مقـــاله تحقیقی

بررسی مقایسه‌ای میزان استرس شغلی نگهبانان ثابت و شیفتی مناطق شهرداری تهران

شهناز باکند[1]، رسول یاراحمدی[1]، امیررضا چایچی[2*]، عباس مزینانی[3]

[1] استادیار گروه بهداشت حرفه‌ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

[2] پزشک، MPH مدیریت سلامت شهری، دانشگاه علوم پزشکی تهران، مدیریت طرح پزشک خانواده شهرداری تهران، تهران، ایران.

[3] پزشک، دانشجوی دکترای مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، تهران، ایران.

* نشانی نویسنده مسئول:

دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

نشانی الکترونیک:
Amir_chaichi2002@yahoo.com

زمینه: نظر به اهمیت نقش آرامش و عدم وجود تنش در محیط کار و متعاقباً افزایش بازده کاری، یافتن راهکارهایی همراه با بهترین گزینه ها برای کاهش استرس شغلی ضروری بنظر میرسد. شهرداری تهران با داشتن خیل عظیم نگهبانان و دغدغه حذف استرس شغلی و افزایش بازده کاری، بطور جدی در پی انجام مطالعات کاربردی میباشد. هدف این مطالعه بررسی و مقایسه میزان استرس شغلی در بین نگهبانان ثابت و شیفتی شهرداری های مناطق ۱۸ و ۲۰ تهران میباشد.

روش کار: جامعه آماری این پژوهش را نگهبانان ساختمان های شهرداری شهر تهران تشکیل می دهد. از میان مناطق ۲۲گانه شهر تهران، ۱۶۰ نفر (شامل ۲ گروه، ۸۸ نفر از نگهبانان منطقه ۱۸ و ۷۲ نفر از نگهبانان منطقه ۲۰) به روش تصادفی در دسترس از بین شیفت های کاری تمام وقت (۲۴ساعت کار و۲۴ ساعت استراحت)، شیفت روز (۱۲ ساعت) و شیفت شب (۱۲ ساعت) به عنوان نمونه انتخاب شدند. سپس با استفاده از پرسشنامه استرس شغلی Osipow، مقادیر استرس در خرده مقیاس‌ها و متغیرهای دموگرافیک بدست آمد. تفاوت استرس شغلی و خرده مقیاس‌های بارکاری نقش، بی کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی نگهبانان مناطق ۱۸ و ۲۰ با در نظر گرفتن گروه های سنی، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه شغلی، شیفت کاری و منطقه خدمت مورد بررسی قرار گرفت. داده های تحقیق با استفاده از نرم‌فزار SPSS (نسخه۱۷) و روش محاسباتی Manova مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: رابطه بین متغیر سن و نمرات حاصله از تست اسیپو در خرده مقیاس‌های "بارکاری نقش" و "بی کفایتی نقش" آزمودنی ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بود (P< ۰/۰۵). ولی بین سایر خرده مقیاس ها تفاوت معناداری مشاهده نشد . همچنین رابطه بین میزان استرس شغلی و هیچ یک از خرده مقیاس ها با در نظر گرفتن میزان تحصیلات، وضعیت تاهل و سابقه شغلی آزمودنی ها تفاوت معناداری نداشت. رابطه بین نمرات استرس شغلی و خرده مقیاس های "بی کفایتی نقش" و "دوگانگی نقش" با در نظر گرفتن شیفت کاری آزمودنی ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بود (P< ۰/۰۵). ولی در سایر خرده مقیاس ها تفاوت معناداری مشاهده نشد. در آخر رابطه بین نمرات استرس شغلی در خرده مقیاس‌های "محدوده نقش" و "مسئولیت" با در نظر گرفتن منطقه خدمت آزمودنی ها در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین نگهبانان دو منطقه معنادار بود (P< ۰/۰۵). در حالیکه در رابطه بین سایر خرده مقیاس‌ها با در نظر گرفتن همین متغیر تفاوت معناداری مشاهده نگردید.

نتیجه‌گیری: در این مطالعه مشخص گردید استرس شغلی با بالا رفتن سن نگهبانان کاهش می‌یابد. همچنین شیفت کاری نقش مهمی در میزان استرس شغلی دارد، به گونه‌ای که کمترین مقدار استرس در شیفت شب و در گروه ۲۴-۲۴ ساعت به میزان متوسط و در نهایت در شیفت روز بیشترین میزان استرس بدست آمد. البته منطقه خدمتی نیز در میزان ایجاد استرس دخیل بوده و بنظر می‌رسد سطح استرس حداقل در دو خرده مقیاس در منطقه ۱۸ پایین‌تر می‌باشد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، نگهبان، شیفت کاری، پرسشنامه اسیپو

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]

