

# The Sixth Conference on Human Resources Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

۱۱ و ۱۲ مرداد ۸۹

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



# به نام خدا

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



# بررسی تحلیلی اثرات روانی ، اجتماعی و خانوادگی نوپتکاری بر کارکنان تولیدی شرکت سایپا

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHARD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



# امروزه حدود یک سوم کارکنان در سراسر دنیا تحت عنوان نوپتکار قرار می گیرند .

در شرکت سایپا نیز تعداد قابل توجهی از  
کارکنان به صورت شیفتی ( نوپتکاری ) مشغول  
انجام وظیفه می باشند.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



# نوبتکاری به خاطر مغایر بودن با مقتضیات فیزیولوژیکی انسان و عاداتهای اجتماعی ماهیتی آسیب زا دارد .

نامنظمی چرخه های شبانه روزی در نوبتکاران و  
به تبع آن بی نظمی خواب و مشکلات سلامتی ؛  
ناهماهنگی وقت آزاد نوبتکاران با اعضای خانواده ،  
اقوام و ... ، انتظارات خانواده و جامعه از شاغل از  
مشکلات نوبتکاراست .

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHARD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



در روم باستان تحویل دهندگان کالا مجبور بودند برای کمتر شدن بار ترافیک گذرگاهها، کار خود را در ساعات شب انجام دهند.

همچنین در اکثر جوامع جهت حفظ امنیت شهرها و حراست از مرزها، نوبت کاری دارای پیشینه‌ای طولانی بوده و به صورت یک سنت درآمده است.

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و توسعه منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



# مشکلات نوبتکاری

۱- اختلال خواب

۲- مشکلات سلامتی

۳- محدودیت در روابط اجتماعی

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHARD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



## بررسی وضعیت سلامت عمومی و تعارض نقش شغلی خانوادگی در شیفت کاران شرکت سایپا

(داده ها بدون احتساب مشخصات بدون پاسخ می باشد)

شیفت کاری			وضعیت تأهل		متغیر
شیفت ۳	شیفت ۲	روزکار	متأهل	مجرد	شاخص آماری
۱۶۱	۸۶	۱۱۱	۳۱۶	۳۸	فراوانی
۴۵	۲۴	۳۱	۸۸	۱۲	درصد

گروه های سنی				متغیر
۴۱ سال به بالا	۳۶ - ۴۰	۳۱ - ۳۵	زیر ۳۰ سال	شاخص آماری
۸۷	۱۱۳	۶۹	۵۹	فراوانی
۲۶	۳۴	۲۱	۱۸	درصد



○ فرضیه اول: بین سه گروه روزکار ، دو شیفت کار و سه شیفت کار در ابعاد سلامت عمومی تفاوت وجود دارد ○

فرضیه دوم: بین سه گروه روزکار ، دو شیفت کار و سه شیفت کار در ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی تفاوت وجود دارد

فرضیه سوم: بین گروه های سنی در ابعاد سلامت عمومی تفاوت وجود دارد

فرضیه چهارم: بین سه گروه روزکار ، دو شیفت کار و سه شیفت کار در ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی تفاوت وجود دارد

