

بررسی و ارزیابی میزان تاثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه‌های عمرانی مشهد)

امین قلعه نوی

کارشناس ارشد مهندسی عمران، مدیریت ساخت.

نام نویسنده مسئول:

امین قلعه نوی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۵/۲۶

چکیده

این پژوهش با هدف تحلیل میزان تاثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه‌های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه‌های عمرانی مشهد) انجام شد. جامعه آماری این پژوهش مهندسين و کارشناسان پروژه های عمرانی مشهد بودند. ابزار گرد آوری داده ها پرسشنامه بود و روش تجزیه و تحلیل داده ها رگرسیون بود و نتایج نشان داد بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: پروژه‌های عمرانی شهر مشهد) معادل ۴۵/۴ درصد و معنی‌دار می‌باشد. **واژگان کلیدی:** بعد آمادگی، مدیریت بحران، حوادث غیر مترقبه، کاهش استرس شغلی، پرسنل شاغل، پروژه های عمرانی.

مقدمه

حوادث طبیعی و غیرطبیعی، در تعاملی پیچیده با نظام اجتماعی، آسیب های متنوعی را متوجه انسان، دارایی ها و محیط اطراف آن می کند. یکی از مسائلی که جامعه با آن مواجه است، چگونگی مقابله با بلایای طبیعی و مهار خسارات و تبعات ناشی از این حوادث است که آسیب های بسیاری را به همراه دارد. بلایای طبیعی، ممکن است به صورت زلزله، سیل و طوفان باشد و وقوع آن ها تأثیر مخربی بر سکونتگاه های انسانی و پروژه های عمرانی به جا می گذارد، تلفات سنگینی بر پرسنل و ساکنان آن ها وارد ساخته، ساختمان ها و زیر ساخت ها را نابود می کند و عوارض اقتصادی و اجتماعی جبران ناپذیری به همراه دارد. این سوانح عامل خسارات جانی و مالی زیادی هستند. در این مواقع علاوه بر سانحه اصلی، وقایع و تغییرات دیگری نیز پیش می آید. در این خصوص واکنش مردم در مقابل بحران می تواند تأثیر مثبت یا منفی بر امنیت اجتماعی گذارد که رکن مهمی در جامعه آسیب دیده می باشد [۱].

بیان مساله و اهمیت انجام پژوهش

امروزه هر سازمانی به منظور توسعه اثر بخشی رفتار سازمانی نیازمند گسترش رفتارهای داوطلبانه در میان کارکنان خود میباشد. ماهیت انسانی سازمان ها و پیچیدگی روزافزون محیط، مسائل و چالش های متعددی را برای کارکنان و مدیران پدید آورده است. اما از چالش های مهمی که سازمان ها با آن روبرو هستند، استرس و نگرش شغلی کارکنان میباشد که میتواند منجر به کاهش خلاقیت، ناخشنودی شغلی، احساس بی کفایتی، افسردگی و کاهش کیفیت کاری شود [۲]. جهان به طرف تشکیل دهکده جهانی در حرکت است. ما در یک جامعه جهانی به سر می بریم که اجزای آن به وسیله یک سیستم بسیار پیچیده به هم مرتبط شده اند. هنگامی که یک حادثه (طبیعی یا غیر طبیعی) رخ می دهد، در همان لحظه مردم دنیا از این خبرهای ناگوار آگاه می شوند و خبرها با سرعت زیاد به همه جا می رسند. پس از چند دقیقه مردم در سراسر دنیا از این رویدادها آگاه می شوند. از این رو مردم منتظر شنیدن اقدامات دولت و سازمان ها در خصوص حادثه پیش رو هستند. مسئولیت این اقدام برعهده کسانی است که عملیاتی اثربخش مدیریت بحران را برنامه ریزی و اجرا می کنند. برای جلوگیری از شدید شدن بحران ها، از بین رفتن روابط و مصون ماندن جوامع و سازمان ها در مقابل تهدیدات و وقایع ناگوار وجود مدیریت بحران ضروری است. ممکن است با وقوع بحران در بخش خصوصی، شرکت ها و سازمان های اعتبار و اعضای خود را از دست بدهند. همچنین دولت ها متحمل دردهای فراوان شوند. پس شناخت موضوع، داشتن برنامه و راهکارهای علمی و عملی برای مقابله با چنین حوادثی و یک امر ضروری و اجتناب ناپذیر است. بنابر این پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال می باشد که به چه میزان بعد آمادگی مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی به روش رگرسیون (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی مشهد) تاثیر گذار است؟ تا با پاسخ به این سوال و ارائه راهکارهایی به منظور کاهش استرس ناشی از وقوع سیل در بین پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی شهر مشهد مسیر را در بهبود عملکرد مدیریت بحران هموارتر نماید.

هدف پژوهش

تحلیل میزان تاثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی مشهد)

سوال پژوهش

به چه میزان بعد آمادگی مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی به روش رگرسیون (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی مشهد) تاثیر گذار است؟

فرضیه پژوهش

بعد آمادگی مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه و کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی مشهد) رابطه مثبت و معناداری دارد.

طیف های بحران

در جهان تجارت، بررسی مدیریت بحران طیفی از بحث های مختلف را داراست. در این گستره پنج قسمت بزرگ می تواند، به صورت زیر تعریف شود:

۱ - بحران هایی که در درون خود پروژه به وجود می آیند. مدل های نرمال عبارت اند از: تولید یا سختی های تولید، داشتن ارتباطات، رایانه، ایرادات نرم افزاری، بحث های مدیریت مالی، اختلافات داخلی میان نیروی کار یا بین مدیریت و پرسنل شاغل بحران های ایجاد شده درونی، اغلب به وسیله مدیران مضر شناخته می شوند.

۲ - دومین موضوع بحران هایی می باشند که به از خارج ایجاد می شوند: علی رغم بحران های درونی، بیشتر بحران های خارجی فی الفور پروژه را در بر می گیرند.

