

مقایسه آسیب های شغلی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان*

Comparing careers pathology of male and female
employees of Isfahan municipality

F. Sadat dibaj: M.A in career counseling
E-mail: f_dibaj@yahoo.com

F. Bahrami, Ph.D: Isfahan Uni.

M. R. Abedi, Ph.D: Isfahan Uni.

فاطمه السادات دیباج: کارشناس ارشد مشاوره شغلی

دکتر فاطمه بهرامی: دانشگاه اصفهان

دکتر محمدرضا عابدی: دانشگاه اصفهان

Abstract: Aim: The purpose of this article is to compare career pathology of male and female employees of Isfahan municipality in 2005-2006. The study uses descriptive **methods:** The statistical population comprisea of employees selected eleven regions of Isfahan municipality. form this purpose, 166 perrtici part were selected using simple random sampling method and were evaluated by questionnaires. The most important findings of this study are that among three levels of careers pathology , there was a significant difference between male and female employees in term of inter-personal problems. **Results:** Aloo show that female employees are more effected than male employees. In the category. of intra-personal problem, there is only significant difference between male and female employees in the sub category of job maturity so that women report more problem than men in this regard, There is no significant difference in interpersonal and meta personal problem between male and female employees. **Conclusions:** According to Super Theory? In ovdor to help female personel one can provide oppourtunition such as hawing responsihility in life desire to choose and analyze and qathering of information as well as helping to designed plan activation. This can be offened to women in childhood and at different stage in their liven.

چکیده: هدف پژوهش حاضر تعیین آسیب های شغلی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان در سال ۸۵-۱۳۸۴ است. **روش** پژوهش توصیفی است و جامعه آماری مجموعه کارمندان مناطق یازده گانه شهرداری شهر اصفهان و نمونه ۱۶۶ نفر (۹۵ کارمند مذکر و ۷۱ کارمند مؤنث) بود که به طور تصادفی انتخاب شدند و با پرسشنامه آسیب شناسی شغلی (محقق ساخته، ۱۳۸۴) مورد ارزیابی قرار گرفتند. مهم ترین یافته های پژوهش این بود که از بین سه طبقه اصلی آسیب های شغلی تنها در طبقه آسیب های درون فردی بین زنان و مردان تفاوت معنادار بود در این طبقه زنان بیش از مردان دچار آسیب بودند. در طبقه آسیب های درون فردی نیز تنها در زیر طبقه بلوغ حرفه ای بین زنان و مردان تفاوت معنادار بود و باز هم از این حیث زنان بیش تر از مردان دچار مشکل بودند. اما در طبقه آسیب های بین فردی و فرا فردی بین زنان و مردان تفاوت معناداری مشاهده نشد. **نتیجه گیری:** با توجه به نظریه سوپر، می توان به کارمندان زن از کودکی و در مراحل مختلف زندگی با دادن فرصت هایی از قبیل داشتن مسئولیت در زندگی، رغبت به انتخاب، جمع آوری، تحلیل اطلاعات، تهیه طرح و برنامه ریزی برای عمل و فعالیت کمک کرد.

Keywords: career pathology, female, male, municipality, personnel

کلید واژه: آسیب های شغلی، زن، شهرداری، کارمندان، مرد

مقدمه

کار قسمت اعظمی از اوقات زندگی هر فرد را به خود اختصاص می دهد، حتی انسان از طریق کار نیازهای زندگی را برطرف می کند و در عین حال از کار نیز لذت می برد و به خاطر کار کردن زندگی می کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۴). کار ضرورت توسعه است و توسعه تأمین کننده منافع ملت و آحاد افراد جامعه است. نیروی شاغل بخش مولد جامعه را تشکیل می دهد، به همین دلیل شرایط، محیط و توجه به بهداشت روانی در محیط کار اهمیت زیادی دارد (دیباچ، ۱۳۸۸).

هرچند نمی توان منکر وجود تفاوت های فردی بین زنان و مردان شد و نتایج پژوهش ها نیز نشان دهنده این مسئله است که زنان و مردان حتی از آغاز تشکیل نطفه با یکدیگر تفاوت دارند اما این تفاوت ها در موفقیت و شکست آن ها در رهبری و در شغلشان نقش اساسی بر عهده ندارد. ساعتچی (۱۳۸۲) در مقاله ای تحت عنوان چرا زنان هنوز به مقامات بالا نمی رسند می نویسد: تعداد زنانی که امروز به کار در خارج از محدوده خانواده می پردازند بیش از گذشته است، درجات تحصیلی آن ها افزایش یافته و برای تصدی پست های بالاتر نیز آموزش بیشتری دیده اند. با این حال هنوز هم قربانی تصورات قالبی و فرهنگی هستند که به مردان اجازه می دهد مانع پیشرفت آن ها در کارشان شوند. بنابراین یکی از مشکلات عمده زنان شاغل، درگیر شدن با تعارضی است که یک طرف آن مسئولیت های خانواده و طرف دیگر آن وظایف شغلی قرار دارد و با توجه به این مسئله نیمی از جمعیت کشور از تلاش جهت بهره وری ملی محروم شده اند. از آن جا که نقش زنان در افزایش بهره وری ملی بالا است مشارکت زنان در فعالیت های علمی، اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و نظایر آن باعث می شود تا مردان نیز در زمینه های گوناگون و مورد علاقه خود تلاش بیشتری داشته باشند و انتخاب افراد برای تصدی مشاغل مختلف نه بر اساس عدم حضور زنان در محیط های کار، بلکه بر اساس شایستگی آن ها جهت تصدی هر شغل انجام گیرد.

نتایج پژوهش های جدید در تأیید این نظریه است که زنان در پست های مدیریت در مقایسه با مردان در همین پست ها احساس قدرت کمتری می کنند و دلیل این احساس اقدامات رسمی و غیر رسمی افرادی بوده است که خواسته یا ناخواسته علاقه مند به پذیرش پست های مدیریت به وسیله مردان بوده اند (ساعتچی، ۱۳۸۲).

شماری از مطالعات نشان می دهد که زنان ممکن است مستعد تعارضات نقشی بین کار و خانه باشند. احتمالاً به این دلیل که آنان به طور سنتی مسئولیت خانوادگی بیشتری را بر عهده گرفته اند. زنان شاغل حداقل آنانی که فرزندی دارند احساس گناه و تعارض قابل توجه و فقدان همدردی از جانب کارفرمایان را تجربه می کنند (فلچر، ۱۳۸۱). از طرف دیگر موانع سازمانی نیز

باعث می شود عملکرد شغلی زنان کاهش پیدا کند. دسترسی محدود زنان به پست های بالاتر، مشکلات مربوط به شبکه ارتباطی غیر رسمی صاحبان قدرت در سازمان ها و تقسیم پست ها و مقام ها بین خود و نیز فقدان مهدکودک های مناسب در بعضی سازمان ها نمونه ای از این گونه موانع سازمانی محسوب می شود (ساعتچی، ۱۳۸۲).

