

رابطه سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان های خصوصی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳

دکتر ملیکه بهشتی فرا

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه دردآور و برای سازمان ها یک پدیده‌ی هزینه بر است. سکون زدگی عاملی اساسی برای افزایش این معضل است. هدف این تحقیق، تعیین رابطه‌ی بین سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران در بیمارستان های ارجمند و راضیه فیروز شهر کرمان در سال ۱۳۹۳ می باشد.

روش بررسی: در این تحقیق، از روش توصیفی، و از نوع همبستگی به صورت مقطعي استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش، کلیه پرستاران بیمارستان های ارجمند و راضیه فیروز شهر کرمان بودند که تعداد کل آن ها ۱۴۲ نفر تشکیل می داد. به منظور تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. از دو پرسشنامه‌ی سکون زدگی با روابی محتوایی ۰/۹۸ و پایایی ۰/۹۴ و پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی با روابی محتوایی ۰/۹۲ و پایایی ۰/۹۲ استفاده شد. برای تحلیل داده ها، از رویکرد حداقل مربعات جزئی با نرم افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

یافته ها: یافته ها نشان داد بین سکون زدگی شامل مولفه های سکون زدگی محتوایی و سکون زدگی سلسله مراتبی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان های ارجمند و راضیه فیروز شهر کرمان رابطه معنی دار وجود دارد.

نتیجه گیری: فرسودگی شغلی اثرات مخربی بر عملکرد افراد دارد، از این رو، جلوگیری از آن در سازمان ها ضروری به نظر می رسد. یکی از عوامل تشدید کننده‌ی آن، سکون زدگی است. پیشنهاد می شود کاهش سکون زدگی در محیط کار از طریق ایجاد شرایط مناسب کاری، احساس کارآمدی، احساس پیشرفت فردی، و فرصت برای ارتقا مد نظر قرار بگیرد.

واژه های کلیدی: سکون زدگی، فرسودگی شغلی، بیمارستان، کرمان، ایران

دریافت مقاله : آبان ۱۳۹۵
پذیرش مقاله : اسفند ۱۳۹۵

*نویسنده مستول :
دکتر ملیکه بهشتی فرا؛
دانشگاه آزاد اسلامی رفسنجان

Email :
m.beheshtifar@yahoo.com

مقدمه

شغلی تحقیقات وسیعی به عمل آمده است. این تحقیقات نشان می‌دهد که بیشتر افراد ظرف سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند. از این به بعد کار معمولی یکنواخت می‌شود و دیگر چیزی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی می‌کند و کار خود را ناخوشایندتر و کم ارزش تر می‌پندرد. این تجربه‌ی طبیعی، سکون نام دارد^(۸). یکی از متغیرهای مهم برای ترک خدمت، سکون زدگی شغلی پرستاران در مدت طولانی است^(۹). بررسی ها نشان می‌دهد که سکون زدگی شغلی بر بهره‌وری، اصول اخلاقی و سایر معیارهای سازمانی تاثیرگذار است^(۱۰).

سعیدی^(۱۱) در بررسی خود، رابطه میزان سکون زدگی شغلی و نگرشاهی مثبت کاری کارکنان در گمرک استان کرمان را مطالعه کرد. یافته‌ها نشان داد که بین سکون زدگی شغلی و نگرشاهی کاری رابطه‌ای معکوس وجود دارد^(۱۲). Salami^(۲۰۱۰) در طی تحقیقی در مورد بررسی سکون زدگی شغل بین افسران پلیس نیجریه، دو نوع سکون زدگی: سلسه مراتبی و محتوایی را مطرح کرد و به این نتیجه رسید که سکون زدگی به احساس فردی که درگیر نقش خارج از کارش می‌باشد بر می‌گردد^(۱۲). در سکون زدگی سلسه مراتبی احتمال پیشرفت کارکنان بسیار پایین است. کارکنان سازمان معمولاً به نقطه‌ای می‌رسند که تمایلی ندارند به سطوح بالاتر سازمانی ارتقا یابند. به نظر کارکنان سازمانی، فرصت‌های رشد فردی در سازمان بسیار محدود است و آنها به دنبال عنوان های شغلی بالاتر نیستند. در سکون زدگی محتوایی، مشاغل برای کارکنان چالش برانگیز نمی‌باشند، از این رو برای آنها رقابت در مشاغل مفهومی ندارد. وظایف و فعالیت‌های شغلی برای کارکنان، عادی و تکراری است و معمولاً فرصتی برای یادگیری و رشد در شغل مورد نظر وجود ندارد^(۱۱).

Allen و همکاران^(۲۰۰۴) مولفه‌های سکون زدگی شغلی را از دو جنبه طراحی کرد:

- سکون زدگی سلسه مراتبی
- سکون زدگی محتوای شغلی^(۱۳).

Maslach و همکاران مؤلفه‌های فرسودگی روانی ناشی از کار را شامل سه جزء می‌دانند: خستگی یا اضمحلال عاطفی، مسخ شخصیتی یا ازخوبیگانگی، کاهش میل به تحقق یافتن شخصیت^(۱۴).