مقدمه

همچنان که تمدن بشری به سوی کسب رفاه بیشتر در سایه پیشرفت علمی و اختراعات شگفت انگیز گام برمی دارد، عوارض حاصل از این پیشرفت ها گاهاً ما را به تکاپوی جدیدی در راه همگام کردن بشر و طبیعت فیزیولوژیکی او با زندگی ماشینی می اندازد. استرس یا اضطراب یکی از عوامل کند کردن و حتی مهار افزایش بازده کاری است. استرس شغلی از پر طرفدارترین مباحث پزشکی و مدیریتی است که با شناخت عوامل ایجاد کننده و چگونگی حذف آن میتوان به سطوح بالای کاری و رضایت شغلی رسید که هر دو طرف کارفرما و کارگر یا کارمند از مواهب آن بهره مند گردند (۱). مطالعات متعددی ارتباط معنادار افزایش تعداد بستری‌های بیمارستانی در افرادی که با استرس شغلی مواجه‌اند را نشان داده است (۲). استرس شغلی یکی از مهمترین عوامل ایجاد کننده بیماری‌های قلبی ریوی، فشارخون، انواع بیمارهای گوارشی از جمله زخم های معده، اثنی عشر، کولیت و سندرم روده تحریک پذیر و بیماری‌های اسکلتی – عضلانی می‌باشد (۳). استرس شغلی قویترین عامل ایجاد کننده صدمات روانی و افسردگی بوده و هزینه های هنگفتی به اقتصاد یک کشور می‌زند. بطور مثال هزینه های تحمیلی در صنایع امریکا در اثر غیبت از کار، پرداخت بیمه و هزینه های پزشکی بالغ بر ۲۰۰ میلیارد دلار درسال و در انگلیس تا ۱۰% تولید ناخالص ملی را شامل می شود (۴). استرس شغلی مهمترین علت ایجاد اضطراب و افسردگی در کارگران بوده و بیشترین سبب تمایل در سوء مصرف مواد مخدر، دارو، دخانیات و گرایش زیاد به مصرف الکل می‌باشد (۵). افزایش ساعات کاری و افزایش استرس کاری پیامدهای شهرنشینی مدرن امروزی می باشند (۶). استرس بطور مستقیم در ۴ مورد از هر ۱۰مورد مرگ ناشی از بیماری های قلبی، سکته های مغزی، سوانح و خودکشی‌ها در امریکا و سایر کشورهای توسعه یافته نقش دارد (۷). سازمان بهداشت جهانی سلامتی را عبارت از حالت رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط عدم بیماری و ناتوانی و با تأکید بر این نکته که هیچ یک از این ابعاد بر دیگری اولویت ندارد، می داند (۸). سلامت روانی عبارت است از احساس مثبت فرد نسبت به خود، دنیای اطراف، محل زندگی و اطرافیان با توجه به مسؤلیتی که درقبال دیگران عهده‌دار است (۹). فروید سلامت روان را همانا تعادل نهاد من و من برتر وهمچنین سطوح خودآگاهی و ناخودآگاهی فرد میداند و می گوید کسی سالم است که مراحل رشد را با موفقیت به پایان رسانده و درهیچ مرحله‌ای تثبیت نشده باشد (۱۰). استورا استرس را حاصل یک عمل جسمانی، روان شناختی یا اجتماعی می‌داند که سلیه عامل این عمل را استرس‌زا نامید. سلیه می‌گوید "استرس زندگی است و زندگی استرس". البته بسته به نوع استرس، میزان فشار و تأثیر جسمی آن به صورت بیماری‌های حاد یا مزمن و یا با توجه به دوام و طول مدت استرس از چند ساعت تا ماه ها و یا سال‌ها میتواند ادامه داشته باشد (۱۱). استرس فشاری است که بر جسم وارد شده و در آن ایجاد تنش و تغییر شکل می‌کند. در این تعریف هر عامل یا محرک بیرونی همانند عوامل فیزیکی (سر و صدا، حرارت، سرما، نور و ...) یا عوامل روان شناختی (سوگواری، طلاق، از دست دادن شغل و ...) مورد بحث قرار می‌گیرد(۱۲). استرس شغلی به استرسی گفته میشود که فرد خاص به خاطر شغل معینی دستخوش آن می‌گردد. راس و آلتامایر تعریف جامع تری از استرس شغلی را ارائه نمودند که هر سه جنبه فردی، محیطی و تعامل بین آن دو را مورد توجه و تأکید قرار میدهد. طبق این تعریف استرس شغلی عبارت است از کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگیهای فرد شاغل به گونه ای که خواست های محیط کار در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیشتر از آن میباشد که فرد بتواند از عهده آن برآید(۱۲). بیر و نیومن (۱۳) نشانه‌های استرس شغلی را به سه دسته تقسیم می‌کنند: نشانه‌های روانی، نشانه‌های جسمی و نشانه‌های رفتاری که خود شامل دو دسته می‌باشند، نشانه‌هایی که مستقیماً به فرد معطوف می‌گردد و یا حاصل استرس‌های سازمانی و یا تشکیلات اداری می‌باشد. عوامل استرس‌زای شغلی شامل عوامل وابسته به فرد بصورت ویژگی‌های شخصیتی افراد، مطرح می‌شود یا بطور کلی رفتارهایی که از فرد در محیط کار سر می‌زند که همان پاسخی است به خواست‌های شغلی و واکنش متقابل با همکاران. عوامل استرس‌زای وابسته به محیط کار به موارد ویژگی‌های نقش، ویژگی‌های شغل، روابط میان فردی، جو و ساختار سازمانی، راه و روش مدیریت سازمانی، فن آوری و خصوصیات فردی تقسیم می‌شود (۱۴). نوبت کاری (Shift work) یکی از ویژگی‌های نقش است و شامل شغل‌هایی است که مستلزم کار کردن در ساعت‌های خارج از زمان معمول کار روزانه (۹ صبح تا ۵ بعد از ظهر) (۷ صبح تا ۶ بعدازظهر) می‌باشد. نمونه شغل‌هایی از این دست کار آتش‌نشان‌ها، نیروی انتظامی، فعالیت خدماتی بیمارستانی و نگهبانان می‌باشد. مطالعات متعدد نشان می‌دهد نوبت کاری به طور مستقیم و یا غیر مستقیم در بازدهی ذهنی (Mental efficacy)، سلامت و انگیزه کاری اثر می‌گذارد(۱۵). سیستم بدن انسان دارای یک ساعت فیزیولوژیک یا ساعت بدن میباشد که وظیفه آن تنظیم منظم خواب، کار و رفتار مناسب در آن زمان‌ها است (۱۶). طبق آمار سازمان بین المللی کار (ILO) حدود ۲۵% نیروی کار در کشورهای پیشرفته و همین حدود در کشورهای درحال توسعه بصورت نوبت کاری فعالیت می‌کنند(۱۵). نظام کاری نگهبانان در شهرداری تهران به سه شکل شیفت ثابت صبح ، ثابت شب و ۲۴ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت تقسیم می‌گردد. بعلت تعداد زیاد ابنیه و کمبود نیروی انسانی، مدیریت شهری در صدد استفاده از بهترین روش در چینش نگهبانان خود با عنایت به کاهش استرس شغلی در آنها

