

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار:

ساخت و اعتباریابی مقیاس آسودگی بین فردی در محیط کار

The role of interpersonal factors affecting shift worker wellbeing Construction and validity workplace interpersonal comfort scale

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۳/۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۶/۳۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۷/۷/۵

R. Dezhban., (Ph.D Student),,

H. Samavatian., (Ph.D) & N. Arshadi., (Ph.D)

Abstract: the present research aims to identify the effective factors on wellbeing of shift workers based on interpersonal comfort. This study is descriptive - correlational and an applied research. The population included shift workers of an industrial company from Ahvaz in the spring of 96. Initial data were collected through targeted sampling and interviews with 38 shift workers with a history of over 10 years. 48 items were extracted from interviews. To examine the factor structure and structural validity, a sample of 300 people, a randomized stratified sampling was used and the questionnaire was distributed among them. The data were analyzed using exploratory and confirmatory factor analysis. The findings of the exploratory factor analysis revealed nine factors including supervisor empathy, fair decision making, fit expectations, recognition, responsibility and skill co - worker, clear communication, independence on schedule and professional support. The results of confirmatory factor analysis showed that the designed model is suitable for use in industrial environment.

Keyword: shiftwork, interpersonal factors, workplace comfort, factor analysis

ریحانه دژبان^۱، حسین سماواتیان^۲، نسرين ارشدي^۳
چکیده: این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار با تأکید بر آسودگی بین فردی در محیط کار و ساخت مقیاس بر مبنای عوامل شناسایی شده، انجام شد. این پژوهش توصیفی - همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان نوبت کار یک شرکت صنعتی شهر اهواز در بهار سال ۹۶ بود. داده‌های مقدماتی از طریق نمونه‌گیری هدفمند و با انجام مصاحبه با ۳۸ نفر از نوبت‌کاران با سابقه بیش از ۱۰ سال جمع‌آوری شد. ۴۸ گویه از میان داده‌های حاصل از مصاحبه استخراج شد. روایی محتوایی فهرست گویه‌ها با استفاده از نظر متخصصان تأیید شد. جهت بررسی ساختار عاملی و روایی سازه‌ی پرسشنامه یک نمونه ۲۵۲ نفری به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب و پرسشنامه بین آنها توزیع شد. داده‌های این مرحله با استفاده از روش‌های آماری تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پایایی از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶۰ بدست آمد. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی منجر به شناسایی ۹ عامل شامل همدلی سرپرست، تصمیم‌گیری عادلانه، تناسب انتظارات، بازشناسی، مسئولیت و مهارت همکار، ارتباط شفاف، استقلال در زمانبندی کار و حمایت تخصصی سرپرست گردید. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل طراحی شده عوامل در محیط صنعتی قابل برازش و کاربرد می‌باشد.

کلید واژه‌ها: نوبت‌کاری، عوامل بین فردی، آسودگی محیط کار، تحلیل عوامل

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسئول: دکتری روان‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه اصفهان h.samavatian@edu.ui.av.ir

۳. دکتری روان‌شناسی و عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

مقدمه

با وجود نیاز جامعه به نوبت‌کاری، روشن است که کار کردن در زمان‌های غیر استاندارد و متغیر بودن زمان انجام وظیفه برای نوبت‌کاران، مجموعه‌ی منحصربه‌فرد از تنش‌ها، خطرات و زیان‌ها را ایجاد می‌کند. حجم وسیعی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که نوبت‌کاری اثرات منفی بر سلامت و بهزیستی افراد دارد (اسمیت - کوگینز، برادوریک و مارکو^۱، ۲۰۱۴؛ بارا و آربر^۲، ۲۰۰۹؛ بلقن آبادی، مهدی پور و دهقان، ۱۳۹۳؛ خشوعی و فرهادی، ۲۰۱۴؛ دريسن، جانسن، املسورت و کانت^۳، ۲۰۱۱؛ رینبرگ و اشکنازی^۴، ۲۰۰۸؛ زمانیان، محمدی، رضاییانی، دهقانی، ۱۳۹۰؛ کاندولین^۵، ۱۹۹۳؛ هان، ترینکوف و گیجر براون^۶، ۲۰۱۴). اسمیت - کوگینز، برادوریک و مارکو (۲۰۱۴)، در یک مطالعه طولی بر روی ۸۱۹ پزشک اورژانس امریکا شاغل در نوبت شب، کیفیت زندگی و رضایت کارراهه این افراد را بررسی کردند. اغلب پزشکان (۵۳٪) گزارش کردند که شب کاری رضایت شغلی شان را به‌طور منفی و به مقدار متوسط تا زیاد، تحت تأثیر قرار داده است. همچنین نیمی از آنها کار کردن در نوبت شب را عاملی برای اثرات متوسط منفی (۵۱٪، ۴۰۷ نفر) بر سلامت‌شان می‌دانستند. این اثرات شامل خستگی (۳۶٪)، کیفیت خواب کاهش یافته (۳۵٪)، کاهش خلق و تحریک‌پذیری (۲۹٪) و چالش‌های پایدار سلامتی (۱۹٪) بود. بلقن آبادی و همکاران (۱۳۹۳)، اثر نوبت‌کاری را بر روی تعدادی از کارکنان کارخانه‌ی قند اصفهان بررسی کردند. یافته‌ها نشان داد میانگین تمام نشانه‌های مرتبط با خستگی و امتیاز کل شاخص بی‌خوابی در کارگران نوبت شب بیشتر از نوبت روز بوده و این تفاوت معنادار بود. با این وجود یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد برخی افراد پیامدهای نوبت‌کاری را کمتر تجربه می‌کنند و می‌توانند با این شرایط کاری سازگار شوند (ساکسویک، بچورواتن، هتلند، سانداال و پالسن^۷، ۲۰۱۱؛ کوستا^۸، ۲۰۱۰). به طوری‌که در شاخص‌های سلامت و بهزیستی از وضعیت مناسبی برخوردارند (ساکسویک لهویلییر، پالسن، بچورواتن، مگروی و فولکارد^۹، ۲۰۱۵). وضعیتی که به ادعای اندلاور، رینبرگ، فوره، باتل و دوورنثیل^{۱۰} (۱۹۷۹) به نقل از اسکورنسکی^{۱۱}، (۲۰۱۴)،

1. Smith. Coggins, Broderick & Marco
2. Bara & Arber
3. Driesen, Jansen, Amelvoort & Kant
4. Reinberg & Ashkenazi
5. Kandolin
6. Han, Trinkoff & Geiger. Brown
7. Saksvik, Bjorvatn, Hetland, Sandal & Pallesen
8. Costa
9. Saksvik, Lehouillier, Pallesen, Bjorvatn, Mageroy & Folkard
10. Andlauer, Reinberg, Fourre, Battle, & Duverneuil
11. Skowronski

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

«توانایی فرد در سازگار شدن با نوبت کاری، بدون عواقب زیان بار را نشان می‌دهد». سؤال اساسی این است که چه عواملی در این سازگاری نقش مؤثری دارند و شرایط را برای بهزیستی شاغلان نوبت کار فراهم می‌کنند؟ برای پاسخ به این سؤال در وهله‌ی اول ضروری است عوامل مؤثر بر بهزیستی کارکنان شناسایی شوند.

در پژوهش‌های خارج از کشور و بخصوص در کشورهای اسکاندیناوی، جریان پژوهشی متمرکز بر شناسایی عوامل و ساخت ابزار جهت سنجش بهزیستی کارکنان نوبت کار حدود سه دهه اخیر آغاز شده است و این روند همچنان در حال پیشرفت و بازبینی است (ساکسویک - لهویلیر و همکاران، ۲۰۱۵). زمینه‌یابی‌های صورت گرفته در خارج از کشور معمولاً چند دسته از متغیرهای شخصیتی - فردی، روانی - اجتماعی، موقعیتی و سازمانی را در نظر گرفته‌اند. با این حال در پیشینه‌ی نظری و پژوهشی در این زمینه، انسجام کافی وجود ندارد. همچنین با وجود ارتباطات بدست آمده بین ویژگی‌های زیستی، شخصیتی و موقعیتی با شاخص‌های سلامت و تبیین واریانس نسبی بهزیستی و سلامت کارکنان نوبت کار از طریق این متغیرها، سهم عوامل بین فردی به‌طور کافی بررسی نشده است؛ عواملی که عمدتاً می‌توانند در برابر فشار ناشی از شرایط نوبت کاری به‌عنوان ضربه‌گیر عمل کنند و سطح بهزیستی کارکنان نوبت کار را ارتقا دهند و خوشبختانه این عوامل بر خلاف ویژگی‌های زیستی و شخصیتی قابلیت تغییر و تعدیل بیشتری دارند. به علاوه ناچرینر (۱۹۹۸)، نیز بیان می‌دارد که تفاوت‌های فردی تنها به میزان کمی همپراشی همزمان با تاب آوردن در مقابل شرایط نوبت کاری را تبیین می‌کنند و در مورد چنین متغیرهایی توان پیش‌بینی یافت نشده است. در واقع می‌توان از اظهارات وی چنین نتیجه گرفت که متغیرهای فردی، به اندازه کافی از عهده‌ی پیش‌بینی بهزیستی کارکنان نوبت کار بر نیامده‌اند. هرچند وی در مورد عوامل اجتماعی و بین فردی نیز چنین نظری را از پیشینه استخراج کرده است اما به پژوهش‌هایی اشاره می‌کند که در آن زمان متوجه نقش حمایت اجتماعی بر بهزیستی کارکنان نوبت کار شده‌اند (لودون^۱ و بوهل، ۱۹۹۷؛ پیسارسکی^۲، ۱۹۹۷؛ پیسارسکی و بوهل، ۲۰۰۱؛ پیسارسکی و بوهل، ۱۹۹۵). لودون و بوهل (۱۹۹۷)، دریافتند که حمایت اجتماعی از سوی سرپرست با تعارض کار/غیرکاری و حمایت همکار و خانواده با علائم جسمی کارکنان نوبت کار زن رابطه‌ی منفی دارد. پیسارسکی و بوهل (۲۰۰۱)، در پژوهشی به بررسی اثرات حمایت سرپرست و مقابله بر تعارض کاری/غیرکاری و سلامت در نوبت کاری پرداخته شد. در طی آن نمونه‌ای از دو جمعیت نوبت کار مورد آزمون قرار گرفت. نمونه‌ها شامل پرستاران و نوبت کاران آمبولانس بودند که از نظر حرفه، جنسیت، و زمان‌بندی کاری متمایز شدند. روش‌های