نتایج این تحقیق از آن جهت برای پرستاران اهمیت دارد که موفقیت هر سازمان منوط به موفقیت فردی است و موفقیت فردی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان به دنبال رشد و پیشرفت فردی

فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است. استفاده‌ی فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی، در اصل به Ras Althaymer^(۱) (بر می‌گردد) و یک حالت خستگی عاطفی، روانی و جسمی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی مدت می‌باشد^(۲).

Adekola^(۲۰۱۰) سه جنبه از فرسودگی شغلی را تعریف نمودند: ۱) رشد و افزایش احساس خستگی عاطفی در کارکنان، به صورتی که منابع عاطفی تحلیل رفته و کارکنان احساس می‌کنند که قادر به انجام کارهایی که قبلاً انجام می‌دادند، نیستند. ۲) تمايل کارکنان به رشد رفتار منفی و بدینانه نسبت به مشتریانشان. این احساس به عنوان مسخ شخصیت بیان می‌شود. ۳) کاهش کفایت شخصی^(۳).

Gemilk و Ayanoglu^(۴) در تحقیقی که در میان کارکنان بخش بهداشت و درمان ترکیه انجام شد نشان داد که بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان بخش بهداشت و درمان ترکیه رابطه‌ی معکوس وجود دارد. Adekola^(۲۰۱۰) نیز در تحقیقی که در میان کارکنان دانشگاه Olabisi Onabanjo انجام داد، مشخص کرد که تفاوت معناداری در سطوح خستگی عاطفی داد، مشخص کرد که کارکنان زن سطح بالاتری از کاهش میل به و مسخ شخصیت در دو گروه کارکنان زن و مرد وجود ندارد. همچنین تأیید شد که کارکنان زن سطح بالاتری از کاهش میل به تحقق شخصیت را نسبت به مردان همتایشان تجربه نمودند^(۳). Garcia Rivera^(۲۰۱۱) در تحقیقی که بر روی ۷۰ نفر از کارکنان شاغل در دانشگاه مکزیک انجام شد، نشان داد که فرسودگی شغلی کارکنان، بهره‌وری و عملکرد آن‌ها را کاهش داده و در برخی از آن‌ها علایم بیماری نیز مشاهده شد. همچنین فرسودگی شغلی کارکنان باعث غیبت و بی‌علاقگی نسبت به شغل در آن‌ها شده بود^(۵). در واقع ۴۰ درصد از پرستاران بیمارستان های سراسر دنیا، فرسودگی شغلی بالا دارند^(۶). به همین جهت، عوامل متعددی در فرسودگی شغلی کارکنان تاثیرگذار هستند. یکی از رفتارهای مخبر در این زمینه سکون زدگی شغلی است که در محیط‌های کاری بسیار شایع است. سکون زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقای بیشتر یا پست‌های جدید با مسئولیت بیشتر را ندارند^(۷). سکون زدگی شغلی یک پیش‌بین برای پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت پایین، استرس بالا، عملکرد ضعیف، تعهد سازمانی پایین و افزایش ترک خدمت محسوب می‌شود. در زمینه‌ی سکون در مسیر

پرسش نامه‌ی فرسودگی شغلی خدمات انسانی است^(۱۴). این پرسش نامه شامل ۱۸ گویه و بر اساس مقیاس لیکرت است، و بعد خستگی عاطفی^{(۹) سؤال}، مسخ شخصیت^{(۵) سؤال}، و کاهش میل به تحقق یافتن شخصیت^{(۴) سؤال} را می‌سنجد. تمام پرسش نامه از طریق مقیاس لیکرت^{(۵) گزینه کاملاً موافقم، موافقم، تاحدی موافقم، مخالفم، کاملاً مخالفم} مورد بررسی قرار می‌گیرند.

برای بررسی روایی پرسش نامه‌ها از روش روایی محتوایی استفاده شد. در این روش سوال‌های آزمون در اختیار ۵ نفر از متخصصان مدیریت قرار گرفت تا مشخص کنند آیا سوالات آزمون، صفت مورد نظر را اندازه گیری می‌کند یا خیر. در صورتی که بین افراد مختلف در زمینه روایی آزمون توافق وجود داشته باشد، آن آزمون دارای روایی محتوایی است. پاسخ‌ها بر اساس فرمول CVR^{(۱۵) محاسبه شد.}

تعداد متخصصان که گزینه ضروری را انتخاب نموده اند منهای تعداد کل متخصصان تقسیم بر $\frac{\text{تعداد کل متخصصان}}{\text{تعداد کل متخصصان}} \times 100$ = CVR

