

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی

**پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی صنعتی و
سازمانی**

عنوان:

مقایسه فرسودگی شغلی کارکنان نوبت کار و غیر نوبت کار بر اساس سیکل بیوریتیم در یک مجتمع صنعتی

استاد راهنما یا استادان راهنما:

دکتر سیروس سروقد

استاد مشاور یا استادان مشاور:

دکتر مجید برزگر

نگارش:

خدیجه معینی

تابستان ۱۳۹۲



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب خدیجه معینی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی و سازمانی که در تاریخ ۱۳۹۲/۰۶/۲۰ از پایان نامه خود تحت عنوان "مقایسه فرسودگی شغلی کارکنان نوبت کار و غیر نوبتکار بر اساس سیکل بیوریتیم در یک مجتمع صنعتی" با کسب نمره ۱۷/۹۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.
- این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: خدیجه معینی در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۲۰ رشته: روانشناسی صنعتی و سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان: مقایسه فرسودگی شغلی کارکنان نوبت کار و غیر نوبت کار بر اساس سیکل بیوریتیم در یک مجتمع صنعتی

با درجه و نمره ۱۷/۹۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوری سمت امضاء اعضای هیات داوری

۱- دکتر سیروس سروقد استاد راهنما

۲- دکتر مجید برزگر استاد مشاور

۳- دکتر سیامک سامانی استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

سپاسگزاری:

سپاس نثار ایزد منان که توفیق را رفیق راهم ساخت تا این پایان نامه را به پایان برسانم .

از اساتید فاضل و اندیشمند آقایان دکتر سروقد به عنوان استاد راهنما و دکتر برزگر به عنوان استاد مشاور

که همواره مرا مورد لطف و محبت خود قرار دادند، کمال تشکر را دارم.

تقدیم:

تقدیم به پدر و مادر عزیز و مهربانم که در سختی‌ها و دشواری‌ها زندگی همواره یآوری دلسوز و فداکار و پشتیبانی محکم و مطمئن برایم بوده‌اند.

فهرست

۱	چکیده
۲	فصل اول (کلیات تحقیق)
۳	مقدمه
۴	بیان مسئله
۸	اهمیت و ضرورت پژوهش
۱۰	اهداف پژوهش
۱۰	فرضیه های/سوالات پژوهش
۱۱	تعریف نظری و عملی مفاهیم و اصطلاحات
۱۴	فصل دوم (مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق)
۱۵	مقدمه
۱۵	پیشینه تحقیق و پژوهش
۱۵	فرسودگی شغلی
۳۲	تحقیقات انجام شده خارجی و داخلی
۴۱	نوبت کاری
۶۰	تحقیقات انجام گرفته خارجی و داخلی
۶۷	بیوریتیم
۷۴	مطالعات انجام شده خارجی و داخلی
۷۷	فصل سوم (روش اجرای تحقیق)
۷۸	طرح پژوهش
۷۸	جامعه آماری
۷۸	نمونه آماری
۷۷	روش نمونه گیری
۷۷	ابزار پژوهش
۸۶	روش تجزیه و تحلیل آماری
۸۶	ملاحظات اخلاقی

۸۷	فصل چهارم (تجزیه و تحلیل داده ها)
۸۸	داده های توصیفی
۸۸	داده های استنباطی
۸۸	فصل پنجم (بحث و نتیجه گیری)
۱۰۰	خلاصه طرح پژوهش و یافته ها
۱۰۱	بحث و نتیجه گیری
۱۰۸	محدودیت های پژوهش
۱۰۹	پیشنهادات پژوهشی
۱۱۰	پیشنهادات کاربردی
	فهرست منابع انگلیسی
	ضمائم و پیوست ها
	پرسشنامه
	چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