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]

می‌باشد. مطالعات متعدد انجام شده در کشورهای پیشرفته نشان داده است ساعات کار طولانی و همچنین نوبت کاری در ایجاد استرس شغلی نقش دارد(۲۴-۱۷ و ۵). در داخل کشور نیز گروه‌های مختلف پژوهش‌هایی در این زمینه انجام داده‌اند (۳۳-۲۵). مدل های مختلفی برای مطالعه استرس شغلی وجود دارد همانند مدل مبتنی بر پاسخ، مدل مبتنی بر محرک، مدل تعاملی، مدل پردازش اطلاعات و مدل بررسی سیستمی استرس (۱۴و۹)، که البته پایه مطالعه حاضر بر روی مدل تعاملی استوار است. زیرا در این مدل میتوان محرک و پاسخ را همزمان با هم ارزیابی کرد. هرچند این تحقیق تمامی جنبه های دموگرافیک استرس شغلی را پوشش نداده است ولی سعی شده است با تمرکز بر شیفت‌های کاری نگهبانان برای این گروه راهکار مناسبی ارائه دهد لذا این مطالعه با هدف کلی تعیین تاثیر کار شیفتی و ثابت در ایجاد استرس شغلی در نگهبانان مرد شهرداری های مناطق ۱۸ و ۲۰ تهران انجام گردید.

روش بررسی

این مطالعه مقطعی (توصیفی- تحلیلی) از اردیبهشت ۱۳۹۰ تا شهریور ۱۳۹۰ در نگهبانان شاغل در مناطق ۱۸و ۲۰ شهرداری تهران انجام شد، گروه مورد تحقیق شامل ۱۶۰ نفر متشکل از ۲ گروه، ۸۸ نفر از نگهبانان منطقه ۱۸ و ۷۲ نفر از نگهبانان منطقه ۲۰ که بصورت قراردادی مشغول بکار بودند، می باشد.