روایی محتوایی پرسش نامه سکون زدگی شغلی ۹۸٪، روایی محتوایی پرسش نامه فرسودگی شغلی ۹۴٪ برآورد شد. همچنین پایایی پرسش نامه‌ها، بعد از توزیع آنها در بین پرستاران، با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ، پایایی پرسش نامه سکون زدگی شغلی ۹۲٪ و فرسودگی شغلی ۹۴٪ محاسبه گردید. برای تحلیل داده‌ها، از رویکرد حداقل مربعات جزئی Smart PLS 2، همچنین برای بررسی نرم‌ال魂 بودن متغیرها از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای استفاده شده است. برای برازش مدل‌های اندازه گیری از شاخص‌های آلفای کرونباخ و CR(پایایی ترکیبی) و AVE(روایی همگرا) و روایی واگرا استفاده می‌شود. پایایی ترکیبی یا Construct Reliability می‌شود. پایایی ترکیبی یا که معرفی شد و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌های سازه‌های سازه‌های کرونباخ مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌های سازه‌های سازه‌های کرونباخ در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS هر دوی این معیارها به کار برده می‌شوند. روایی همگرا یا هر دوی این معیارها به کار برده می‌شود. روایی همگرا یا Average Variance Extracted برآش مدل‌های اندازه گیری در روش PLS به کار برده می‌شود. معیار AVE نشان‌دهنده‌ی میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برآش نیز بیشتر است. سطح معنی داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد^{(۱۶) و (۱۷)}.

و شغلی خود باشند. در صورتی که این رشد و پیشرفت وجود نداشته باشد، یعنی همان سکون زدگی، سازمان نمی‌تواند انتظار موفقیت و کسب اهداف مورد انتظار را از کارکنان خود داشته باشد. سکون زدگی می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی گردد. از طرفی کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان نتایجی همچون کاهش غیبت و ترک شغل کارکنان، کاهش هزینه‌ی ناشی از اتلاف وقت، افزایش رضایت، عملکرد، بهره‌وری و تعهد و وفاداری کارکنان، بهبود کیفیت خدمات را در بی دارد.

با توجه به مطالب فوق، هدف اصلی این تحقیق شناخت و توصیف رابطه‌ی سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز در شهر کرمان می‌باشد. سوالات این تحقیق نیز به صورت زیر طراحی شدند:

- آیا بین سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سکون زدگی سلسله مراتبی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد؟
- آیا بین سکون زدگی محتوای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد؟

روش بررسی

این تحقیق، از نوع توصیفی و همبستگی بود که به صورت مقطعی انجام شد. جامعه‌ی آماری این پژوهش، شامل کلیه پرستاران بیمارستان‌های ارجمند به تعداد ۸۰ و راضیه فیروز به تعداد ۶۲ نفر می‌باشد. به منظور تعیین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۰۰ نفر انتخاب شدند. این دو بیمارستان خصوصی، عمومی بوده و دارای بخش‌های داخلی، زنان، اطفال، و جراحی هستند. دلیل انتخاب این بیمارستان‌ها این بود که تاکنون چنین بررسی در بیمارستان‌های خصوصی انجام نشده بود و از میان ۴ بیمارستان، دو بیمارستان به صورت تصادفی انتخاب شدند. در این پژوهش، از روش نمونه گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب با حجم جامعه استفاده شد و در نتیجه حجم نمونه‌ی پرستاران بیمارستان ارجمند ۵۱ و پرستاران بیمارستان راضیه فیروز نیز برابر ۴۹ نفر به دست آمد. در این پژوهش از دو پرسش نامه استفاده شد:

پرسش نامه‌ی سکون زدگی شغلی با استفاده از مدل Allen و دیگران^(۲۰۰۴) دارای دو مؤلفه است: سکون زدگی سلسله مراتبی و سکون زدگی محتوای شغلی که به ترتیب ۸ و ۶ سوال دارد^(۱۳). این مؤلفه‌ها با استفاده از پرسش نامه‌ی استاندارد دارای ۱۵ سوال است. پرسش نامه‌ی فرسودگی شغلی که آن را Maslach و دیگران^(۲۰۰۱)، در کالیفرنیا تهیه کرده‌اند، همان

یافته ها

جدول ۱: توزیع فراوانی افراد مورد بررسی بر اساس شاخص های دموگرافیک

درصد فراوانی	فراوانی		جنسیت
۷	۷	مرد	
۹۱	۹۱	زن	
۲	۲	بی پاسخ	
۱۹	۱۹	مجرد	وضعیت تأهل
۷۸	۷۸	متاهل	
۳	۳	بی پاسخ	
۷	۷	دیپلم	تحصیلات
۱۳	۱۳	فوق دیپلم	
۶۸	۶۸	لیسانس	
۷	۷	فوق لیسانس	
۲	۲	دکتری	پاسخگویان
۳	۳	بی پاسخ	
۱۱	۱۱	۳۰ سال و کمتر	سن
۵۱	۵۱	۳۱-۴۰ سال	
۲۴	۳۴	۴۱ سال و بیشتر	
۴	۴	بی پاسخ	
۵۲	۵۲	کمتر از ۱۰ سال	سابقه خدمت
۲۹	۲۹	۱۰-۲۰ سال	
۷	۷	۲۱ سال و بیشتر	
۱۲	۱۲	بی پاسخ	

درصد متاهل، ۶۸ درصد لیسانس، ۵۱ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ ساله و ۵۲ درصد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال بودند.