-
1. Loudon
 2. Pisarski

کمی (زمینه‌یابی پرسشنامه) و کیفی (مصاحبه‌های عمیق) برای سه سو سازی نتایج و بدست آوردن داده‌های غنی‌تر درباره‌ی متغیرهای روانشناختی استفاده شد. مدلسازی معادله ساختاری، با استفاده از EQS در هر دو نمونه‌ی نوبت‌کاران مورد استفاده قرار گرفت. نتایج حاکی از روابط نیرومند بین حمایت اجتماعی سرپرستان، راهبردهای مقابله‌ای و تعارض کاری/ غیرکاری و علائم سلامت بود. باوجود اینکه عوامل روانی اجتماعی در پژوهش‌های دو دهه‌ی اخیر، مورد توجه قرار گرفته تمرکز با دامنه‌ی محدود بر حمایت اجتماعی، محور اکثر پژوهش‌ها بوده است حال آنکه در زمینه عوامل بین فردی، امکان شناسایی موارد دیگر نیز وجود دارد. اسکورونسکی، (۲۰۱۴)، ادعا می‌کند که در تلاش برای باز کردن جعبه سیاه نوبت‌کاری، به این معنا که در این زمینه‌ی خاص کاری چه عواملی اهمیت بیشتری دارند، می‌بایست مسیر بین نوبت‌کاری و بهزیستی جسمانی و روانی بررسی شود. در این راستا بوگلید، بور، تاپسن و چپسن^۱ (۲۰۰۱) به نقل از اسکورونسکی، (۲۰۱۴)، دریافتند که نوبت‌کاران در مقایسه با کارکنان روزکار، شرایط کاری‌شان را دارای وظایف یکنواخت‌تر، قدرت تصمیم کمتر و مستعدتر برای تعارض‌ها درک می‌کنند. همچنین تنکنن، اسجوبلوم، کالیمو، الیکوسکی و هارما^۲ (۱۹۹۷) به نقل از اسکورونسکی، (۲۰۱۴)، به این نتیجه رسیدند که نوبت‌کاران کنترل شغلی کمتر و شرایط کاری یکنواخت‌تری از دیگران دارند. با توجه به این یافته‌ها برخورداری از قدرت انتخاب برنامه کاری و استقلال عمل در برنامه‌ریزی، می‌تواند یکی از عوامل کاهش استرس شغلی به‌طور کل و در زمینه‌ی نوبت‌کاری به‌طور خاص باشد (اسکورونسکی، ۲۰۱۴) و آسودگی بیشتری برای نوبت‌کاران فراهم سازد

متغیرهای زیستی و نوع زمانبندی‌ها و انتخاب برنامه کاری در زمره اولین دسته از عواملی است که در پژوهش‌های خارجی و داخلی مرتبط با نوبت کاری مورد بررسی قرار گرفته است (بوهل و تیلی^۳، ۱۹۸۹؛ تیوزینگ و فنویک^۴، ۲۰۰۱؛ چوبینه، سلطانزاده، طباطبایی، جهانگیری و خواجی، ۱۳۸۹؛ قلجایی، نادری فر و قلجه، ۱۳۸۸؛ ودربورن^۵، ۱۹۹۷). یافته‌های تیوزینگ و فنویک (۲۰۰۱)، نشان داد که انتخاب کار در نوبت شب، ادراک کنترل داشتن را افزایش می‌دهد و برای استرس نوبت شب به‌عنوان یک ضربه‌گیر عمل می‌کند و توازن بین خانواده و کار را بهبود می‌بخشد. اثرات انتخاب نوبت کاری به‌عنوان ضربه‌گیر همچنین توسط بارتون^۶ (۱۹۹۴)، گزارش شده است. او در بررسی ۶۰۰ پرستار و ماما پی برد که انتخاب برنامه‌ی کاری با افزایش تحمل

1. Bugglid, Burr, Tuchsén & Jeppesen
2. Tenkanen, Sjoblom, Kalimo, Alikoski, & Harma
3. Bohle & Tilley
4. Fenwick & Tausing
5. Wedderburn
6. Barton

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

نوبت‌کاری ارتباط دارد. از سویی از دهه ۷۰ قرن بیستم تا کنون در تحقیقات بسیاری ارتباط ویژگی‌های شخصیتی و بهزیستی و سلامت این دسته از شاغلان مورد توجه قرار گرفت (ناتویک، بجورواتن، موئن، مگروی، سیورستن و پالسن^۱، ۲۰۱۱؛ ناچرینر^۲، ۱۹۷۵؛ ناچرینر، ۱۹۹۸).

انسان به دلیل ماهیت اجتماعی زیست خود بیشتر اوقات در شرایط اجتماعی به سر می‌برد و این شرایط که خود دربرگیرنده‌ی عوامل بین فردی متعددی است ناگزیر مسائلی را به همراه دارد؛ مسائلی که گاه سطح وضعیت بهزیستی و سلامت وی را به چالش خواهد کشید (اشمایدر و اسمیت^۳، ۱۹۹۶). از آنجاکه محیط کار موقعیتی است که افراد همه روزه با آن سر و کار داشته و به دلیل اینکه افراد به‌طور متوسط یک سوم زمان بیداری و فعالیت روزانه‌ی خود (هارتر، اشمیت و کیز^۴، ۲۰۰۳) و حتی بسته به شرایط کاری ویژه مانند نوبت‌کاری نیمی از زمان زندگی خود را در محیط کار سپری می‌کنند، چنین محیطی تعاملات اجتماعی فراوانی را فرا خواهد خواند. بنابراین کارکنان نوبت‌کار حین انجام وظایف و برنامه‌ریزی کارها عوامل بین فردی متعددی را تجربه خواهند کرد که بر وضعیت بهزیستی آنها اثر خواهد گذاشت (یونگ و لی، ۲۰۱۵).

در پژوهش‌های خارج از کشور می‌توان مواردی را یافت که به‌طور ضمنی در راستای شناسایی عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت‌کار گام برداشته‌اند. همانطور که قبلاً اشاره شد این پژوهش‌ها غالباً با هدف بررسی عامل بین فردی، بر حمایت اجتماعی متمرکز شده‌اند (اشمایدر و اسمیت^۵، ۱۹۹۶؛ پیسارسکی، بوهل و کالان، ۱۹۹۸؛ پیسارسکی، لاورنس، بوهل و بروک^۶، ۲۰۰۸؛ ساکسویک - لهویلیبر، پالسن، بجورواتن، مگروی و فولکارد، ۲۰۱۵؛ یونگ و لی^۷، ۲۰۱۵). برای مثال اشمایدر و اسمیت (۱۹۹۶)، اثرات ضربه‌گیر حمایت اجتماعی از طرف سرپرستان، همکاران، دوستان و همسر و خویشاوندان را روی سلامت ادراک شده پرستاران سه نوبته بررسی کردند و دریافتند که حمایت اجتماعی محیط کار از طرف سرپرستان بر بهزیستی نوبتکاران اثر مثبتی دارد. پیسارسکی، بوهل و کالان (۱۹۹۸) نیز دریافتند حمایت اجتماعی علاوه بر اثرات مستقیم بر سلامت روانشناختی و جسمانی پرستاران نوبت در گردش، اثرات میانجی‌گرانه‌ای نیز بر سلامت آنها دارد. بر اساس نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی زمانی که فرد لطفی می‌کند به‌طور ضمنی انتظار بازگشت آن وجود می‌آید (بلائو، ۱۹۶۴) به نقل از چان و چیسن،

1. Natvik, Bjorvatn, Moen, Magerøy, Sivertsen, & Pallesen
2. Nachreiner
3. Schmieder & Smith
4. Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes
5. Schmieder & Smith
6. Lawrence, Brook
7. Jung & Lee

۲۰۱۱). بر همین اساس روابط بین فردی حمایتی که در آن بده بستان‌های عاطفی نسبتاً برابر، رخ می‌دهد منجر به بهزیستی کارکنان می‌شود (ناهوم شانی، بامبرگر و باچاراچ^۱، ۲۰۱۱).

پیسارسکی، بوهل و کالان (۱۹۹۸)، در مقدمه نوشتار خود بیان می‌کنند که "لیندر پلز^۲ (۱۹۸۵)، نوبت‌کاری و نبود حمایت از سوی مدیریت را به‌عنوان منابع مهم استرس شناسایی کرده‌اند". همچنین به پژوهش سیمور و بوچرهوف^۳ (۱۹۹۱) اشاره می‌کنند که نتایج آن نشان داد بیشترین نارضایتی پرستاران ناشی از مسائل ساختاری یا نهادی است که دربرگیرنده‌ی مسائلی با نوبت‌ها، غیرانعطاف پذیر بودن و فقدان حمایت سرپرستان و اثرات منفی سلامت بود. نتایج پژوهش پیسارسکی و بوهل (۲۰۰۱)، نیز نشان می‌دهد کارکن نوبت‌کاری که حمایت همکاران را دریافت می‌کند توانمندتر می‌شود و بیشتر قادر به سازگاری است، تعارض‌هایی که در کار برانگیخته می‌شود را حل می‌کند و احساس خود ارزشمندی، اطمینان و بهره‌وری بیشتر و علاقه بیشتر به سر کار آمدن را بدست می‌آورد. فراتر از وجود شرایط و عوامل حمایتی، یونگ و لی (۲۰۱۵)، به‌عنوان یکی از عوامل مورد بررسی در پژوهش خود پیرامون تاب آوردن در برابر نوبت‌کاری، عامل روانی اجتماعی را مدنظر قرار دادند و به این نتیجه رسیدند که توان الگوی تبیین‌کننده در رابطه با شاخص بی‌خوابی که یکی از شاخص‌های سلامت کارکنان در نظر گرفته شده بود، زمانی بیشترین مقدار بود که عوامل روانی اجتماعی در الگو لحاظ شد. همچنین آنها در پایان بحث خود اشاره به این نکته دارند که حمایت اجتماعی به‌عنوان یکی از عوامل روانی اجتماعی در کشور کره و ژاپن در محدود پژوهش‌هایی (از جمله ناکاتا وهاراتانی، تاکاهاشی، کاواکامی، فوجیکو و دیگران^۴، ۲۰۰۱ و کاگایاما، کوبایاشی و ابه کوتو^۵، ۲۰۱۱) مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش ایمبریاکو، ازولای، بارائو، کنتیش، پوچارد، لوندو و پاپازیان^۶ (۲۰۰۷) نیز نشان داد هر چه کیفیت رابطه‌ی همکاران و سرپرستان بالاتر بود پرستاران امتیاز پایین‌تری در فرسودگی شغلی بدست آوردند. مسئولیت‌پذیری همکاران یکی دیگر از این عوامل بالقوه است. کارکنان گرایش دارند رویکردی بلندمدت در خصوص روابط مبادله‌ی اجتماعی در زمینه‌ی مسائل کاری اتخاذ کنند (بلائو، ۱۹۶۴ به نقل از چان و چپسن، ۲۰۱۱)، به این معنا که تبادلات کاری را به طریقی سازماندهی می‌کنند که بازگشتی‌شان متناسب با مقدار مسئولیتی که هر روز برعهده می‌گیرند باشد تا از این مبادله احساس رضایت کنند. بنابراین زمانی که روابط و بده