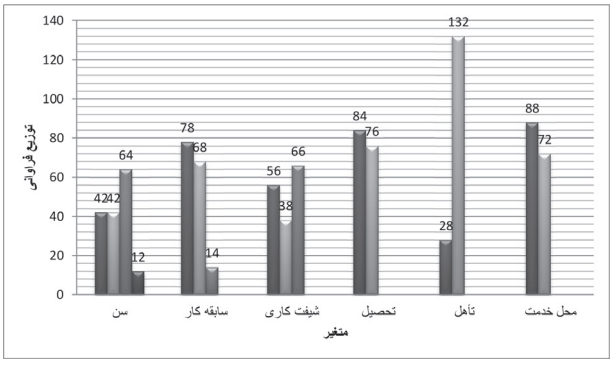
افراد مورد مطالعه و حجم نمونه: روش نمونه گیری به روش تصادفی در دسترس انجام شد. در مرحله اول از بین مناطق ۲۲ گانه شهرداری تهران دو منطقه ۱۸ و ۲۰ انتخاب شد و سپس به طور تصادفی نگهبانان شیفت های روز(۱۲ ساعت) شب (۱۲ ساعت) و نوبت کاری (۲۴ ساعت کار و ۲۴ ساعت استراحت) انتخاب شده و مورد آزمون قرار گرفتند. نگهبانان زن احتمالی حذف و فقط افرادی که بیش از یکسال از سابقه کاریشان گذشته و حداقل در شش ماه گذشته از یک روش نگهبانی پیروی کرده بودند، در این مطالعه شرکت داده شدند. از آن جا که واریانس جامعه در دست نبود با قبول فرض نرمال بودن توزیع نمره های مقیاس در جامعه و با استفاده از دامنه نظری نمره ها، واریانس نظری برآورد گردید. نمره گذاری بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت می باشد و تعداد گزاره ها نیز ۶۰ گزاره است بنابراین حداقل نمره ۶۰ و حداکثر آن ۳۰۰ و متوسط آن ۱۵۰ است.

ابزار جمع آوری داده‌ها: برای جمع آوری داده ها از آزمون استرس شغلی اسیپو(Osipow's job stress) استفاده شد که شامل ۶۰ سوال است. پرسشنامه نقش های شغلی اسیپو (۱۹۸۷) از سه قسمت تشکیل شده است که برای ارزیابی استرس فرد از شش بعد بارکاری نقش، بی کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت و محیط فیزیکی استفاده می‌کند. ابعاد ۶ گانه یاد شده هر کدام به ترتیب توسط ۱۰ عبارت مورد ارزیابی قرار می گیرد. همچنین از یک پرسشنامه دیگر اطلاعات دموگرافیک (شامل سن، تأهل، تحصیلات، سابقه کار و...) بدست آمد. بر اساس نمره های به دست آمده فرد در یکی از گروه‌های زیر قرار می‌گیرد: ۱- بدون استرس، ۲- طبیعی، ۳- استرس کم ۴- متوسط ۵- شدید. پایایی این آزمون به شیوه آزمون - آزمون مجدد در سطح رضایت بخشی محاسبه شد (آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۹). برای تعیین اعتبار تکنیکی این پرسشنامه، پس از ترجمه پرسشنامه از زبان اصلی، مجددا به مترجم مستقلی سپرده شد تا به زبان اصلی (انگلیسی) ترجمه شود. انجام این کار جهت اطمینان از انتقال مفاهیم به زبان فارسی بود.

روش های آماری: برای تعیین میزان استرس شغلی سه گروه کاری و تأثیر متقابل سایر متغیرها و خرده مقیاس های پرسشنامه اسیپو، از آزمون MANOVA استفاده شد. با استفاده از نرم افزار SPSS (نسخه۱۷) مقادیر آلفای کمتر از ۰/۰۵ در سطح اطمینان ۹۵% به عنوان سطح معنی داری در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

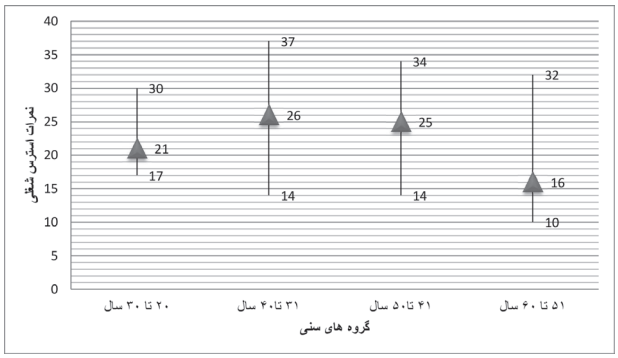
تعداد نمونه‌ها ۱۶۰ نفر بود که از نظر سنی بیشترین فراوانی در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال (۴۰%) قرار داشتند. از نظر سابقه کار ۱۴۶ نفر (۹۱%) سابقه کمتر از ۲۰ سال، از نقطه نظر وضعیت تأهل، ۱۳۲ نفر (۸۳%) از آزمودنی ها متأهل و از نقطه نظر میزان تحصیلات، ۸۴ نفر(۵۳%) زیر دیپلم بودند. ۳۵% افراد روزکار، ۲۴% شب کار و ۴۱% شیفت ۲۴-۲۴ ساعت بودند. همچنین از نظر محل خدمت، ۸۸ نفر (۵۵%) از منطقه ۱۸ و ۷۲ نفر (۴۵%) نیز از منطقه ۲۰ انتخاب شدند. (شکل ۱)



