

بررسی تأثیر سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی با تأکید بر نقش واسط سرمایه روان‌شناختی

نویسندگان: فربرز رحیم‌نیا^۱ و مهدیه امانی^{۲*}

۱- دکتری مدیریت، دانشیارگروه مدیریت، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت رفتاری، پردیس بین‌الملل دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

E-mail: amanimahdieh91@yahoo.com

* نویسنده مسئول: مهدیه امانی

چکیده

مقدمه و هدف: بدیهی است با توجه به اینکه نارضایتی و ترک شغل از جمله مواردی است که در دنیای امروزی افزایش یافته و یکی از عوامل تأثیرگذار بر آن، فرسودگی شغلی افراد است. انجام مطالعاتی از این دست که بتوانند ارتباط میان سبک زندگی افراد و تأثیرهای آن بر فرسودگی شغلی را مشخص کنند برای سازمان‌ها اهمیت می‌یابد؛ به همین منظور، تحقیق حاضر می‌کوشد در قالب مدلی مفهومی، تأثیر سبک زندگی را بر فرسودگی شغلی، با توجه به نقشی واسط که برای سرمایه روان‌شناختی در نظر گرفته شده، بررسی کند.

مواد و روش‌ها: این پژوهش، مطالعه‌ای پیمایشی-تحلیلی از نوع مقطعی است. جامعه پژوهش، پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی خراسان شمالی در سال ۱۳۹۲ و نمونه پژوهش ۴۲۰ نفر از این جامعه بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مازلاچ، سرمایه روان‌شناختی لوتانز و سبک زندگی محقق‌ساخته که روایی و پایایی قابل‌قبولی داشت، جمع‌آوری و با نرم افزار لیزرلو SPSS، مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش دومرحله‌ای تحلیل شد.

نتایج: این مطالعه نشان داد، که (۱) مدل به‌کارگرفته شده، مدل نظری قوی برای پیش‌بینی تأثیر سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران با تأکید بر نقش واسط سرمایه روان‌شناختی است و (۲) همه روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرهای مدل، معنادار بوده‌است.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی پرستاران درگرو سبک زندگی آنان است؛ از طرفی از آنجاکه فرسودگی شغلی پرستاران می‌تواند بر کیفیت خدمات و استفاده بهینه از منابع موجود، مؤثر باشد، لازم است که مدیران بیمارستانی به مؤلفه‌های مؤثر بر جلوگیری از فرسودگی شغلی، بیشتر توجه کنند.

کلید واژه: سبک زندگی، فرسودگی شغلی، سرمایه روان‌شناختی.

دوماهنامه علمی-پژوهشی
دانشگاه شاهد
سال بیست‌ویکم-شماره ۱۱۲
شهریور ۱۳۹۳

دریافت: ۱۳۹۳/۰۳/۲۴
آخرین اصلاح‌ها: ۱۳۹۳/۰۵/۲۷
پذیرش: ۱۳۹۳/۰۶/۰۳

مقدمه

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی-سازمانی را به خود معطوف ساخته، ازپادآمدن، ازمرق‌افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که به اصطلاح، فرسودگی شغلی نامیده می‌شود (۱). از نظر فرویدنبرگر، فرسودگی، حالتی از کوفتگی یا ناکامی ناشی از نوعی از خودگذشتگی در زندگی است (۲). طبق گزارش‌های ارائه‌شده در کشورمان، شیوع فرسودگی شغلی پرستاران بالاست؛ به طوری که در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی در بابل، ۶۸/۶ درصد از پرستاران، فرسودگی شغلی زیاد و ۷۰ درصد فرسودگی شغلی خیلی زیادی دارند (۳). امروزه بخش بهداشت و درمان به دلیل ارتباط مستقیم با سلامتی انسان‌ها یکی از مهم‌ترین حوزه‌های توسعه پایدار در جوامع بشری به‌شمار می‌آید؛ تحقق این امر به وجود گروه درمانگر سالم، شاداب و با انگیزه کاری بالا، نیازمند است که از جمله افراد این گروه، کارکنان بخش پرستاری بیمارستان‌ها هستند. بسیاری از پرستاران، پس از مدتی کارکردن و مواجه‌شدن با انبوهی از مشکلات و استرس‌های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده، حتی مایل‌اند از کار خود کناره‌گیری کنند. از دیدگاه روان‌شناختی، افرادی که به این عارضه دچار می‌شوند، به نوعی تحلیل‌رفتگی عاطفی مبتلا شده، احساس می‌کنند که نسبت به تحقق اهدافشان تمایلی ندارند (۴)؛ از طرفی، یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، سبک زندگی افراد است. گیدنز، سبک زندگی را مجموعه‌ای به‌نسبت منسجم از همه رفتارها و فعالیت‌های یک فرد معین در جریان زندگی روزمره خود می‌داند که مستلزم مجموعه‌ای از عادت‌ها و جهت‌گیری‌هاست (۵). نتایج مطالعه پاریک در سال ۱۹۹۲ نشان‌دادند، عواملی مانند سطح فشار روانی و نوع آن، شخصیت فرد، ماهیت شغل، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد و جو سازمانی بر فرسودگی شغلی، مؤثرند (۶). مطالعه عبدی ماسوله و همکارانش که در سال