توزیع فراوانی افراد مورد بررسی براساس شاخص های جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سن و سابقه کار در جدول ۱ مشخص شده است. ۹۱ درصد افراد مورد بررسی زن، ۷۸

جدول ۲: نتایج آزمون t یک نمونه ای برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش

معنی داری	درجه آزادی	آماره t	میانگین نظری = ۳/۰	متغیر
۰/۰۳۳*	۹۹	-۲/۱۶۴	۰/۸۰	سکون زدگی شغلی
<۰/۰۰۱*	۹۹	-۶/۲۴۵	۰/۶۰	فرسودگی شغلی

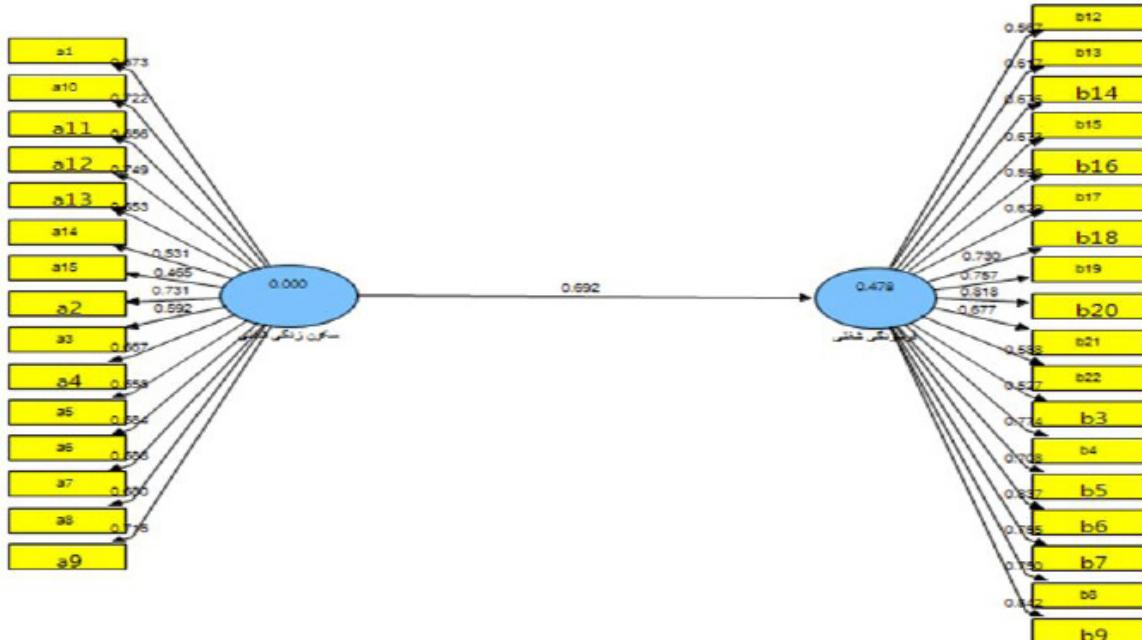
* در سطح ۰/۰۵ معنی دار

متغیرهای سکون زدگی و فرسودگی شغلی کمتر از حد متوسط است ($p < 0/05$). برای بررسی متغیرهای تحقیق، میانگین متوسط در نظر گرفته می شود و میانگین متغیرهای پژوهش با این مقدار مقایسه می شود که معنی داری در صورتی که کمتر از $0/05$ باشد

برای بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش که از نوع کمی نرمال بودند، از آزمون t یک نمونه ای استفاده شد (متغیرها کمی نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۲ آورده شده است. نتایج حاصل از آزمون t یک نمونه ای نشان می دهد که میانگین

با استفاده از مدل معادلات ساختاری (SEM) برای بررسی دقیق تر فرضیه های پژوهش از رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) با نرم افزار 2 Smart PLS استفاده شده است (شکل ۱).

حاکی از تفاوت بین میانگین مشاهده شده و میانگین نظری است و هر چه مقدار سطح معنی داری کوچک تراز ۰/۰۵ باشد نشان از اختلاف بیشتر دو میانگین نظری و مشاهده شده است.



شکل ۱: مدل اجرا شده همراه با ضرایب بارهای عاملی بعد از حذف بارهای عاملی کمتر از ۰/۱۴

(شاخص ها) خود می پردازد. Magner و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را برای AVE کافی دانسته اند (۱۸). روایی و اگرا از طریق مقایسه ای میزان همبستگی یک سازه با شاخص هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه ها روش Fornell و Larcker (۱۹۸۱) که ماتریسی به ما می دهد که باید مقادیر همبستگی روی قطر اصلی آن از خانه های زیرین آن بیشتر باشد که نشان دهنده ای این است که سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل، تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر؛ به بیان دیگر روایی و اگرا مدل، در حد مناسبی است (۱۹).