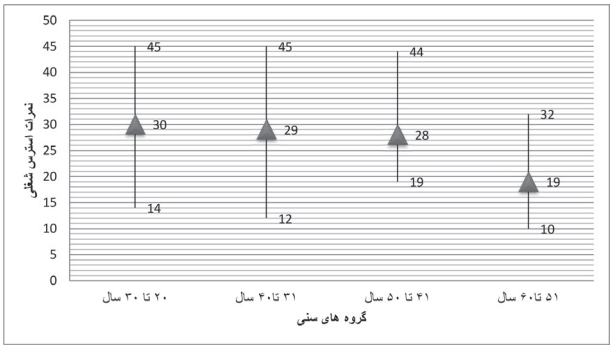
شکل- ۱ : توزیع فراوانی سن ، سابقه کاری، شیفت کاری، تحصیل و تأهل نگهبانان مناطق ۱۸ و ۲۰

در بررسی ویژگی های دموگرافیک مشخص گردید میزان استرس شغلی در خرده مقیاس های بارکاری نقش و بی کفایتی نقش با در نظر گرفتن متغیر سن در سطح اطمینان ۹۵% رابطه معنی‌داری داشته است (P< ۰/۰۵) یعنی کمترین مقدار استرس در گروه سنی ۵۱ تا ۶۰ سال دیده شد. (شکل ۲ و ۳)

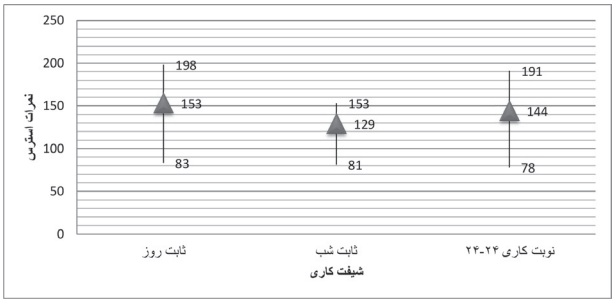
[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]



شکل–۲: مقایسه میانگین، حداکثر و حداقل نمرات بارکاری نقش در بین گروه‌های آزمودنی (نگهبانان مناطق ۱۸ و۲۰) به تفکیک گروه سنی آزمودنی‌ها



شکل–۳: مقایسه میانگین، حداکثر و حداقل نمرات بی کفایتی نقش در بین گروه‌های آزمودنی‌ها (نگهبانان مناطق ۱۸ و۲۰) به تفکیک گروه سنی آزمودنی ها

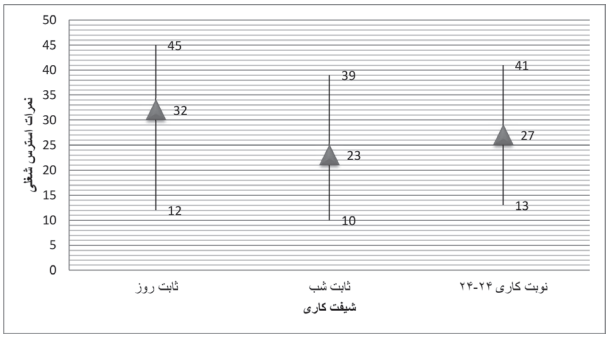


شکل–۴: مقایسه میانگین، حداکثر و حداقل نمرات استرس شغلی در بین گروه‌های آزمودنی (نگهبانان مناطق ۱۸ و ۲۰) به تفکیک شیفت کاری آزمودنی ها

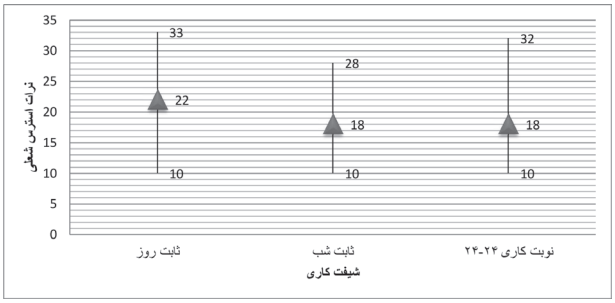
همچنین رابطه استرس شغلی در هیچکدام از خرده مقیاس ها با درنظر گرفتن متغیرهای سابقه کار، تأهل و میزان تحصیلات معنی دار نبود (P< ۰/۰۵). اما تفاوت نمرات کلی استرس شغلی و دو خرده مقیاس بی کفایتی نقش و دوگانگی نقش با توجه به متغیر شیفت کاری در سطح اطمینان ۹۵% معنی دار بود (P< ۰/۰۵) (شکل‌های ۴، ۵ و ۶). کمترین سطح استرس بترتیب در شیفت شب، شیفت ۲۴-۲۴ و در آخر شیفت روز بود.