۱۳۸۶ روی پرستاران انجام‌شده نیز، مؤید این مطلب است که فرسودگی شغلی به‌طور مستقیم با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فعالیت، رابطه‌ای معنادار دارد (۷)؛ عاملی دیگر که می‌تواند بر فرسودگی شغلی افراد، مؤثر باشد، سرمایه روان‌شناختی است که عبارت از یک وضعیت توسعه‌ای مثبت روان‌شناختی با مشخصه‌های متعهدشدن و انجام تلاش لازم برای موفقیت در کارهاست (۸). امروزه پس از سرمایه انسانی و اجتماعی، سرمایه روان‌شناختی را می‌توان به‌عنوان مبنای مزیت رقابتی در سازمان‌ها در نظر گرفت (۹) که در این مطالعه به‌عنوان متغیر واسطه لحاظ‌شده است. لوتانز و اولیو در سال ۲۰۰۷ به بررسی تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد کاری کارکنان پرداختند و به این نتیجه رسیدند کارکنانی که سرمایه روان‌شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتر و فرسودگی شغلی کمتری دارند؛ همچنین تأثیر چهار بعد سرمایه روان‌شناختی، بیشتر از تأثیر هریک از ابعاد بر عملکرد کاری است؛ در نتیجه می‌توان گفت که سرمایه روان‌شناختی، دارای ویژگی هم‌افزایی است (۱۰). بی‌تردید، شناخت و بررسی عوامل کاهش‌دهنده این پدیده در سازمان، علاوه بر اینکه از میزان فشار روانی کارکنان می‌کاهد، در ایجاد محیطی مناسب‌تر برای آنها به‌طور شایانی کمک می‌کند. بیمارستان به‌عنوان یکی از ارکان مهم سلامت کشور، همواره مورد توجه بوده و از آنجاکه دارای سرمایه عظیم نیروی انسانی است و با توجه به اینکه آثار و پیامدهای فرسودگی شغلی مانند غیبت از کار و عدم رضایت شغلی پرستاران در کشورمان مشهود است، بنابراین، محقق مطالعه بر آن شد تا مطالعه‌ای با هدف بررسی تأثیر سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران با تأکید بر نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی انجام دهد.

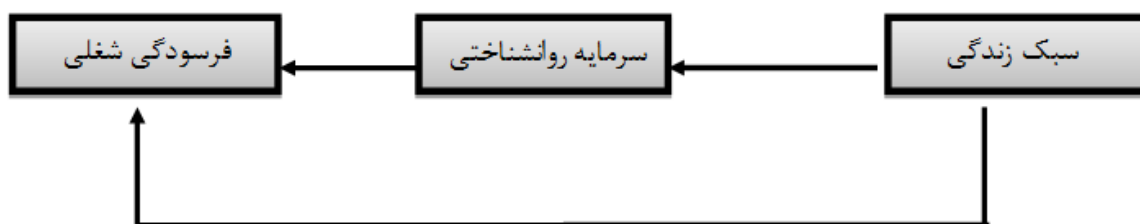
مدل مفهومی و فرضیات تحقیق

با توجه به اهمیت فرسودگی شغلی، در این مقاله سعی بر این است در قالب مدل مفهومی زیر تأثیر سبک زندگی

فرضیه ۱) سبک زندگی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.
 فرضیه ۲) سبک زندگی بر سرمایه روان‌شناختی تأثیر دارد.
 فرضیه ۳) سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد.
 فرضیه ۴) تأثیر غیرمستقیم سبک زندگی از طریق سرمایه روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی، بیشتر از آثار مستقیم آن است.