- جدول ۱-۲ رویکردهای فشار و فرسودگی شغلی ۲۲
- جدول ۲-۲ طبقه بندی آثار فرسودگی ۲۸
- جدول ۳-۲ درصد کارکنان نوبت کار در صنایع گوناگون آمریکا ۴۳
- جدول ۴-۲: "نظام نوبت کاری هشت ساعته با چرخش سریع رو به جلو" ۴۶
- جدول ۵-۲: نوبت کاری با چرخش سریع رو به جلو ۴۷
- جدول ۶-۲: اثر نوبت کاری بر فعالیت های اوقات فراغت ۵۴
- جدول ۷-۲: مشکلات رایج ناشی از کار به هنگام شب ۶۶
- جدول ۱-۳: ضریب پایایی در خرده آزمون های چهارگانه پرسشنامه MBI مسلش و جکسون ۸۰
(۱۹۸۱)
- جدول ۲-۳: ضریب آلفای نمونه های غربی و غیرغربی (ابوهلال و سلامه، ۱۹۹۲) ۸۰
- جدول ۴-۳: ضریب پایایی باز آزمایی خرده آزمون های چهارگانه پرسشنامه MBI در مطالعه حاضر ۸۱
- جدول ۵-۳: ضریب آلفای MBI در مطالعه حاضر ۸۱
- جدول ۱۳-۳: همبستگی بین مقیاس های MBI در نمونه معلمان غیرغربی ۸۳
- جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار شدت فرسودگی شغلی و مولفه های آن ۸۸
- جدول ۲-۴: میانگین و انحراف معیار فراوانی فرسودگی شغلی و مولفه های آن ۸۸
- جدول ۳-۴: میانگین و انحراف معیار شدت فرسودگی شغلی و مولفه های آن به تفکیک گروه ۸۹
- جدول ۴-۴: میانگین و انحراف معیار فراوانی فرسودگی شغلی و مولفه های آن به تفکیک گروه ۸۹
- جدول ۵-۴: آزمون t برای گروه های مستقل جهت شدت فرسودگی شغلی ۹۰
- جدول ۶-۴: آزمون t برای گروه های مستقل جهت فراوانی فرسودگی شغلی ۹۱
- جدول ۷-۴: میانگین و انحراف معیار شدت فرسودگی شغلی برحسب سیکل بیوریتیم ۹۲
- جدول ۸-۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه، جهت مقایسه میانگین مولفه های فرسودگی شغلی برحسب سیکل بیوریتیم ۹۳
- جدول ۹-۴: میانگین و انحراف معیار شدت فرسودگی عاطفی برحسب سیکل بیوریتیم ۹۴

درکارکنان نوبتکار و غیر نوبتکار

- ۹۴ جدول ۴-۱۰: مقایسه میانگین شدت فرسودگی عاطفی برحسب سیکل بیوریتیم
- ۹۵ جدول ۴-۱۱: میانگین و انحراف معیار شدت مسخ شخصیت برحسب سیکل بیوریتیم درکارکنان نوبتکار و غیر نوبتکار
- ۹۶ جدول ۴-۱۲: نتایج آزمون تحلیل واریانس عاملی را جهت مقایسه میانگین شدت مسخ شخصیت، برحسب سیکل بیوریتیم
- ۹۶ جدول ۴-۱۳: میانگین و انحراف معیار شدت احساس موفقیت فردی برحسب سیکل بیوریتیم
- ۹۷ جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس عاملی را جهت مقایسه میانگین شدت احساس موفقیت فردی برحسب سیکل بیوریتیم
- ۹۸ جدول ۴-۱۵: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی گروههای شغلی بر اساس سن
- ۹۸ جدول ۴-۱۴: نتایج آزمون تحلیل واریانس دو عاملی

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲) (دو رویکرد به فرایند حل مسأله) ۳۱
- نمودار ۲-۲: مقدار ملاتونین پلاسما بر حسب پیکوگرم در میلی لیتر ۵۰
- نمودار ۳-۲ منحنی تنظیم اختلاف فاز ۵۱
- نمودار ۴-۲: سیکل دمای دهانی در شبانه روز ۵۲
- نمودار ۵-۲: تغییرات دمای دهانی پس از کار و در نوبت کاری شب به مدت یک هفته و سه هفته ۵۳
- نمودار ۶-۲: الگوی طرح واره ای ۵۶