بررسی ها نشان می دهد بحران های حرفه ای منعکس کننده حجم کاری مشکلات بین فردی و ناکامی در محیط کار است و این مشکلات به طور خاص به وسیله زنان تجربه می شود و با حالاتی مثل اضطراب، خشم سرکوب شده و نشانگان افسردگی خود را نشان می دهد (هاتری و لیندمن^۱، ۲۰۰۲). پژوهش ها نشان دهنده این مسئله است که با وجود افزایش چشمگیر زنان تحصیل کرده در دنیا اما باز هم جایگاه آن ها تغییر چشمگیری پیدا نکرده و روند حرکت رو به بالای آن ها سخت و کند بوده است که یکی از دلایل این مسئله وجود مسئولیت های توأم شغلی و خانوادگی است که مانع پیشرفت حرفه ای آنان می شود (چانانا^۲، ۲۰۰۳). از نگرانی های عمده زنان شاغل وجود تعارض بین خانواده و شغل است. یافته ها حاکی از وجود فشار بر زنان شاغل به دلیل ایفای نقش های چند گانه و همزمان همچون مدیریت، مادر، همسر و سرپرست بودن است (لودر^۳، ۲۰۰۵).

از نظر پلاک^۴، سرریز شدن منفی و سرریز شدن مثبت نقش های کاری به نقش های خانوادگی بیشتر برای مردان است تا زنان، همچنین زنان بیشتر سرریز شدن نقش های خانوادگی به نقش های شغلی را تجربه می کنند. در مقایسه با این نظر کروتز^۵ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) دریافت اگر چه هم زنان و هم مردان معتقدند نقش های خانوادگی آن ها بر نقش های شغلیشان تأثیر می گذارد اما زنان در مقایسه با مردان به میزان بیشتری تجربه سرریز شدگی از نقش های خانوادگی به نقش های شغلی را دارند و خواسته های خانوادگیشان بیشتر برای آن ها در زمان کاریشان محدودیت ایجاد می کند. به همین طریق ویدانوف^۶ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) گزارش داد که در مقایسه با مردان تقاضاهای خانوادگی زنان بر تصور تعارض شغل - خانواده در آن ها به شدت مؤثر است. مک ایون و بارلینگ^۷ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) دریافتند

۱. Hutry & Lindeman

۲. Chnana

۳. Loder

4. Rogers & May

5. Crouter

6. Voydanoff

7. MacEwen & Barling

مقایسه آسیب های شغلی کارمندان زن و ...

زمانی که جنبه‌هایی از کار به نظر می‌رسد با خانواده متداخل است زنان بیشتر از مردان به اضطراب و افسردگی دچار می‌شوند.

در پژوهشی در زمینه تأثیر نوبت کاری (پرسر^۱، همچنین وایت و کیت^۲ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) دریافتند شیفت شب و دیگر شیفت های غیراستاندارد کاری هم برای زنان و هم مردان بی ثباتی زناشویی را افزایش می‌دهد. پلک و استینس^۳ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳)، نشان دادند در بین زوج هایی که هر دو دارای درآمدند جدول زمان کاری زنان و مردان زندگی خانوادگی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

در مورد مردان بیشتر احتمال دارد برنامه کاری آن‌ها منطبق با زندگی خانوادگیشان باشد. در مقایسه با پژوهش های گذشته پژوهش بولجر^۴ (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) نشان داد هم زندگی کاری زنان هم زندگی کاری مردان تحت تأثیر استرس زهای خانوادگی قرار می‌گیرد همچنین برای هر دوی زوجین تجربه تأثیر نقش های خانوادگی وجود دارد. نهایتاً بولجر و دیگر پژوهشگران دریافتند در مقایسه با زنان، شوهران بیشتر تحت تأثیر سرریز شدن از استرس زهای خانوادگی مثل مشاجره با همسر، بحث با فرزندان و احساس گرانباری، به نقش های شغلی قرار می‌گیرند. قراردادهای جنسی در جامعه ممکن است مردان را کمتر از زنان وابسته به خواسته‌های عملی و عاطفی نقش های خانوادگی کند به همین دلیل کمتر از زنان قادرند فشارهای مرتبط با این نقش ها را طبقه‌بندی کنند. راجرز و می (۲۰۰۳) دریافتند افزایش ناسازگاری زناشویی منجر به افزایش درآمد زنان متأهل می‌شود و احتمال ورود به کار را برای زنان خانه دار افزایش می‌دهد.

یافته‌ها فرایند سرریز شدن یکسانی را هم برای زنان و هم مردان متأهل تأیید می‌کند اگر چه زنان متأهل ابتدا به مسئولیت مراقبت از فرزندان و وظایف خانه‌داری توجه می‌کنند و میزان فشار کاری آن‌ها کمتر از مردان است اما مدت زندگی زنان متأهل مثل مردان متأهل به فشار کاری آن‌ها وابسته است (راجرز و می، ۲۰۰۳).

به طور کلی جنس پیش بینی کننده معتبری برای ارزش های کاری نیست، اما استثنائاً در مورد استقلال و استفاده از مهارت ها، به نظر می‌رسد ارزش استقلال و خودمختاری برای زنان در محیط کار عامل مهمی در احساس رضایت از شغل باشد. در حقیقت محدودیت در داشتن استقلال و نداشتن مسئولیت منجر به رضایت شغلی کمتر و تعهد حرفه‌ای پائین در زنان می‌شود

1. Presser

2. White & Keite

3. Pleck & Staines

4. Bolger

(فارنهام، پترایدز، توسیزز، پاپاس و گارود^۱، ۲۰۰۵). پژوهش های میتو و زجاجک نشان داد زنان در مقایسه با مردان در آمریکا نسبت به شغل خود متعهدترند. شاید از دلایل آن داشتن مشکل در یافتن شغل دیگر و کمبود گزینه‌های ارائه شده به کارمندان برای انتخاب باشد که همگی از موانع مرتبط با تأهل و خانواده است و به عضویت درآمدن در یک سازمان را برای زنان مشکل تر می‌کند (پترسون، پویا و سوس^۲، ۲۰۰۳). نتایج پژوهش های نشان داد زنان و مردان به یک میزان نگران پیامدهای شغلی و خانوادگی هستند و به یک میزان از این مسائل تأثیر می‌پذیرند (اندرسون، کوفی و بیرلی^۳، ۲۰۰۰).

بررسی و مطالعه آهولا^۴ (۲۰۰۵) در زمینه تفاوت بین فرسودگی شغلی و افسردگی نشان داد فرسودگی شدید غالباً با اختلال افسردگی اساسی مرتبط است تا با افسرده‌خویی یا افسردگی خفیف، هر چند اختلال افسردگی در بین زنان شایع تر از مردان است. در همین راستا یافته‌ها نشان داد خطر ابتلا به اختلال افسردگی اساسی در صورت وجود فرسودگی مزمن در مردان بیشتر است و این مسئله می‌تواند منعکس کننده اهمیت کار در زندگی مردان باشد.