(در چهار بعد فعالیت، علایق، عقیده و نظر و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی) (۱۱) بر فرسودگی شغلی (در چهار بعد خستگی عاطفی، درگیری، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی) (۱۲) با تأکید بر نقش واسطه سرمایه روان‌شناختی (در چهار بعد امید، اعتماد به نفس، تاب‌آوری و خوش‌بینی) (۹)، مورد بررسی قرار گیرد تا مدلی ارائه شود که در سازمان‌ها به کاهش فرسودگی شغلی یاری‌رساند.

توجه مدل مفهومی فرضیه‌های تحقیق عبارت‌اند از:



مدل مفهومی تحقیق

روش کار

فرسودگی شغلی آنها از پرسش‌نامه مازلاج (۲۰۰۰) و برای سنجش سبک زندگی ایشان از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی ۲۵ پرسش دارد که شامل حیطه‌های «خستگی عاطفی (نه پرسش)، عملکرد شخصی (هشت پرسش)، مسخ شخصیت (پنج پرسش) و درگیری (سه پرسش)» است. پرسش‌نامه سرمایه روان‌شناختی، ۲۴ پرسش دارد، شامل حیطه‌های «اعتماد به نفس (شش پرسش)، امیدواری (شش پرسش)، تاب‌آوری (هفت پرسش) و خوش‌بینی (پنج پرسش)»؛ همچنین، پرسش‌نامه سبک زندگی دارای ۲۰ پرسش، شامل حیطه‌های «فعالیت (پنج پرسش)، علایق (پنج پرسش)، عقیده و نظر (پنج پرسش) و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (پنج پرسش)» است. برای سنجش هر عبارت از مقیاس لیکرت، از ۱ (بسیار کم) تا ۵ (بسیار زیاد) استفاده شد. به منظور بررسی روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و عاملی استفاده شده است. در بررسی روایی صوری از نظریات اساتادان مدیریت و

این مطالعه از لحاظ هدف در قالب تحقیق‌های کاربردی است و از آنجاکه نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند به مدیران در جهت بهبود سرمایه روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی پرستاران یاری‌رساند، لذا از لحاظ شیوه اجرای تحقیق در زمر، تحقیق‌های پیمایشی-تحلیلی است. جامعه آماری تحقیق حاضر را پرستاران مرد و زن شاغل در بیمارستان‌های دولتی استان خراسان شمالی تشکیل می‌دهند. از آنجاکه نیروی انسانی متعهد، وفادار و سازگار با ارزش‌های سازمانی که فراتر از وظایف و مسئولیت‌های شغلی فعالیت کند، می‌تواند عاملی مهم در کارایی سازمان باشد، لذا این جامعه آماری انتخاب شد. با نمونه‌گیری اولیه به تعداد ۳۰ نفر از میان پرستاران، انحراف معیار $S=25$ درصد به دست آمد لذا با قراردادن در فرمول کوکران با سطح اطمینان ۹۵ درصد، ۴۲۰ نفر به عنوان حداقل نمونه مورد نیاز به دست آمد. به منظور سنجش سرمایه روان‌شناختی پرستاران از پرسش‌نامه لوتانز (۱۹۹۰)، برای سنجش

قراردهد. معادلات ساختاری به‌عنوان یک الگوی آماری به بررسی روابط میان متغیرهای پنهان و آشکار (مشاهده‌شده) می‌پردازد؛ در واقع، الگوسازی معادله ساختاری، نوعی رویکرد آماری جامع برای آزمون فرض‌هایی درباره روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده و پنهان است (۱۳).