فهرست شکل ها

۶۹

شکل ۱-۲: بیوریتیم

۷۰

شکل ۶-۲: سیکل فیزیکی، حسی و ذهنی

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش مقایسه‌ی فرسودگی شغلی در کارکنان نوبت کار و غیر نوبت کار بر اساس سیکل‌های بیوریتیم در یک مجتمع صنعتی بود. جامعه‌ی آماری، پرسنل رسمی نوبت کار و غیر نوبت کار یک مجتمع صنعتی (۴۰۰ نفر زن و مرد) می‌باشد. طبق جدول مورگان جهت نمونه‌گیری تعداد ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از بین به‌عنوان نمونه، انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات برای انجام پژوهش حاضر از دو مقیاس مختلف به شرح زیر استفاده شد: پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون و نرم افزار بیوریتیم. نتایج نشان داد که: احساس موفقیت فردی بیشترین میانگین و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی (مسخ شخصیت) دارای کمترین میانگین در کارکنان می‌باشد و در تمام ابعاد معیار شدت فرسودگی شغلی میانگین روزکارها بیش از نوبت کارها می‌باشد. تفاوت معنی داری بین میزان فرسودگی عاطفی، موفقیت فردی گروههای روزکار و نوبت کار وجود ندارد. میزان مسخ شخصیت در گروههای روزکار بطور معنی داری بیشتر از نوبت کار می‌باشد. فراوانی فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت گروههای روزکار بطور معنی داری بیشتر از نوبت کار می‌باشد. فرسودگی عاطفی، میزان مسخ شخصیت، احساس موفقیت فردی در بین سیکل‌های ۸ گانه بیوریتیم تفاوت معنی داری وجود ندارد. بین فرسودگی عاطفی، موفقیت فردی کارکنان نوبتکار و غیر نوبتکار برحسب سیکل بیوریتیم تفاوت معناداری وجود دارد. بین مسخ شخصیت کارکنان نوبتکار و غیر نوبتکار برحسب سیکل بیوریتیم تفاوت معناداری وجود دارد. بین فرسودگی عاطفی کارکنان نوبتکار و غیر نوبتکار برحسب سیکل بیوریتیم تفاوت معناداری وجود دارد. در نهایت نیز رابطه معناداری بین سن کارکنان و میزان فرسودگی آنان مشاهده نشد. با توجه به عدم همسوئی نتایج این تحقیق با مطالعات پیشین در مورد رابطه فرسودگی شغلی و نوبتکاری، به نظر می‌رسد تحقیق بیشتر در مورد عوامل تأثیر گذار بر این نمونه، حائز اهمیت می‌باشد. از طرفی جایگاه بیوریتیم و شناساندن موارد استفاده از آن در سازمان‌ها از مواردی است که در جامعه‌ی امروز به آن نیاز است.

کلمات کلیدی: فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت، احساس موفقیت فردی، فرسودگی عاطفی، نوبتکاری و

بیوریتیم

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

کار از نظر پیشبرد سلامت عامل بسیار ارزشمندی به حساب می آید. کار می تواند این احساس را در فرد به وجود آورد که وی به گروهی مهم و ارزشمند و مورد نیاز جامعه تعلق دارد. کار فرصتی را فراهم می کند که فرد بتواند توانائی های خود را نشان دهد و به تمرین و بهسازی آنها و کسب مهارت های تازه بپردازد. در واقع، کار به فرد امکان می دهد تا به محیط اجتماعی معینی راه یابد و از طریق تعاملات هدف دار با دیگران جایی برای خود باز کند و در شبکه ای از روابط فردی از حمایت های متقابل برخوردار شود (کوپر، ۱۹۹۶).