1. Nahum. Shani, Bamberger & Bacharach
2. Linder. Pelz
3. Seymour & Buscherhof
4. Nakata, Haratani, Takahashi, Kawakami, Arito, Fujioka Et Al
5. Kageyama, Kobayashi & Abe. Cotoh
6. Embriaco, Azoulay , Barrau, Kentish, Pochard, Loundou & Papazian

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

بستان‌های حرفه‌ای کارکنان بر مبنای مسئولیت‌پذیری دوجانبه باشد، سرانجام منجر به بهزیستی بیشتر خواهد شد. این وضعیت بخصوص در مورد نوبت‌کاران که در نوبت‌های گردشی مشغول به کار هستند و تعارضات بین فردی بیشتری را تجربه می‌کنند (بوگلید و همکاران، ۲۰۰۱ به نقل از اسکوورونسکی، ۲۰۱۴)، از اهمیت بیشتری برخوردار است.

روزانه برای هر فرد تصمیماتی در زندگی سازمانی‌اش، گرفته می‌شود. این تصمیمات هم نتایج اقتصادی و هم پیامدهای اجتماعی عاطفی به همراه دارد و اهمیت این پیامدها منجر به قضاوت در مورد تصمیم‌گیری‌ها می‌شود (کولکوئیت، ۲۰۰۱)، اینکه تصمیمات عادلانه هستند یا خیر. لدبو، آوتونده و عبدالسلام صغیر^۱ (۲۰۰۸) نیز دریافتند رعایت انصاف از سوی سرپرستان و همکاران به‌طور منفی با تنش شغلی و رفتار پرخاشگرانه رابطه دارد. انتظار می‌رود اعمال رویه‌ی عادلانه در تصمیمات سازمانی، بهزیستی در محیط کار را بهبود بخشد. با این وجود پژوهش‌های معدودی نقش تصمیم‌گیری عادلانه را در ارتقا بهزیستی کارکنان نوبت کار، مورد توجه قرار داده‌اند. چان و جپسن^۲ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود به بررسی رابطه بین چهار بعد عدالت رویه‌ای، توزیعی، تعاملی و اطلاعاتی با روابط سازمانی سالم و تعهد و رضایت شغلی در پرستاران شاغل در نوبت گردشی پرداختند. یافته‌های آنها هماهنگ با فرضیات پژوهش نبود و نتیجه گرفتند که روابط بین متغیرها می‌تواند در زمینه‌های سازمانی و صنعتی نوبت‌کاری و غیر نوبت‌کار و حتی بین محیط‌های کاری گوناگون شامل نوبت‌کاری، متفاوت باشد (ص ۱۶۳). بنابراین انتظار می‌رود عواملی ویژه‌ی زمینه‌ی نوبت‌کاری، مشابه عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی، در بین کارکنان نوبت-کار قابل شناسایی باشد. آنها اشاره می‌کنند که عدالت رویه‌ای و عدالت تعاملی در مقایسه با عدالت توزیعی می‌توانند اثر متفاوتی بر پیامدهای سازمانی داشته باشد زیرا اساس آن دو بر روابط بین فردی است و مطابق با ادارکی است که کارکنان به ترتیب از مدیریت و سرپرست، مبنی بر مورد احترام بودن دارند (ص ۱۵۲). علاوه بر نیاز به رعایت انصاف، نیاز به بازشناسی و قدردانی را بر طرف می‌سازد، توان تبیین آسودگی بین فردی را فراهم سازند. به این ترتیب امکان بررسی عوامل گسترده‌تری در زمینه‌ی بهزیستی کارکنان نوبت کار، فراهم خواهد شد. بهزیستی کارکنان با متناسب بودن وظایف محوله به آنها نیز تأمین خواهد شد. بخصوص در زمینه‌ی نوبت‌کاری به علت نوبت‌های گردشی که ماهیتا تنش بیشتری ایجاد می‌کنند، متناسب بودن انتظارات و وظیفه می‌تواند با سلامت روان کارکنان ارتباط مثبت داشته باشد. نوبت‌های کاری متغیر انرژی افراد را برای مدیریت کردن وظایف، محدود می‌کند (اسکوورونسکی، ۲۰۱۴ ص ۴۵)، بنابراین وظایف نامرتب با وظایف اصلی می‌تواند بهزیستی نوبت‌کاران را کاهش دهد. به زعم محققان پژوهش

1. Ladebo, Awotunde, Abdulsalaam. Saghir
2. Chan & Jeppsen

حاضر، عوامل بین فردی نظیر استقلال، حمایت از سوی همکاران و سرپرست، تصمیم‌گیری عادلانه، بازشناسی، تناسب انتظارات و ارتباط شفاف در بستری از تبادلات بین فردی سازمان مطرح می‌شوند که شناسایی آنها برای تصمیم‌گیران ارشد سازمان و صنایع ضروری است. همچنین سیاست‌های سازمانی متفاوت و مهم‌تر از آن بحث ادراک وابسته به فرهنگ نیز لزوم طراحی ابزاری مناسب برای سنجش عوامل بین فردی مرتبط با بهزیستی کارکنان نوبت‌کار را ایجاب می‌کند. چنانکه اروجو و کاراسک^۱ (۲۰۰۸)، نیز ادعان داشتند فرضی وجود دارد مبنی بر اینکه ابزارهای بکار رفته جهت سنجش جنبه‌های روانی اجتماعی در کشورهای پیشرفته به دلیل زمینه‌های فرهنگی متفاوت، در کشورهای در حال توسعه قابل کاربرد نیستند. از سوی دیگر اگرچه روانشناسان صنعتی و سازمانی در سال‌های اخیر پژوهش‌های گسترده‌ای در زمینه‌های مختلف، در جهت افزایش بهزیستی کارکنان انجام داده‌اند اما در تحقیقات داخلی مسائل کارکنان نوبت‌کار کمتر مورد توجه بوده است. فارغ از دلیل چنین وضعیتی، شناسایی عوامل مؤثر ایجاد کننده آسایش روانی کارکنان نوبت‌کار که علاوه بر شرایط کاری معمول با تنش‌های خاص مرتبط با سیستم نوبت‌کاری نیز سر و کار دارند (اسکوورونسکی، ۲۰۱۴)، اهمیت ویژه‌ای خواهد داشت. عمده پژوهش‌ها با رویکردی آسیب‌شناسانه به نوبت‌کاری، در پی یافتن عوامل مؤثر بر تحمل نوبت‌کاری، بر فشارزاهای شغلی تأکید داشته‌اند. بر این اساس که سیستم نوبت‌کاری به خودی خود می‌تواند یک عامل بر هم زنده‌ی آرامش افراد تلقی شود، دیدگاه مثبت‌نگر می‌تواند تکمیل کننده روند شناسایی عوامل افزایش بهزیستی کارکنان نوبت‌کار باشد. بنابراین ضرورت دارد که بررسی عمیق و تازه‌ای از طریق مصاحبه و زمینه‌یابی صورت گیرد تا عوامل آسودگی بین فردی، با کمترین دخالت سوگیری پیشینه و پژوهشگر، شناسایی شده و در این زمینه ابزارهای سنجش معتبری فراهم گردد. به‌طور خلاصه با توجه به ملاحظات بیان شده این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر سازگاری با نوبت‌کاری و ساخت مقیاسی جهت سنجش مفهومی کلی‌تر از حمایت اجتماعی، تحت عنوان «آسودگی بین فردی در محیط کار» و بررسی روایی و پایایی این ابزار، صورت گرفت.

روش

روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها نخست از تحلیل محتوای مقالات مرتبط با موضوع پژوهش و سپس، از ابزار پرسشنامه‌ی محقق ساخته استفاده شد. به این منظور در بخش مقدماتی پژوهش‌های موجود در پایگاه‌های علمی معتبر که