یافته‌ها

از میان افراد نمونه، ۲۹ درصد مرد و ۷۱ درصد زن بودند. ۶۱ درصد از پرستاران نمونه مورد نظر، ۳۰ سال سن داشتند و بیشتر آنها دارای سطح تحصیلات لیسانس و بیش از نه سال سابقه کار در بیمارستان‌های مورد مطالعه بودند. جدول ۱، بیانگر یافته‌های توصیفی و ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای مورد مطالعه است؛ از طرفی، همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، روایی تمامی ابعاد مدل این تحقیق در حدی قابل قبول بوده (بالتر از ۰/۶) که این به‌منزله روایی پرسش‌نامه مورد استفاده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود با توجه به مقیاس سنجش که میان ۱ تا ۵ و میانگین آن که عدد ۳ است، مقادیر مؤلفه‌های تحقیق از میانگین مورد نظر بیشتر بوده، نشان‌دهنده سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های استان است؛ همچنین، نتایج حاصل از این جدول نشان می‌دهند که میانگین سبک زندگی، فرسودگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی پرستاران از متوسط میانگین مربوط به آن بیشتر بوده، این نشانه وضعیت مناسب سه متغیر سبک زندگی، فرسودگی شغلی و سرمایه روان‌شناختی پرستاران بیمارستان‌های مورد مطالعه است؛ در ادامه، تحلیل مسیر و تعیین شاخص‌های برازندگی مدل و برازش مدل بررسی شد. روش برآورد، ناپارامتری است، از این رو شاخص‌های به‌دست آمده، همگی کمیت برازش را نشان می‌دهند، جدول ۲ نشان‌دهنده بار عاملی هر یک از مؤلفه‌های مدل است؛ پس از تأیید عاملی مدل، می‌توان تحلیل مسیر را در آزمون فرضیات به‌کاربرد و به تفسیر آن پرداخت.

در بررسی روایی عاملی، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. به‌منظور محاسبه قابلیت پایایی پرسش‌نامه، ضریب آلفای کرونباخ با نرم‌افزار SPSS محاسبه شد. برای به‌دست آوردن پایایی تحقیق در ابتدا نمونه‌ای ۳۰ تایی از جامعه مورد نظر انتخاب و پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد، با توجه به اینکه برای پژوهش‌های علوم انسانی، ضریب آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۶ قابل قبول است، نتایج به‌دست آمده از نمونه مورد نظر که در جدول ۱ نشان داده شده، بیانگر این است که پرسش‌نامه‌های یادشده، پایایی مناسبی دارند. پیش از انجام مطالعه با کسب اجازه از مسئولان امر دانشگاه و ارائه معرفی‌نامه رسمی به مسئولان افراد مورد مطالعه، توضیحی مناسب به مطالعه‌شوندگان ارائه شد تا حدی که به نتیجه مطالعه لطمه‌ای وارد نشده، با تأکید بر عدم قید نام و نام‌خانوادگی در پرسش‌نامه، اطمینان لازم به واحدهای مورد مطالعه داده شد که تمامی اطلاعات حاصل، محرمانه خواهد بود؛ آنگاه داده‌ها به کمک نرم‌افزار لیزرل تجزیه و تحلیل شدند؛ همچنین در این پژوهش از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش دومرحله‌ای پیشنهادشده هالند (۱۹۹۹) برای آزمون فرضیات و برازندگی مدل استفاده شده است. لیزرل، محصولی نرم‌افزاری است که به‌منظور برآورد و آزمون مدل‌های معادلات ساختاری طراحی شده است؛ این نرم‌افزار با استفاده از همبستگی و کوواریانس اندازه‌گیری شده، می‌تواند مقادیر بارهای عاملی، واریانس‌ها و خطاهای متغیرهای مکنون را برآورد یا استنباط کند و از آن می‌توان برای اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی مرتبه دوم، تحلیل عاملی تأییدی و همچنین تحلیل مسیر (مدل‌یابی علت و معلولی با متغیرهای مکنون) استفاده کرد. مدل معادلات ساختاری یک تحلیل چندمتغیری بسیار نیرومند از خانواده رگرسیون چندمتغیری و به‌بیان دقیق‌تر، بسط مدل خطی کلی است که به محقق امکان می‌دهد مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون را به‌طور هم‌زمان مورد آزمون