روند گسترش فزاینده نوبتکاری تحت تأثیر ۳ عامل متعامل شکل می گیرد. این عوامل عبارتند از: روند رو به رشد استفاده از ماشین آلات گران قیمت، روند رو به رشد دو درآمدی شدن خانواده ها و روند رو به رشد دو شغلی شدن. این سه عامل بر روی یکدیگر اثر متقابل داشته و به صورت بازخورد یکدیگر را متأثر می سازند و به این ترتیب نیاز به نوبت کاری را افزایش می دهند (مونک و فولکارد، ۱۹۹۷).

سازمان ها در دهه ۱۹۹۰ با تغییرات فزاینده ای از ابعاد مختلف مواجه شدند، از نظر اقتصادی با پدیده اقتصاد بازار، از نظر اجتماعی شاهد فرد گرایی به جای جمع گرایی، از نظر مشتریان آنها به شدت به شدت به دنبال معادل ارزش پول خود ب صورت کیفیت کالا و خدمات هستند و از نظر جمعیت جهان با نیروی کار جوان مواجه می باشند. الگوهای کار تغییر یافته و توجه به کارکنان تمام وقت فقط در زمینه مشاغل کلیدی و کارکنان موقت، پاره وقت و قراردادی جهت دیگر مشاغل مطرح است. به کار گیری فزاینده تجهیزات و فن آوری های جدید، تبدیل سازمان های حقیقی به سازمان های مجازی را مطرح می سازد، ضمن آنکه دوره عمر مفید کالا و خدمات نیز کاهش یافته است. از این رو افراد سازمان ها باید بیاموزند که حیات خود را با تغییرات حفظ کنند و سازگاری یابند، لذا انعطاف پذیری را باید بیاموزند، از این رو مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان باید طرح هائی را تنظیم نمایند تا از ابهام کارکنان کاسته، ضمن آنکه توانایی آنان را برای وضعیت آینده گسترش دهد (سید جوادین، ۱۳۸۱).

بیان مسئله:

هرچند امروزه بحث نگهداری و بهبود وضعیت کارکنان در سازمان ها با رسیدن به بهره وری^۱ رقابت می کند و بنظر می رسد که جاده بهره وری از ارتفاعات ارتقای وضعیت روحی و جسمی کارمندان در سازمان عبور می کند. اما گاهی توجه به خواسته ها، نیازها و شرایط کارکنان دستخوش تهدیداتی شده و تحت تأثیر شرایط دستیابی به بهره وری از هر طریق، به فراموشی سپرده می شود.

کار این احساس را در فرد ایجاد می کند که به گروهی مهم و ارزشمند و مورد نیاز جامعه تعلق دارد و فرصتی فراهم می آورد که بتواند توانایی های خود را نشان دهد و به تمرین، بهسازی آنها و کسب مهارت های تازه پردازد (رابینز^۲، ۱۹۹۶).

در وضعیت کنونی، کار بیشتر جنبه دستوری دارد و منبع رشد محسوب نمی شود، ارزش هایی که کیفیت زندگی سازمانی را مشخص می کند، ارزش هائی نیستند که تلاش های منسجم گروهی را برای محصولات یا خدمات عالی هدایت کنند. موضوع مشکل ساز دیگر آن که سازمان های اصلی از کنترل ارتباطات محلی خارجند و اوضاع سازمان ها، تحت تأثیر اوضاع سیاسی و اقتصادی قرار دارد (مسلش و لیتز^۳، ۱۹۹۷).

فرسودگی شغلی^۴ آرام آرام به واژه های فراگیر در فرهنگ شغلی تبدیل می شود. فرسودگی شغلی مجموعه ای از ناهم خوانی هاست، بین آنچه افراد هستند و آنچه آنها انجام می دهند. چنین حالتی باعث فرسودگی ارزش ها، شایستگی و روان می شود که بدنبال خود موجب فرسایش روح شده و نوعی آسیب محسوب می شود که، به تدریج و پیوسته افراد را در شرایط یک مارپیچ نزولی^۵ قرار می دهد که خارج شدن از آن دشوار است (مسلش و لیتز، ۱۹۹۷).