1. Araujo & Karasek

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

عوامل روانی اجتماعی مرتبط با بهزیستی و سلامت کارکنان نوبت کار را مدنظر قرار داده بودند شناسایی شدند. به عنوان شاخصی برای بررسی عوامل بین فردی در پژوهش‌های گذشته، متغیرهایی که غالباً تحت عنوان عامل روانی اجتماعی در نظر گرفته شده بودند مدنظر پژوهشگران تحقیق حاضر قرار گرفت. عامل روانی اجتماعی که در غالب پژوهش‌ها تکرار شده بود حمایت اجتماعی را دربرداشت. حمایت اجتماعی بویژه شامل حمایت سرپرست و حمایت همکاران و در برخی موارد حمایت خانواده و دوستان بود (بوهل و تیلی، ۱۹۹۷؛ پیسارسکی، بوهل و کالان، ۱۹۹۸؛ پیسارسکی و دیگران، ۲۰۰۸؛ ناچرینر، ۱۹۹۸؛ یونگ و لی، ۲۰۱۵). در بخش اجرای پژوهش جامعه‌ی مورد نظر کارکنان نوبت کار یک شرکت تولیدی - صنعتی در زمینه‌ی تولید لوله و ورق فلزی و از نوع نیمه دولتی در شهر اهواز بود. نمونه‌ی پژوهش از میان کارکنان نوبت کار شرکت مذکور انتخاب شد. نمونه‌گیری در دو مرحله انجام شد؛ در مرحله‌ی اول به منظور استخراج گویه‌ها و در مرحله‌ی دوم جهت بررسی ویژگی‌های روانسنجی فهرست گویه‌های استخراج شده. در مرحله اول روش نمونه‌گیری هدفمند به کار گرفته شد ملاک ورود افراد به مصاحبه، سابقه نوبت کاری به مدت حداقل ۱۰ سال، تحصیلات حداقل دیپلم و ملاک خروج برخوردار نبودن از سلامت روان کافی بود. پیش از انجام مصاحبه‌ها نخست سؤالات باز پاسخ توسط تیم پژوهش طراحی شد. این سؤالات به نحوی بود که تجربه‌ی نوبت کاران از شرایط مناسب و ارتقا دهنده‌ی بهزیستی را هدف قرار می‌داد. مصاحبه با هر نفر حدود ۴۵ تا ۶۰ دقیقه زمان بندی شده بود. افرادی به مصاحبه دعوت شدند که بر اساس نظر سرپرستان درک کلامی خوب و قدرت بیان مناسب داشتند. محل انجام مصاحبه بخش آموزش شرکت محل اجرای پژوهش بود و مصاحبه‌ها در ساعات حضور کارکنان در شرکت و مطابق با برنامه‌ریزی شرکت ظرف مدت ۲ هفته صورت گرفت. مصاحبه‌گران از میان روانشناسان آموزش دیده و مسلط به مصاحبه‌ی روان‌شناختی، انتخاب شده بودند. تعداد نمونه، بر اساس رسیدن به حد اشباع اطلاعات، شامل ۳۸ نفر گردید. بر اساس داده‌های بدست آمده از مصاحبه نیمه ساختاریافته تعداد ۳۸ نفر از نوبت کاران تعداد ۶۵ گویه استخراج شد. در ادامه و در بازبینی داده‌های حاصل از مصاحبه توسط پژوهشگر و با مشورت چند تن از متخصصان و کارکنان با سابقه گویه‌های تکراری، نامفهوم و دارای ابهام حذف گردید که در نهایت ۴۸ گویه در فهرست گنجانده شد. جهت بررسی روایی محتوایی پرسشنامه، فهرست گویه‌ها به ۵ نفر از متخصصان داده شد تا نظر خود را درباره میزان همخوانی محتوای گویه‌ها با سازه مورد سنجش اعلام نمایند. توافق داوران در قضاوت در مورد محتوای گویه‌ها مطلوب بود. سپس در فرم نهایی به منظور نظرسنجی از آزمودنی‌ها طیف لیکرتی ۷ درجه‌ای با امتیاز ۱ برای «کاملاً مخالفم» تا ۷ «کاملاً موافق نظر من است»، در نظر گرفته شد. پس از آن که مصاحبه‌ها تکمیل و فهرست شاخص‌های عوامل بین

فردی فراهم کننده‌ی آسایش در محیط کار، تنظیم شد جهت شناسایی عوامل پنهان آسودگی بین فردی در محیط کار، بر روی داده‌های گردآوری شده حاصل از نمونه نهایی، تحلیل عاملی اکتشافی انجام شد. نمونه‌ی مرحله‌ی دوم پژوهش از میان حدود ۷۰۰ کارکن نوبت‌کار شرکت انتخاب شد. تعداد نمونه ۳۰۰ نفر از کارکنان نوبت‌کار، با حداقل ۲ سال سابقه‌ی نوبت‌کاری، و بر اساس محتاطانه‌ترین نظر برای حجم نمونه‌ی خوب به‌منظور تحلیل عوامل، در نظر گرفته شد و پرسشنامه‌ها بین ۳۰۰ نفر از کارکنان نوبت‌کار توزیع گردید. این تعداد بر حسب نظر کامری (۱۹۷۳ نقل از هومن، ۱۳۹۰) یک نمونه خوب برای تحلیل عاملی است. از تعداد ۲۷۰ پرسشنامه بازگشتی تعداد ۲۵۲ عدد جهت ورود و تحلیل معتبر بود. بنا به نظر کامری در این دسته پژوهش‌ها، نمونه با تعداد ۲۰۰ نفر هم می‌تواند قابل قبول باشد. بنابراین شرط کفایت حجم نمونه تأمین گردید. پس از استخراج، تعیین و نهایی کردن گویه‌ها شاخص‌های روایی و پایایی پرسشنامه برای بار دیگر سنجیده شد. پایایی کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ $0/۸۶۰$ بدست آمد. به‌منظور بررسی اعتبار سازه و تعیین ساختار عاملی اولیه پرسشنامه، تحلیل عاملی اکتشافی صورت گرفت. تحلیل عاملی تأییدی نیز برای بررسی ساختار عاملی انجام شد که در بخش یافته‌ها به آن پرداخته شده است. جهت انجام تحلیل داده‌ها نرم افزارهای آماری Amos و SPSS ویرایش بیستم به کار گرفته شد. برای اجرای پژوهش ابتدا با واحد تحقیق و توسعه شرکت محل اجرا تماس گرفته شد و بعد از جلب موافقت برای انجام تحقیق جلساتی با برخی سرپرستان بخش‌های مختلف برگزار شد تا اطلاعات مقدماتی از وضعیت نوبت‌کاری‌ها کسب شود. پس از آن تعدادی افراد به پیشنهاد سرپرستی‌ها و بر اساس ملاک‌های ورود، به تیم پژوهشی معرفی شد و از طریق بخش آموزش از ایشان دعوت به حضور در جلسات مصاحبه گردید. هماهنگی‌های بعدی از جمله تعیین وقت برای مصاحبه بر اساس روز حضور کارکنان در شرکت و عدم تداخل با نوبت‌کاری آنها نیز با کمک بخش آموزش صورت گرفت. بعد از اتمام مصاحبه‌ها برای اجرای زمینه‌یابی با هماهنگی قبلی با واحد تحقیق و توسعه، افراد نمونه با سیستم منابع انسانی انتخاب و لیست افراد انتخاب شده در اختیار برنامه‌ریزان نوبت‌های هر واحد قرار گرفت تا پرسشنامه‌ها را در موقع حضور نوبت‌کاران به آنها تحویل داده و پس از تکمیل تا حداکثر مدت یک هفته به ایشان باز پس دهند. چنانچه پرسشنامه‌ها در این مدت بازگشت داده نشد ضمن یادآوری به شرکت کنندگان، یک هفته‌ی دیگر زمان داده شد و پس از آن جزء برگشت داده نشده‌ها محسوب و از نمونه حذف شدند.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌ی پژوهش در مرحله‌ی زمینه‌یابی بدین قرار بود که همگی مرد، با میانگین سنی ۳۴/۶ و دامنه‌ی پژوهش ۲۳ تا ۵۶ سال و ۸۲ درصد آنها متأهل بودند. ۵۳ درصد از آنها دارای تحصیلات کارشناسی و کمتر از ۱۰ درصد زیر دیپلم و ۲۷ درصد باقیمانده از سطح تحصیلات دیپلم، فوق دیپلم و بالاتر برخوردار بودند. میانگین سابقه‌ی نوبت‌کاری ۷/۸ سال و ساعات کاری هفتگی متوسط به میزان ۵۲ ساعت بود. در بخش توصیفی یافته‌ها نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها در قالب ارائه‌ی نتایج میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش بیان شده (جدول ۱) و در بخش استنباطی نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی ارائه شده است (جدول ۲، ۳، ۴ و ۵).

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی گویه‌ها در کل آزمودنی‌های پژوهش (N=۲۵۲)

شماره گویه	میانگین	انحراف استاندارد	شماره گویه	میانگین	انحراف استاندارد	شماره گویه	میانگین	انحراف استاندارد
۱	۳/۶۵۸	۰/۸۰۴	۱۴	۵/۰۹۵	۰/۹۶۰	۲۷	۵/۸۲۱	۰/۵۳۹
۲	۳/۱۵۴	۰/۷۷۵	۱۵	۶/۰۱۹	۰/۴۵۰	۲۸	۵/۹۶۴	۰/۵۵۹
۳	۳/۲۷۳	۰/۹۴۴	۱۶	۵/۱۰۷	۰/۸۱۳	۲۹	۳/۷۶۵	۰/۴۸۵
۴	۳/۱۹۰	۰/۶۶۴	۱۷	۵/۳۹۲	۰/۶۹۱	۳۰	۳/۳۹۲	۰/۶۶۲
۵	۴/۶۲۳	۰/۸۱۱	۱۸	۴/۶۹۴	۰/۹۵۱	۳۱	۳/۴۲۰	۰/۵۵۵
۶	۵/۱۷۸	۰/۷۹۵	۱۹	۵/۳۱۳	۰/۷۵۲	۳۲	۳/۵۰۷	۰/۶۰۸
۷	۴/۹۸۸	۰/۹۰۸	۲۰	۵/۴۱۶	۰/۷۲۸	۳۳	۵/۳۴۱	۰/۷۰۴
۸	۵/۲۳۰	۰/۸۰۰	۲۱	۶/۴۰۰	۰/۶۰۷	۳۴	۵/۰۳۹	۰/۶۸۴
۹	۴/۹۸۴	۰/۷۶۷	۲۲	۵/۹۴۸	۰/۷۸۹	۳۵	۵/۳۸۸	۰/۵۹۸
۱۰	۵/۷۲۶	۰/۶۶۲	۲۳	۵/۸۰۱	۰/۶۸۰	۳۶	۶/۰۴۷	۰/۵۸۳
۱۱	۵/۵۲۳	۰/۹۲۵	۲۴	۶/۰۰۷	۰/۵۹۸	۳۷	۵/۹۲۰	۰/۶۳۲
۱۲	۵/۶۳۴	۰/۷۶۸	۲۵	۵/۶۲۳	۰/۸۳۵	۳۸	۴/۹۵۶	۰/۷۰۹
۱۳	۵/۸۸۸	۰/۶۲۱	۲۶	۵/۸۲۵	۰/۶۷۴	۳۹	۵/۱۲۷	۰/۶۴۹
۴۰	۵/۵۱۱	۰/۶۸۸	۴۱	۵/۷۹۳	۰/۵۰۲	۴۲	۵/۲۴۲	۰/۶۴۴

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، گویه «۲۱» دارای بیشترین میانگین (۶/۴۰۰) است. گویه «۲» دارای کمترین میانگین (۳/۱۵۴) است.