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و آلفای کرونباخ متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	آلفای کرونباخ	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سبک زندگی	۸۱/۶	۳/۱۳	۰/۴۵۳	۲	۴/۸
فعالیت	۷۲/۲	۳/۲۸	۰/۶۰۴	۱/۶	۵
علائق	۸۱/۳	۲/۶۶	۰/۶۹۹	۱	۵
عقیده و نظر	۸۲/۴	۳/۳۱	۰/۵۵۹	۱/۶	۵
ویژگی جمعیتی	۷۶/۲	۳/۲۸	۰/۵۹۷	۱/۶	۴/۸
فرسودگی شغلی	۸۱/۵	۲/۹۷	۰/۴۶۵	۱/۶۹	۴/۶۶
خستگی عاطفی	۷۷/۳	۳/۲۹	۰/۴۵۲	۱/۸۹	۴/۵۶
درگیری	۷۸/۷	۲/۶۹	۰/۷۱۷	۱/۳۳	۴/۶۶
مسخ شخصیت	۸۳/۰	۲/۷۶	۰/۶۳۵	۱/۲۰	۴/۸
عملکرد شخصی	۸۲/۸	۳/۱۵	۰/۴۶۸	۱/۹	۴/۵
سرمایه روانشناختی	۸۲/۴	۳/۳۵	۰/۴۳۳	۲/۱۱	۴/۶۳
خوش بینی	۸۳/۷	۳/۲۸	۰/۵۰۵	۱/۸	۴/۸
تاب‌آوری	۸۶/۰	۳/۲۰	۰/۵۵۳	۱/۵۷	۴/۷۱
اعتماد به نفس	۷۸/۴	۳/۴۱	۰/۵۲۷	۱/۵	۵
امیدواری	۸۳/۱	۳/۵۰	۰/۵۶۰	۱/۳۳	۵

جدول ۲. یافته‌های بار عاملی

متغیر	بار عاملی	متغیر	بار عاملی
فعالیت	۰/۴۸	مسخ شخصیت	۰/۶۲
علائق	۰/۵۲	عملکرد شخصی	۰/۵۶
عقاید	۰/۵۴	خوش بینی	۰/۴۵
ویژگی جمعیتی	۰/۵۳	تاب‌آوری	۰/۴۷
خستگی عاطفی	۰/۴۹	اعتماد به نفس	۰/۶۵
درگیری	۰/۶۱	امیدواری	۰/۵۸

باشد، ضریب مسیر مدنظر، معنی‌دار بوده، فرضیه مورد نظر تأیید می‌شود؛ در غیر این صورت، آن ضریب مسیر معنی‌دار نبوده، فرضیه مربوط رد می‌شود.

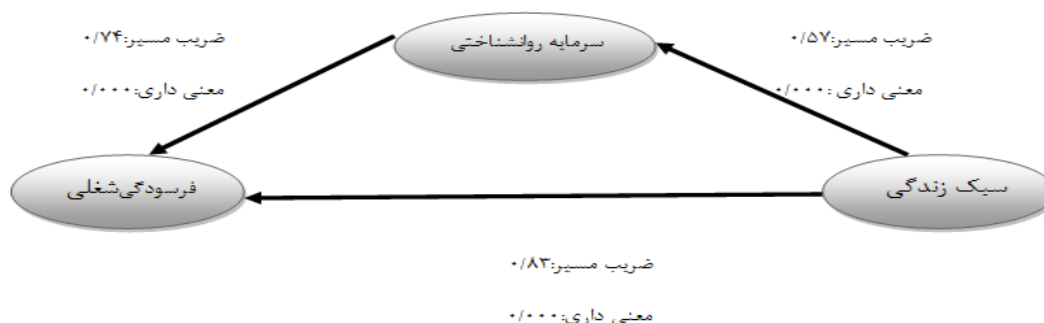
جدول ۳، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری و در خصوص فرضیه‌های تحقیق نشان می‌دهد. توسط مقادیر P-Value (مقدار احتمال)، معنی‌داری ضرایب مسیر بررسی می‌شود؛ اگر مقدار مورد نظر از ۵ درصد کمتر