اعتبار شاخص ها به وسیله ای بارهای عاملی بررسی می شود که این بار عاملی باید بیشتر از ۰/۴ باشد تا بتوان آن را معتبر دانست و آن را به عنوان سوالی که شاخص ما را می سنجد در نظر گرفت. در غیر این صورت، باید سوالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سوالاتی از آنها که باعث کاهش بار عاملی شده اند، مدل را بهبود داد. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیرهای تحقیق می باشد. روایی همگرا که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سوالات

جدول ۱۳: مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی و AVE برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R ²
سکون زدگی شغلی	۰/۸۱۴	۰/۸۵۴	۰/۴۶۹	۰/۴۶۹
فرسودگی شغلی	۰/۸۹۵	۰/۹۱۶	۰/۵۵۵	۰/۶۷۹
مقدار قابل قبول	۰/۷	۰/۷	۰/۷	≥۰/۴

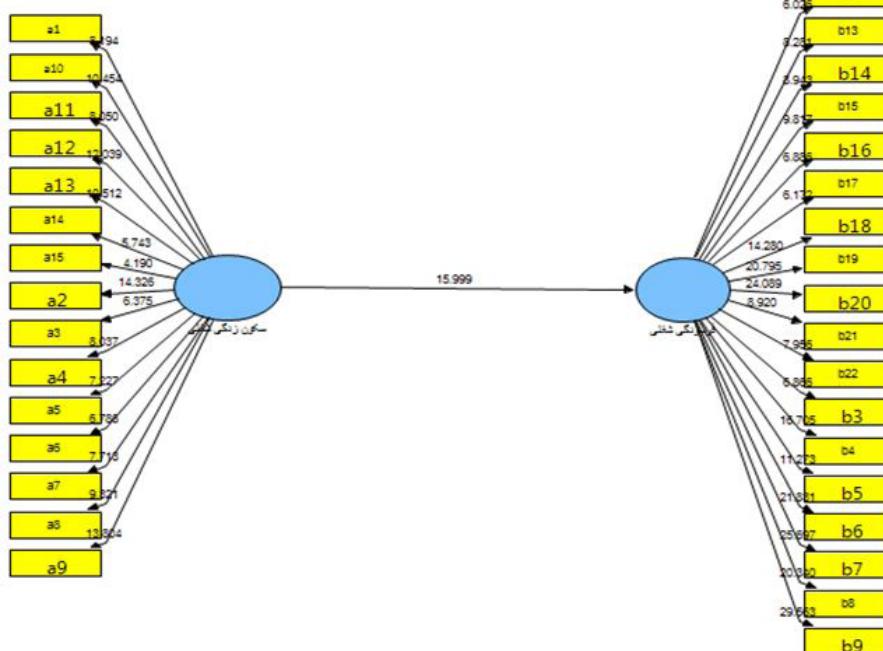
جدول ۱۴: بررسی روایی و اگرا برای متغیرهای مورد بررسی

متغیر	سکون زدگی شغلی	فرسودگی شغلی
سکون زدگی شغلی	۰/۶۸۴	۰/۷۴۴
فرسودگی شغلی	۰/۶۰۲	۰/۶۵۲



سوالی نیست.
آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای تحقیق از ۰/۷ بیشتر است، که نشان پایایی مناسب متغیرهای تحقیق می‌باشد. همچنین نتایج حاکی از روایی همگرا و روایی واگرا، مناسب بودن مدل را نشان می‌دهد.

سوالات با بارهای عاملی که کمتر از ۴/۰ باشد حذف می‌شوند تا بررسی سایر معیارها از آنها تاثیر نگیرد؛ لذا سوال ۱ و ۲ مربوط به متغیر فرسودگی شغلی حذف می‌گردد و از آنجا که تمامی سوالات مربوط به متغیرهای دیگر بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ دارند کفايت لازم در تبیین متغیر تحقیق را دارد و به عبارتی متغیرها خوب سنجیده شده اند و نیاز به حذف هیچ



شکل ۱۲: مدل ترسیم همراه با ضرایب معناداری Z

می‌باشد که بیشتر از ۱/۹۶ است که نشان از رابطه‌ی سکون زدگی و فرسودگی شغلی کارکنان است. همان‌طور که شکل ۱ نشان داد، ضریب استاندارد شده‌ی مسیر میان متغیر سکون زدگی و فرسودگی شغلی کارکنان ۰/۶۹۲ نشان دهنده‌ی رابطه‌ی مستقیم این دو متغیر و همچنین سکون زدگی به میزان ۶۹ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی کارکنان را به طور مستقیم تبیین می‌کند.

برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب Z به این صورت است که ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آنها را تایید کرد، همان‌گونه که از شکل ۲ مشخص است. تمامی ضرایب معناداری Z از ۱/۹۶ بیشتر هستند که این امر معنادار بودن تمامی سوالات و روابط میان متغیرها را در سطح ۹۵٪ تایید می‌کند.

همان‌طور که در شکل ۲ مشخص است ضریب معنی‌داری Z میان متغیر سکون زدگی و فرسودگی شغلی کارکنان ۱۵/۹۹۹

جدول ۵: نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق با ضرایب Z و ضرایب استاندارد شده و نوع رابطه

فرضیه	نوع رابطه	ضرایب Z	ضرایب استاندارد شده	نتیجه	رابطه مستقیم	تأثید
۱. بین سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.	رابطه مستقیم	۱۵/۹۹۹	۰/۶۹۲	۰/۶۹۲	تأثید	رابطه مستقیم
۲. بین سکون زدگی محتوای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.	رابطه مستقیم	۳/۰۴۱	۰/۳۴۴	۰/۳۴۴	تأثید	رابطه مستقیم
۳. بین سکون زدگی سلسله مراتبی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.	رابطه مستقیم	۳/۶۳۵	۰/۴۱۷	۰/۴۱۷	تأثید	رابطه مستقیم