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی

- ابزار سنجش : پرسشنامه سلامت عمومی و پرسشنامه تعادل کار و زندگی

موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی

سازمان گسترش و نوسازی منابع ایران

www.IPHRD.org

Institute for Productivity and Human Resource Development



The Sixth  
Conference  
on Human  
Resources  
Development



ششمین  
کنفرانس  
توسعه  
منابع  
انسانی



سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	ابعاد سلامت عمومی
./۰۰۱	۱۳/۶۶۷	۴/۴۸۵	۲	۸/۹۷۱	بین گروه ها	جسمانی
		۰/۳۲۸	۳۵۵	۱۱۶/۵۰۷	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۱۲۵/۴۷۷	کل	
./۰۰۱	۲۳/۹۷۵	۷/۳۸۳	۲	۱۴/۷۶۵	بین گروه ها	اضطراب
		۰/۳۰۸	۳۵۵	۱۰۹/۳۱۷	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۱۲۴/۰۸۳	کل	
./۰۰۱	۳۲/۶۰۲	۱۹/۱۰۰	۲	۳۸/۱۹۹	بین گروه ها	کنش اجتماعی
		۰/۵۸۶	۳۵۵	۲۰۷/۹۷۶	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۲۴۶/۱۷۵	کل	
./۰۰۱	۳۹/۳۷۶	۱۹/۵۱۲	۲	۳۹/۰۲۵	بین گروه ها	افسردگی
		۰/۴۹۶	۳۵۵	۱۷۵/۹۱۵	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۲۱۴/۹۴۰	کل	
./۰۰۱	۶۹/۶۷۰	۱۱/۴۵۱	۲	۲۲/۹۰۳	بین گروه ها	سلامت کلی
		۰/۱۶۴	۳۵۵	۵۸۰/۳۵۰	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۸۱/۲۵۳	کل	



سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی
. / . ۰۰۱	۲۸ / ۶۷۳	۱۷ / ۱۴۷	۲	۳۴ / ۲۹۴	بین گروه ها	تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از شغل)
		۰ / ۵۹۸	۳۵۵	۲۱۲ / ۲۹۵	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۲۴۶ / ۵۸۹	کل	
. / . ۰۰۱	۴۶ / ۰۸۳	۲۰ / ۷۴۳	۲	۴۱ / ۴۸۷	بین گروه ها	تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از خانواده)
		۰ / ۴۷۱	۳۵۵	۱۶۷ / ۰۴۶	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۲۰۸ / ۵۳۲	کل	
. / . ۰۰۱	۶۳ / ۱۸۷	۱۸ / ۴۷۸	۲	۳۶ / ۹۵۶	بین گروه ها	تعارض کل
		۲۹۲	۳۵۵	۱۰۳ / ۸۲۱	درون گروه ها	
		-	۳۵۷	۱۴۰ / ۷۷۷	کل	

طبق جداول فوق همانگونه که مشاهده می نمایید، تفاوت بین شیفت های کاری در عامل تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از شغل) ( $P < ۰/۰۰۱$ ,  $F = ۲۸/۶۷$ ) تعارض نقش شغلی خانوادگی (ریزش از خانواده) ( $P < ۰/۰۰۱$ ,  $F = ۴۶/۰۸$ ) و تعارض کل ( $P < ۰/۰۰۱$ ,  $F = ۶۳/۱۸$ ) معنادار است. به دلیل اینکه گروه ها نابرابر است از آزمون تعقیبی شفه برای بررسی دو به دو گروه ها استفاده شده است.

میانگین	تعداد	نتایج آزمون شفه			گروه های نوبت کاری	ابعاد سلامت عمومی
		شيفت <sup>۳</sup>	شيفت <sup>۲</sup>	روزکار		
۱/۸۳	۱۱۱	*			روزکار	جسمانی
	۸۶	*			شيفت <sup>۲</sup>	
	۱۶۱		*	*	شيفت <sup>۳</sup>	
۲/۰۴	۱۱۱	*			روزکار	اضطراب
	۸۶	*			شيفت <sup>۲</sup>	
	۱۶۱		*	*	شيفت <sup>۳</sup>	
۲/۱۵	۱۱۱	*			روزکار	کنش اجتماعی
	۸۶	*			شيفت <sup>۲</sup>	
	۱۶۱		*	*	شيفت <sup>۳</sup>	
۲/۳۷	۱۱۱	*	*		روزکار	افسردگی
	۸۶	*		*	شيفت <sup>۲</sup>	
	۱۶۱		*	*	شيفت <sup>۳</sup>	
۲/۴۷	۱۱۱	*			روزکار	کلی
	۸۶	*			شيفت <sup>۲</sup>	
	۱۶۱		*	*	شيفت <sup>۳</sup>	