جدول ۳. ضرایب مسیر، معنی‌داری متغیرها و فرضیه‌ها

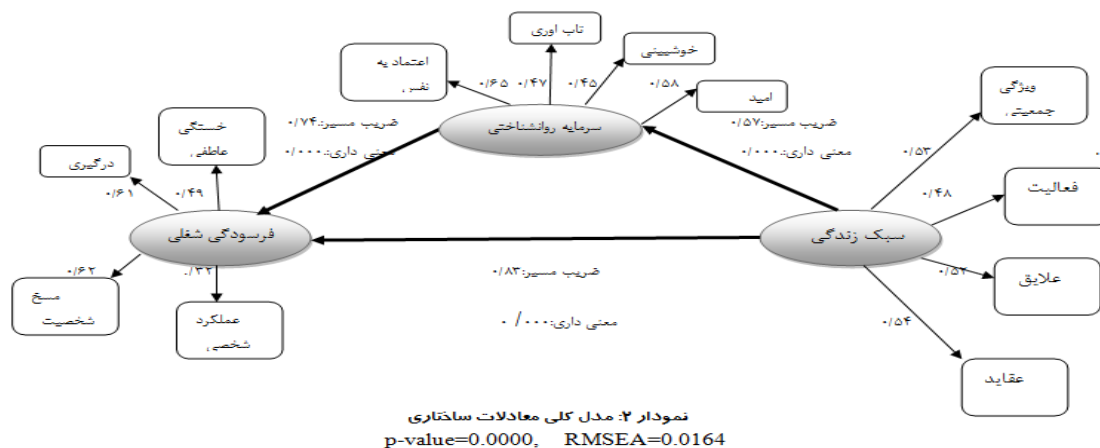
نتیجه	P	ضریب رگرسیونی	فرضیه‌ها
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۸۳	۱- سبک زندگی ← فرسودگی شغلی
س	۰/۰۰۰	۰/۵۷	۲- سبک زندگی ← سرمایه روان‌شناختی
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۷۴	۳- سرمایه روان‌شناختی ← فرسودگی شغلی

نتایج حاصل از محاسبات ریاضی مربوط به بررسی مقایسه‌ای تأثیرهای مستقیم و غیرمستقیم (با ایفای نقش سرمایه روان‌شناختی) سبک زندگی بر فرسودگی شغلی نشان می‌دهند که اثر غیرمستقیم سبک زندگی بر فرسودگی شغلی ($0/57 \times 0/74 = 0/4218$) از اثر مستقیم آن ($0/83$)، کمتر است. از آنجا که این امر در فرضیه چهارم پیش‌بینی شده‌است، این فرضیه تأیید نمی‌شود؛ نمودار ۱، بیانگر این مطلب است.

برای محاسبه تأثیرهای غیرمستقیم از فرمول زیر استفاده می‌شود:
 $X_{ij} \times Y_{jk} = Z_{ijk}$
 در این فرمول، متغیر X_{ij} میزان تأثیر مستقیم آمین متغیر مستقل X را بر آمین متغیر واسطه‌گر Y نشان می‌دهد در حالی که متغیر Y_{jk} بیانگر میزان تأثیر مستقیم آمین متغیر واسطه‌گر Y بر متغیر K ام متغیر وابسته Z است و در نهایت، متغیر Z_{ijk} میزان تأثیر غیرمستقیم آمین متغیر مستقل X بر متغیر K ام متغیر وابسته Z را با واسطه‌گری متغیر Y واسطه‌گر نشان می‌دهد.



نمودار ۱: تأثیر مستقیم سبک زندگی پیش از تأثیر غیرمستقیم آن بر فرسودگی شغلی است
 $p\text{-value}=0.0000, RMSEA=0.0164$



نمودار ۲: مدل کلی معادلات ساختاری
 $p\text{-value}=0.0000, RMSEA=0.0164$

بحث:

انجام کارهای داوطلبانه و فراتر از شرح وظایف خود قلمداد می‌شوند لذا اهمیت داشتن این موضوع و شناسایی عوامل مؤثر بر جلوگیری از بروز چنین رفتاری، انگیزه

فرسودگی شغلی از جمله مباحث مورد توجه سازمان‌هاست، چراکه افراد دارای چنین رفتاری اقدام‌هایی مخرب انجام می‌دهند؛ ازسویی، پرستاران، نماد