نتایج پژوهش های توکر، شاپیرا، برلینر، ملامد و شیروم^۵ (۲۰۰۵) نشان داد، در بین زنان فرسودگی شغلی با واکنش‌های پروتئینی و تراکم آنزیم‌ها همبستگی مثبت و با اضطراب همبستگی منفی دارد در حالی که در مردان افسردگی با واکنش‌های پروتئینی و تراکم آنزیم‌ها همبستگی مثبت و با فرسودگی و اضطراب همبستگی منفی دارد، بنابراین فرسودگی، افسردگی و اضطراب در بین زنان و مردان اثرات متفاوتی بر جسم آن‌ها دارد.

به منظور بررسی دقیق و عمیق تر آسیب های شغلی لازم است در این زمینه از الگوهای دقیق و آزمون شده استفاده شود در همین راستا دو الگویی که در این زمینه از دیگر الگوها کاربردی تر است توضیح داده می‌شود. باساکا^۶ (۲۰۰۲) پیشنهاد می‌کند که مشاوران یک رویکرد طبقه بندی شده با دو حوزه مفهومی بین فردی و درون فردی را برای ارزیابی مشکلات شغلی مراجعان خود به کار برند. ارزیابی مشکلات شغلی با قراردادن یک مشکل شغلی در یکی از دو حیطه مشکلات درون فردی و مشکلات بین فردی، شروع می‌شود. استفاده از این چارچوب دو بخشی مفهوم ساده ای را فراهم می‌کند. در حیطه بین فردی به تعاملات بین فردی و محیط

1. Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas & Garrod
۲. Peterson, Puia & Suess
3. Anderson, Coffey & Byerly
4. Ahola, Horkonen, Isometsa, Nykyri, Aromma & Lonngvist
5. Toker, Shapira, Berliner, Melamed & Shirom
۶. Busacca

مقایسه آسیب های شغلی کارمندان زن و ...

اجتماعی اهمیت داده می شود که مراجع را احاطه کرده است. حوزه درون فردی به دنبال رشد و ترقی و کاهش ناراحتی است و تماس با احساسات، هیجانات و شناخت ها را شامل می شود این حوزه فرآیندهای درون فردی را دربر می گیرد و غالباً شامل درک پاسخ های روان شناختی مراجع است.

با توجه به الگوهای مختلف و نتایج پژوهش های گوناگون در زمینه بررسی مشکلات حرفه‌ای می توان کلیه عوامل بالقوه آسیب زا را که در ارتباط با حرفه کارمندان است با الگوی فرضی زیر طبقه بندی نمود. در این الگو انواع آسیب های شغلی به سه طبقه کلی و چندین زیر طبقه تقسیم شده است (دیباچ، ۱۳۸۸) که عبارتند از:

الف. آسیب های درون فردی که دربرگیرنده مسائل مربوط به شخص کارمند است و باعث اختلال در عملکرد وی می شود و شامل: ۱. آسیب های جسمانی که شامل مشکلاتی است که به واسطه کار در جسم کارمند ایجاد می شود. ۲. آسیب های عاطفی مشکلات عاطفی که در هنگام انجام کارها یا به واسطه انجام کارها در کارمند ایجاد می شود. ۳. آسیب های ارزشی که شامل ارزش های اجتماعی، سیاسی، هنری، تهوری، دینی، علمی است که در هنگام انجام فعالیت های کاری به آن ها توجه نمی شود. ۴. آسیب های شناختی که شامل آسیب ها و مشکلاتی است که در ارتباط با فعالیت های عالی مغز مثل توجه، تمرکز، خلاقیت، یادگیری های گذشته و حافظه پدید می آید. ۵. آسیب های مربوط به رشد حرفه ای کارمند که شامل نداشتن برنامه ریزی شغلی، آشنا نبودن با شغل، آگاه نبودن از توانایی ها و مهارت ها، داشتن عقاید و احساسات غیر واقع گرایانه نسبت به شغل است. ۶. آسیب های مربوط به فرسودگی شغلی کارمند شامل خستگی هیجانی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت است. ۷. آسیب های مربوط به نارضایتی شغلی کارمند که شامل نارضایتی کارمند از حقوق، عدم امنیت شغلی، نداشتن امکان ارتقاء (فرصت های ناعادلانه)، شرایط کاری نامناسب و داشتن روابط انسانی نامناسب است. ۸. آسیب های مربوط به تعهد حرفه ای که شامل عدم آشنایی با اهداف سازمان، عدم اعتقاد به اهداف سازمان، عدم تلاش برای موفقیت سازمان و تلاش برای ترک سازمان است.

ب. آسیب های بین فردی که شامل آن دسته از مشکلاتی است که کارمند در ارتباط با افراد دیگر چه در محیط کاری و چه خارج از آن با آن ها روبرو است و باعث اختلال در عملکرد وی می گردد و شامل: ۱. آسیب های مربوط به نا هماهنگی شغل فرد با خانواده وی. ۲. آسیب های مربوط به ارتباطات کارمند با ارباب رجوع. ۳. آسیب های مربوط به ارتباطات کارمند با همکاران. ۴. آسیب های مربوط به ارتباطات کارمند با رئیس (شهردار منطقه محل خدمت).

ج. آسیب‌های فردی که بیشتر مشکلات مربوط به شغل کارمند است و باعث اختلال در عملکرد کاری وی می‌شود و شامل: ۱. مشکلات مربوط به حقوق، مزایا و امنیت شغلی. ۲. مشکلات مربوط به سیاست‌های سازمان است که شامل روشن نبودن سیاست‌های سازمان، توجه نبودن افراد نسبت به سیاست‌ها در سازمان، تغییر مکرر سیاست‌ها در سازمان، تغییر یکباره سیاست‌ها، مشارکت کم یا زیاد و مغایرت داشتن سیاست‌ها با سلامت جسمانی یا روانی کارمندان است. ۳. مشکلات مربوط به مدیریت که شامل مشکلات شخصیتی مدیر، عدم وجود سیستم بازخورد، عدم وجود سیستم ارزیابی، عدم وجود سیستم دریافت نظرات و احساسات، عدم اطلاع رسانی صحیح، عدم سازمان‌دهی صحیح روابط و عدم آشنایی مدیر با اصول مدیریت است. ۴. مشکلات مربوط به نقش‌های شغلی و یا ماهیت شغل که شامل حجم زیاد یا کم کار، چالش-انگیز نبودن، یکنواختی و نداشتن تنوع در انجام کار و لذت بخش نبودن کار است. ۵. مشکلات مربوط به شرایط فیزیکی کار که شامل مشکلاتی در زمینه صوت، نور، آلودگی، ارگونومی و ایمنی است. ۶. آسیب‌های مربوط به تأثیر کار بر بیماری جسمانی و یا روان‌شناختی کارمند و یا تأثیر بیماری جسمانی و یا روان‌شناختی بر عملکرد کاری کارمند است. ۷. آسیب‌های مربوط به ناهماهنگی فرد با شغلش از جنبه‌های مختلف جسمی، شخصیتی، شناختی، ارزشی و خانواده است.