میانگین	تعداد	نتایج آزمون شفه			منبع تغییرات	ابعاد تعارض نقش شغلی خانوادگی
		۳ شیفت	۲ شیفت	روز کار		
۲/۴۷	۱۱۱	*			روز کار	تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از شغل)
	۸۶	*			۲ شیفت	
	۱۶۱		*	*	۳ شیفت	
۲/۴۶	۱۱۱	*			روز کار	تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از خانواده)
	۸۶	*			۲ شیفت	
	۱۶۱		*	*	۳ شیفت	
۲/۴۷	۱۱۱	*			روز کار	تعارض کل
	۸۶	*			۲ شیفت	
	۱۶۱		*	*	۳ شیفت	

مطابق جدول شماره ۷ بین گروه روز کار و ۳ شیفت کاران تفاوت معناداری در میانگین ها مشاهده می شود. بین گروه ۲ شیفت و ۳ شیفت نیز تفاوت معناداری وجود دارد. با مشاهده میانگین ها مشخص می گردد که تعارض نقش شغلی-خانوادگی (ریزش از شغل) ۳ شیفت کاران بیش از تعارض نقش شغلی-خانوادگی (ریزش از شغل) ۲ شیفت و ۱ شیفت می باشد.



در عامل تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از خانواده) نیز گروه روزکار تفاوت معناداری با گروه ۳ شیفت دارد. همچنین گروه ۲ شیفت نیز تفاوت معناداری با گروه ۳ شیفت در این عامل دارد. مقایسه میانگین ها نشان دهنده تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از خانواده) بیشتری در گروه ۳ شیفت از گروه ۲ شیفت و ۱ شیفت می باشد.

همچنین در مجموع تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از شغل) در ۳ گروه بیش از تعارض نقش شغلی - خانوادگی (ریزش از خانواده) می باشد و نشانگر این موضوع می باشد که احتمال دارد جو خانواده تحت تأثیر مسائل و مشکلات محیط کار واقع شود. در مجموع تعارض کلی نقش شغلی خانوادگی شیفت روزکار با ۳ شیفت کار تفاوت معناداری دارد و همچنین گروه ۲ شیفت کار نیز در این عامل تفاوت معناداری با ۳ شیفت دارد. میانگین ها نشان دهنده میانگین بزرگتر ۳ شیفت کاران از ۲ شیفت و ۱ شیفت می باشد و این موضوع نشانگر این است که شیفت ۳ از تعارض کلی نقش شغلی - خانوادگی بیشتری از شیفت ۲ و ۱ برخوردار است.



سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منبع تغییرات	ابعاد سلامت عمومی
-/.۰۰۱	۵/۹۷	۱/۹۸	۳	۵/۹۴	بین گروه ها	جسمانی
		-/.۳۳	۳۱۴	۱۰۴/۱۲۲	درون گروه ها	
		-	۳۱۷	۱۱۰/۰۶۴	کل	
-/.۸۸	-/.۲۱	-/.۰۶۸	۳	-/.۲۰۵	بین گروه ها	اضطراب
		-/.۳۲	۳۱۴	۱۰۰/۶۱	درون گروه ها	
		-	۳۱۷	۱۰۰/۸۱	کل	
-/.۳۱	۱/۱۹	-/.۷۹	۳	۲/۳۸	بین گروه ها	کنش اجتماعی
		-/.۶۶	۳۱۴	۲۰۹/۱۸	درون گروه ها	
		-	۳۱۷	۲۱۱	کل	
-/.۰۰۱	۶/۳۵	۳/۶۶	۳	۱۰/۹۹	بین گروه ها	افسردگی
		-/.۵۷	۳۱۴	۱۸۱/۰۸	درون گروه ها	
		-	۳۱۷	۱۹۲/۰۸	کل	
-/.۰۰۱	۵/۲۵	۱/۱۲۱	۳	۳/۳۶	بین گروه ها	سلامت عمومی کلی
		-/.۲۱۳	۳۱۴	۶۶/۹۵	درون گروه ها	
		-	۳۱۷	۷۰/۳۱	کل	