با استفاده از روش تحلیل عاملی در عین حال که می‌توان تناسب بین ابزار سنجش و سازه نظری تحقیق را بررسی کرد، عملاً می‌توان گویه‌ها و شاخص‌های مفیدتر را شناسایی و نسبت به حذف گویه‌های نامناسب به منظور ارتقاء تناسب آماری میان سازه‌های نظری و تجربی نیز اقدام نمود. برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی ابتدا پیش شرط‌های انجام این آزمون مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به مندرجات جدول ۲ سطح معناداری حاصل از انجام آزمون‌های بار تلت جهت بررسی کرویت داده‌ها از ۰/۰۵ کوچکتر بود و نشان می‌دهد اجرای تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی ساختار و مدل عاملی مناسب بوده است و فرض شناخته شده بودن ماتریس هم بستگی نیز رد می‌شود. همچنین در این بخش نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شاخص کفایت نمونه‌برداری (KMO) برابر ۰/۷۰۶ بوده و طبق نظر کیسر (۱۹۷۴) به نقل از هومن، (۱۳۹۰) مقدار خوب و قابل قبولی برای انجام تحلیل عاملی است. بنابراین تحلیل عاملی داده‌های بدست آمده بر اساس ماتریس همبستگی حاصل از گروه نمونه مورد مطالعه قابل قبول خواهد بود (جدول ۲).

جدول ۲: اندازه کفایت نمونه‌گیری kmo و آزمون برتلت برای کل آزمودنی‌های پژوهش (N=۲۵۲)

۰/۷۰۶		KMO اندازه کفایت نمونه‌گیری
۱۰۴۵۷/۷۶۷	مجذور خی	آزمون کرویت بار تلت
۸۶۱	درجه آزادی	
۰/۰۰۰	سطح معنی داری	

طی مرحله‌ی تحلیل از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با حذف گویه‌های ضعیف (گویه‌هایی که در جداول خروجی بار عاملی کمتر ۰/۴ یا در ماتریس پاد تصویر شاخص کیرز - مایر کمتر از ۰/۵۰ برای آنها بدست آمده بود)، ۴۲ گویه باقی ماند. یافته‌های حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد گویه‌ها روی یک ساختار ۹ عاملی بارگذاری شده و سپس بر اساس محتوا اقدام به نام-گذاری آنها گردید. تصمیم‌گیری عادلانه، تناسب انتظارات، قدردانی (یا بازشناسی)، حمایت عاطفی سرپرست (همدلی)، حمایت تخصصی سرپرست، استقلال در برنامه‌ریزی زمانی، ارتباط شفاف، حمایت همکار و مهارت و مسئولیت‌پذیری همکار عناوینی است که برای عامل‌ها در نظر گرفته شد. یافته‌ها نشان می‌دهد این ۹ عامل در مجموع قادر به تبیین ۷۳/۴۸۷٪ واریانس کل سازه آسودگی بین فردی در محیط است. جهت تعیین میزان تبیین واریانس توسط عوامل در

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

کل نمونه پژوهش، از کل واریانس تبیین شده به وسیله راه حل تحلیل عاملی استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۳ آورده شده است.

جدول ۳: درصد واریانس و مقادیر ویژه عامل‌های مختلف

مقادیر عوامل استخراج بعد از انجام چرخش			مقادیر استخراج			مقادیر ویژه اولیه			عوامل
درصد تراکمی	درصد	کل	درصد تراکمی	درصد	کل	درصد تراکمی	درصد	کل	
۱۲/۸۲۲	۱۲/۸۲۲	۵/۳۸۵	۲۲/۳۹۸	۲۲/۳۹۸	۹/۴۰۷	۲۲/۳۹۸	۲۲/۳۹۸	۹/۴۰۷	۱
۲۳/۶۲۰	۱۰/۷۹۸	۴/۵۳۵	۳۴/۲۲۵	۱۱/۸۲۷	۴/۹۶۷	۳۴/۲۲۵	۱۱/۸۲۷	۴/۹۶۷	۲
۳۴/۰۰۸	۱۰/۳۸۸	۴/۳۶۳	۴۴/۴۳۱	۱۰/۲۰۷	۴/۲۸۷	۴۴/۴۳۱	۱۰/۲۰۷	۴/۲۸۷	۳
۴۱/۷۱۶	۷/۷۰۸	۳/۲۳۷	۵۱/۳۰۶	۶/۸۷۵	۲/۸۸۷	۵۱/۳۰۶	۶/۸۷۵	۲/۸۸۷	۴
۴۹/۰۳۲	۷/۳۱۶	۳/۰۷۳	۵۷/۱۴۳	۵/۸۳۷	۲/۴۵۱	۵۷/۱۴۳	۵/۸۳۷	۲/۴۵۱	۵
۵۶/۲۰۳	۷/۱۷۲	۳/۰۱۲	۶۱/۹۷۹	۴/۸۳۶	۲/۰۳۱	۶۱/۹۷۹	۴/۸۳۶	۲/۰۳۱	۶
۶۲/۵۵۷	۶/۳۵۳	۲/۶۶۸	۶۶/۶۱۵	۴/۶۳۶	۱/۹۴۷	۶۶/۶۱۵	۴/۶۳۶	۱/۹۴۷	۷
۶۸/۲۷۳	۵/۷۱۷	۲/۴۰۱	۷۰/۵۳۷	۳/۹۲۲	۱/۶۴۷	۷۰/۵۳۷	۳/۹۲۲	۱/۶۴۷	۸
۷۳/۴۸۷	۵/۲۱۳	۲/۱۹۰	۷۳/۴۸۷	۲/۹۴۹	۱/۲۳۹	۷۳/۴۸۷	۲/۹۴۹	۱/۲۳۹	۹

همچنانکه مشاهده می‌شود نه عامل قابلیت تبیین واریانس‌ها را دارند. اگر عامل‌های به دست آمده را با روش واریمکس چرخش دهیم، عامل‌های اول تا نهم به ترتیب ۱۲/۸۲۲، ۱۰/۷۹۸، ۱۰/۳۸۸، ۷/۷۰۸، ۷/۳۱۶، ۷/۱۷۲، ۶/۳۵۳، ۵/۷۱۷ و ۵/۲۱۳ در مجموع ۷۳/۴۸۷ درصد از واریانس را در بردارند. جدول ۴ سهم گویه‌ها را در عامل‌ها بعد از چرخش نشان می‌دهد. هر متغیر در عاملی قرار می‌گیرد که با آن عامل همبستگی بالای معنی‌داری داشته باشد.

جدول ۴: ماتریس عاملی دوران یافته در کل آزمودنی‌ها (N=۲۵۲)

عوامل									گویه
۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
							۰/۸۴۶		۱
							۰/۷۲۸		۲
							۰/۷۶۲		۳
							۰/۷۴۳		۴
						۰/۷۴۹			۵
						۰/۷۴۲			۶
						۰/۶۴۷			۷

عوامل									گوبه
۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	
						۰/۴۲۴			۸
						۰/۳۲۴			۹
						۰/۴۵۴			۱۰
						۰/۵۷۰			۱۱
						۰/۴۹۱			۱۲
						۰/۴۵۲			۱۳
						۰/۶۸۷			۱۴
						۰/۴۴۸			۱۵
						۰/۴۳۶			۱۶
								۰/۵۲۹	۱۷
								۰/۴۲۲	۱۸
								۰/۵۰۵	۱۹
								۰/۶۶۵	۲۰
۰/۵۸۰									۲۱
۰/۳۷۲									۲۲
۰/۷۸۶									۲۳
- ۰/۶۷۹									۲۴
	۰/۴۸۵								۲۵
	۰/۵۶۴								۲۶
	۰/۸۱۷								۲۷
	۰/۶۴۵								۲۸
		۰/۶۸۶							۲۹
		۰/۴۹۲							۳۰
		۰/۴۸۲							۳۱
		- ۰/۷۷۲							۳۲
			۰/۵۱۸						۳۳
			۰/۷۸۴						۳۴
			۰/۵۸۴						۳۵
			۰/۸۶۹						۳۶
				۰/۵۶۱					۳۷
				۰/۵۱۲					۳۸
				۰/۷۴۱					۳۹
				- ۰/۶۸۲					۴۰
				۰/۸۲۸					۴۱
				- ۰/۵۰۲					۴۲

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

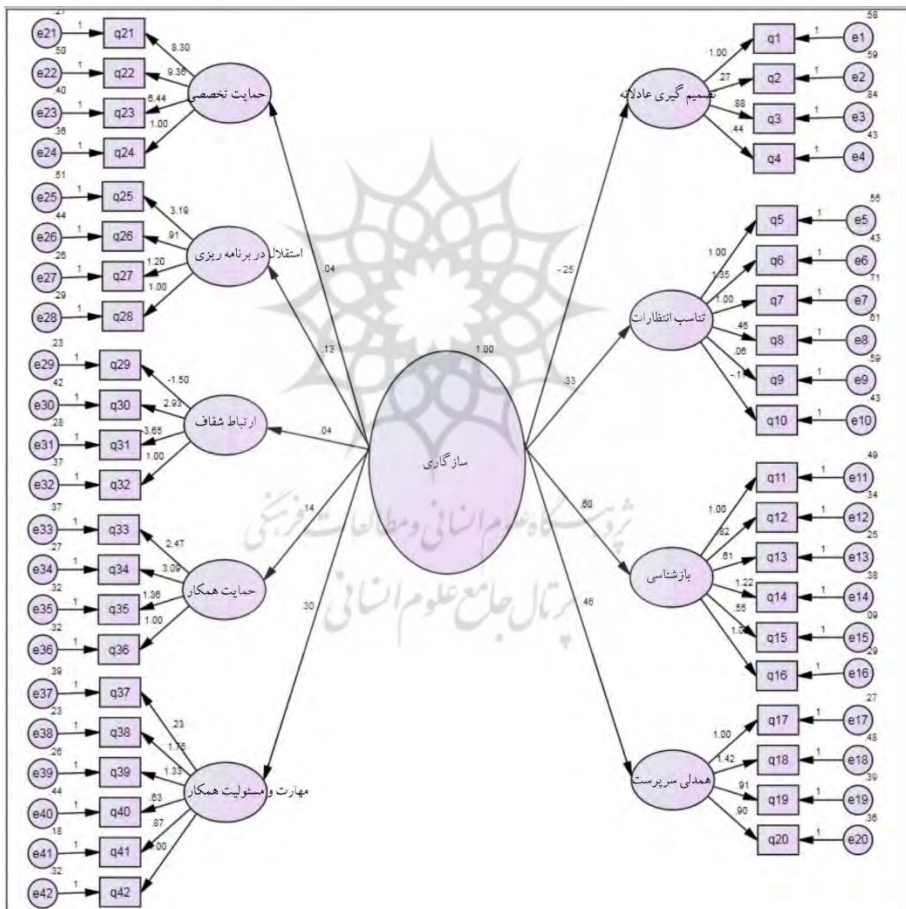
همانطور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ۴ گویه اول روی عامل دوم، ۶ گویه دوم روی عامل سوم، ۶ گویه سوم روی عامل چهارم، ۴ گویه چهارم روی عامل اول، ۴ گویه پنجم روی عامل نهم، ۴ گویه ششم روی عامل هشتم، ۴ گویه هفتم روی عامل هفتم، ۴ گویه هشتم روی عامل ششم و ۶ گویه آخر روی عامل پنجم قوی‌ترین بارها را دارند.