مؤثر اداره کند، سازمان منافعی را بر اساس کاهش گردش شغلی کارکنان، افزایش رضایت شغلی، ارتقای روابط کارکنان، افزایش اخلاقیات کارکنان و به دست خواهد آورد(۲۲). سوری زهی و همکاران(۲۳) و فیاضی و ضیایی(۲۴) رابطه‌ی سکون زدگی و فرسودگی شغلی را تایید کرده‌اند. همچنین Rilocick در پایان نامه خود با عنوان «اثرات سکون زدگی شغلی بر ترک خدمت»، دریافت که یکی از اثرات عمدی سکون زدگی، فرسودگی شغلی است که این عامل می‌تواند به ترک خدمت منجر شود(۲۵). منظری و شجاعی نیز در یک بررسی تجزیی با عنوان «رابطه‌ی بین سکون زدگی شغلی در مسیر توسعه‌ی شغلی با فرسودگی شغلی در سازمان مالیاتی استان کرمان»، دریافتند که با افزایش سکون زدگی شغلی در بین کارکنان، میزان فرسودگی شغلی آنها افزایش می‌یابد(۲۶). Schaafeli و همکاران(۲۷) در مقاله‌ای با «عنوان فرسودگی شغلی: ۳۵ سال تحقیق و بررسی»، اشاره کردند که پیشرفت مسیر شغلی (عدم سکون زدگی)، سبب کاهش فرسودگی افراد در محیط کار می‌شود. از این رو انتظار می‌رود با کاهش سکون زدگی محتوای شغلی و سکون زدگی سلسله مراتبی، میزان فرسودگی شغلی پرستاران کاهش یابد. یافته‌های نشان داد که بین سکون زدگی محتوای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد. در سکون زدگی محتوای شغلی مشاغل برای کارکنان چالش برانگیز نمی‌باشد، از این رو برای آنها رقابت در مشاغل مفهومی ندارد. وظایف و فعالیت‌های شغلی برای کارکنان، عادی و تکراری است و عموماً فرصتی برای یادگیری و رشد در شغل مورد نظر وجود ندارد(۲۱). قدر مسلم این که این شرایط می‌تواند پرستاران را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد.

نتایج این یافته، با یافته‌های سوری زهی و همکاران(۲۳) و فیاضی و ضیایی(۲۴) همخوانی دارد. از این رو انتظار می‌رود با افزایش سکون زدگی محتوای شغلی در بیمارستان‌ها، به شکل عدم چالش برانگیز بودن شغل برای پرستاران، عدم انتظار فرد برای رقابت با دیگران، عدم فرصت یادگیری در شغل، عادی و تکراری شدن شغل و مسئولیت‌های محدود شغل، عدم الزام پرستاران به گسترش دانش و توانایی در شغل، عدم نیاز پرستاران به مهارت بالا، و خسته شدن آنها از انجام وظایف تکراری، به میزان قابل ملاحظه‌ای فرسودگی شغلی افزایش یابد.

یافته‌های نشان داد که بین سکون زدگی سلسله مراتبی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد. در سکون زدگی سلسله مراتبی احتمال پیشرفت

جدول ۳. نتایج فرضیه‌های تحقیق را با ضرایب Z، ضرایب استاندارد شده، و نوع رابطه نشان می‌دهد.

بحث

از زمانی که سکون زدگی تاثیر منفی روی نگرش‌های کاری مانند رضایت شغلی و تعهد سازمانی دارد و انگیزه‌های تغییر را تشویق می‌کند، سازمانها باید سطح سکون زدگی شغلی را با غنی سازی شغلی، تسهیلات جنبی یا جا به جایی عرضی کاهش دهنند و بازخورد درستی برای کارکنان فراهم کنند. این وضعیت، کارکنان را قادر خواهد ساخت که دانش و مهارت لازم خودشان را برای موفقیتشان و در صورتی که جلوی پیشرفت‌شان در سازمان فعلی شان گرفته شده، فرصت‌هایی در جایی دیگر به دست آورند(۲۰). در صورتی که این پدیده‌ی منفی مهار نگردد، می‌تواند پیامدهای نامطلوبی از جمله فرسودگی شغلی را تشديد کند.

فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه‌ی دردآور و برای سازمان‌ها یک پدیده‌ی هزینه براست. هزینه‌های فرسودگی شغلی، غالباً ناشی از هزینه‌های جدایی کارمند، اتلاف وقت و هزینه برای آموزش کارگر جدید، بهره وری و اثربخشی پایین و سطوح بالای ترک خدمت کارکنان است(۲۱). از این رو، با کاهش سکون زدگی شغلی می‌توان میزان فرسودگی شغلی را در محیط کار کاهش داد.

نتایج فرضیه‌های تحقیق نشان داد که:

۱. بین سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.

۲. بین سکون زدگی محتوای شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.

۳. بین سکون زدگی سلسله مراتبی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد.

یافته‌های نشان داد که بین سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های ارجمند و راضیه فیروز رابطه وجود دارد. شرایط نامناسب کاری، احساس ناکارامدی سازمانی، احساس عدم پیشرفت فردی، فرصت‌های کم برای ارتقا و وجود قوانین و مقررات خشک و دست و پاگیر در نظام سازمان از عوامل مؤثر در ایجاد و گسترش فرسودگی شغلی هستند(۲۰). از این رو، سکون زدگی شغلی می‌تواند یک پیش‌بین قوی برای ایجاد فرسودگی شغلی باشد.