میانگین	تعداد	نتایج آزمون شفه				گروه های سنی	ابعاد سلامت عمومی
		۴۰ سال به بالا	۳۶ - ۴۰	۳۱ - ۳۵	زیر ۳۰ سال		
۱/۴۹	۴۹	*		*		زیر ۳۰ سال	جسمانی
۱/۸۰	۶۹				*	۳۵ - ۳۱	
۱/۵۹	۱۱۳	*				۴۰ - ۳۶	
۱/۸۴	۸۷		*		*	۴۰ سال به بالا	
۱/۸۱	۴۹					زیر ۳۰ سال	اضطراب
۱/۸۱	۶۹					۳۵ - ۳۱	
۱/۸۳	۱۱۳					۴۰ - ۳۶	
۱/۸۷	۸۷					۴۰ سال به بالا	
۱/۶۳	۴۹					زیر ۳۰ سال	کنش اجتماعی
۱/۷۸	۶۹					۳۵ - ۳۱	
۱/۸۰	۱۱۳					۴۰ - ۳۶	
۱/۹۰	۸۷					۴۰ سال به بالا	
۱/۷۱	۴۹	*				زیر ۳۰ سال	افسردگی
۲/۰۴	۶۹					۳۵ - ۳۱	
۲/۰۲	۱۱۳					۴۰ - ۳۶	
۲/۲	۸۷				*	۴۰ سال به بالا	
۱/۶۶	۴۹	*				زیر ۳۰ سال	کل
۱/۸۶	۶۹					۳۵ - ۳۱	
۱/۸۹	۱۱۳					۴۰ - ۳۶	
۱/۹۸	۸۷				*	۴۰ سال به بالا	

همانگونه که در جدول شماره ۸ مشاهده می شود در ابعاد سلامت عمومی، بین چهار گروه سنی در عامل جسمانی ( $F=5/97$ ,  $P<0/001$ ) عامل افسردگی ( $P<0/001$ ) و سلامت عمومی ( $F=6/35$ ,  $P<0/001$ ) تفاوت معناداری وجود دارد و همانطور که در جدول شماره ۹ مشاهده می شود آزمون شفه در عامل جسمانی بین گروه زیر ۳۰ سال و گروه ۳۱ - ۳۵ سال و بین گروه زیر ۳۰ سال با گروه سنی بالای ۴۰ سال تفاوت معناداری مشاهده می شود. بین گروه سنی بالای ۴۰ سال و گروه ۳۶ - ۴۰ سال نیز در عامل جسمانی تفاوت معناداری وجود دارد میانگین ها نشان می دهد که با بالا رفتن سن مشکلات فیزیکی و جسمانی کارکنان بیشتر شده است. در دو عامل اضطراب و کنش اجتماعی تفاوت معناداری بین میانگین ها نبوده است. هرچند که میانگین های میزان اضطراب و اختلال در کنش اجتماعی بیشتری را در گروه سنی بالای ۴۰ سال نشان می دهد. در عامل افسردگی تفاوت معناداری بین گروه بالای ۴۰ سال و گروه زیر ۳۰ سال مشاهده می شود. میانگین ها نشان می دهد میزان افسردگی در گروه بالای ۴۰ سال بیشتر از گروه زیر ۳۰ سال است و سلامت عمومی کل نیز تفاوت معناداری بین گروه سنی بالای ۴۰ سال با گروه سنی زیر ۳۰ سال را نشان می دهد. این موضوع نشان می دهد که با بالا رفتن سن ، کارکنان مشکلات بیشتری را در حوزه های سلامت عمومی نشان می دهند.