۹ عامل استخراج شده بعد از چرخش واریماکس به خوبی با محتوای گویه‌ها همخوانی داشت. عامل نخست متشکل از ۴ گویه با بارهای عاملی ۰/۵۲۹، ۰/۴۲۲، ۰/۵۰۵ و ۰/۶۶۵ که بر عامل «همدلی سرپرست» بارگذاری شدند. در رابطه با عامل دوم یافته‌ها نشان داد که ۴ گویه با بارهای عاملی ۰/۸۴۶، ۰/۷۲۸، ۰/۷۶۲ و ۰/۷۴۳ بر عاملی که محتوای آن مطابق با مفهوم «تصمیم‌گیری عادلانه» بود، بارگذاری شدند. تعداد ۶ گویه با این محتوای کلی که وظایف مورد انتظار متناسب با وظایف اصلی فرد است، روی سومین عامل بارگذاری شد و در جدول نتایج با عنوان «تناسب انتظارات» مشخص شده است. بارهای عاملی برای گویه‌ها ۰/۷۴۹، ۰/۷۴۲، ۰/۶۴۷، ۰/۴۲۴ و ۰/۴۵۴ بدست آمد. عامل چهارم با عنوان «بازشناسی» با ۶ گویه که دارای بارهای عاملی ۰/۵۷۰، ۰/۴۹۱، ۰/۴۵۲، ۰/۶۸۷، ۰/۴۴۸ و ۰/۴۳۶ مشخص گردید. عامل بعدی «نظم و مسئولیت‌پذیری همکار» دربردارنده‌ی ۶ گویه با بارهای عاملی ۰/۵۶۱، ۰/۵۱۲، ۰/۷۴۱، ۰/۶۸۲، - ۰/۸۲۸ و ۰/۵۰۲ - است. عامل ششم «حمایت همکار» نام‌گذاری شد که آن نیز از طریق ۴ گویه با بارهای عاملی ۰/۵۱۸، ۰/۷۸۴، ۰/۵۸۴ و ۰/۸۶۹ مشخص شد. عامل هفتم «ارتباط شفاف» بود که این عامل نیز با بارهای عاملی ۰/۶۸۶، ۰/۴۹۲، ۰/۴۸۲ و ۰/۷۷۲ - بر ۴ گویه بارگذاری شده است. عامل بعدی با ۴ گویه مشخص شد که بارهای عاملی ۰/۴۸۵، ۰/۵۶۴، ۰/۸۱۷ و ۰/۶۴۵ را به خود اختصاص دادند و با عنوان «استقلال در برنامه‌ریزی» نام‌گذاری شد. آخرین عامل با ۴ گویه با بارهای عاملی ۰/۵۸۰، ۰/۳۷۲، ۰/۷۸۶ و ۰/۶۷۹ - با عنوان حمایت تخصصی سرپرست» نام‌گذاری شده است.

جدول ۵. جدول شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی

شاخص‌های برازش	نتایج مدل	معیار برازش
مربع خی تقسیم بر درجه آزادی	۴/۰۰۹	کمتر از ۵
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	۰/۰۴۸	کمتر از ۰/۰۵
(CFI) شاخص برازش تطبیقی	۰/۹۰۲	بیشتر از ۰/۹۰
(GFI) شاخص نیکویی برازش	۰/۹۰۱	بیشتر از ۰/۹۰
(AGFI) شاخص نیکویی برازش تطبیقی	۰/۸۸۰	بیشتر از ۰/۹۰

همانطور که در جدول ۵ مشاهده شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۰۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (CFI) برابر با ۰/۹۰۲، شاخص نیکویی برازش تطبیقی (AGFI) برابر با ۰/۸۸۰ به دست آمده‌اند. نسبت کای اسکور بر درجه آزادی برابر ۴/۰۰۹ می‌باشد (کمتر از ۵ برازش مدل مناسب است) اندازه شاخص‌ها حاکی از برازش خوب مدل است. تقریب ریشه میانگین مجذور خطا (RMSEA) برابر با ۰/۰۴۸ به دست آمده است. شکل ۱ ضرایب و واریانس تبیین شده متغیرهای مربوط به الگوی برازش شده پژوهش را نشان می‌دهند. اعداد روی پیکان‌ها بارهای عاملی استاندارد شده هر یک از متغیرهاست. هرچه بارعاملی متغیری بیشتر باشد تأثیر آن متغیر بر عامل مربوطه بیشتر است.



شکل ۱: مدل نهایی آسودگی بین فردی در محیط کار

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ساخت و بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه آسودگی بین فردی در محیط کار، بویژه محیط‌های صنعتی که فشارزاهای بیشتری را در برمی‌گیرند، انجام گرفت. پس از تنظیم گویه‌ها و سنجش روایی محتوایی آن، پرسشنامه بین افراد نمونه‌ی نهایی توزیع شد و داده‌های حاصل مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش می‌توان چنین نتیجه گرفت که عامل بین فردی که آسایش کارکنان را در زمینه‌ی نوبت‌کاری فراهم می‌کند می‌تواند جنبه‌های گوناگونی داشته باشد. بر مبنای نظریه‌ی مبادله‌ی اجتماعی افراد در محیط کار بده بستان‌های فراوانی با سازمان به‌طور کل و با افراد مهم در محیط کارشان، دارند (ناهوم شانی، بامبرگر و باچاراچ، ۲۰۰۱) و بر اساس رضایت از این مبادلات اجتماعی، بهزیستی را تجربه می‌کنند (چان و جپسن، ۲۰۱۱). یافته‌ها حاکی است که عامل «همدلی سرپرست» به‌عنوان نخستین عامل بیشترین واریانس سازه آسودگی بین فردی در محیط کار را تبیین می‌نماید. در این راستا یافته‌های ساکسویک - لهویلیر و دیگران (۲۰۱۵)، نشان داد حمایت اجتماعی، هم با شاخص‌های سلامت جسمی و هم بر بهزیستی کارکنان نوبت‌کار رابطه دارد. اشمایدر و اسمیت (۱۹۹۶)، نیز دریافتند که حمایت اجتماعی از سوی سرپرست بر بهزیستی کارکنان نوبت‌کار اثر مثبت دارد. همچنین بر اساس یافته‌های دیگر حمایت سرپرست در سازگاری با نوبت کاری اثر گذار است (پیسارسکی، ۱۹۹۷؛ پیسارسکی و بوهل، ۱۹۹۵). بر اساس نظریه‌ی تبادل اجتماعی، زمانیکه حمایت عاطفی دو جانبه برقرار است وضعیت بهزیستی ارتقا می‌یابد. وقتی فرد احساس کند که برقراری تبادلات حمایتی، بخصوص حمایت عاطفی، برگشتی متناسبی دارد از نظر شاخص‌های سلامت جسمی و روانی بهزیستی در وضعیت بهتری قرار می‌گیرد (ناهوم شانی، بامبرگر و باچاراچ، ۲۰۱۱). بنابراین یافته‌ها، درک شدن از سوی سرپرست و همدلی از سوی وی می‌تواند عاملی باشد که همچنان به‌عنوان یکی از مهمترین عوامل شناسایی شده، در آسایش روانی کارکنان نقش داشته باشد. در پژوهش‌های گذشته تفکیکی میان حمایت عاطفی و تخصصی سرپرست صورت نگرفته است و از این نظر پژوهش حاضر توانسته است این دو را از هم و از حمایت همکار متمایز نماید.

«تصمیم‌گیری عادلانه» عامل شناسایی شده بعدی آسودگی بین فردی در محیط کار است و گویای این است که زمانیکه افراد تصمیم‌های کاری را برابر و بی‌غرض ادراک می‌کنند از نظر آسایش روانی در سطح بالاتری قرار دارند. بر اساس نظریه تبادل اجتماعی افراد انتظار دارند در آنچه سرمایه‌گذاری می‌کنند، برگشتی متناسب و قابل قبولی داشته باشند (چان و جپسن، ۲۰۱۱، ص ۱۵۲) و این مبنایی برای رضایت یا عدم رضایت آنها خواهد بود. وقتی تصمیمات شغلی از سوی مدیریت و سرپرست، به‌طور روشن برای کارکنان توضیح داده نشود کارکنان

محیط کاری را غیرمنصفانه ادراک می‌کنند. در عوض زمانی که تصمیمات بر پایه‌ی اطلاعات درست و به‌طور هماهنگ گرفته شود ادراک رعایت انصاف بین کارکنان شکل می‌گیرد (چان و چپسن، ۲۰۱۱)، و این وضعیت زمینه ساز بهبود بهزیستی آنان می‌گردد. در جمع آوری اطلاعات مقدماتی در پژوهش نیز چنین روابطی گزارش شد. این وضعیت تا حدی مشابه با اثری است که احساس عدالت رویه‌ای بر بهزیستی کارکنان دارد (چان و چپسن، ۲۰۱۱؛ لدبو، اووتونده و عبدالسلام صغیر، ۲۰۰۸). با این وجود محتوای گویه‌های استخراج شده از متن مصاحبه‌ها با محتوای گویه‌های خرده مقیاس‌های عدالت سازمانی متفاوت بود و این به دلیل شرایط ویژه نوبت کاری و عوامل زمینه‌ای محل مورد پژوهش بوده است. «تناسب انتظارات» عامل بعدی در تبیین آسودگی بین فردی در محیط کار است و گویای این واقعیت است که افراد نیازمنداند تا به تناسب وظایف خود به کارگمارده شوند، در غیر اینصورت احساس می‌کنند که تحت فشار قرار دارند و بهزیستی آنها کاهش می‌یابد. یکی از منابع استرس شغلی مرتبط با ویژگی‌های شغل که در پیشینه به آن توجه زیادی شده است ابهام نقش و حجم کار است (پلفرن، ولریک، مک، د اسمت، کورنیتزر و د بیکر^۱، ۲۰۰۱؛ خشوعی و فرهادی، ۲۰۱۴). این جنبه از ویژگی‌های شغل وابسته به ماهیت وظایف محوله به فرد است و جنبه تعاملی کمتری دارد و از این نظر با عامل شناسایی شده در این پژوهش تحت عنوان تناسب انتظارات، متفاوت است. تقاضاهایی که شغل برای فرد ایجاد می‌کند هم می‌تواند جنبه بین فردی داشته باشد و هم صرفاً به ماهیت شغل مرتبط باشد. محتوای عامل «تناسب انتظارات» متمرکز بر ادراک افراد پیرامون انتظارات منطقی بالادستان در مورد انجام کارهای مرتبط با وظایف و نه صرفاً حجم کار و مشخص بودن یا مبهم بودن وظایف شغلی است.