در این مقاله آسیب‌های مختلف شغلی در بین زنان و مردان کارمند بررسی شده و هدف از این مقایسه در درجه اول مشخص کردن آسیب‌های شغلی کارمندان زن و در درجه دوم مقایسه کردن این مشکلات با آسیب‌های کارمندان مرد است تا بتوان از این طریق با شناسایی این مشکلات و علل بنیادی آن‌ها ابتدا تا حد امکان از بروز آن‌ها جلوگیری نمود. سپس در جهت ایجاد محیطی مناسب‌تر و منطبق‌تر تلاش کرده و عادلانه‌تر در مورد عملکرد کارمندان زن قضاوت نمود. روند پژوهش ابتدا با این سوال شروع شد که مشکلات و آسیب‌های شغلی کارمندان زن چیست و ثانیاً آیا بین مشکلات شغلی کارمندان زن و مرد تفاوت وجود دارد یا نه. آن‌چه انجام این پژوهش را موجه ساخت پیش‌فرض‌هایی بود که در تجربه اجتماعی و مطالعات خاص به دست آمد. پیش‌فرض‌هایی مثل این که شدت و عمق آسیب‌هایی مثل تعارض شغل _ خانواده در بین زنان یا مردان متفاوت است و یا وجود این احتمال که درگیری شغلی زنان و مردان با شغلشان متفاوت و احتمالاً ابتلاء آن‌ها به مشکلاتی مثل فرسودگی شغلی متفاوت است، آیا مشکلات ارتباطی و یا درونی در بین زنان و مردان تفاوت دارد؟ در این راستا، این پژوهش، گامی است کوتاه در میان گام‌های برداشته شده پیشین و گام‌های بلندی که در آینده برداشته خواهد شد.

سوال های پژوهشی

- ۱- آسیب های درون فردی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان کدام است؟
- ۲- آسیب های بین فردی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان کدام است؟
- ۳- آسیب های فرا فردی کارمندان زن و مرد شهرداری شهر اصفهان کدام است؟
- ۴- آیا بین آسیب های شغلی کارمندان زن شهرداری شهر اصفهان و آسیب های شغلی کارمندان مرد تفاوت وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی و محل آن، شهر اصفهان و به طور مشخص، مناطق یازده گانه شهرداری این شهر بوده است. نمونه آماری ۱۶۶ کارمند شهرداری، ۷۱ زن و ۹۵ مرد که بیش از ۱۰٪ از تعداد افراد کل جامعه بودند و به طور تصادفی ساده انتخاب شدند. برای دسترسی به مناطق با استفاده از شیوه تصادفی ۵ منطقه انتخاب و پرسشنامه ها با مراجعه مستقیم به کارمندان این مناطق به صورت حضوری و در مواردی هم غیر حضوری، برای تکمیل شدن داده شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه آسیب شناسی شغلی: این پرسشنامه محقق ساخته، یک ابزار ۱۷۰ سؤالی بود و بعد از اجراء مقدماتی در مورد یک نمونه ۴۷ نفری (۱۷ زن و ۳۰ مرد) از کارمندان شهرداری و حذف سوالات ناهمسان تعداد کل سوالات به ۱۱۰ سوال کاهش یافت. در این پرسشنامه تمامی آسیب-های شغلی در سه حیطه اصلی آسیب های درون فردی، آسیب های بین فردی و آسیب های فرافردی طبقه بندی شد و جهت پوشش تمامی آسیب های شغلی از درون این سه طبقه ۱۸ زیر طبقه بیرون آمد که در مجموع می توان به وسیله این ۱۸ طبقه ۱۱۰ آسیب را مورد بررسی قرار داد. جهت نمره گذاری هر یک از سوالات از طیف ۱ تا ۱۰ استفاده و از افراد خواسته شد شدت مسایل را از کمترین میزان یعنی ۱ به سمت بیشترین میزان یعنی ۱۰ مشخص کنند. پس از تصحیح هر پرسشنامه هر شخص یک نمره کلی، سه نمره در طبقات سه گانه و ۱۸ نمره در زیر طبقات کسب می کند که در این پژوهش برای پیش بینی ما نمره کلی یعنی نمره مجموع تمامی طبقات در نظر گرفته شده است. روایی^۱ محتوایی آزمون پس از ساخت به تأیید پنج متخصص در این زمینه رسید و از طریق آلفای کرونباخ پایایی^۲ آن ۰/۹۶ محاسبه شد. همچنین

۱. Validity

۲. Reliability

جهت سنجش روایی پرسشنامه همبستگی درونی بین طبقات اصلی محاسبه شد و نتایج نشان داد همبستگی آسیب های درون فردی و بین فردی ۰/۷۸، همبستگی آسیب های بین فردی و فرا فردی ۰/۷۸ و همبستگی آسیب های درون فردی و فرا فردی ۰/۸۰ است. همچنین پایایی^۱ پرسشنامه در طبقه آسیب های درون فردی ۰/۹۲، بین فردی ۰/۹۰ و فرا فردی ۰/۹۵ بود.

یافته ها

ویژگی های کلی پاسخگویان

جدول ۱. فراوانی پاسخ گویان برحسب جنس

جنس	فراوانی	درصد
مذکر	۹۵	۵۷/۲
مونت	۷۱	۴۲/۸
بدون پاسخ	-	-
کل	۱۶۶	۱۰۰

جدول ۲. فراوانی پاسخ گویان برحسب وضعیت تأهل

وضعیت تأهل	فراوانی	درصد
مجرد	۶۷	۴۰/۴
متأهل	۸۸	۵۳
بدون پاسخ	۱۱	۶/۶
کل	۱۶۶	۱۰۰

جدول ۱ فراوانی کارمندان برحسب جنس را نشان می دهد و جدول ۲ وضعیت تأهل کارمندان متأهل و مجرد را نشان می دهد.

۱. Validity

جدول ۳. فراوانی پاسخ گویان برحسب تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
زیردیپلم	۲۰	۱۲
دیپلم	۴۸	۲۸/۹
لیسانس	۶۳	۳۸
بالتر از لیسانس	۱۰	۶
بدون پاسخ	۲۵	۱۵/۱
کل	۱۶۶	۱۰۰

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار طبقات اصلی آسیب های شغلی

آسیب های شغلی	جنس	میانگین	انحراف معیار	تعداد
آسیب های درون فردی	زن	۱۵۰/۵۸	۳۸/۱۸	۷۱
	مرد	۱۳۸/۳۷	۴۴/۱۴	۹۵
آسیب های بین فردی	زن	۱۴۱/۰۸	۳۴/۳۰	۷۱
	مرد	۱۳۳/۹۷	۳۷/۷۶	۹۵
آسیب های فرا فردی	زن	۲۷۴/۱۲	۶۹/۱۲	۷۱
	مرد	۲۶۲/۰۴	۷۳/۰۰	۹۵

جدول ۳ درصد مدارک تحصیلی پاسخگویان و جدول ۴ طبقات اصلی آسیب های شغلی را نشان می دهد.