در نهایت تفاوت نمرات خرده مقیاس‌های محدوده نقش و مسئولیت با درنظر گرفتن منطقه خدمت آزمودنی‌ها در سطح اطمینان ۹۵% معنی‌دار بود (P< ۰/۰۵)

جدول ۱ مدل رگرسیون معنی داری خرده مقیاس‌ها را با متغیرهای آزمودنی‌ها نشان می‌دهد.



شکل – ۵: مقایسه میانگین ، حداکثر و حداقل نمرات بی کفایتی نقش در بین گروه‌های آزمودنی (نگهبانان مناطق ۱۸ و ۲۰) به تفکیک شیفت کاری آزمودنی ها



شکل–۶: مقایسه میانگین، حداکثر و حداقل نمرات دوگانگی نقش در بین گروه‌های آزمودنی (نگهبانان مناطق ۱۸ و ۲۰) با در نظر گرفتن شیفت کاری آزمودنی ها

جدول–۱: مدل رگرسیون معنی داری خرده مقیاس ها با متغیر های آزمودنی ها

متغیر باقیمانده در مدل	F (fisher)	p-value
سن:		
بارکاری نقش	۷/۴۰۰	P <۰/۰۱
بی کفایتی نقش	۲/۷۴۰	P < ۰/۰۵
شیفت کاری:		
استرس کلی	۴/۵۴۴	P < ۰/۰۵
بی کفایتی نقش	۴/۰۷۶	P < ۰/۰۵
دوگانگی نقش	۳/۸۶۶	P < ۰/۰۵
منطقه خدمتی:		
محدوده نقش	۴/۶۵۴	P < ۰/۰۵
مسئولیت	۶/۷۹۶	P < ۰/۰۵

بحث و نتیجه گیری

مشاهده میشود میانگین نمرات استرس شغلی حاصله از پرسشنامه اسیپو در گروه سنی ۶۰–۵۱ سال در دو خرده مقیاس یاد شده کمتر میباشد. بنظر می رسد با بالا رفتن سن آگاهی و تجربه فرد از تقاضاهای محیط کار و مهارت برخورد با اطرافیان بیشتر شده و این توانائی ها به او کمک میکند تا در مواجهه با مشکلات شغلی دچار استرس شغلی کمتری گردد. هر چند برخی تحقیقات دیگر معنی دار

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]

بودن رابطه استرس شغلی و خستگی ناشی از آن و سن را بشکل منفی به دست آوردند (۳۴و۳۳و۲۹و۲۷).

همچنین در این مطالعه نشان داده شد میزان تحصیلات ، تأهل و سابقه شغلی با میزان استرس شغلی در نگهبانان دو منطقه رابطه معنی داری ندارد. مطالعات داخلی در مورد تحصیل و تأهل نتایج را تأیید می‌کنند (۳۴و۳۳)، ولی درمورد سابقه کار برخلاف مطالعه حاضر، سایر پژوهش ها این رابطه را بصورت معکوس معنی دار یافته‌اند (۲۹،۳۳،۳۴، ۲۵،۲۷)، که ممکن است ناشی از کسب تجربه بیشتر در مواجهه با مشکلات بوده و یا کاهش بار کاری بواسطه ارتقاء شغلی مرتبط با سنوات شغلی باشد.

نتایج این پژوهش در بررسی رابطه متغیر شیفت کاری با نمره کلی استرس شغلی و در خرده مقیاس های بی کفایتی و دوگانگی نقش نشان دهنده معنی دار بودن این ارتباط بین آنها می‌باشد. این رابطه بیانگر این مطلب است که میانگین نمرات استرس شغلی در شیفت های کاری در گروه روزکاران بالاترین، در نوبت کاران ۲۴-۲۴ کمتر و بالاخره در شب کاران در پائین ترین سطح قرار دارد. مطالعات حلوانی مؤید این مطلب است که استرس در روزکاران بیشتر از شب کاران می‌باشد(۲۹)، لذا با نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد. ولی تعدادی از مطالعات خارجی (۳،۵،۲۳،۲۴) و مطالعات داخلی (۳۴-۲۷ و ۲۵) معنی دار بودن این رابطه را بصورت بالا بودن سطح استرس در کارکنان شب کار و نوبت کاران یافته اند. علیرغم تأیید استرس در شب کاران و نوبت کاران ۲۴-۲۴ بصورت منطقی، بنظر میرسد بالا بودن استرس در روزکاران می تواند ناشی از تعدد دستورات صادره، تعداد زیاد ارباب رجوع و گاهاً پیچیدگی و تناقض در دستورات ارسالی در شیفت روز باشد. لذا ایجاد انگیزه و پایش مداوم استرس شغلی در آنها و حتی برخورداری بیشتر از تسهیلات رفاهی ضروری بوده و در این بین نباید از نقش آموزش و استفاده دوره ای از مشاوره روانشناسان، پزشکان و متخصصین طب کار غافل ماند.