فرهنگ لغت وبستر^۶ (۱۹۹۸)، تعارض را به صورت نبرد و اختلاف نیروهای متضاد و تضاد موجود بین غرایز با اخلاقیات و ایده آل های دینی و اخلاقی تعریف می کند. به اعتقاد دوبرین^۷ (۲۰۰۴) تعارض در افراد و گروه ها یک امر طبیعی و نتیجه محیط رقابتی است و زمانی اتفاق می افتد که نیازها، خواسته ها،

^۱ efficiency

^۲ Stephen P. Robbins

^۳ Maslach, C. & Leiter, MP

^۴ burnout

^۵ downward spiral

^۶ Webster, M

^۷ Dubrin

اهداف، عقاید یا ارزش‌های دو یا چند نفر با هم متفاوت باشد و اغلب با احساساتی نظیر خشم، درماندگی، دلسردی، تشویش، اضطراب و ترس، همراه است (فیاضی، ۱۳۸۸).

تحقیقات نشان می‌دهد که ابهام نقش و تعارض از جمله مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دلبستگی و خشنودی شغلی به شمار می‌آید (مهرابی زاده، ۱۳۸۰).

یکی دیگر از مواردی که بین فرد و شغل، عدم انطباق را پدید می‌آورد زمانی است که کارکنان در محیط کاری احساس رعایت انصاف و عدالت نکنند. به طور کلی عدالت سازمانی دارای اهمیت است به خاطر اینکه با فرایندهای بحرانی سازمان از قبیل تعهدات، شهروندی، رضایت شغلی و عملکرد مرتبط شده است و پیشینه‌ها یک ارتباط معنی داری بین سبک رهبری، تصمیم‌گیری و عدالت سازمانی را ارائه می‌کند. همچنین ادراک عدالت سازمانی می‌تواند روی نگرش‌ها و رفتارهای محیط کاری تأثیر بگذارد. ادراک رفتار غیر منصفانه منجر به عملکرد شغلی پایین، اخلاق پایین، ترک شغل بیشتر و رفتارهای انتقام جویی بیشتری در سازمان می‌شود. فرایندهای عدالت نقش مهمی در سازمان ایفا می‌کنند و چگونگی برخورد با افراد در سازمان‌ها نگرشها و تعهدات آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهند (حسینی، ۱۳۸۹).

توجه به انسان به عنوان یک موجود پیچیده، سازگاری با چنین روابط، تجهیزات، دستورالعمل‌ها و به طور کلی محیط‌های شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارها را متحمل شود. لذا یک شغل رضایت‌آمیز و سازگاری شغلی، طی زمان ممکن است منبع نارضایتی و عدم سازگاری شده و همین امر سبب شود که فرد از روال طبیعی و عادی خود خارج گردیده و دستخوش فرسودگی شود (شیخی ساری و اسماعیلی فر، ۱۳۸۹).

در دهه اخیر پیشرفت فناوری و صنعت موجی از استرس را به همراه داشته که سبب کاهش سلامت جامعه است. استرس بر فعالیت‌های انسان در زمینه‌های گوناگون همچون: روانشناختی، جسمانی و خانوادگی تأثیر سوء می‌گذارد (شیخی ساری و اسماعیلی فر، ۱۳۸۹).

الوین تافلر^۱ (۱۹۸۰) در کتاب موج سوم اینگونه بیان می‌کند که دگرگونی‌های جدید در نظام تولید ثروت، باعث تغییرات همه جانبه در کلیه ابعاد شده و زندگی خانوادگی، کسب و کار و... را دگرگون ساخته است، در موج سوم ساعت کاری شناور و انعطاف پذیر خواهد بود تا کارمندان بتوانند برای زندگی خود بهتر برنامه‌ریزی نمایند در نتیجه کارآیی افزایش خواهد یافت و غیبت‌ها کم می‌شوند و افزایش کار عمدتاً به صورت نیمه وقت و شبانه خواهد بود.

^۱ Toffler, A

فرسودگی شغلی پاسخی روانشناختی به استرس است، ایستبروگ (۲۰۰۶)، فرسودگی شغلی را پاسخی تأخیری به عوامل استرس‌زای مزمن هیجانی و بین فردی در حیطه مشاغل می‌داند. سبینالر و مک گاورن^۱ (۱۹۹۱) اینگونه بیان می‌کنند که: از عوامل دیگری که استرس شغلی را در افراد دامن می‌زند، کار شیفتی^۲ است. این عامل و غیبت همکاران و لزوم جانشین کردن شخصی به جای فرد غائب، استرس را بیشتر می‌کند (سید جوادین و شهباز مرادی، ۱۳۸۵).

دگرگون شدن کنش‌های فیزیولوژیک ناشی از بیدار ماندن و کارکردن در ساعات غیر معمول و خوابیدن در روز یکی از مهمترین استرس‌ها در ارتباط با نوبتکاری (بویژه در شب کارها) می‌باشد (نصر اصفهانی و باقری، ۱۳۷۶).

در اثر کار شب و خواب ناکافی عملکرد و هوشیاری کاهش چشمگیری می‌یابد و جای بسی تعجب است اگر عملکرد و ایمنی در اثر نوبتکاری مختل نگردد. نوبتکاران تطابق نیافته^۳ می‌تواند از راه‌های گوناگون عامل خطر برای خود و سایرین باشند. خواب آلودگی، عصبانیت و رویکردی تهاجمی (بنا به دلایل زیست‌شناختی نظیر غیر عادی کار کردن دستگاه سیرکادین^۴، کمبود خواب و یا دلایل اجتماعی نظیر جدائی قریب الوقوع) و در نهایت کاهش عملکرد شغلی فرد نوبتکار از جمله عوامل خطر محسوب می‌شوند. مونک و فولکارد^۵ (۱۹۹۷) عملکرد در نوبتکاری را مسئله‌ای بسیار پیچیده می‌دانند. این پیچیدگی ناشی از عوامل بسیاری شامل نوع وظیفه و نیازهای آن، وقت و زمان کار، محرومیت از خواب، عوارض نامطلوب بهداشتی روانی و جسمانی، مسائل انگیزشی و تفاوت‌های فردی می‌باشد که همگی بر روی پارامترهای آهنگ طبیعی عملکرد و سرعت باز-تطبیقی این پارامترها با شرایط جدید، تأثیر گذارند. برای تعیین تفاوت عملکرد در نوبتکاری گوناگون، مشکلات چندی وجود دارد. یکی از مهمترین مشکلات، تفاوت در محیط‌های کار است. نه تنها میزان روشنایی بلکه سطح نظارت و کنترل، روحیه گروهی و عوامل مخدوش‌کننده تمرکز می‌تواند در دو نوبت بامداد و شب بسیار متفاوت باشند. در نوبت شب نه تنها محیط کار بلکه ماهیت کار نیز ممکن است بسیار متفاوت باشد. اگرچه روش‌های ویژه‌ای وجود دارد که نوبت کار می‌تواند برای بهبود وضعیت خود آنها را بکار ببندد، اما در بیشتر موارد او خود از انجام اقدامات مقتضی ناتوان است و بایستی متکی به اقدامات مؤسسه یا کارخانه-ای که در آن کار می‌کند، باشد. بنابراین با وجودی که طرح ریزی برنامه روزمره خواب - بیداری، توجه به عادات غذایی، هدایت انتقال نشانه‌های زمانی و در نظر داشتن رهیافت‌های خانوادگی و اجتماعی

^۱ Sibenaler & Mc Govern

^۲ shift work

^۳ not match

^۴ circadian system

^۵ Monk. Timothy H & Folkard .S

همگی از جمله مواردی هستند که به طور مستقیم به فرد نوبت کار باز می‌گردد، اما عموماً انتخاب و وضع برنامه نوبت کاری، تغییر شرایط محیط کار، گزینش افراد و تعیین وظایف در هر شغل به عهده کارفرماست (مونک و فولکارد، ۱۹۹۷).

