

## بررسی تاثیر نوبت کاری بر استرس و بهره‌وری کارکنان در شرکت مونا پلیمر اسپادانا

حمید زمانی<sup>۱</sup>، علی آقایی فر<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دولت آباد،

<sup>۲</sup>استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمیرم، aghaeifar@gmail.com

### چکیده

هدف این پژوهش بررسی تاثیر نوبت کاری بر استرس و بهره‌وری کارکنان در شرکت مونا پلیمر اسپادانا به شیوه شبه تجربی بود. در این تحقیق دو گروه ۳۰ نفره از کارکنان در نظر گرفته شد ۳۰ نفر از کارکنان در شیفت عادی (روز کار) و ۳۰ نفر در شیفت شب مشغول بودند. پرسشنامه‌های بهره‌وری گلد و اسمیت (۱۹۸۰) و پرسشنامه استرس استاینمتر (۱۹۷۷) در اختیار دو گروه قرار گرفت. پایایی پرسشنامه‌ها برای پرسشنامه بهره‌وری ۰/۸۱ و برای پرسشنامه استرس شغلی ۰/۸۲ مورد تأیید قرار گرفت و روایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصین و استاد راهنما تأیید شد. داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از آزمون‌های کولموگروف اسمیرنوف و آزمون t مستقل تحلیل شدند.

نتایج نشان داد نوبت کاری سبب افزایش استرس شغلی کارکنان شرکت مونا پلیمر اسپادانا می‌شود. همچنین نوبت کاری سبب کاهش بهره‌وری کارکنان شرکت مونا پلیمر اسپادانا می‌گردد

### واژه‌های کلیدی

نوبت کاری، استرس، بهره‌وری

### مقدمه

نوبت کاری یکی از عوامل استرس‌زای شغلی بشمار می‌آید که بخش رو به تزایدی از جمعیت مشغول بکار را در سطح جهان تحت تأثیر قرار داده است، و همچنین از عوامل زیان‌آور محیط کار در حیطه ارگونومی سازمانی است و می‌تواند از جنبه‌های گوناگون اثراتی نامطلوب بر بهره‌وری سازمان و همچنین کیفیت زندگی کاری انسان، تأثیر بر تندرستی جسمانی و روانی، ایمنی و زندگی خانوادگی و اجتماعی فرد نوبتکار برجای گذارد (1).

نوبت کاری، هر نوع کاری که به‌طور منظم و معین در بیرون از درجه زمانی کار روزانه (۷ صبح تا ۶ بعدازظهر) انجام پذیرد را نوبت کاری گویند و دارای انواع مختلفی است که شامل: شیفت‌های ثابت که فرد به‌طور معمول در یک شیفت کار می‌کند (مثلاً شبکار)، شیفت در گردش که فرد در شیفت‌های مختلف کار می‌کند و ساعت کاری برنامه‌ریزی نشده است، و شیفت‌های گوش به زنگ نوع ویژه‌ای از نوبتکاری است (که در موارد اورژانسی گروه ویژه‌ای از کارکنان برای انجام وظایف خود فراخوانده می‌شوند) می‌باشد. اما پراستفاده‌ترین نظام شیفتی، نظامی است که تولید یا خدمت در شیفت‌های ۸ ساعته تنظیم می‌شود و به شیفت‌های: صبح، عصر و

شب مشهور می‌باشند. اصطلاح نوبتکاری وقتی استفاده می‌شود که کاری در یک دوره کاری روز زمانبندی می‌شود، یا وقتی که بیشتر ساعات کاری خارج از روزهای معمول هفته، نظیر: عصر، شب یا شیفت‌های آخر هفته اتفاق می‌افتد (2).

بدون شک نیروی انسانی به لحاظ توانایی بکارگیری دیگر عوامل تولید، مهمترین عنصر از عناصر سازمان در جهت رسیدن به اهداف بشمار می‌آید. ورود این عنصر مهم با ویژگی‌های خاص رفتاری و نیازهای پیچیده خود به درون سازمان مسئولیت‌های فراوانی را برای مدیریت به ارمغان خواهد آورد، که این مسئولیت به نوبه خود، لزوم تحقیق و تعمق در راستای شناخت انسان ایجاب می‌کند که در جهت تکامل قدم برمی‌دارد و در این راه، اراده همه انسانها بکارگیری حداکثر توانایی در جهت کسب رفاه بیشتر و تلاش به‌منظور تطبیق و هماهنگی با محیط و شرایط کار می‌باشد (3). اما نیروی انسانی با یک سری عوامل بازدارنده در درون و بیرون از سازمان مواجه است که امکان تطبیق و هماهنگی در همه زمینه‌ها برای وی مقدر نخواهد بود. لذا مدیران می‌کوشند تا با ایجاد انگیزه در کارکنان موجبات میل و رغبت بیشتر آنها را در جهت افزایش بهره‌وری فراهم آورند. از جمله این عوامل می‌توان به فشار روانی کارکنان در سازمان اشاره کرد و بدون شک یکی از عوامل ایجاد فشار، شرایط نامطلوب محیط کار می‌باشد که مدیران و مسئولان را ملزم می‌نماید تا با ایجاد محیطی امن و مناسب موجبات بهبود وضعیت روحی و روانی کارکنان را فراهم نمایند. یکی از عوامل فشارزای روانی در کارکنان، فشار روانی و استرس ناشی از نوبتکاری در کارکنان می‌باشد. بنابراین شناخت روحیه کارکنان و کوشش صمیمانه همراه با برنامه‌ریزی مؤثر به منظور ایجاد شرایط روحی و روانی مناسب در محیط کار می‌تواند عاملی مؤثر در افزایش فکر، انرژی و عواطف کارکنان گشته و موجب تغییراتی کیفی در سازمان گردد (1).

عدم هماهنگی بین نیازها با افراد و امکانات سازمان با آنچه که هر دوطرف در این‌گونه مواقع ارائه می‌گردد ممکن است موجب سرخوردگی و دلسردی شده و در نتیجه به زیان دوطرف سازمان و کارکنان تمام شود. همچنین مختل شدن زندگی اجتماعی و خانوادگی افراد از دیگر پیامدهای بسیار مهم نوبت کاری است. مثلاً شب کاری موجب می‌گردد که فرد نتواند در مهمانی‌های خانوادگی و دوستانه مثل عروسی، تولد، عیادت از بیمار و یا گفتن عرض تسلیت