جدول ۵. تحلیل پراکندگی مربوط به ارتباط سه طبقه اصلی آسیب های شغلی و جنس

آسیب های شغلی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	اندازه اثر	توان آماری
آسیب های درون فردی	۶۳۲۸/۷۴	۱	۶۳۲۸/۷۴	۳/۶۶	۰/۰۵	۰/۰۲	۰/۴۷
آسیب های بین فردی	۲۰۵۱/۴۹	۱	۲۰۵۱/۴۹	۱/۵۵	۰/۲۱	۰/۰۰۹	۰/۲۳
آسیب های فرا فردی	۵۹۳۳/۹۳	۱	۵۹۳۳/۹۳	۱/۱۶	۰/۲۸	۰/۰۰۷	۰/۱۸

نتایج تحلیل پراکندگی جدول ۵ مربوط به ارتباط سه طبقه اصلی آسیب های شغلی و جنس است از این سه طبقه تنها در طبقه آسیب های درون فردی بین زنان و مردان تفاوت معنادار است و با مراجعه به جدول ۴ مشاهده می شود که این طبقه از آسیب ها در زنان بیشتر از مردان است.

جدول ۶. میانگین و انحراف معیار مربوط به زیر طبقه های آسیب های درون فردی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	جنس	طبقه مربوط به مشکلات درون فردی
۷۱	۹/۶۰	۲۶/۵۷	زن	مشکلات عاطفی
۹۵	۱۰/۱۴	۲۳/۶۵	مرد	
۷۱	۱۰/۴۶	۳۵/۲۹	زن	مشکلات شناختی
۹۵	۱۲/۶۴	۳۲/۷۵	مرد	
۷۱	۸/۳۳	۲۴/۴۷	زن	مشکلات ارزشی
۹۵	۹/۱۴	۲۳/۲۷	مرد	
۷۱	۵/۷۱	۱۶/۴۲	زن	مشکلات مربوط به بلوغ حرفه ای
۹۵	۶/۲۵	۱۳/۷۵	مرد	
۷۱	۷/۵۸	۱۹/۸۵	زن	مشکلات مربوط به تعهد حرفه ای
۹۵	۸/۱۳	۱۷/۸۰	مرد	
۷۱	۵/۹۰	۱۵/۴۰	زن	مشکلات مربوط به نارضایتی حرفه ای
۹۵	۶/۳۳	۱۴/۰۸	مرد	
۷۱	۵/۰۲	۱۲/۸۱	زن	مشکلات مربوط به فرسودگی شغلی
۹۵	۷/۵۲	۱۳/۰۵	مرد	

جدول ۷. تحلیل پراکندگی مربوط به ارتباط زیر طبقه های آسیب های درون فردی و جنس

توان آماری	اندازه اثر	معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات
۰/۴۶	۰/۰۲	۰/۰۶	۳/۵۳	۳۴۷/۵۹	۱	۳۴۷/۵۹
۰/۲۷	۰/۰۱	۰/۱۷	۱/۸۹	۲۶۱/۷۰	۱	۲۶۱/۷۰
۰/۱۴	۰/۰۰۵	۰/۳۸	۰/۷۶	۵۹/۰۱	۱	۵۹/۰۱
۰/۸۰	۰/۰۴	۰/۰۰۵	۷/۹۳	۲۸۸/۵۰	۱	۲۸۸/۵۰
۰/۳۷	۰/۰۱	۰/۰۹	۲/۷۵	۱۷۲/۲۸	۱	۱۷۲/۲۸
۰/۲۷	۰/۰۱	۰/۱۷	۱/۸۸	۷۱/۲۵	۱	۷۱/۲۵
۰/۰۵	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۰۵	۲/۲۵	۱	۲/۲۵

مقایسه آسیب های شغلی کارمندان زن و ...

نتایج مربوط به تحلیل پراکندگی جدول ۷ مربوط به ارتباط زیر طبقه های آسیب های درون فردی و جنس نشان می دهد که زنان و مردان در مشکلات مربوط به بلوغ حرفه ای تفاوت دارند. و با مراجعه به جدول ۶ می توان به این نتیجه رسید که زنان از نظر مشکلات مربوط به بلوغ حرفه ای بیش تر از مردان دچار آسیب هستند.

جدول ۸. میانگین و انحراف معیار مربوط به آسیب های بین فردی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	جنس	طبقه مربوط به آسیب های بین فردی
۷۱	۱۱/۰۶	۲۹/۱۹	زن	مشکلات مربوط به تعارض شغل و خانواده
۹۵	۱۱/۳۷	۲۸/۳۲	مرد	
۷۱	۱۲/۵۱	۳۷/۲۶	زن	مشکلات ارتباطی با همکاران
۹۵	۱۲/۵۳	۳۳/۸۴	مرد	
۷۱	۱۱/۹۶	۴۰/۳۰	زن	مشکلات ارتباطی با ارباب رجوع
۹۵	۱۱/۷۰	۳۸/۳۲	مرد	
۷۱	۱۳/۰۰	۳۴/۳۰	زن	مشکلات ارتباطی با رئیس
۹۵	۱۵/۰۱	۳۳/۴۸	مرد	

جدول ۹. تحلیل پراکندگی مربوط به ارتباط زیر طبقه های آسیب های بین فردی و جنس

توان آماری	اندازه اثر	معناداری	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	طبقه مربوط به آسیب های بین فردی
۰/۰۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۲۴	۳۰/۸۱	۱	۳۰/۸۱	مشکلات مربوط به تعارض شغل و خانواده
۰/۴۱	۰/۰۱	۰/۰۸	۳/۰۴	۴۷۶/۷۸	۱	۴۷۶/۷۸	مشکلات ارتباطی با همکاران
۰/۱۸	۰/۰۰۷	۰/۲۸	۱/۱۴	۱۵۹/۸۶	۱	۱۵۹/۸۶	مشکلات ارتباطی با ارباب رجوع
۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۷۱	۰/۱۳	۲۷/۶۹	۱	۲۷/۶۹	مشکلات ارتباطی با رئیس

نتایج جدول ۹ نشان می دهد زنان و مردان در زیر طبقه های آسیب های بین فردی تفاوت معناداری ندارند و زنان و مردان به میزان تقریباً یکسانی با این مسائل روبرو هستند.