بیوریتیم یکی از جدیدترین مباحث در زمینه ارگونومی ذهن است که با شناخت جنبه های فکری، جسمی و روحی شخص می‌تواند در بالا بردن میزان رضایت شغلی افراد موثر واقع شود. این مساله در مشاغل حساس و پیچیده از اهمیت بیشتری برخوردار است زیرا داشتن یک برنامه کاری متناسب با بیوریتیم کارکنان علاوه بر تاثیر مثبت در میزان رضایت شغلی کارکنان می‌تواند از بروز بسیاری از حوادث در محیط کار جلوگیری نماید (ربیعی، ۱۳۸۹).

اهمیت و ضرورت پژوهش:

فرسودگی شغلی شاخص مهمی از ناکارآمدی اجتماعی در محیط کار محسوب می‌گردد، با این ترتیب فرسودگی شغلی شایسته توجه جدی است که در صورت غفلت و بی‌توجهی بیشتر به آن، هزینه‌های هیجانی و مالی بسیار خواهد بود. فرسودگی شغلی بیش از آنکه به افراد مربوط باشد، حکایت از شرایط شغلی دارد. بر خلاف نظر عوام، این افراد نیستند که باید تغییر کنند بلکه سازمان‌ها و به خصوص محیط‌های کار فعلی هستند که نیاز به تغییر دارند (مسلش و لیتز، ۱۹۹۷).

از اثرات عمده فرسودگی شغلی می‌توان به کاهش عملکرد، تلاش برای یافتن مشاغل و حرفه‌های جدید نام برد اغلب قربانیان سندرم فرسودگی شغلی در واقع از لحاظ روانشناختی حالت کناره‌گیری پیشه می‌کنند و تا زمان بازنشستگی دچار چنین وضعیتی خواهند بود (سلطانی و روحانی، ۱۳۷۹).

پینز^۱ و مسلش (۱۹۸۱ و ۱۹۸۲) فرسودگی را مسری می‌دانند یعنی فردی که دچار فرسودگی شده باشد، خیلی زود گروهی از همکاران خود را مبتلا می‌کند. به همین سبب به علت اثرات مخربی که فرسودگی شغلی می‌تواند بر اثربخشی و عملکرد افراد داشته باشد، تشخیص فردی و جلوگیری از شیوع و تسری آن در سازمان ضروری به نظر می‌رسد (به نقل از سید جوادین و مرادی، ۱۳۸۵).

روند گسترش فزاینده نوبتکاری تحت تأثیر ۳ عامل متعامل شکل می‌گیرد. این عوامل عبارتند از: روند رو به رشد استفاده از ماشین آلات گران قیمت، روند رو به رشد دو درآمدی شدن خانواده‌ها و روند رو به رشد دو شغلی شدن. این سه عامل بر روی یکدیگر اثر متقابل داشته و به صورت بازخورد یکدیگر را متأثر می‌سازند و به این ترتیب نیاز به نوبت کاری را افزایش می‌دهند (مونک و فولکارد، ۱۹۹۷).

در ابتدای قرن ۱۹ تکنولوژی پروژه‌های تولید به گونه چشمگیری برای ارضای نیازهای جامعه معاصر پیشرفت کرده است. این پدیده باعث تکامل روش‌های استفاده اثربخش از منابع و نیروی انسانی موجود شده است. برخی کشورهای صنعتی نظام نوبت کاری را به عنوان رویکردی برای بهره‌وری از منابع انسانی و تضمین استمرار فعالیت صنایع و کارخانه‌ها اتخاذ کردند. در نتیجه جمعیت نوبت کار به گونه پیوسته‌ای رشد کرد و این رشد اکنون سریعتر از گذشته دنبال می‌شود. از سال ۲۰۰۴، یک پنجم نیروی کار دنیا به صورت شیفتی کار می‌کنند (سوزوکی^۲، ۲۰۰۴).

^۱ Pinze

^۲ Suzuki, K