چهارمین عامل شناسایی شده سازه آسودگی بین فردی در محیط کار با عنوان «بازشناسی» معرفی شده است به پژوهشگران این بینش را داد که افراد حتی اگر دریافتی زیادی نداشته باشند از بعد روانی نیاز بالایی به بازشناسی دارند. این یافته هماهنگ با نتایج پژوهش چان و چپسن (۲۰۱۱) و کولکوئیت (۲۰۰۱)، است. آنها دریافتند ادراک کارکنان از مورد احترام بودن و قدرشناسی از سوی سرپرستان، در بهزیستی آنها اثرگذار است. در پیشینه‌ی پژوهش‌های روانشناسی صنعتی و سازمانی تمرکز بر ادراک انصاف همواره مورد نظر بوده که در برخی ابعاد در ذات خود مبتنی بر مقایسه با دیگران است. با این وجود افراد بدون هیچگونه مقایسه‌ای، این نیاز را هم در خود احساس می‌کنند که به آنها توجه شود تا نیاز به مورد توجه بودن و تعلق داشتن را برآورده سازند. در محیط کار افراد همیشه به این مسئله توجه دارند که آیا به پاس تلاش‌هایشان

1. Pelfrene, Vlerick, Mak, De Smet, Kornitzer, & De Backer

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

از آنها قدردانی می‌شود یا اینکه نادیده گرفته می‌شوند. مصاحبه با کارکنان این نکته ظریف را به این صورت آشکار نمود که کارکنان در مواقعی که کار نوآورانه‌ای انجام می‌دهند و یا زمانیکه مساله‌ی فنی را برطرف می‌کنند بسیار مشتاق مورد توجه قرار گرفتن هستند ولو با یک جمله کوتاه که گویای قدردانی از آنها باشد. ادراک بازشناسی می‌تواند نتایج بارزی بر عملکرد و از سویی سلامت و آسایش افراد داشته باشد. این نتایج با یافته‌های کولکوئیت (۲۰۰۱) و شولتز، ریان، نیمیک، لگیت و ویلیامز^۱ (۲۰۱۵) هماهنگ است. آنها نشان دادند که بازشناختن تلاش کارکنان، یکی از اجزای رفتار منصفانه در محیط کار به شمار می‌آید که با رضایت و تعهد ارتباط دارد (کولکوئیت، ۲۰۰۱)، همچنین جوی که نسبت به فعالیت و نوآوری افراد حساس است و قدردان حضور مؤثر آنهاست بهزیستی را افزایش می‌دهد (شولتز و همکاران، ۲۰۱۵). «حمایت و مهارت همکار» عوامل شناسایی شده دیگری هستند که توانستند آسودگی بین فردی را به میزان کمتری تبیین کنند. ماهر بودن همکار به نوعی منبعی برای احساس حمایت از سوی دیگرانی است که در زندگی کاری اهمیت دارند و می‌تواند موجب دلگرمی و آسودگی خاطر فرد باشد. روابط حمایت کننده چه به لحاظ عاطفی و چه حرفه‌ای مزایای روانشناختی برای فرد دارد. افراد وقتی در شرایط با تقاضاهای بالا و فشارزا قرار می‌گیرند منابع عاطفی و مادی را جستجو می‌کنند تا از طریق آن با شرایط سازگار شوند (ناهوم شانی، بامبرگر و باچارچ، ۲۰۱۱). در پژوهش‌های پیشین پیرامون مهارت همکار و ارتباط آن با سلامت روانی فرد موردی یافت نشد. با این وجود حمایت اجتماعی از سوی همکاران، به‌عنوان یکی از منابع کاهش تنش مورد توجه بوده و روابط آن با بهزیستی روانی و جسمی کارکنان نوبت‌کار بررسی شده است (ساکسویک، لهویلر و همکاران، ۲۰۱۵؛ یونگ و لی، ۲۰۱۵). «ارتباط شفاف» هفتمین عامل شناسایی شده آسودگی در محیط کار است. هماهنگ با یافته‌های کولکوئیت (۲۰۰۱)، رویه‌های واضح و توضیح شفاف روند تصمیمات کاری، بویژه از طرف سرپرست، پیامدهای سازمانی مثبتی نظیر رفتار یاری رسان و تعهد سازمانی را به همراه خواهد داشت. ارتباطات روشن و بیابگر بهزیستی فردی و سازمانی را تقویت می‌کند. وجود صداقت در عمل و گفتار و واضح بودن فرآیند انتقال اطلاعات به افراد این اطمینان را می‌دهد که محیط از امنیت روانی برخوردار است. ارائه‌ی اطلاعات واقعی، حتی اطلاعات ناخوشایند، احساس بهتری به کارکنان خواهد داد، این احساس که انسانی و صادقانه با آنها رفتار شده و در آینده نیز می‌توانند به اطلاعات اطمینان کنند و به علاوه با پیشگیری از انتشار شایعه ثبات بیشتر و سلامت روان بالاتر برای کارکنان فراهم خواهد شد. «استقلال در برنامه‌ریزی» هشتمین عامل شناسایی شده و مرتبط با آزادی عملی است که از سوی سرپرست

1. Schultz, Ryan, Niemiec, Legate, & Williams

به فرد داده می‌شود تا در چهارچوب وظایف تعیین شده از قدرت برنامه‌ریزی نسبی برخوردار باشد. یکی از نیازهای اساسی هر فردی نیاز به خودمختاری است. هماهنگ با یافته‌های شولتز و همکاران (۲۰۱۵)، جو کاری که از خودمختاری کارکنان حمایت می‌کند با بهزیستی ارتباط دارد. در واقع افراد زمانی که می‌توانند در یک چهارچوب شخصی برنامه‌ریزی کنند، بهزیستی بیشتری را تجربه می‌کنند چرا که نیاز اساسی آنها به خودمختاری در انتخاب بر اساس ارزشهای شخصی، تأمین می‌شود (شولتز و همکاران، ۲۰۱۵). مطابق با نظریه انتخاب (گلاسر^۱، ۲۰۱۱)، نیز خودمختاری یکی از پنج نیاز اساسی است که برآورده شدن آن به سلامت روانی فرد منجر خواهد شد. خودمختاری بویژه در زمینه‌ی نوبت‌کاری در مورد مسائل همراه با شیفت از جمله زمان استراحت یا انعطاف‌پذیری در جابجایی نوبت سهم بیشتری در آسایش ذهنی شاغلان خواهد داشت. هماهنگ با یافته‌های بارتون (۱۹۹۴) و تیوزینگ و فنویک (۲۰۰۱)، انتخاب نوع نوبت از سوی کارکنان می‌تواند به‌عنوان ضربه‌گیر استرس ناشی از کار عمل کند. افراد علاوه بر اینکه تمایل دارند به لحاظ عاطفی از سوی دیگران حمایت شوند به رهنمودهای تخصصی نیز احتیاج دارند و از این طریق احساس امنیت بیشتری در محیط کار دارند. هماهنگ با نتایج اسکورونسکی (۲۰۱۴)، روابط فرادست - فرودست زمانیکه مبتنی بر تخصص و شایستگی باشد می‌تواند منبع حمایت مهمی برای کارکنان بخصوص در شرایط فشارزا از جمله نوبت‌های چرخشی و ساعت‌های کار طولانی قلمداد شود. در مجموع بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان نتیجه گرفت که تبادلات بین فردی مطلوب در محیط نوبت‌کاری حائز اهمیت بوده و ابعاد چندگانه‌ای دارد و در نهایت برای کارکنان آسودگی به همراه خواهد داشت. حمایت‌های عاطفی و حرفه‌ای چه از سوی سرپرستان و چه از سوی همکاران در ترکیب با روابط مبتنی بر انصاف، بازسناسی و قدردانی، جو ارتباطی شفاف و برخورداری از استقلال می‌تواند وضعیت بهزیستی نوبت‌کاران را، که علاوه بر فشارها و تقاضاهای معمول محیط کار تنش حاصل از گردش‌های نوبت را نیز تجربه می‌کنند، بهبود بخشد. در واقع نوبت‌کاری از زمینه‌های کاری است که توجه بیشتر به روابط بین فردی را می‌طلبد و بر خلاف پیشینه که تأکید عمده‌ی آن بر متغیرهای فردی و گزینش افراد مناسب بوده است، نیاز به رویکردی آموزش محور به مسائل نوبت‌کاری، با تمرکز بر تبادلات اجتماعی در محیط کار، احساس می‌شود.

یافته‌های این پژوهش از چند جهت سودمند به نظر می‌رسد. نخست اینکه با مساعدت یافته‌های پژوهش حاضر توان تفکیک دقیق‌تر عوامل منجر به بهزیستی نوبت‌کاران فراهم می‌آید. مدیران و سرپرستان شرکت‌های صنعتی این امکان را می‌یابند که با به کارگیری چنین ابزاری در

عوامل بین فردی مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار: ساخت و ...