۳ - سومین طیف از بحران ها، به ارتباط بین دول و ارگان های تجاری ارتباط پیدا می کند: بیشتر زمینه های کار ارگان های تجاری به وسیله عوامل منطقه ای، ملی و بین المللی بوجود می آیند. بطور مثال یک شرکت احتمال دارد ناگهان بازارش را در درون یک کشور واگذار نماید. به این لحاظ آن کشور استانداردهایی را پیش رو گرفته است که رعایت موازین آن ها بوسیله شرکت به سرعت، دست نیافتنی است.

۴ - طیف چهارم از بحث ها، ارتباط به نقش و ماهیت افراد است که در زمان و شرایط بحران قرار می گیرند.

۵ - تأثیر پروژه ها در رویارویی با بلایای ساخت دست انسان، پنجمین طیف را شامل می شود [۳].

روابط عمومی و قوانین طلایی برای مدیریت بحران

در هر پروژه برای زدودن بحران ارتباطات عمومی آن پروژه می تواند مهمترین نقش را ایفا نماید چون هر زمان پروژه ای با بحران مواجهه شود کامل ترین راه این است پیش قدم شده، مسئولیت را قبول نماید. نشان دهد که به منافع بلند مدت می اندیشد و به امنیت عمومی نیز علاقه مند است [۳].

برنامه ریزی جهت بحران

- به جهت رفع بحران باید برنامه ریزی به شرح زیر انجام داد:
- برای ممانعت از ایجاد بحران از حوادث باید دوری نمود.
- برای ممانعت از ایجاد بحران، می بایست همیشه گوش ها و چشم ها باز باشند.
- روش پیشگیری می بایست بطور مرتب مورد آزمایش قرار گیرد.
- افراد شایسته را جهت مواجهه با بحران آماده نمود.
- به افراد وظایفی داده شود.
- جهت کنترل بحران باید یاری نمود.
- داشتن برخورد همراه با احترام نسبت به سایرین و ایجاد آمادگی در کارکنان برای جلوگیری از بحران ضروری است [۳].

نحوه اعلام بحران به کارمندان از سوی شرکت

برنامه های اصلاح باید به دقت و به عنوان یک بخش کلیدی برنامه ریزی کار برای کارمندان بیان شود، بدون اینکه ایجاد وحشت بیش از حد کند.

نسخه هایی از برنامه باید به طور مرتب به روز شده و در اختیار کارمندان قرار گیرد.

در صورت بروز فاجعه، لازم است استراتژی ارتباط بیرونی اعمال شود تا از کاهش مشتریان و حسن نیت آن‌ها جلوگیری گردد.

پرسنل باید به طور مناسب در زمینه اثرات تکان دهنده استرس و روش‌های مراقبت از خود و دیگران آموزش ببینند [۳].

طبقه‌بندی بحران از دیدگاه صاحب نظران

پارسونز سه نوع بحران را معرفی نمود که در جدول (۱) دیده می‌شود.

جدول (۱) بحران از نظر پارسونز [۴].

نظریه پرداز	نظریه	تعریف
دیدگاه	بحرانهای فوری	این بحرانها دارای هیچگونه علامت هشداردهنده قبلی نیستند و سازمانها نیز قادر به تحقیق در مورد آنها و نیز برنامه‌ریزی برای دفع آنها نیستند.
پارسونز	بحرانهایی که به صورت تدریجی ظاهر می‌شوند	این بحرانها به آهستگی ایجاد می‌شوند. می‌توان آنها را متوقف کرد و یا از طریق اقدامات سازمانی آنها را محدود ساخت.
ادامه‌دار	بحرانهای	این بحرانها هفته‌ها، ماهها و یا حتی سالها به طول می‌انجامند. استراتژی‌های مواجهه شدن با این بحرانها در موقعیتهای متفاوت بستگی دارد به فشارهای زمانی، گستردگی کنترل و میزان عظیم بودن این وقایع. می‌توان از سه معیار سطح تهدید، فشار زمانی، و شدت وقایع، در طبقه‌بندی و شناسایی بحرانها استفاده کرد و می‌توان از این طریق به مدیران نشان داد که چه زمانی یک پدیده و یا یک مشکل می‌تواند تبدیل به یک بحران شود.

بورنت با استفاده از این سه معیار و نیز معیار تعداد گزینه‌های واکنش یا پاسخگویی، ماتریسی را برای طبقه‌بندی بحران‌ها پیشنهاد کرده که در آن ۱۶ خانه وجود دارد. سطح تهدید در دو سطح بالا و پایین، تعداد گزینه‌های واکنشی در دو طبقه کم و زیاد، فشار زمانی در دو حد کم و شدید، و درجه کنترل در دو سطح بالا و پایین در نظر گرفته شده‌اند. پدیده‌ها در این ۱۶ خانه به چهار سطح دسته‌بندی شده‌اند. سطح یک زمانی است که سطح تهدید پایین، تعداد گزینه‌های واکنشی زیاد، فشار زمانی کم و درجه کنترل بالا است. سطح چهار زمانی است که سطح تهدیدها بالا، تعداد گزینه‌های واکنشی کم یا زیاد، فشار زمانی شدید و درجه کنترل پایین یا بالا باشد «بورنت» می‌گوید هرچه سطح پدیده یا مشکل از سطح یک به سطح چهار نزدیک شود احتمال تبدیل آن مشکل یا پدیده به یک بحران بیشتر می‌شود [۴].

مراحل بحران

مراحل چهارگانه بحران به صورت زیر تعریف می‌شود:

– مرحله قبل از بحران

در این مرحله هنوز بحرانی رخ نداده ولی امکان وقوع آن می‌رود. در این گام بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام پذیرد: انگیزش و توجه مسئولین - ممیزی و مقاوم سازی ساختمان‌ها - ایجاد وزرات بحران - تخصیص بودجه و امکانات - بهره‌گیری از تجارب بین المللی - آموزش همگانی - تحقیقات و پژوهش - هماهنگی بین ارگان‌ها - آموزش‌های تخصصی - شناخت و وضعیت موجود مجموعه پروژه محورهای مسئول - ایجاد کمیته کاری - تهیه تجهیزات - به کارگیری سیستم‌های هشداردهنده - شناسایی سازه‌های ویژه - بیمه اجباری ساختمان‌ها.