در صورتی که سازمان سکون زدگی شغلی را به طور

از عوامل تشديد كننده فرسودگي شغلی، سکون زدگی است و توجه به کاهش سکون زدگی شغلی که منجر به کاهش فرسودگی شغلی پرستاران می گردد، باید بیش از پیش مورد توجه مدیران بيمارستان ها قرار بگيرد.

از اين رو پيشنهاد می شود که مدیران بيمارستان با به کار بردن تمهداتی زمينه را برای پيشرفت پرستاران فراهم سازند، آنها را تشویق كنند تا به سطوح بالاي سازمان حرکت كنند، و فرصت لازم را برای رشد و پيشرفت آنها فراهم سازند تا از اين طريق سکون زدگی سلسله مراتبی کاهش يابد و اين طريق، فرسودگي شغلی آنها نيز کاهش يابد.

از طرفی، پيشنهاد می شود که مدیران با چالش برانگيز کردن شغل برای پرستاران، ايجاد شرایطي مناسب برای پرستاران جهت رقابت سازنده با دیگران، ايجاد فرصت يادگيری مستمر برای تمام افراد، الزام کردن پرستاران به گسترش دانش و توانايی خود در شغلهشان، و ارتقای توانايی و مهارت های آنها، از سکون زدگی محتوايی بکاهند تا از اين طريق فرسودگي شغلی آنها نيز کاهش يابد.

نهایتاً، پيشنهاد می شود با کاهش سکون زدگی شغلی پرستاران، به ميزان قابل ملاحظه ای به کاهش خستگی روانی و استرس کاري آنها کمک کرد تا پرستاران در محیط کار خود بتوانند با درک خواسته‌ی بيماران و رفع مشكلات آنها، فعال و پر انرژی به فعالیت های خود ادامه دهند.

تشکر و قدردانی

نويسنده برحسب لازم می داند از کليه کارکنان دانشگاه علوم پزشكى کرمان جهت همكاری در اجرای اين طرح، تشکر و قدردانی نماید.

كارکنان بسیار پایین است. کارکنان سازمان معمولاً به نقطه ای می رسند که تمایلی ندارند به سطوح بالاتر سازمانی ارتقا يابند. به نظر کارکنان سازمانی، فرصت های رشد فردی در سازمان بسیار محدود است و آنها به دنبال عنوان های شغلی بالاتر نیستند (۲۰). این شرایط می تواند فرسودگي شغلی را به همراه داشته باشد. نتایج این يافته، با يافته های Rilovick (۲۵) و سوری زهی و همكاران (۲۳) همخوانی دارد. بنابراین انتظار می رود با افزایش سکون زدگی سلسله مراتبی به شکل پيشرفت محدود پرستاران در بيمارستان، عدم تمایل آنها برای حرکت به سطوح بالا، عدم انتظار ارتقای مداوم از سوی پرستاران، عدم فرصت برای رشد و پيشرفت آنها، و عدم انتظار پرستاران برای عنوان شغلی بالاتر، ميزان فرسودگي شغلی آنها افزایش يابد.

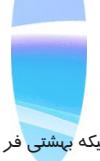
از محدودیت های اين تحقیق می توان به محدودیت ذاتی پرسش نامه ها اشاره کرد که سبب می شود نگرش پاسخ گویان دقیق منعکس نشود؛ از اين رو، کاهش خطاهای ادراکی کارکنان (نظیر خطای هاله ای، خطای گرایش مرکزی و خطای تساهلي) در حین تكميل پرسش نامه ها از طريق آموزش و توجيه افراد می تواند اين محدودیت را تا حدی کاهش دهد. اندک بودن پژوهش های انجام شده در زمينه‌ی سکون زدگی شغلی که لازم است به اين مهم توجه بيشتری شده و تحقیقات بيشتری در اين زمينه انجام گيرد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج اين بررسی، می توان نتیجه گرفت که مشكلات روانی در محیط کار مثل فرسودگي شغلی می تواند بر عملکرد فردی و سازمانی تاثير بگذارد. از اين رو، رفع اين گونه مشكلات در سازمان ها ضروري به نظر می رسد. يكى

منابع

1. Ras R & Althaymer A. Job stress. Translated by Khagepor G. Tehran: Baztab Publication; 2006: 43-8[Book in Persian].
2. Sowmya KR & Panchanatham N. Job burnout: An outcome of organizational politics in banking sector. Far East Journal of Psychology and Business 2011; 2(1): 49-58.
3. Adekola B. Gender differences in the experience of work burnout among university staff. African Journal of Business Management 2010; 4(6): 886-9.
4. Gemilk N & Ayanoglu F. The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. Journal of Global Strategic Management 2010; 4(2): 137-49.
5. Garcia Rivera BR, Mendoza Martinez IA, Lizárraga R & Avelar García Rojas A. Exploratory study of burnout syndrome using maslach scale in a Mexican university. Revista International Administration & Financials 2011; 4(2): 67-81.
6. Zaki S, Elsayed LA & Ibrahim MM. Factors contributing to burnout among Saudi nurses and their effect on patients' satisfaction at Makkah Al-Mukaramah hospitals. Life Science Journal 2016; 13(5): 73-88.