همچنین در بررسی متغیر منطقه خدمت وایجاد استرس شغلی فقط در خرده مقیاس های محدوده نقش و مسئولیت، ارتباط معنی‌داری وجود داشت. این رابطه نشان می‌دهد که احتمالا نگهبانان منطقه ۱۸ تضاد کمتری از نظر نقش محوله و مورد انتظار از آنها با آنچه وجدان کاریشان تعیین میکند، دارند. همچنین با استناد به نتایج بدست آمده از این یافته بیان میگردد که نگهبانان منطقه ۱۸ احساس مسئولیت بیشتری در قبال کار خود دارند. شهرداری منطقه ۱۸ بیشتر از روش نوبت کاری ۲۴-۲۴ در چینش نگهبانان خود بهره میبرد که مشخص گردید این گروه از سطح استرس شغلی پایین تری برخوردار میباشد. آمارهای توصیفی پژوهش نشان می دهد منطقه ۱۸ در قبال ۲۴ نفر نگهبان روزکار (۲۷%)، ۶۴ نفر (۷۳%) را در شیفت های دیگر بکار گرفته است (۲۰ نفر شیفت شب و ۴۴ نفر شیفت ۲۴ ساعته). ولی در منطقه ۲۰ در قبال ۳۲ نفر (۴۵%) شیفت روز، ۴۰ نفر (۵۵%) در سایر شیفت ها مشغول بکار میباشند. (۱۸ نفر شیفت شب و ۲۲ نفر ۲۴ ساعته). لذا با عنایت به پایین بودن میزان استرس در این گروه ها، بطور طبیعی می‌توان انتظار داشت نگهبانان منطقه ۱۸ از سطح استرس پایین تری برخوردار باشند. لذا با توجه به جمیع جهات به دلایل زیر بکارگیری نگهبانان در قالب شیفتهای ۲۴ ساعته می‌تواند منطقی باشد: ۱) امکان دسترسی بیشتر به نیروها از نظر طول زمان کاری، ۲) آزادی بیشتر در اعطای مرخصی، ۳) امکان کاهش نیروها و کاهش هزینه ها (مقرون به صرفه بودن هزینه / درآمد) ۴) کاهش استرس شغلی در ۱۰۴ نفر (۶۵%) از کل نگهبانان شامل شیفت شب و ۲۴ ساعته، ۵) ایجاد امکان فعالیت معیشتی بیشتر به گروه ۲۴-۲۴ در روزهای تعطیلی، ۶) امکان برگزاری کلاس‌های آموزشی بیشتر برای گروه‌های هدف، ۷) اعطای آزادی عمل بیشتر به نگهبانان در جهت انتخاب داوطلبانه شیفت خود و متعاقباً افزایش رضایت شغلی بیشتر.

پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده از تعداد نمونه بیشتری استفاده شود، مطالعه در تعداد مناطق بیشتر و در تمامی ادارات ستادی شهرداری اجرا گردد، از پرسشگرهای بیشتر و تست های اختصاصی تر در بعد نوبت کاری مثل تست (SOS (Survey Of Shift workers و یا پرسشنامه استرس شغلی OSI (Occupational Stress Inventory) بهره گرفته شود و همچنین مطالعات آتی در زمینه مداخله آموزشی و یا روانشناسی و تاثیر آن درکاهش میزان استرس، طراحی و اجرا گردد.

تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل بخشی از پایان نامه تحت عنوان بررسی مقایسه‌ای میزان استرس شغلی نگهبانان ثابت و شیفتی شهرداری‌های مناطق ۱۸ و ۲۰ در مقطع MPH می‌باشد که با حمایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران اجرا شده است. همچنین لازم است از مسئولین و کارکنان محترم شهرداری مناطق ۱۸ و ۲۰ تهران و نیز نگهبانان زحمتکش مناطق فوق که نهایت همکاری را داشتند، تشکر نماییم. همچنین از سرکار خانم منیر صادقیان که در قسمت تحلیل‌های آماری ما را یاری دادند نیز کمال تشکر را داریم.

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]

مراجع

۱. الوانی، م (۱۳۷۹) استرس شغلی و مدیریت آن، دانشگاه تهران

۲. کورمن، آ (۱۳۷۵) روانشناسی صنعتی و سازمانی، چاپ سوم، انتشارات رشد

3. Karasak.R and Backer (2000) Stress Occupational health recognizing and preventing work-related disease and injury. P 419-435.

4. Kawakami N, Haratani T. Epidemiology of job stress and health in Japan: review of current evidence and future direction. Industrial health. 1999;37(2):174-86.