جدول ۱۰. میانگین و انحراف معیار مربوط به زیر طبقه های آسیب های فرا فردی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	جنس	طبقه مربوط به مشکلات فرا فردی
۷۱	۱۳/۸۷	۴۷/۵۶	زن	مشکلات مربوط به سیاست های سازمان
۹۵	۱۶/۷۹	۴۶/۸۵	مرد	
۷۱	۱۳/۴۳	۳۸/۶۴	زن	مشکلات مربوط به شرایط فیزیکی
۹۵	۱۵/۱۲	۳۸/۴۳	مرد	
۷۱	۱۶/۴۱	۴۶/۹۸	زن	مشکلات مربوط به حقوق، مزایا و امنیت شغلی
۹۵	۱۵/۵۷	۴۵/۶۳	مرد	
۷۱	۱۳/۱۴	۴۳/۵۸	زن	مشکلات مربوط به نقش های شغلی
۹۵	۱۴/۱۷	۴۰/۱۸	مرد	
۷۱	۱۶/۰۶	۴۸/۶۶	زن	مشکلات مربوط به ناهماهنگی فرد با شغلش
۹۵	۱۶/۶۴	۴۵/۰۶	مرد	
۷۱	۳/۹۴	۱۰/۷۰	زن	اثر کار بر بیماری کارمندان
۹۵	۴/۲۶	۹/۹۵	مرد	
۷۱	۱۳/۲۳	۳۷/۷۰	زن	مشکلات مربوط به مدیریت
۹۵	۱۳/۷۶	۳۵/۹۱	مرد	

جدول ۱۱. تحلیل پراکندگی مربوط به ارتباط زیر طبقه های آسیب های فرا فردی و جنس

توان آماری	اندازه اثر	معناداری	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	طبقه مربوط به مشکلات فرا فردی
۰/۰۶	۰/۰۰۱	۰/۷۷	۰/۰۸	۲۰/۵۲	۱	۲۰/۵۲	مشکلات مربوط به سیاست های سازمان
۰/۰۵	۰/۰۰۰۱	۰/۹۲	۰/۰۰۹	۱/۹۰	۱	۱/۹۰	مشکلات مربوط به شرایط فیزیکی
۰/۰۸	۰/۰۰۲	۰/۵۹	۰/۲۸	۷۴/۵۲	۱	۷۴/۵۲	مشکلات مربوط به حقوق، مزایا و امنیت شغلی
۰/۳۹	۰/۰۱	۰/۰۹	۲/۸۹	۵۴۷/۱۸	۱	۵۴۷/۱۸	مشکلات مربوط به نقش های شغلی
۰/۲۸	۰/۰۱	۰/۱۶	۱/۹۵	۵۲۶/۲۵	۱	۵۲۶/۲۵	مشکلات مربوط به ناهماهنگی فرد با شغلش
۰/۲۰	۰/۰۰۸	۰/۲۵	۱/۳۳	۲۲/۶۳	۱	۲۲/۶۳	اثر کار بر بیماری کارمندان
۰/۱۳	۰/۰۰۵	۰/۳۸	۰/۷۵	۱۲۹/۹۶	۱	۱۲۹/۹۶	مشکلات مربوط به مدیریت

مقایسه آسیب های شغلی کارمندان زن و ...

بررسی نتایج جدول ۱۱ تحلیل پراکندگی مربوط به زیر طبقه آسیب های فرا فردی حاکی از این مسئله است که زنان و مردان در زمینه زیر طبقه های مشکلات فرا فردی که در جدول ۱۰ به آن‌ها اشاره شده است تفاوت معناداری ندارند و زنان و مردان تقریباً به یک میزان دچار این مشکلات هستند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش پلاک (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) مبنی بر این که سرریز شدن نقش های شغلی بر نقش های خانوادگی بیشتر در بین مردان و سرریز شدن نقش های خانوادگی به شغلی بیشتر در بین زنان است ناهمخوان است. زیرا در پژوهش حاضر سرریز شدن نقش های شغلی و خانوادگی برهم نه در مورد زنان و نه در مورد مردان مشاهده نشد.

همچنین نتایج این پژوهش با پژوهش کروتر (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) نیز ناهمخوان است و تحلیل نتایج، بخش شغل - خانواده و محدودیت زمان شغلی را به دلیل خواسته های خانوادگی نشان نداد. در مقایسه با پژوهش مک ایون و بارلینک (نقل از راجرز و می، ۲۰۰۳) که معتقدند تداخل وظایف کاری با وظایف خانوادگی اضطراب و افسردگی بیشتری را در زنان به وجود می آورد، پژوهش حاضر نشان داد بین زنان و مردان از لحاظ مشکلات عاطفی مثل اضطراب و افسردگی تفاوت معنادار نیست و این مسئله تا حدودی با پژوهش مک ایون و بارلینک همخوان است. زیرا می توان گفت احتمالاً یکی از دلایل ایجاد اضطراب و افسردگی تداخل وظایف شغلی و خانوادگی است و چون این آسیب در کارمندان شهرداری اصفهان است پس اضطراب و افسردگی نیز در بین آن‌ها به طور معناداری متفاوت نیست.

پژوهش حاضر نشان می دهد که میانگین نمره زنان و مردان از نظر تعهد حرفه ای با یکدیگر تفاوت دارد و زنان نسبت به شغل خود تعهد کمتری دارند اما این تفاوت معنادار نیست یعنی زنان و مردان تقریباً به یک میزان نسبت به شغل خود متعهدند و نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش های پارکر و مک ایوی (نقل از پترسون و همکاران، ۲۰۰۳) مبنی بر این که زنان به دلیل مشکل در استخدام نسبت به شغل خود متعهدترند ناهمخوان است. شاید این مسئله را بتوان به این صورت تفسیر کرد که چون کارکردن در کشور ما به صورت یک وظیفه برای زنان تلقی نمی شود احتمالاً آن‌ها تعهد مساوی و یا کمتر از مردان نسبت به شغل خود دارند.

نتایج پژوهش های کنونی با نتایج پژوهش های آهولا و همکاران (۲۰۰۵) مبنی بر این که اختلال افسردگی در بین زنان بیشتر از مردان است، ناهمخوان است زیرا زنان در مشکلات عاطفی که یکی از اجزاء آن افسردگی است با مردان تفاوت معناداری ندارند.

با توجه به نظریه رشدی سوپر می توان گفت بلوغ حرفه ای فرایند تکاملی تسلسلی است که به مجموعه ای از مراحل و وظایف تقسیم می شود. وی ویژگی های بلوغ حرفه ای را به این شرح می داند: مسئولیت، رغبت به انتخاب، جمع آوری، تجزیه و تحلیل اطلاعات، تهیه طرح و نقشه برای عمل و فعالیت، و استفاده از کلیه منابع موجود. فرد بالغ معمولاً می تواند به بهترین وجه از امکانات خود در رسیدن به مقاصد و هدف هایش استفاده کند (شفیع آبادی، ۱۳۸۴) با توجه به مطالب ذکر شده می توان جهت کمک به کارمندان زن از کودکی و در مراحل مختلف زندگی فرصت هایی برای ایجاد انگیزه جهت داشتن مسئولیت در زندگی، رغبت به انتخاب، جمع آوری، تحلیل اطلاعات، کمک به تهیه طرح و برنامه ریزی برای عمل و فعالیت ایجاد نمود تا در آینده و هنگام اشتغال در این زمینه بانوان کمتر دچار مشکل شوند. همچنین می توان با تشکیل کارگاه های آموزشی در این زمینه در دوران اشتغال در سازمان اقدامات جبرانی مفیدی برای کارمندان زن انجام داد.