همان‌طور که بیان شد انگیزش و توجه مسئولین در اولویت امور قرار دارد چرا که برنامه‌ریزی برای مقابله با اداره بحران‌ها در درجه اول نیازمند توجه خاص مسئولین و سیاست‌گذاران کشور است و حمایت و توجه ایشان از این نظر ضروری است که مدیریت بحران را تبدیل به یک فرآیند و نظام فکری کند، فرآیندی که به طور مستمر تصمیم‌ها و فعالیت‌ها را پیش ببرد. حصول چنین مهمی مستلزم آن است که مدیران آر شد جامعه در تدابیری که بدین منظور در قالب برنامه‌های مدیریت بحران اندیشیده می‌شوند، مشارکت فعال و مستقیم داشته باشند.

پس از بحث توجه مسئولین، مسئله ممیزی و مقاوم سازی ساختمان‌ها بسیار حائز اهمیت است. در توجیه این امر می‌توان به تجربه موفق کشورهای زلزله خیزی نظیر ژاپن اشاره کرد که با پرداختن به این مهم، خسارات و تلفات ناشی از زمین لرزه را به حداقل ممکن رسانده‌اند. به طوری که سازه‌ها، ساختمان‌ها و تا سیسات این کشور گاه‌ها در مقابل زلزله‌هایی با درجات و شدت بالا مصون می‌مانند و نکته دیگر این که بر اساس شواهد و تجارب موجود، بیشترین خسارات جانی و مالی زمین لرزه ناشی از ریزش و تخریب ساختمان‌ها و اماکن مسکونی است [۵].

مرحله شروع بحران

این مرحله، مرحله اقدامات اضطراری و معادل 24 ساعت اول بحران است. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام پذیرد:

زنده یابی- هماهنگی نیروهای عمل کننده- امکانات اولیه حیات- عملیاتی کردن مدیریت‌ها- ماشین آلات و لوازم امداد- مسیرهای مواصلاتی- اسکان و اعزام مجروحین- امنیت- بهره‌گیری از تجارب بین الملل- اطلاع رسانی- امداد هوایی- تخلیه و توزیع کمک‌های ارسالی- اسکان موقت بازماندگان- ارتباطات مخابراتی- تدفین اجساد [۵].

مرحله حین بحران

در این مرحله پا سخگویی و امداد و نجات مهم بوده و معادل هفته اول بحران می‌باشد. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب انجام شود:

زنده یابی- هماهنگی نیروهای عمل کننده- عملیاتی کردن مدیریت‌ها- بهره‌گیری از تجارب بین الملل- امنیت- اسکان و اعزام مجروحین- زنان و کودکان بی سرپرست- تدفین اجساد- تمهیدات بهداشتی- اطلاع رسانی- تخلیه و توزیع کمک‌های ارسالی- کنترل آسیب‌های ثانویه- انتقال نیرو و سوخت رسانی- شبکه‌های آبرسانی و فاضلاب- ارتباطات مخابراتی [۵].

مرحله بعد از بحران

این مرحله، یک هفته به بعد تا حداکثر پنج سال پس از بحران است. در این مرحله بایستی اقدامات زیر بترتیب صورت پذیرد: عملیاتی کردن مدیریت‌ها- مجموعه پروژه محوردهی زنان و کودکان بی سرپرست- اسکان دائم بازماندگان- مجموعه پروژه محوردهی کمک‌های داخلی و خارجی- مددکاری و مشاوره‌های روانی- بهره‌گیری از تجارب بین الملل - پاک سازی منطقه- تحقیقات و پژوهش‌های علمی- بازسازی منطقه- انتقال شهر [۵].

سطوح بحران و انواع پروژه‌ها در شرایط بحرانی

شرایط مورد توجه برای تعیین سطح عبارت‌اند از:

امکانات موجود در یک پروژه یا مجموعه پروژه.

میزان نوع درخواست مشتریان یا متقاضیان.

شرایط محیطی در زمان خاص (به‌ویژه در هنگام بحران).

بر اساس معیارهای یاد شده سطوح عملیات مدیریت بحران به قرار زیر می‌باشد:

سطح صفر: عدم نیاز به ارائه خدمات اضطراری وضعیت عادی.

سطح یک: ارائه خدمات اضطراری توسط پروژه مسئول و با استفاده از امکانات پروژه ویژه این خدمات.

سطح دو: ارائه خدمات اضطراری توسط پروژه مسئول با استفاده از همه امکانات پروژه.

سطح سه: ارائه خدمات اضطراری با مدیریت پروژه مسئول توسط مجموعه‌ای از پروژه‌ها.

سطح چهار: ارائه خدمات اضطراری با مدیریت پروژه دانشجویان توسط مجموعه‌ای از پروژه‌ها [۳].

بحران در پروژه

بحران رویدادی است که به طور طبیعی و یا به وسیله‌ی آدمی، به طور اتفاقی و یا به صورت فزاینده به وجود می‌آید و به حالتی خطرناک و ناپایدار برای شخص، جامعه و یا پروژه می‌انجامد. بحران یک تنش زایی بزرگ و ویژه می‌باشد که موجب در هم شکسته شدن سیستم‌های متعارف و واکنش‌های بزرگ می‌شود و صدمات، تهدیدها، خطرها و خواسته‌های تازه‌ای به وجود می‌آورد. برای بر طرف کردن وضعیت بحرانی و خروج از آن نیاز به اقدامات اضطراری، اساسی و فوق‌العاده می‌باشد. واژه بحران در ابتدا از پزشکی وارد علوم مهندسی و اقتصادی شده است. در علم پزشکی بحران به وضعیتی که ارگانیسم حیاتی دچار اختلال شود، اطلاق می‌گردد. در زمینه مسائل مهندسی به ویژه در پروژه‌ها نیز، زمانی را که وضعیت پروژه از حالت عادی خارج و دچار آشفتگی شود، اوضاع بحرانی می‌گویند. البته این امر را نیز باید در نظر داشت که مؤلفه‌های سازنده بحران در واقع خطرها و فرصت‌ها هستند. بحران نشانگر یک مانع، آسیب، تهدید و فرصت برای رشد یا افول است. گاهی بحران‌های به وجود آمده در بستر پروژه، علاوه بر آنکه بسیار پیچیده و گسترده هستند، دارای دامنه اثر بسیار زیادی نیز می‌باشند در نتیجه می‌توانند نظم، یکپارچگی و فرآیندهای یک پروژه را بر هم زنند. نظر به اینکه اجرای پروژه‌های بزرگ ساختمانی از قبیل شهرک‌ها، مجموعه‌های ساختمانی، مسکونی، تجاری و اداری و همچنین بیمارستان‌ها و کارخانجات بزرگ صنعتی، سد سازی‌ها، ساختمان‌های مرتفع و پل‌ها و غیره، با توجه به گسترده بودن حجم کار و نیاز به تخصص‌های خاص را ایجاب می‌نماید که موضوع برنامه‌ریزی و کنترل دقیق و مداوم بر اجرا و پیشرفت کار پروژه همواره مدنظر قرار گیرد در نتیجه مدیریت بحران به عنوان رویکردی مناسب برای تضمین ثبات و موفقیت یک پروژه معماری ضروری است. در اجرای ساختمان‌های کوچک این برنامه‌ریزی‌ها معمولاً در فکر و ذهن اجراء کننده شکل می‌گیرد ولی در ساختمان‌ها و پروژه‌های بزرگ بروز بحران‌ها، شرکت‌ها و پروژه‌ها را به صورت قاطع و مستقیم با صدمات، خسارات و مصائب بزرگی روبرو می‌سازد. در نتیجه می‌توان گفت که بحران به صورت بخش جدایی ناپذیر و طبیعی حیات یک پروژه ساخت و ساز و معماری درآمده است [۶].

- گونه‌های مختلف استرس

استرس‌ها انواع مختلفی دارند که به انواع

۱- مثبت (یوسترس).

۲- منفی (دیسترس).

۳- خنثی.

۴- خفیف و شدید.

۵- حاد یا مزمن.

۶- بیرونی و درونی.

۷- کوتاه مدت و بلند مدت.

۸- سازمان یافته.

۹- اجتماعی.

۱۰- دانشجویی.

۱۱- استرس عاطفی.

۱۲- فیزیولوژیک و جسمانی و... [۷].

استرس شغلی چیست؟

به کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او هم خوانی ندارد و یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس در فرد شود. به طور کلی استرس شغلی نوعی استرس است که با محیط کاری یا عوامل مرتبط با محیط کاری فرد ارتباط دارد.

تغییر در فعالیت‌های کاری همچون فن آوری جدید یا تغییر اهداف ممکن است باعث ایجاد استرس شود استرس سازمانی را می‌توان با مقیاس کار گریزی و کیفیت کار اندازه گیری کرد [۸].

دلایل استرس شغلی

در محیط کاری، موقعیت‌های زیادی هستند که موجب استرس فرد می‌شوند. موقعیت‌های همچون فقدان تأمین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بروکراسی سر در گم، فقدان مکانیزم کنترل و ارزش یابی، شیفت‌های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار می‌گردند [۸].

عوامل استرس زای شغلی

بررسی رضایت بخش منابع استرس فقط با استفاده از یک رویکرد چند رشته‌ای امکان پذیر است. یعنی برای این منظور باید طیف کامل مسائل روانشناختی، جامعه شناختی و فیزیولوژیکی که در محیط کار بر افراد اثر می‌گذارند مورد بررسی قرار داد. بنابراین، هنگام مطالعه منابع و جلوه‌های استرس در گروه شغلی معینی، مثلاً در گروه کارکنان کارخانه‌ها، باید به این نکته مهم توجه داشت که منابع استرس خارج از محیط کار نیز ممکن است بر عملکرد و سلامت روانی و جسمی شخص در محیط کار اثر بگذارند [۸].

نتایج و پیامدهای استرس شغلی

پیامدهای ناشی از استرس شغلی را می‌توان در ابعاد فردی و سازمانی مورد بررسی قرار داد. این پیامدها از جهت فردی، در سه گروه زیر قابل بررسی است:

- ۱- رفتارها و احساسات ناخوشایند، همانند: ناراضی شغلی، کاهش انگیزش، تضعیف روحیه، افت کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلی، غیبت، تغییر و تبدیل، تمایل به ترک کار، بهره‌وری پایین، کاهش کمیت و کیفیت در کار، کاهش قدرت تصمیم‌گیری، خراب کاری و وقفه در کار.
- ۲- اختلالات فیزیولوژیکی، همانند: افزایش فشارخون و ضربان، انواع بیماری‌های قلبی عروقی، خستگی و ...
- ۳- اختلالات روانی همانند: پریشانی، اضطراب، کاهش مقاومت، از دست دادن اعتماد به نفس و خود برانگیختگی، احساس یوچی، بی‌اعتنایی به هنجارها و ارزش‌ها، ناراضی شغلی و زندگی و دور ماندن از واقعیات و فرسودگی هیجانی [۸].

پیامدهای استرس شغلی از بعد سازمانی

۱. پیامدهای سازمانی: کاهش بهره‌وری، بازنشستگی، افزایش اشتباهات، کاهش همکاری، از دست دادن مشتریان، افزایش مرخصی استعلاجی، بازنشستگی زود رس، کاهش همکاری، از دست دادن فرصت‌ها، افزایش تعارضات داخلی و جوکاری غیر قابل پیش بینی.
۲. هزینه‌های سازمانی: هزینه ناشی از کاهش عملکرد و بهره‌وری، هزینه‌های ناشی از جایگزینی افرادی که سازمان را ترک کرده‌اند، افزایش مخارج درمانی، افزایش هزینه‌های حفظ سلامتی، هزینه‌های ناشی از طرح دعوا علیه شرکت و هزینه‌های ناشی از صدمه دیدن تجهیزات [۸].

پیشینه پژوهش

ضمیری و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی پرداختند. نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد، آموزش هوش سازمانی باعث افزایش بهره‌وری سازمانی و جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان دارای استرس شغلی گروه آزمایش در مقایسه با گروه کنترل شد [۹].

زارعی و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیقی به پیش‌بینی بهزیستی شغلی بر اساس رفتار سازمانی مثبت‌گرا و استرس شغلی ادراک شده پرداختند. نتایج پژوهش به طور کلی نشان داد که بین بهزیستی شغلی با استرس شغلی کارکنان رابطه منفی و معناداری و بین بهزیستی شغلی با رفتار سازمانی مثبت کارکنان رابطه مثبت معناداری وجود دارد و نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان نشان داد ۵۲ درصد از تغییرات بهزیستی شغلی افراد توسط متغیرهای پیش‌بین استرس شغلی و بهزیستی روانشناختی تبیین می‌شود [۱۰].

کربلایی هرفته و مددی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی ارتباط هوش هیجانی و استرس شغلی با تاب‌آوری و شادکامی پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد یعنی با افزایش نمره هوش هیجانی میزان تاب‌آوری افزایش می‌یابد. همچنین مشاهده شد که با افزایش استرس شغلی تاب‌آوری کاهش می‌یابد. از طرفی مشخص شد که بین تاب‌آوری و شادکامی نیز رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۱۱].

طهوریان عسکری و همکاران (۱۳۹۹) به مدیریت بحران در عصر کرونا پرداختند. بحران حاصل از شیوع کرونا، فرصت جدیدی در نظم‌نویسی مدیریتی برای سازمان‌ها ایجاد نمود تا بتوانند خود را در دوران شیوع، گذار و پس‌اگرمای شیوع آن بحران، چابک کرده و از دریچه‌گذر مدیریت آن، علاوه بر عبور همراه با سلامت، منافعی را نیز کسب کنند. در این مقاله که به صورت مروری گردآوری شده است سعی گردیده با بازشناسی مفهوم مدیریت بحران در عصر کرونا، فرصت‌ها و تهدیدهای بروز این پدیده و پیامدها و شیوه‌های کنترل و عبور از بحران‌های مشابه آن مورد بحث قرار گیرد [۱۲].

قدیانی (۱۳۹۹) به پیش‌بینی رضایتمندی شغلی بر اساس حمایت سلامت روانی پرداخت. نتیجه پژوهش آن بود که رضایت مندی شغلی کارکنان بیمه از طریق سلامت روانی قابل پیش‌بینی هستند و باید سازمان‌ها نقش این متغیر را در رضایت شغلی لحاظ کنند [۱۳].

حقانی و شهرکی (۱۳۹۹) به بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان پست بانک شهر زاهدان پرداختند. نتایج حاصل از فرضیه‌های تحقیق، نشان داد که در هر سازمان افزایش استرس شغلی باعث کاهش رضایت شغلی می‌شود [۱۴]. امینی و همکاران (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی با تاکید بر نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی در استانداری استان زنجان پرداختند. نتایج نشان داد که همه فرضیات تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت پیشنهادات کاربردی ارائه شد [۱۵].

مرادی و زندیه (۱۳۹۹) به بررسی تاثیر جو محیط کار بر رضایت شغلی: نقش میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده پرداختند. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد میشود که تبیین هر چه بیشتر چشم‌انداز، ماموریت و اهداف، مدیران را قادر می‌سازد تا جوکاری مثبتی را در سازمان ایجاد کنند و از طریق ارتباط در فضای صمیمی تر و بازخورد مستمر، گشودگی میان مدیران و کارکنان برقرار شود تا روحیه آنان بهبود یابد [۱۶].

خسرونژاد و همکاران (۱۳۹۹) به تاثیر دانش مدیریت پروژه در افزایش رضایت، رفاه شغلی و خلاقیت کارکنان یک سازمان پرداختند. هدف از این مقاله طرح این مساله است که آیا مدیریت دانش می‌تواند راهی برای دستیابی به رضایت شغلی باشد و همچنین بررسی می‌کند که چگونه مدیریت دانش می‌تواند رضایت شغلی کارکنان را افزایش دهد. در مدل نظری روابط بین پنج فرآیند مدیریت دانش (کسب دانش، تسهیم دانش، ایجاد دانش، تدوین دانش و حفظ دانش) و رضایت شغلی تشریح شده است [۱۷].

توتونچیان و خوشحال (۱۳۹۹) به مدیریت بحران و کاهش ریسک همه‌گیری ویروس کرونا (با تاکید بر توانمندی‌های ایران) پرداختند. نتیجه گیری: در ایران با توجه به وجود ظرفیت‌های گسترده از قبیل امکانات گسترده پزشکی و بیمارستانی، سازمان هلال احمر، سازمان پدافند غیرعامل، مدیریت بحران و ورود به موقع یگان‌های نظامی و... به عرصه مدیریت بحران، اپیدمی کرونا

علی رغم شروعی ضعیف؛ در حال حاضر شکل قابل قبولی در حوزه ارائه خدمات سلامت به خود گرفته است و توانسته پاسخ به نیاز بیماران بستری را تحت مدیریت در آورد [۱۸].

کرمی (۱۳۹۸) به سازمان دهی از دید مدیریت بحران پرداخت. سازمان‌ها به عنوان یکی از اجزای اصلی جامعه امروزی نیز از این امر مستثنی نیستند. مقاله در ابتدا تعریف بحران سازمانی را مطرح می‌سازد، سپس با بیان انواع طبقه بندی بحران‌ها، تعریف مدیریت بحران و ضرورت آن، بحث را به طرف مدل‌های مدیریت بحران و نهایتاً یک چارچوب استراتژیک برای آن سوق می‌دهد [۱۹].

بهارلویی و همکاران (۱۳۹۸) به فرصت‌ها و تهدیدات شهر هوشمند در فرآیند مدیریت بحران پرداختند. نتایج به دست آمده نشان داد شهرهای هوشمند علیرغم فرصت‌های بی‌بدیلی که برای پیش‌بینی، پیشگیری و کنترل بحران‌ها فراهم می‌کنند در دل خود تهدیداتی نیز به همراه دارند. اگر چه این تهدیدات در مقایسه با فرصت‌هایی که این شهرها جهت مدیریت بهینه بحران‌ها فراهم می‌کند چندان قابل توجه نیست اما نباید از آن‌ها غافل شد بلکه می‌بایست تمهیدات لازم برای کاهش این تهدیدات اتخاذ کرد [۲۰].

محمدیان (۱۳۹۶) به نقش پدافند غیر عامل در مدیریت بحران شهری پرداخت. پدافند غیر عامل ضروری‌ترین نیازهای برنامه-ریزی شهرهاست که می‌تواند خسارات ناشی از وقوع بحران‌ها و بلاهای طبیعی را کاهش دهد. مدیران شهری در بحث پدافند غیر عامل بایستی به گونه‌ای تلاش نمایند تا آمادگی لازم در جهت کاهش خسارات جانی و مالی به مقابله سریع و بهبود اوضاع تا سطح وضعیت عادی در سطح شهر در هنگام اضطرار فراهم آید [۲۱].

ملکزاده و فلاحی (۱۳۹۴) به مدیریت بحران‌های اداری و سیاسی در هنگام رخداد احتمالی مخاطرات محیطی (مطالعه موردی: شهر یاسوج) پرداختند. شهر یاسوج به عنوان مرکز اداری و سیاسی استان کهگیلویه و بویراحمد به لحاظ قرار گرفتن در امتداد رشته کوه زاگرس و مرز صفحات زلزله‌خیز ایران و عربستان، همچنین به سبب سابقه زلزله‌های تاریخی و دستگامی در اطراف این شهر دارای پتانسیل‌های بحران‌زایی گسترده‌های است. از همین رو در صورت بروز زلزله، بحران‌های متعددی دامنگیر نظام اداری و سیاسی شهر یاسوج می‌شود. مدیریت این بحران‌ها مستلزم انجام اقدامات استراتژیک کوتاه مدت که شامل اقدامات راهبردی قبل از وقوع، حین وقوع و پس از وقوع زلزله و همچنین اقدامات مدیریتی بلند مدت در شهر است. در این راستا مدیران و مسوولان با مدیریت بحران سعی کنند که تهدیدات و بحران‌ها را به فرصت‌ها تبدیل نموده و امنیت و آرامش را برقرار نمایند [۲۲].

روش‌های جمع آوری اطلاعات

مرحله گردآوری اطلاعات آغاز فرآیندی است که طی آن محقق یافته‌های میدانی و کتابخانه‌ای را گردآوری می‌کند و به روش استقرایی به فشرده سازی آن‌ها از طریق طبقه بندی و سپس تجزیه و تحلیل می‌پردازد و فرضیه‌های تدوین شده خود را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و در نهایت حکم صادر می‌کند و پاسخ مسأله تحقیق را به اتکای آن‌ها می‌یابد؛ به عبارتی محقق به اتکای اطلاعات گردآوری شده واقعیت و حقیقت را آن طور که هست کشف می‌نماید؛ بنابراین، اعتبار اطلاعات اهمیت بسیاری دارد؛ زیرا اطلاعات غیر معتبر مانع از کشف حقیقت و واقعیت می‌گردد و مسأله و مجهول مورد نظر محقق به درستی معلوم نمی‌شود یا تصویری انحرافی و ناصحیح از آن ارائه می‌شود. با توجه به اهداف پژوهش بهترین راه برای جمع آوری اطلاعات استفاده از پرسش نامه تشخیص داده شد.

پرسش نامه عبارت از مجموعه‌ای از پرسش‌ها است که به صورت باز یا بسته (دارای مقیاس) طراحی شده اند تا وضعیت نگرش افراد نسبت به یک واقعیت از طریق آن ارزیابی شود؛ تکمیل آن می‌تواند به طریق مراجعه شخصی، پستی و یا تلفنی صورت پذیرد. کاربرد پرسش نامه معمولاً در مطالعات پیمایشی غیرحضور است. یک پرسش نامه را نباید همچون فهرستی از پرسش‌ها در نظر گرفت. پرسش نامه در حال حاضر به عنوان یکی از ابزارهای مهم در جمع آوری اطلاعات می‌باشد. از این رو این ابزار مخصوصاً در جامعه‌های بزرگ بیشتر استفاده می‌شود. در پرسش نامه به طریقی می‌توان دانش، علائق و نگرش‌های افراد را ارزیابی کرد [۲۳].

پرسش نامه این تحقیق شامل چهار قسمت است:

الف) بخش آگاهی دادن به پاسخگو: شامل توضیح مختصری از پرسشنامه و نحوه تکمیل آن جهت ایجاد وضوح بیشتر پاسخ‌دهندگان می‌باشد.

ب) بخش سوالات عمومی: در سوالات عمومی، هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان است. این بخش شامل ۴ سوال از ویژگی‌های فردی است و مواردی مانند جنسیت، تحصیلات، سابقه کار و پست سازمانی را شامل می‌شود.

ج) پرسشنامه مدیریت بحران حوادث مترقبه: در این تحقیق از پرسشنامه مدیریت بحران حوادث مترقبه آذری (۱۳۹۵) استفاده گردید. این پرسشنامه دارای ۴۴ سوال و ۷ بعد می‌باشد و پاسخ‌دهندگان می‌بایست نظر خود را روی یک طیف پنج گزینه‌ای لیکرت در جدول (۲) ارائه دهند.

جدول (۲) شیوه کد گذاری سوالات پرسشنامه مدیریت بحران حوادث مترقبه

بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

سوال های مرتبط با هر یک از سر فصل ها به شرح جدول (۳) می باشد.

جدول (۳) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه مدیریت بحران حوادث مترقبه

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	تعهد مدیریت	۱ الی ۹
۲	فرهنگ خطاپذیری	۱۰ الی ۱۵
۳	فرهنگ یادگیری	۱۶ الی ۱۸
۴	شفافیت	۱۹ الی ۲۱
۵	آمادگی	۲۲ الی ۳۳
۶	آگاهی	۳۴ الی ۴۰
۷	انعطاف پذیری	۴۱ الی ۴۴

ج) پرسشنامه استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی: در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی استفاده شد این پرسشنامه دارای ۳۵ سوال و ۶ بعد می‌باشد. گویه های مرتبط با هر سوال بر اساس مقیاس ۶ گزینه ای به شرح جدول (۴) نمره گذاری شده است.

جدول (۴) شیوه کد گذاری سوالات پرسشنامه استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی

بسیار کم	کم	متوسط	زیاد	بسیار زیاد
۱	۲	۳	۴	۵

سوال های مرتبط با هر یک از سر فصل ها به شرح جدول (۵) می باشد.

جدول (۵) سرفصل هر یک از سوالات پرسشنامه استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی

ردیف	سرفصل سوالات	شماره سوالات مرتبط
۱	تقاضا	۱ الی ۸
۲	کنترل	۹ الی ۱۴
۳	حمایت همکار	۱۵ الی ۱۸
۴	حمایت مدیران و سرپرستان	۱۹ الی ۲۳
۵	ارتباط	۲۴ الی ۲۷

۶	نقش	۲۸ الی ۳۲
۷	تغییر	۳۳ الی ۳۵

اجزاء اصلی این پرسش‌نامه‌ها عبارتند از:

الف) **نامه همراه:** که در آن هدف از گردآوری داده‌ها به وسیله پرسشنامه و ضرورت همکاری پاسخ دهنده و اطمینان دادن به آنها در جهت محرمانه ماندن اطلاعات تهیه شده است.

ب) **دستورالعمل:** در ابتدای هر پرسشنامه نحوه پاسخ دادن به سئوالات قید شده است.

ج) **سئوالات پرسشنامه‌ها:** تمامی سئوالات پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته و دارای چند گزینه است تا پاسخ‌دهندگان از میان آن یکی را انتخاب نمایند. پاسخ‌ها به گونه‌ای است که پاسخگو با سرعت و سهولت جواب مورد نظر را انتخاب و پاسخ دهد و از طرفی استخراج داده‌ها نیز به راحتی انجام شود.

آزمون فرضیه پژوهش

بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه‌های عمرانی شهر مشهد) تاثیر گذار است.

اگر فرض کنیم که:

Y = متغیر وابسته، کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی

X = متغیر مستقل، بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه

اکنون با استفاده از جدول تحلیل واریانس رگرسیونی اقدام به برازش مدل رگرسیونی به روش تأثیر بین بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: پروژه‌های عمرانی شهر مشهد) می‌کنیم. قبل از تحلیل مدل رگرسیونی به بیان ضریب تعیین و آماره داربین واتسون می‌پردازیم، از آنجایی که ضریب تعیین اصلاح شده (R^2) اصلاح شده معادل $0/206$ شده است، لذا اندازه آن در حد قابل قبول می‌باشد، از طرفی آماره داربین واتسون معادل $2/263$ شده است، ولی چون در تحلیل ما این مقدار اطراف ۲ می‌باشد لذا مدل نهایی جهت انجام برازش رگرسیونی مناسب بوده و باقیمانده‌ها مستقل‌اند.

جدول (۶) نتایج تحلیل واریانس تأثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه‌های عمرانی شهر مشهد)

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی داری	R	R^2	آماره داربین واتسون
رگرسیون	۷/۵۱۷	۱	۷/۵۱۷	۲۶/۵۲۲	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵۴	۰/۲۰۶	۲/۲۶۳
باقیمانده	۲۸/۹۱	۱۰۲	۰/۲۸۳					
کل	۳۶/۴۲۷	۱۰۳						

نتایج جدول (۶) تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون (به روش کدگذاری تأثیر) نشان می‌دهد که یک رابطه خطی معنی‌دار بین بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه‌های عمرانی شهر مشهد) وجود دارد.

جدول (۷) ضرایب رگرسیونی تأثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی شهر مشهد)

شاخص متغیر	ضریب رگرسیون	انحراف معیار ضریب	ضریب رگرسیون استاندارد	آماره t	سطح معنی داری آماره t
مقدار ثابت	۱/۹۵۸	۰/۱۴۲		۱۳/۷۸۳	۰/۰۰۰۱
بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه	۰/۲۲۲	۰/۰۴۳	۰/۴۵۴	۵/۱۵	۰/۰۰۰۱

لذا با توجه به نتایج جدول (۷) می توان اینگونه اظهار نظر کرد که، میزان تأثیر بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی شهر مشهد) معادل ۴/۴۵ درصد و معنی دار می باشد.

نتیجه گیری

بر اساس آزمون رگرسیون در فرضیه پژوهش مشخص شد بعد آمادگی در مدیریت بحران حوادث غیر مترقبه بر کاهش اثرات استرس شغلی پرسنل شاغل در پروژه های عمرانی (مطالعه موردی: بحران سیل در پروژه های عمرانی شهر مشهد) معادل ۴۵/۴ درصد و معنی دار می باشد. با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ و شاخص t بالاتر از ۱/۹۶ می باشد این فرضیه پذیرفته شد. در دنیای امروز با وجود مطالعات فراوان و صرف بودجه های کلان برای کنترل استرس شغلی نیاز جدی به تولید الگویی کارآمد برای مدیریت آن احساس می شود. آمار روزافزون معضلات اجتماعی و فردی برخاسته از استرس شغلی از نشانه های عدم کارایی لازم مدل های پیشین با وجود تلاشهای فراوان بوده است. لازم به ذکر است اولین اتفاقی که در بلاهای طبیعی روی می دهد افزایش استرس در بین پرسنل می باشد که موجب اخذ تصمیمات اشتباه و به دنبال آن وخامت شرایط بحرانی می شود. بنابر این پیشنهاد می شود مدیران بحران با ایجاد کارگاه های بحران و با استفاده از کارشناسان خبره اقدام به آماده سازی پرسنل به منظور مواجهه با بحران سیل و چگونگی تصمیمات به موقع در این شرایط را در پروژه های عمرانی شهر مشهد فراهم آورند.

منابع و مراجع

- [۱] ابراهیمی نژاد، م و دامن کشان، ن، بررسی رابطه بین مؤلفه های واکنش مردم در مقابل بحران سیل با رویکرد نظم و امنیت اجتماعی (مطالعه موردی؛ حوادث سیل شهر بندرعباس)، اولین کنفرانس سالانه پژوهش های معماری، شهرسازی و مدیریت شهری، یزد. ۱۳۹۴.
- [۲] قنبرزاده، س ع، تاثیر استرس و نگرش بررسی شغلی بر رفتار سازمانی کارکنان اقماری و غیر اقماری شرکت نفت مرکزی و نفت و گاز زاگرس جنوبی، سیزدهمین کنفرانس بین المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه. ۱۴۰۱.
- [۳] اصغری، ا، ذبیحی، م ر، نقش مدیریت استراتژیک در مدیریت بحران پروژه ها، همایش بین المللی مدیریت. ۱۳۹۳.
- [۴] حیدری، غ ح، جغرافیای بین المللی، اطلاعات سیاسی، اقتصادی، نشریه، شماره ۷۷-۷۸ صص ۴۲-۴۳. ۱۳۹۲.
- [۵] تسلیمی، م س، روشندل اربطانی، ط، عمادی اندادی، م، برقی، م، بررسی میدانی بحران اولویت در مدیریت بحران، فصلنامه دانش مدیریت، دانشگاه تهران، شماره ۶۹، صص ۳-۲۳. ۱۳۸۴.
- [۶] آرمنند، ن، لیریایی، م، عیدی گل تپه، ش و رحمتی منفرد، ا، بررسی لزوم مدیریت بحران با رویکردی به پروژه های عمرانی، کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت، حقوق، اقتصاد و علوم انسانی، کازرون، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کازرون. ۱۳۹۶.
- [۷] مالک آبادی، ل ب، دفتری اکباتان، م، بررسی رابطه استرس شغلی با عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه شهرستان اندیکا در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵. دومین کنفرانس بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه ایران - تهران. ۱۳۹۶.
- [۸] خدایاری، م، کاظمی، م، بررسی تأثیر استرس شغلی بر بهره وری نیروی انسانی سازمان. دومین همایش و دومین همایش بین المللی مدیریت و حسابداری ایران. ۱۳۹۴.
- [۹] ضمیری، ا و احمدی، پ و ابراهیمی، پ و عطاش، ع ر و سیاحی، س و افشون، م، اثربخشی آموزش هوش سازمانی بر بهره وری سازمانی و جامعه پذیری سازمانی در کارمندان دارای استرس شغلی، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار، تهران. ۱۳۹۹.
- [۱۰] زارعی، س و مزلقانی، م و کسایبی، س و فلاح، س، پیش بینی بهزیستی شغلی بر اساس رفتار سازمانی مثبت گرا و استرس شغلی ادراک شده، هفتمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم انسانی، مدیریت و کارآفرینی ایران، تهران. ۱۳۹۹.
- [۱۱] کربلایی هرفته، ف ص و مددی، ا، بررسی ارتباط هوش هیجانی و استرس شغلی با تاب آوری و شادکامی، هشتمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی، تهران. ۱۳۹۹.
- [۱۲] طهوریان عسکری، م و راحتی، س و عبدی، ف، مدیریت بحران در عصر کرونا، ششمین همایش ملی پژوهش های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران، تهران. ۱۳۹۹.
- [۱۳] قدیانی، ز، پیش بینی رضایتمندی شغلی بر اساس حمایت سلامت روانی، سومین همایش علوم انسانی (پیشرفت های نوین در عرصه علم و فراعلم). ۱۳۹۹.
- [۱۴] حقانی، ف و شهرکی، ع ر، بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی کارکنان پست بانک شهر زاهدان، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری. ۱۳۹۹.
- [۱۵] امینی، ر و کردی، م و هاشم نیا، ش، بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی حمایتی بر رضایت شغلی با تاکید بر نقش واسطه ای اشتیاق شغلی در استانداری استان زنجان، ششمین کنفرانس بین المللی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران. ۱۳۹۹.
- [۱۶] مرادی، م و زندیه، آ، بررسی تاثیر جو محیط کار بر رضایت شغلی: نقش میانجی فرسودگی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری. ۱۳۹۹.
- [۱۷] خسرو نژاد، س و دلیر، ا ح و دهنوی، م ر، تاثیر دانش مدیریت پروژه در افزایش رضایت، رفاه شغلی و خلاقیت کارکنان یک سازمان، اولین کنفرانس بین المللی چالش ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری. ۱۳۹۹.
- [۱۸] توتونچیان، م و خوشحال، ج، مدیریت بحران و کاهش ریسک همه گیری ویروس کرونا (با تاکید بر توانمندی های ایران)، فصلنامه دانش پیگیری و مدیریت بحران، دوره ۱۰، شماره ۳. ۱۳۹۹.
- [۱۹] کرمی، ا و رحیمی حسن آباد، ا و صبوری، ر و فتاحیان، س ا، سازمان دهی از دید مدیریت بحران، ششمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در مهندسی عمران، معماری و مدیریت شهری و پنجمین نمایشگاه تخصصی انبوه سازان مسکن و ساختمان استان تهران، تهران. ۱۳۹۸.

- [۲۰] بهارلویی، ح ر و موغلی، م و حسینی امینی، ح و لطفی، ح، فرصت‌ها و تهدیدات شهر هوشمند در فرآیند مدیریت بحران، چهاردهمین کنگره انجمن جغرافیایی ایران، تهران. ۱۳۹۸.
- [۲۱] محمدیان، م، نقش پدافند غیر عامل در مدیریت بحران شهری، چهارمین کنفرانس بین المللی علوم جغرافیایی، شیراز. ۱۳۹۶.
- [۲۲] ملکزاده، ف و فلاحی، ا، مدیریت بحرانهای اداری و سیاسی در هنگام رخداد احتمالی مخاطرات محیطی (مطالعه موردی: شهر یاسوج)، کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در علوم کشاورزی و محیط زیست. ۱۳۹۴.
- [۲۳] وطن دوست، ع ر، آمار در پژوهش‌های کاربردی - مشهد انتشارات استاد، چاپ دوم. ۱۳۹۵.