5. Stephanie Robinowitz (2004) Positive Psychology/ Survey on Comcast company / San Francisco)

6. Schor J. The overworked American: The unexpected decline of leisure. Basic books; 2008 Aug 5.

7. Murphy LR, Hurrell Jr JJ, Sauter SL, Keita GP. Job stress interventions. American Psychological Association; 1995.

۸. مانی فیست کنوانسیون سازمان بهداشت جهانی (W.H.O) اتاوا ۱۹۸۵

۹. ویسی، م (۱۳۷۸) رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثر تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی کارکنان اتاق عمل، پایان نامه ی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی (انستیتو روان پزشکی تهران)

۱۰. نور بالا، احمد علی (۱۳۸۰) نگاهی بر سیمای روان در ایران چاپ اول تهران، انتشارات مؤلف

11. Chrousos GP. Stress: Basic mechanisms and clinical implications. New York Academy of Sciences; 1995.

۱۲. راس، ر / آلتامایر، ا / استرس شغلی / ترجمه ی خواجه پور (۱۳۷۴) سازمان مدیریت صنعتی

13. Beehr TA, Newman JE. Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. Personnel psychology. 1978 Dec;31(4):665-99.

14. Ivancevich JM, Matteson MT, Freedman SM, Phillips JS. Worksite stress management interventions. American Psychologist. 1990;45(2):252.

15. Dumont C. Shiftwork in Asian developing countries: an overview. Shiftwork related issues in Asian countries. Geneva: ILO Publications. 1985:24-42.

۱۶. گایتون، آ. سی / فیزیولوژی پزشکی (۱۳۸۶) انتشارات تیمورزاده

17. Barnett RC, Davidson H, Marshall NL. Physical symptoms and the interplay of work and family roles. Health Psychology. 1991;10(2):94.

18. Barlow DH, editor. Clinical handbook of psychological disorders: A step-by-step treatment manual. Guilford publications; 2014 Feb 27.

19. Houston DM, Allt SK. Psychological distress and error making among junior house officers. British Journal of Health Psychology. 1997 May;2(2):141-51.

20. Rojas VM, Kleiner BH. The art and science of effective stress management. Management Research News. 2000 Jul 1;23(7/8):103-6.

21. Bendetson, Ray (2001) Cornell University. Defending executive careers. Ithaca

22. Levi L, Sauter SL, Shimomitsu T. Work-related stress--it›s time to act. J Occup Health Psychol. 1999;4(4):394-6.

23. Princeton Survey Research Association. Labor Day survey: State of Workers. Princeton Survey Research Association: Princeton. 1997.

24. Life NN. Employee burnout: America's newest epidemic. Minneapolis, MN: Author. 1991.

۲۵. دانایی، ک (۱۳۸۲)، ساخت و هنجاریابی پرسشنامه استرس شغلی برای کارکنان مجتمع فولاد مبارکه اصفهان، پایان نامه ی کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی

۲۶. یونسیان، ع (۱۳۸۶) نظریه های استرس.

۲۷. دانشگاه علوم پزشکی اردبیل / واحد تحقیقات و فناوری، شهرداری اردبیل (۱۳۸۸) بررسی استرس شغلی زنان شاغل در شهرداری

۲۸. قاسم خانی، م / ضیائیون، م (۱۳۸۳) / ارزیابی خستگی در کارگران یک شرکت سازنده تجهیزات و تابلوهای برق / فصل نامه سلامت کار دوره دوم، شماره ۳و۴ پائیز و زمستان ۱۳۸۴

۲۹. حلوانی، غ (۱۳۸۳) / بررسی وضعیت خستگی در کارگران کارخانجات یزد / فصل نامه سلامت کار دوره چهارم، شماره ۳و۴ پائیز و زمستان ۱۳۸۶

۳۰. نجفی، ا (۱۳۸۸) / بررسی ارتباط استرس و بهره وری دانشکاران در مجتمع مس سرچشمه / فصل نامه سلامت کار دورهفتم، شماره ۱ بهار ۱۳۸۹

۳۱. غلام نژاد، ح / نیک پیما، ن (۱۳۸۷) / علل ایجاد کننده استرس شغلی در پرستاران/ فصل نامه سلامت کار دوره ششم، شماره ۱ بهار ۱۳۸۸

۳۲. چوبینه، ع (۱۳۸۸)/ بررسی مشکلات مرتبط با نوبت کاری در تکنسین های اتاق عمل بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شیراز / فصل نامه سلامت کار دورچهارم ، شماره ۱و۲ بهار و تابستان ۱۳۸۶

۳۳. چوبینه، ع (۱۳۸۸) بررسی مشکلات بهداشتی مرتبط با نوبت کاری در نظام "۱۲ ساعته" در صنایع پتروشیمی/ فصلنامه سلامت کار دوره هفتم ، شماره ۱، بهار ۱۳۸۹

۳۴. عباس زاده، ر (۱۳۸۲)/ بررسی اثرات استرس شغلی بر سلامت روانی مأموران راهنمایی و رانندگی مناطق ۱۲ گانه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی ایران

[Downloaded from jmciri.ir on 2026-11-12]