در آخر باید گفت از آن جا که هر سازمان در سرلوحه اهداف خود در پی افزایش بهره وری، کارایی، رضایتمندی، کاهش حوادث ناشی از کار، کاهش غیبت از کار و جز آن است با بررسی این آسیب ها می توانیم در خلاف این مسایل حرکت کنیم و مسیر را جهت برداشتن قدم های استوار تر و دقیق تر مهیا سازیم. نظر به این که پیشینه پژوهش ها و نیز پژوهش های حاضر نشان می دهد در برخی از این آسیب ها زنان و مردان تفاوت معنادار دارند بنابراین بی توجهی به این تفاوت ها ما را از مسیر پیشرفت منحرف می سازد به علاوه در هر مداخله ای جهت تشخیص دقیق تر و سریع تر نیازمند یک سیستم طبقه بندی جامع هستیم و از آن جا که در مورد مشکلات و مسائل روانی مجهز به یک طبقه بندی جامع هستیم اما در زمینه شغلی از این حیث محروم هستیم، این الگو به ما در طبقه بندی سهل تر و نهایتاً تشخیص دقیق تر یاری می رساند و بدین وسیله قادر خواهیم بود مشکلات کارمندان زن و مرد را تشخیص دهیم و برطرف نماییم و حتی از به وجود آمدن آن در آینده پیشگیری کنیم.

منابع

- دیباج، فاطمه سادات. (۱۳۸۸). *آسیب شناسی شغلی*. قم. انتشارات سلسبیل
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۲). *روان شناسی کار: کاربر روان شناسی در کار، سازمان و مدیریت*. تهران: انتشارات نشر ویرایش
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۴). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات رشد.

- Ahola, K., Horkonen, T., Isometsa, E., Nykyri, E., Aromma, A., & Lonngvist, J. (2005). The relation ship between job-related burnout and depressive disorders – results form the finish health 2000 study. *Journal of affective disorder*. 88, 1, 55-62.
- Anderson, S. E. & Coffey, B. S & Byerly, R. T. (2000). Formal organizational Initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of Managemetn*. 28, 6,787-810
- Busacca, L, A. (2002). Career problem assessment: A conceptual schema for counselor training. *Journal of career development*. 29, 2, 129-148
- Chnana, K. (2003). Visibility, gender, and the careers of woman faculty in an Indian university. *McGill journal of education*. 38, 3, 381-390.
- Furnham, A. & Petrides, K.V & Tsaousis, L. & Pappas, K. & Garrod, D. (2005). A cross – cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology*. 139, 1, 5-33.
- Hutri, M., & Lindeman, M. (2002).The role of stress and negative emotion in an occupational crisis. *Journal of career development*. 29, 1, 19-33
- Loder, T. T. (2005). Women administrators negotiate work-family conflicts in changing time. *Educational Administration Quarterly*.41, (5), 741-753
- Peterson, D. K & Puia, G M. & Suess, F. R. (2003). “You tengo La comiseta (I have the shirt on)”: An exploration of job satisfaction and commitment among workers in Mexico. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 10, 2, 73-95
- Rogers, S. J., & May, D. C. (2003). Spillover between marital quality and job satisfaction: Long – term patterns and gender differences. *Journal of Marriage and family*. 65, 2, 482-493
- Toker, S., & Shapira, I., Berliner, S., Melamed, S., & Shirom, A. (2005). The association between Burnout, depression, anxiety and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of occupational health psychology*. 10, 4, 344-362

پرسشنامه آسیب شناسی شغلی

این پرسشنامه به منظور انجام یک پژوهشی با همکاری شهرداری و دانشگاه اصفهان جهت بررسی مسائل شغلی در منطقه شما طراحی شده است و از نتایج آن در برطرف کردن این مشکلات استفاده خواهد شد. لذا هیچیک از سوالات را بدون پاسخ نگذارید و در پاسخ دهی به آن کمال صداقت را رعایت فرمائید. لازم به ذکر است که نمره ۱ به معنای کمترین میزان وجود مشکل و نمره ۱۰ به معنای بیشترین میزان وجود مشکل در منطقه شما است و هر چه از نمره ۱ به سمت نمره ۱۰ پیش می روید میزان مشکل بیشتر می شود. لذا میزان مشکلات مؤسسه خود را در جداول زیر بر اساس نمره ۱ تا ۱۰ مشخص فرمایید.

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد مشکلات عاطفی زیر در محیط شغلیتان وجود دارد؟
										۱- افسردگی
										۲- اضطراب
										۳- بی انگیزگی کارکنان
										۴- رد و بدل شدن احساسات منفی مثل خشم، ناراحتی در کارکنان
										۵- خشک و بی روح بودن محیط کار
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد آسیب ها و مشکلات شناختی زیر در موقع انجام وظایف شغلیتان شما را رنج می دهد؟
										۱-نداشتن تمرکز کافی
										۲-نداشتن حافظه قوی جهت یادآوری وظایف
										۳-نداشتن خلاقیت
										۴- متناسب نبودن وظایف کاری با میزان آموخته های قبلی شما
										۵- کمال گرا بودن شما
										۶-افکار تکرار شونده مزاحم راجع به مسائل کاریتان مثل این که نکنند کارها را درست و صحیح انجام ندهم
										۷-داشتن افکاری مثل این که نکنند دیگران برایم پاپوش درست کنند یا نکنند دیگران جلوی پیشرفت مرا بگیرند
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد با مشکلات و مسائل ارزشی زیر در شغل خود مواجه هستید؟
										۱-ارزش قائل نشدن سازمان برای زحمات و فعالیت های کارکنان
										۲- غیر انسانی بودن اهداف سازمان مثلاً توجه به مسائل مادی بدون توجه به حقوق انسان ها

											۳- نداشتن پرستیژ شغلی
											۴- انجام کارهای نادرست مثل دروغگوئی جهت پیشبرد امور
											۵- انجام وظایف بی ارزش، کم اهمیت و تکراری
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		تا چه حد ناهمخوانی های زیر بین وظایف شغلی و خانوادگی برایتان مشکل آفرین شده است؟
											۱- مختل شدن وظایف زندگیتان به دلیل انجام وظایف شغلی
											۲- مختل شدن وظایف شغلی به دلیل مشکلات خانوادگی
											۳- متناسب نبودن ساعات کاری با انجام وظایف خانوادگی
											۴- نداشتن انرژی برای خانواده
											۵- حمایت نشدن توسط خانواده مثلاً توجه نکردن خانواده به مشکلات شغلی کارمند
											۶- نداشتن زمان کافی جهت صرف وقت با خانواده
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		در ارتباط با همکارانتان در محیط کار تا چه حد با مشکلات زیر روبرو هستید؟
											۱- بی مسئولیتی در قبال یکدیگر
											۲- رعایت نکردن مرزهای اخلاقی
											۳- رفتارهای غیر منطقی مثل وجود کشمکش و چشم و هم چشمی
											۴- حمایت نکردن یکدیگر هنگام گرفتاری
											۵- جلوی پیشرفت یکدیگر را گرفتن
											۶- هماهنگ نبودن ویژگی های شخصیتی شما با همکارانتان
											۷- اشکال در مهارت های ارتباطی مثل اشکال در بیان خواسته ها یا داشتن رفتارهای بی ادبانه
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱		در ارتباط با ارباب رجوع در محیط کار خود تا چه حد با مشکلات زیر روبرو هستید؟
											۱- زیادی تعداد ارباب رجوع
											۲- توهین کردن ارباب رجوع
											۳- پرتوقع بودن ارباب رجوع
											۴- عدم همکاری ارباب رجوع
											۵- عجول بودن ارباب رجوع

										۶- ناآشنائی ارباب رجوع با قوانین اداری
										۷- متفاوت بودن سطح تحصیلی و فرهنگی ارباب رجوع
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	در ارتباط با رئیس خود (شهردار منطقه محل خدمتان) تا چه حد با مشکلات زیر مواجهید؟
										۱- نداشتن صلاحیت لازم
										۲- نداشتن توان مدیریت
										۳- تمجید نکردن از عملکرد کاری کارمندان
										۴- برقرار نکردن روابط دوستانه با کارمندان
										۵- مستقل عمل کردن در تصمیم گیری ها
										۶- نداشتن عدالت
										۷- داشتن انتظارات غیر منطقی
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	در ارتباط با سیاست های سازمانتان تا چه حد با مشکلات زیر روبرو هستید؟
										۱- جا به جایی های مکرر کارمندان
										۲- نداشتن توجه مساوی به کلیه واحدهای سازمان
										۳- نبود نشست های گروهی
										۴- گیج کننده و مبهم بودن اهداف سازمان یعنی معلوم نیست هدف سازمان چیست
										۵- استقبال نکردن از پیشنهادات کارمندان
										۶- تغییر مکرر و ناگهانی سیاست ها در سازمان
										۷- توجیه نبودن کارمندان جدیدالورود
										۸- انتقاد از کارمندان به شیوه های غلط
										۹- نداشتن و یا استفاده نکردن از صندوق انتقادات و پیشنهادات
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	در محیط شغلیتان تا چه حد با مشکلات مربوط به شرایط فیزیکی زیر مواجه هستید؟
										۱- نداشتن تهویه مناسب
										۲- تجهیزات اداری نامناسب
										۳- نور نامناسب
										۴- شلوغی و سرو صدای زیاد
										۵- کوچک بودن فضای اتاق
										۶- رعایت نکردن بهداشت
										۷- گرمای کلافه کننده
										۸- سرمای زیاد

۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	در شغل شما از نظر حقوق، مزایا و امنیت شغلی تا چه حد مشکلات زیر وجود دارد؟
										۱- درآمد ناکافی
										۲- منصفانه نبودن سیاست های پرداخت حقوق
										۳- ارائه نکردن خدمات رفاهی مثل وام مسکن و... به کارمندان
										۴- نامشخص بودن دستورالعمل ترفیع
										۵- توجه نکردن به شایستگی افراد در اعطای ترفیع
										۶- ترس از اتمام قرارداد شغلی (ویژه قراردادی ها)
										۷- ترس از دست دادن شغل
										۸- اطمینان نداشتن به آینده شغلی
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد در زمینه نقش های شغلی خود با مشکلات زیر روبرو هستید؟
										۱- تداخل وظایف متعدد با یکدیگر
										۲- تضاد خواسته های ارباب رجوع با انتظارات رئیس
										۳- مناسب نبودن افراد برای پست های محوله
										۴- بی اهمیت و پیش پا افتاده بودن وظایف
										۵- واضح نبودن وظایف شغلی
										۶- نداشتن فرصت جهت استراحت بین وظایف کاری
										۷- نداشتن فرصت جهت انجام وظایف
										۸- سخت و خارج از توان بودن وظایف
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد انجام وظایف شغلی با ویژگی های شخصی شما که در جدول زیر آمده ناهماهنگ است؟
										۱- با توان جسمیتان
										۲- با نیازهای مادیتان
										۳- با نیازهای معنوی و مذهبیتان
										۴- با علاقه و رغبتتان
										۵- با علاقه شما به بودن در جمع
										۶- با صبر و حوصله تان
										۷- با ارزش های خانوادگیتان
										۸- با وجدان و اخلاقیاتتان
										۹- با نیازتان به داشتن تجربیات جدید در زمینه حرفه تان
										۱۰- با علاقه شما به داشتن تسلط و کنترل بر محیط
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد انجام وظایف شغلی شما باعث به وجود آمدن

مشکلات زیر در شما شده است؟										
										۱- تشدید یک یا چند بیماری جسمی مثل دیسک کمر، ناراحتی معده و...
										۲- تشدید یک یا چند بیماری روان شناختی مثل افسردگی، اضطراب وسواس و...
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	در شغل خود تا چه حد با مسائل زیر روبرو هستید؟
										۱- برای رشد در زمینه شغلتان برنامه ای ندارید
										۲- از توانائی ها و مهارت هایتان آگاه نیستید
										۳- نسبت به شغلتان انتظارات و توقعات غیر واقع بینانه دارید
										۴- با اهداف سازمان آشنا نیستید
										۵- به اهداف سازمان اعتقاد ندارید
										۶- تمایلی برای تلاش در جهت موفقیت سازمان ندارید
										۷- برای ترک کردن سازمان همواره در تلاشید
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد از موارد زیر در حرفه خود احساس نارضایتی می کنید؟
										۱- از ماهیت کارتان
										۲- از محیط کارتان
										۳- از سرپرست خود
										۴- از همکارانتان
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد مسائل زیر در شما وجود دارد؟
										۱- بی توجهی نسبت به دیگران
										۲- احساس بی رمقی در محیط کار
										۳- احساس ناتوانی در انجام وظایفتان
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	تا چه حد مسایل زیر در زمینه مدیریت در سازمانتان برای شما مشکل آفرین شده است؟
										۱- مشکلات شخصیتی مدیر
										۲- منعکس نکردن نتیجه کار به کارمند
										۳- نبود سیستم ارزشیابی در سازمان
										۳- نداشتن سیستم دریافت نظرات واحساسات
										۵- نداشتن سیستم اطلاع رسانی صحیح
										۶- عدم سازمان دهی صحیح روابط
										۷- آشنا نبودن مدیر با اصول مدیریت