7. Appelbaum SH & Finestone D. Revisiting career plateauing: Same old problems – avant-garde solutions. *Journal of Managerial Psychology* 1994; 9(5): 12-21.
8. Talegani J. Relation between behavior styles and plateau and performance [Thesis in Persian]. Kerman: Azad University of Kerman; 2002.
9. Kim YM & Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Advanced Science and Technology Letter* 2015; 120(1): 643-7.
10. Cable DAJ. The psychological contract: The development and validation of a managerial measure [Thesis]. New Zealand: The University of Waikato; 2008.
11. Sayiedi M. Study of relationship between plateauing and work positive attitudes in Kerman custom [Thesis in Persian]. Rafsanjan: Islamic Azad University of Rafsanjan; 2012.
12. Salami SO. Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. *Europe's Journal of Psychology* 2010; 6(4): 71-87.
13. Allen TD, Eby LT, Poteet ML, Lentz E & Lima L. Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology* 2004; 89(1): 127-36.
14. Maslach C, Schaufeli WB & Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology* 2001; 52(1): 397-422.
15. Davari A & Rezazadeh A. Modelling of structural equation by PLS. 22nd ed. Tehran: Jahad Daneshgahi; 2014: 90[Book in Persian].
16. Barclay D, Higgins C & Thompson R. The partial least squares (PLS) approach to causal modeling: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technology Studies* 1995; 2(2): 285-309.
17. Werts CE, Linn RL & Joreskog KG. Intra class reliability estimates: Testing structural assumptions. *Educational and Psychological Measurement* 1974; 34(1): 25-33.
18. Magner N, Welker RB & Campbell TL. Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework. *Accounting and Business Research* 1996; 27(1): 41-50.
19. Fornell C & Larcker DF. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research* 1981; 18(1): 39-50.
20. Anonymous. Job burnout. Available at: http://www.aftabir.com/articles/view/health_therapy/mental_health/c13c1230539876_work_stress_p1.php. 2007.
21. Alavi A. Management and organization psycholoy. Tehran: Public Management Training Center; 1997: 19-27[Book in Persian].
22. Ongori H & Agolla JE. Paradigm shift in managing career plateau in organization: The best strategy to minimize employee intention to quit. *African Journal of Business Management* 2009; 3(6): 268-71.
23. Sorizehi Z, Sohrabi D & Kamalipoor N. Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout (Case study: Ministry of health and treatment in Khash city). *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* 2013; 5(3): 627.
24. Fayazi M & Ziaaei S. Effect of plateau on job burnout and intention to turnover. *Journal of Tahavol Management* 2014; 6(11): 73-91[Article in Persian].
25. Rilovick CY. Effects of career plateauing on turnover: A test of a model [Thesis]. USA: Air University, Institute of Technology; 2005.
26. Manzari AR & Shojaei A. Investigating the relationship between career plateau in job development path with the career burnout of the staffs of economic affairs and finance and the state tax administration of Kerman province. Available at: <http://ke.mefa.ir/Portal/Home>ShowPage.aspx?Object=Paper&CategoryID=d09f757b-325c-4099-b517-afb7178c379b&WebPartID.2009>.
27. Schaufeli WB, Leiter MP & Maslach C. Burnout: 35 years of research and practice. Available at: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>. 2008.

Relationship between Nurses' Plateau and Job Burnout in Kerman Private Hospitals in 2014

Beheshtifar Malikeh¹ (Ph.D.)

¹ Associate Professor, Management Department, Rafsanjan Branch, Islamic Azad University, Rafsanjan, Iran

Abstract

Received: Oct 2016

Accepted: Feb 2017

Background and Aim: Job burnout is a painful experience for individuals and it is a costly phenomenon for organizations. Plateau is a key aspect for increasing this problem. The aim of this study was to investigate the relationship between nurses' plateau and job burnout in Kerman private hospitals in 2014.

Materials and Methods: In this study, the descriptive, correlational and cross-sectional methods was used. The study population consisted of 142 nurses in Arjomand and Razieh-Firoz hospitals. According to Morgan table, 100 nurses were selected as the sample size. Two questionnaires was used: the plateau questionnaire with content validity 0.98 and reliability 0.94 and the job burnout one with content validity 0.98 and reliability 0.93. To analysis data, partial least squares (PLS) with Smart PLS 2 software was used.

Results: The results showed that there was a significant relationship between nurses' plateau including components of hierarchical plateau and job content plateau with their job burnout in Arjomand and Razieh-Firoz hospitals.

Conclusion: Job burnout has destructive effects on individuals' performance; so, it is important to prevent it in the organizations. One of its aggravating factors is plateau. It is suggested to decrease the plateau at workplace by creating the good work condition, efficiency sense, individual progress sense, and chance to promotion.

Key words: Plateau, Job Burnout, Hospital, Kerman, Iran

* Corresponding Author:
Beheshtifar M;
Email:
m.beheshtifar@yahoo.com