نظر سنجی از نوبت کاران، قدرت تشخیصی خود را در مورد مسائل مهم از دیدگاه کارکنان نوبت- کار افزایش دهند و بتوانند شرایط را در جهت بهبود بهزیستی این دسته از کارکنان، فراهم سازند. با بکارگیری چنین ابزاری پژوهشگران حیطه‌ی روانشناسی صنعتی و سازمانی نیز، با تمرکز بر عوامل تسهیل کننده بهزیستی نوبت کاران، می‌توانند دانش در این زمینه خاص را اصلاح کرده و گسترش دهند. سودمندی دیگر پژوهش حاضر این بود که طی آن اولین کوشش برای شناسایی عوامل مؤثر بر بهزیستی کارکنان نوبت کار در داخل کشور از طریق مصاحبه انجام شد. به طبع محدودیت‌هایی نیز در پژوهش وجود داشت. یکی از محدودیت‌های پژوهش نبود امکان مقایسه با محیط‌های صنعتی دیگر بود. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده همزمان در چند مکان صنعتی پرسشنامه به اجرا درآید. محدودیت دیگر مطلوب نبودن حجم نمونه در مرحله زمینه‌یابی است که به دلیل حجم محدود جمعیت مورد بررسی بر پژوهش تحمیل شد. تلاش برای هماهنگی با تعداد بیشتری از کارکنان به دلیل نوبت کاری حجم نمونه را کاهش داد. همچنین جلب رضایت شرکت‌های مشابه برای اجرای پژوهش به دلیل کار بر روی نمونه‌ی نوبت- کار که غالباً دسترسی به آنها سخت است، میسر نشد. پیشنهاد می‌شود در جامعه‌ای با گستردگی بیشتر که در آن تعداد کارکنان مشغول به کار در طیف متنوعی از ماهیت کار توزیع متوازنی دارند، صورت گیرد. همچنین پیشنهاد می‌شود که جهت اصلاح و بهبود ویژگی‌های روانسنجی پرسشنامه‌ی ساخته شده، در پژوهش‌های تکمیلی از روش‌های دیگر روایی بویژه روایی ملاکی، همگرا و واگرا نیز مورد بررسی قرار گیرد. بویژه روایی همگرا با در نظر گرفتن ویژگی‌های شغلی و بهزیستی روانشناختی و روایی واگرا با استریش شغلی، سنجیده شود. در نهایت لازم به یادآوری است که از آنجایی که پرسشنامه طراحی شده در این پژوهش برای اولین بار مورد استفاده قرار گرفته است می‌بایست در تعمیم نتایج جانب احتیاط رعایت شود.

منابع

اصغری، مهدی؛ احمدنژاد، ایمان؛ رحمانی، عبدالرسول؛ صادقی، احمد؛ عباسی نیا، مرضیه؛ رضایی، احسان؛ و احسنی، هادی. (۱۳۹۲). بررسی اختلالات و مشکلات ناشی از نوبت کاری در یکی از صنایع خودروسازی. مجله دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی. ۵(۱): ۱۴ - ۷.

بلقن آبادی، سمیه؛ مهدی پور، مهدی؛ و دهقان، حبیب الله. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط نوبت کاری با شدت خستگی، اختلال خواب و حوادث در بین کارگران کارخانه قند. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، ۳(۳): ۵۲ - ۴۵.

چوبینه، علیرضا؛ سلطانزاده، احمد؛ طباطبایی، حمیدرضا؛ جهانگیری، مهدی؛ و خواجه، سلیمان. (۱۳۸۹). مقایسه مشکلات بهداشتی مرتبط با برنامه‌های نوبت‌کاری ۱۲ ساعته رایج در صنایع پتروشیمی. سلامت کار ایران. ۷(۴): ۵۹ - ۴۹.

زمانیان، زهرا؛ محمدی، حیدر؛ رضاییانی، محمد تقی؛ و دهقانی، منصوره. (۱۳۹۰). بررسی اختلالات ناشی از نوبت‌کاری در پرسنل انتظامات سه بیمارستان دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۳۸۸. سلامت کار ایران، ۹(۱): ۵۷ - ۵۲.

قلجایی، فرشته؛ نادری فر، مهین؛ و قلجه، مهناز. (۱۳۸۸). وضعیت سلامت عمومی و کیفیت خواب پرستاران شیفت‌های ثابت و در گردش. مجله تحقیقات علوم پزشکی زاهدان، ۱۳(۱): ۵۰ - ۴۷. هومن، حیدر علی. (۱۳۹۰). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: انتشارات پیک فرهنگ.

Andlauer, P., Reinberg, A., Fourré, L., Battle, W., & Duverneuil, G. (1979). Amplitude of the oral temperature circadian rhythm and the tolerance to shift - work. *Journal of Physiology (Paris)*, 75, 507 - 12.

Araujo, T. M., & Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 6, 52° 59.

Barton, J. (1994). Choosing to work at night: A moderating influence on individual tolerance to shift work. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 449 - 454.

Bohle, P. (1997). Sleep and circadian rhythm characteristics as predictors of adjustment to shiftwork. *International Journal of Occupational Environment & Health*, 2, 30 - 4.

Bohle, P., & Tilley, A. J. (1989). The impact of night work on psychological well - being. *Ergonomics*, 32, 1089 - 1099.

Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386° 400.

Costa, G. (2010). Shift Work and Health: Current Problems and Preventive Actions. *Safety Health work*, 1, 112 - 123.

Driesen, K., Jansen, N. W., van Amelsvoort, L. G., & Kant, I. (2011). The mutual relationship between shift work and depressive complaints - a prospective cohort study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37, 402 - 10.

Embriaco, N., Azoulay, E., Barrau, K., Kentish, N., Pochard, F., Loundou, A., & Papazian, L. (2007). High Level of Burnout in Intensivist Prevalence and Associated Factors. *Am J Respir Crit Care Med*, 175, 686° 692.

Folkard, S., Monk, T. H., & Lohban, M. C. (1979). Towards a predictive test of adjustment to shift work. *Ergonomics*, 22, 79 - 91.

Han, K., Trinkoff, A. M., & Geiger - Brown, J. (2014). Factors associated with work - related fatigue and recovery in hospital nurses working 12 - hour shifts. *Workplace Health & Safety*, 62 (10), 409° 414.

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2003). Well - being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In C. L. M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: positive psychology and the life well - lived* (pp. 205° 224).

- Jung, H. S., & Lee, B. (2015). Contributors to shift work tolerance in South Korean nurses working rotating shift. *Applied Nursing Research*, 28, 150 - 155.
- Kageyama, T., Kobayashi, T., & Abe - Cotoh, A. (2011). Correlates to sleepiness on night shift among male workers engaged in three - shift work in a chemical plant: Its association with sleep practice and job stress. *Industrial Health*, 49, 634° 641, [http://dx. doi. org/10. 2486/indhealth. MS1239](http://dx.doi.org/10.2486/indhealth.MS1239).
- Kandolin, I. (1993). Burnout of female and male nurses in shiftwork. *Ergonomics*, 36(1 - 3), 141 - 147.
- Khoshouei, M. S., & Farhadi, N. (2014). Comparison of job stress, stressful life events, and coping styles between shift and non - shift personnel. *Journal of Research & Health*, 4, 920 - 926.
- Ladebo, O. J., Awotunde, JM., AbdulSalaam - Saghir, P. (2008). Coworkers' and supervisor interactional justice: Correlates of extension personnel's job satisfaction, distress, and aggressive behavior. *Journal of Behavioral & Applied Management.*, 9, 2, 206.
- Loudoun, R. J., & Bohle, P. L. (1997). Work/Non - work conflict and health in shiftwork: Relationships with family status and social support. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 3(Suppl. 2), S71 - S77.
- Nakata, A., Haratani, T., Takahashi, M., Kawakami, N., Arito, H., Fujioka, Y., et al. (2001). job stress, social support at work, and insomnia in Japanese shift workers. *Journal of Human Ergology*, 30(1° 2), 203° 209.
- Nachreiner, F. (1975). Role perceptions, job satisfaction and attitudes towards shiftwork of workers in different shift systems as related to situational and personal factors in Colquhoun, W. P., Folkard, S., Knauth, P. and Rutenfranz, J. (eds) *Experimental Studies of Shiftwork Westdeutscher*, pp 232 - 243.
- Nachreiner F. (1998). Individual and social determinants of shiftwork tolerance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24, 35 - 42.
- Nahum - Shani, I., Bamberger, P. A., & Bacharach, S. B. (2011). Social support and employee well - Being: The conditioning effect of perceived patterns of supportive exchange. *Journal of health & social behavior*, 52(1): 123° 139.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Mak, R. P., De Smet, P., Kornitzer., M., & De Backer., G. (2001). Scale reliability and validity of the Karasek 'Job Demand - Control - Support' model in the Bel stress study. *Work & Stress*, 15, 297 - 313.
- Pisarski A. (1997). Work/non - work conflict & shiftworkers health: main and moderating effects of relationship status, support, & coping *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 92.
- Pisarski A, Bohle P. (1995). The effects of instrumental and emotional support on work/non - work conflict and health among shift workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 12(1):95.
- Pisarski, A., Bohle, P, Callan, V. J. (1998). Effects of coping strategies, social support and work - nonwork conflict on shift worker's health. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 3, 141 - 145.
- Pisarski, A., Lawrence, S. A., Bohle, P., & Brook, C. (2008). Organizational influences on the work life conflict and health of shiftworker. *Applied Ergonomic*, 39(5), 580 - 588.

- Reinberg A, Ashkenazi I (2008) Internal desynchronization of circadian rhythms and tolerance to shift work. *Chronobiology International*, 25, 625° 43.
- Saksvik, IB, Bjorvatn B, Hetland H, Sandal GM, Pallesen, S. (2011). Individual differences in tolerance to shift workˆ a systematic review. *Sleep & Medicine Review*, 15, 221° 35.
- Saksvik - Lehouillier, I., Pallesen, S., Bjorvatn, B., Mageroy, N., & Folkard, S. (2015). Towards a more comprehensive definition of shift work tolerance. *Industrial Health*, 53, 69 - 77.
- Schmieder, R. A., & Smith, C. S. (1996). Moderating effects of social support in shiftworking and non - shiftworking nurses. *Work & Stress*, 10, 128° 140.
- Smith - Coggins, R., Broderick, K. B., Marco, C. A. (2014). Night shifts in emergency medicine: The American Board of Emergency Medicine Longitudinal Study of Emergency Physicians. *Journal of Emergency Medicine*, 47 (3), 372° 378.
- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, Work Climate, and Psychological Need Satisfaction in Employee Well - being. *Mindfulness*, DOI 10. 1007/s12671 - 014 - 0338 - 7.
- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: alternate work schedules and work - life balance. *Journal of Family and Economic Issues*. 22, 101 - 119.
- Tenkanen, L., Sjoblom, T., Kalimo, R., Alikoski, T., & Harma, M. (1997). Shift work, occupation and coronary heart disease over 6 years of follow - up in the Helsinki heart study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23(4), 257 - 285.
- Waage, S., Pallesen, S., Moen, B. E., Mageroy, N., Flo, E., Di Milia, L., & Bjorvatn, B. (2015). Predictors of shift work disorder among nurses: a longitudinal study. *Sleep Medicine*, 1449 - 1455.
- Wedderburn, A. A. (1995). Men and women who like continuous shiftwork are more hardy : But what does it mean? *Work & Stress*, 9, 206 - 210.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی