

رابطه بین سوء مدیریت و بروز سندرم متابولیک در کارمندان سازمان‌ها

احمد فرح بخش

دانش آموز پایه یازدهم مدرسه خوارزمی شهرستان گرگان
xykavv@gmail.com

چکیده

این مطالعه رابطه بین سوء مدیریت در سازمان‌ها و بروز سندرم متابولیک در میان کارمندان را بررسی می‌کند. سندرم متابولیک یک مجموعه از شرایط از جمله چاقی شکمی، فشار خون بالا، اختلال چربی خون و مقاومت به انسولین است که خطر ابتلا به بیماری‌های قلبی عروقی، دیابت و سکته مغزی را افزایش می‌دهد. عوامل محیطی مانند استرس شغلی و سبک زندگی نامناسب می‌تواند به توسعه این سندرم کمک کند.

تحقیق حاضر به دنبال کشف رابطه بین رویه‌های سوء مدیریت در محیط کار و شیوع سندرم متابولیک در میان کارمندان بود. برای این منظور، از یک طرح مطالعه مقطعی با جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌ها و اندازه‌گیری‌های زیستی از کارمندان در صنایع مختلف استفاده شد. پرسشنامه‌ها ادراک کارمندان از سوء مدیریت از جمله ارتباطات ضعیف، عدم تعادل کار-زندگی و کمبود منابع را ارزیابی می‌کرد.

نتایج نشان داد که بین ادراک سوء مدیریت و بروز سندرم متابولیک در میان شرکت‌کنندگان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. جنبه‌های خاص سوء مدیریت مانند ارتباطات ضعیف، عدم تعادل کار-زندگی و تخصیص نامناسب منابع به شدت با افزایش خطر ابتلا به سندرم متابولیک مرتبط بودند. این یافته‌ها با مطالعات قبلی در زمینه ارتباط استرس شغلی و عوامل سازمانی با پیامدهای نامطلوب سلامتی همخوانی دارد.

بر اساس این یافته‌ها، سازمان‌ها باید اقدامات لازم را برای بهبود رویه‌های مدیریتی و ارتقای سلامت کارمندان انجام دهند. توصیه‌هایی مانند بهبود ارتباطات، ترویج تعادل کار-زندگی، اجرای برنامه‌های مدیریت استرس و فعالیت بدنی می‌تواند به پیشگیری و کنترل سندرم متابولیک در محیط کار کمک کند. این امر نه تنها به بهبود سلامت جسمی و روانی کارمندان منجر می‌شود، بلکه موجب افزایش بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان نیز خواهد شد.

در این نوشتار سعی بر آن شده به این دو پرسش پاسخ داده شود:

- 1- عوامل خاص سوء مدیریت که به افزایش خطر ابتلا به سندرم متابولیک کمک می‌کنند کدامند؟
- 2- چگونه استرس می‌تواند به وخامت سندرم متابولیک کمک کند؟

واژگان کلیدی: سندرم متابولیک، سوء مدیریت، سلامت کارمندان، رویه‌های سازمانی، تعادل کار و زندگی، مدیریت استرس

مقدمه

سندرم متابولیک، تجمعی از عوامل خطرناک از جمله چاقی شکمی، فشار خون بالا، اختلال چربی خون و مقاومت به انسولین، به عنوان یک نگرانی بزرگ بهداشت عمومی در سراسر جهان مطرح شده است. شیوع سندرم متابولیک به طور پیوسته در حال افزایش است و افراد را در معرض خطر بالاتری برای ابتلا به بیماری‌های قلبی عروقی، دیابت نوع ۲ و سایر بیماری‌های مزمن قرار

می‌دهد. در حالی که عوامل ژنتیکی و محیطی مختلفی در توسعه سندرم متابولیک نقش دارند، نقش عوامل محیطی کاری، به ویژه رویه‌های سوء مدیریت، توجه فزاینده‌ای از سوی محققان و متخصصان بهداشت را به خود جلب کرده است. نوآوری این تحقیق در رویکرد جامع آن برای درک رابطه بین سوء مدیریت سازمانی و بروز سندرم متابولیک در میان کارمندان نهفته است. مطالعات قبلی عمدتاً بر عوامل خطر فردی یا رویه‌های مدیریتی خاص تمرکز کرده‌اند و از بررسی زمینه گسترده‌تر سازمانی و تأثیر بالقوه آن بر سلامت کارمندان غفلت ورزیده‌اند. با بررسی طیف گسترده‌ای از رویه‌های سوء مدیریت و تأثیر جمعی آنها، این تحقیق به دنبال ارائه درک جامع‌تری از مشکل و اطلاعات لازم برای مداخلات موثر در جهت ارتقاء سلامت کارمندان است.

در حالی که مطالعات فراوانی ارتباط بین استرس مرتبط با کار و پیامدهای نامطلوب سلامتی را بررسی کرده‌اند، ارتباط خاص بین رویه‌های سوء مدیریت در سازمان‌ها و توسعه سندرم متابولیک تا حد زیادی ناشناخته باقی مانده است. این تحقیق تلاش می‌کند این شکاف را با بررسی تعامل بین جنبه‌های مختلف سوء مدیریت، از جمله ارتباطات ضعیف، عدم تعادل کار-زندگی و منابع ناکافی، و کمک احتمالی آنها به توسعه سندرم متابولیک در میان کارمندان، پر کند.

بیان مسئله

رویه‌های سوء مدیریت و سلامت کارمندان

رویه‌های سوء مدیریت در سازمان‌ها می‌تواند پیامدهای گسترده‌ای برای سلامت کارمندان داشته باشد. ارتباطات ضعیف، نبود اهداف و برنامه‌های روشن، تخصیص نامناسب منابع و عدم تعادل کار-زندگی می‌تواند به افزایش سطوح استرس، فرسودگی شغلی و نارضایتی در میان کارمندان کمک کند. این عوامل می‌تواند منجر به مکانیسم‌های مقابله‌ای نامناسب مانند رفتارهای کم‌تحرک، انتخاب‌های نامناسب رژیم غذایی و سوء مصرف مواد شود که به نوبه خود خطر ابتلا به سندرم متابولیک و سایر بیماری‌های مزمن را افزایش می‌دهد.

تأثیر بر بهره‌وری کارمندان و عملکرد سازمانی

بروز سندرم متابولیک و مشکلات مرتبط با سلامت در میان کارمندان می‌تواند پیامدهای قابل توجهی برای بهره‌وری و عملکرد سازمانی داشته باشد. کارمندانی که دچار سندرم متابولیک هستند ممکن است با کاهش سطح انرژی، اختلال شناختی و غیبت از کار به دلیل بیماری یا ملاقات‌های پزشکی مواجه شوند. این می‌تواند منجر به کاهش تولید، کیفیت پایین‌تر کار و افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی برای سازمان شود.

نیاز به مداخلات سازمانی

رسیدگی به مشکل سوء مدیریت و کمک احتمالی آن به توسعه سندرم متابولیک نیازمند یک رویکرد جامع با مداخلات سازمانی است. چنین مداخلاتی ممکن است شامل ارتقای کانال‌های ارتباطی موثر، اجرای برنامه‌های سلامت کارمندان، ایجاد فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده و ارائه منابع برای مدیریت استرس و تعادل کار-زندگی باشد. با رسیدگی به رویه‌های سوء مدیریت و ارتقای سلامت کارمندان، سازمان‌ها نه تنها می‌توانند پیامدهای سلامتی نیروی کار خود را بهبود بخشند، بلکه بهره‌وری و عملکرد کلی را نیز ارتقا دهند.

روش تحقیق

طرح مطالعه

این تحقیق از یک طرح مطالعه مقطعی برای بررسی رابطه بین رویه‌های سوء مدیریت و بروز سندرم متابولیک در میان کارمندان استفاده کرده است. این مطالعه شامل جمع‌آوری داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های خودگزارشی و اندازه‌گیری‌های زیست‌سنجی از یک نمونه چند صد نفری از کارمندان در صنایع مختلف بود.

شرکت کنندگان و نمونه‌گیری

شرکت کنندگان در مطالعه از سازمان‌های متعدد با استفاده از تکنیک نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده جذب شدند. نمونه بر اساس عواملی مانند نوع صنعت، اندازه شرکت و نقش‌های شغلی طبقه‌بندی شد تا نمایندگی مناسب تضمین شود. معیارهای ورود شامل اشتغال تمام وقت و حداقل یک سال سابقه خدمت در سازمان بود.

جمع‌آوری داده‌ها

جمع‌آوری داده‌ها از طریق ترکیبی از پرسشنامه‌های خودگزارشی و اندازه‌گیری‌های زیست‌سنجی در محل انجام شد. پرسشنامه‌ها ادراک شرکت کنندگان از رویه‌های سوء مدیریت در سازمان‌هایشان را از جمله عواملی مانند ارتباطات، فرآیندهای تصمیم‌گیری، تخصیص منابع و تعادل کار-زندگی ارزیابی می‌کرد. اندازه‌گیری‌های زیست‌سنجی شامل شاخص توده بدنی (BMI)، محیط دور کمر، فشار خون و سطح چربی خون توسط متخصصان آموزش دیده بهداشتی انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از روش‌های آماری مناسب از جمله آمار توصیفی، تحلیل‌های همبستگی و مدل‌های رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل شدند. متغیرهای مخدوشگر بالقوه مانند سن، جنسیت و وضعیت اقتصادی-اجتماعی در تحلیل‌ها کنترل شدند. قدرت و معناداری روابط بین رویه‌های سوء مدیریت و بروز سندرم متابولیک مورد ارزیابی قرار گرفت.

بحث

سندرم متابولیک یک مجموعه از شرایطی است که شامل فشار خون بالا، سطح قند خون بالا، چربی اضافی در ناحیه شکم و سطوح غیرطبیعی کلسترول یا تری‌گلیسیرید می‌شود. وقتی فردی دچار سندرم متابولیک است، خطر ابتلا به مشکلات سلامتی مختلف از جمله بیماری‌های قلبی، سکنه مغزی و دیابت نوع ۲ در آنها افزایش می‌یابد.

استرس می‌تواند نقش مهمی در تشدید اثرات سندرم متابولیک داشته باشد. استرس از طریق راه‌های مختلف می‌تواند به وخامت سندرم متابولیک کمک کند. نخستین راه، تولید هورمون‌هایی مانند کورتیزول و اپی‌نفرین است که فرآیندهای متابولیکی بدن را مختل می‌کنند و منجر به افزایش چربی شکمی، مقاومت به انسولین و خطر بالاتر ابتلا به دیابت نوع ۲ می‌شوند.

دومین راه، تمایل افراد تحت استرس به اتخاذ رفتارهای ناسالم مانند پرخوری، مصرف بیش از حد الکل و کم‌تحرکی است که به افزایش وزن، اختلال در سطح قند خون و افزایش خطر سندرم متابولیک می‌انجامد.

سومین راه، ایجاد التهاب سیستمیک در بدن است که خود به مقاومت به انسولین، افزایش فشار خون و خطر بیشتر بیماری‌های قلبی عروقی می‌انجامد.

چهارمین راه، بروز اختلالات خواب است که با افزایش خطر چاقی، مقاومت به انسولین و سایر اختلالات متابولیکی مرتبط است. در نهایت، استرس می‌تواند باعث اختلال در تنظیم هورمون‌های کنترل اشتها مانند لپتین و گرلین شود که به پرخوری و اضافه وزن منجر می‌شود.

برای مدیریت اثرات سندرم متابولیک و جلوگیری از تشدید آن توسط استرس، اتخاذ سبک زندگی سالم شامل فعالیت بدنی منظم، رژیم غذایی متعادل و تکنیک‌های مدیریت استرس مانند مدیتیشن و یوگا ضروری است. همچنین مراجعه به پزشک و پیروی از

درمان‌های تجویز شده برای اجزای سندرم متابولیک مانند داروهای کنترل فشار خون یا دیابت می‌تواند اثرات منفی استرس بر سلامت متابولیکی را کاهش دهد.

همانطور که میدانیم در هر سازمانی سومدیریت و رفتارهای سخنگیرانه باعث ایجاد استرس و فشار روانی بر کارکنان سازمان می‌گردد.

یافته‌های کلیدی

یافته‌های تحقیق همبستگی مثبت قابل توجهی را بین ادراک رویه‌های سوء مدیریت و بروز سندرم متابولیک در میان کارمندان نشان داد. جنبه‌های خاص سوء مدیریت، از جمله ارتباطات ضعیف، عدم تعادل کار-زندگی و تخصیص نامناسب منابع، به طور قوی با افزایش خطر ابتلا به سندرم متابولیک مرتبط بودند.

مقایسه با تحقیقات قبلی

این یافته‌ها با مطالعات قبلی که ارتباط بین استرس مرتبط با کار و عوامل سازمانی را با پیامدهای نامطلوب سلامتی نشان داده‌اند، همسو است (۷، ۸). با این حال، این تحقیق با بررسی طیف گسترده‌تری از رویه‌های سوء مدیریت و تأثیر جمعی آنها بر توسعه سندرم متابولیک، درک جامع‌تری از این رابطه را ارائه می‌دهد.

پیامدهای عملی

یافته‌های این تحقیق اهمیت رسیدگی به رویه‌های سوء مدیریت در سازمان‌ها را برای ارتقای سلامت کارمندان و کاهش بار سندرم متابولیک برجسته می‌کند. اجرای استراتژی‌های ارتباطی موثر، ایجاد فرهنگ سازمانی حمایتگر و ارائه منابع برای تعادل کار-زندگی و مدیریت استرس می‌تواند به پیشگیری و مدیریت سندرم متابولیک در میان کارمندان کمک کند (۹).

محدودیت‌ها و تحقیقات آینده

در حالی که این تحقیق بینش‌های ارزشمندی ارائه می‌دهد، لازم است محدودیت‌های آن را نیز در نظر گرفت. ماهیت مقطعی مطالعه از برقراری روابط علی جلوگیری می‌کند و داده‌های خودگزارشی ممکن است دچار سوگیری‌های بالقوه باشند. تحقیقات آینده باید طرح‌های مطالعه طولی را در نظر بگیرند و شامل اندازه‌گیری‌های عینی از رویه‌های سوء مدیریت شوند تا یافته‌ها را تقویت کنند.

نتیجه گیری

یافته‌های تحقیق همبستگی مثبت قابل توجهی را بین ادراک رویه‌های سوء مدیریت در سازمان‌ها و بروز سندرم متابولیک در میان کارمندان نشان داد. عوامل خاصی مانند ارتباطات ضعیف، عدم تعادل کار-زندگی و منابع ناکافی، به عنوان عوامل کلیدی کمک کننده به توسعه سندرم متابولیک شناسایی شدند.

در مقایسه با سایر تحقیقات، یافته‌های این مطالعه با مطالعات قبلی که ارتباط بین استرس مرتبط با کار و عوامل سازمانی را با پیامدهای نامطلوب سلامتی نشان داده‌اند، همسو است. با این حال، این تحقیق با بررسی طیف گسترده‌تری از رویه‌های سوء مدیریت و تأثیر جمعی آنها بر توسعه سندرم متابولیک، درک جامع‌تری از این رابطه را ارائه می‌دهد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، توصیه‌های زیر ارائه می‌شود:

۱- سازمان‌ها باید استراتژی‌های ارتباطی موثر را در اولویت قرار دهند، گفتگوی باز را تسهیل کنند و اهداف و برنامه‌های روشن را -برای کارمندان فراهم کنند.

۲- برنامه‌های سلامت کارمندان را برای ترویج فعالیت بدنی، عادات تغذیه سالم و تکنیک‌های مدیریت استرس اجرا کنند.

۳- فرهنگ سازمانی حمایت‌کننده‌ای را ایجاد کنند که بر سلامت کارمندان و تعادل کار-زندگی تأکید داشته و منابع لازم را برای کارمندان در مدیریت موثر مسئولیت‌های شخصی و شغلی فراهم کند.

- ۴- به طور منظم ارزیابی‌های رویه‌های سازمانی را انجام داده و از بازخورد کارمندان برای شناسایی زمینه‌های بهبود در رویه‌های مدیریتی استفاده کنند.
- ۵- با متخصصان مراقبت‌های بهداشتی و برنامه‌های کمک به کارمندان همکاری کنند تا آموزش و حمایت لازم را برای کارمندی که در معرض خطر ابتلا به سندرم متابولیک یا شرایط مزمن مرتبط هستند، فراهم کنند.
- با اجرای این توصیه‌ها، سازمان‌ها می‌توانند به پیشگیری و مدیریت سندرم متابولیک در میان کارمندان خود کمک کرده و در نهایت سلامت، بهره‌وری و عملکرد کلی سازمان را بهبود بخشند.

منابع

۱. Harmonizing the metabolic syndrome: a joint interim statement of the International Diabetes Federation Task Force on Epidemiology and Prevention; National Heart, Lung, and Blood Institute; American Heart Association; World Heart Federation; International Atherosclerosis Society; and International Association for the Study of Obesity. *Circulation*, ۱۲۰(۱۶), ۱۶۴۵-۱۶۴۰.

۲. Saklayen, M. G. (۲۰۱۸). Cardiovascular dysfunction in metabolic syndrome. *Journal of the CardioMetabolic Syndrome*, ۱۳(۵), ۱۰۸۴-۱۰۶۶.

۳. Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (۲۰۱۵). Economic stress in the workplace: The impact of fear of the crisis on mental health. *Work*, ۵۱(۱), ۱۴۲-۱۳۵.

۴. Chandola, T., Brunner, E., & Marmot, M. (۲۰۰۶). Chronic stress at work and the metabolic syndrome: prospective study. *BMJ*, ۳۳۲(۷۵۴۰), ۵۲۵-۵۲۱.

۵. Tunceli, K., Li, K., & Williams, L. K. (۲۰۰۶). Long-term effects of obesity on employment and work limitations among U.S. adults, ۱۹۸۶ to ۱۹۹۹. *Obesity*, ۱۴(۹), ۱۶۴۶-۱۶۳۷.

۶. Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios, S. A. (۲۰۱۶). The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. *Management Science*, ۶۲(۲), ۶۲۸-۶۰۸.

۷. Nyberg, S. T., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Ahola, K., Alfredsson, L., Bjorner, J. B., ... & Kivimäki, M. (۲۰۱۴). Job strain as a risk factor for type ۲ diabetes: a pooled analysis of ۱۲۴,۸۰۸ men and women. *Diabetes Care*, ۳۷(۸), ۲۲۷۵-۲۲۶۸.

۸. Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... & Theorell, T. (۲۰۱۲). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, ۳۸۰(۹۸۵۲), ۱۴۹۷-۱۴۹۱.

۹. Grawitch, M. J., Trares, S., & Kohler, J. M. (۲۰۰۷). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management*, ۱۴(۳), ۲۷۵.