شناختی بالاتری دارند، عملکرد کاری بهتر و فرسودگی شغلی کمتری دارند؛ نتایج مطالعه کالایت نیز نشان می‌دهند که میان خستگی عاطفی، علایم روانی و افسردگی شغلی، رابطه‌ای معنادار وجود دارد (۱۷)؛ یکی از اهداف این تحقیق، بررسی مقایسه‌ای نحوه تأثیرگذاری سبک زندگی بر فرسودگی شغلی به صورت مستقیم و غیرمستقیم (با ایفای نقش واسطه سرمایه روان-شناختی) بود؛ این هدف در قالب فرضیه چهارم تحقیق، مطرح شد. همان‌طور که در قسمت تحلیل فرضیات آمده، نتایج حاصل از محاسبات مربوط به بررسی تأثیر مستقیم و غیرمستقیم سبک زندگی بر فرسودگی شغلی از عدم وجود نقش واسطه‌گرایانه سرمایه روان‌شناختی در رابطه میان این دو متغیر حکایت می‌کند؛ بنابراین یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند در نمونه مورد مطالعه، سرمایه روان‌شناختی در تأثیرگذاری سبک زندگی بر فرسودگی شغلی، نقش واسطی ندارد؛ از طرفی با توجه به اینکه اثر مستقیم سبک زندگی بر فرسودگی شغلی تأیید شد، می‌توان بر واسط نبودن سرمایه روان‌شناختی، بیشتر تأکید کرد. مطالعه عبدی ماسوله و همکارانش که روی پرستاران انجام شده نیز مؤید این مطلب است. نتایج تحقیق آنها نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی به طور مستقیم با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و فعالیت، رابطه‌ای معنادار دارد. از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به عدم همکاری بیشتر پرستاران شاغل در تکمیل پرسش‌نامه‌ها و ابراز بی‌میلی خود به این‌گونه پژوهش‌ها اشاره کرد؛ در این خصوص، پرستاران به مواردی مانند عدم پیگیری محققان و به فراموشی سپرده شدن نتایج تحقیق‌ها اشاره داشتند و اینکه با وجود تحقیق‌های عدیده، نتایج هیچ‌یک از آنها آثاری مثبت در تغییر وضعیت یا حل چالش‌های موجود برای آنان نداشته‌است؛ لذا پژوهشگر، امیدوار است نتایج حاصل از این پژوهش با عنایت و بهره‌گیری مسئولان محترم و دست‌اندرکار پرستاری، بتوانند نقشی هرچند کوچک در بهسازی محیط سازمانی و احترام به شأن و منزلت این قشر ایفا کنند.

انجام این پژوهش را فراهم‌ساخت تا با انجام تحقیقی به بررسی تأثیر سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران با وجود متغیر سرمایه روان‌شناختی بپردازیم. نتایج این پژوهش نشان دادند که سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران تأثیر دارد به طوری که عدم انطباق میان سبک زندگی افراد با علایق و فعالیت آنان، زمینه بروز فرسودگی شغلی را به دنبال خواهد داشت؛ این یافته با مطالعات پاریک در سال ۱۹۹۲، کونستابل در سال ۱۹۹۶ و وطیبانی در سال ۱۳۹۰ همراستا است. پاریک، سبک زندگی فرد و جو سازمانی را در بروز فرسودگی شغلی دخیل می‌داند؛ کونستابل نیز عمده‌ترین پیش‌بین فرسودگی شغلی پرستاران را فعالیت، فشار ناشی از کار و عدم حمایت از سوی مدیران مطرح می‌کند (۱۴). نتایج مطالعه‌ای که طیبانی و همکاران با عنوان فرسودگی شغلی در درمانگران مراکز ترک اعتیاد دارای مجوز و ارتباط آن با ویژگی‌های فردی و شغلی آنها در شهر اصفهان انجام دادند، نیز مؤید این مطلب است که فرسودگی هرچند خفیف، اما به نحوی قابل ملاحظه در میان درمانگران وجود دارد، به طوری که شدت آن در ابعاد خستگی عاطفی و کاهش عملکرد شخصی، نگران‌کننده است؛ بنابراین، شناخت عوامل مستعدکننده و کاهش‌دهنده در ابعاد فردی، سازمانی و محیطی، ضروری است (۱۵)؛ همچنین یافته‌های تحقیق از تأثیر سبک زندگی بر سرمایه روان‌شناختی حکایت می‌کند که این مورد، مشابه نتایج حاصل از مطالعه وارلو و ادوارد در سال ۲۰۰۷ است؛ آنها بیان کردند که عقاید و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر رفتارهای تاب‌آورانه، مؤثرند و این رفتارها به طور بالقوه به افراد کمک می‌کنند تا به تجربه‌های منفی خود غلبه کرده، آنها را به تجارب مثبت تبدیل کنند (۱۶)؛ از دیگر نتایج این پژوهش می‌توان به تأثیر سرمایه روان-شناختی بر فرسودگی شغلی اشاره کرد که با نتایج مطالعه لوتانز و اولیو در سال ۲۰۰۷ و همچنین، تحقیق کالایت در سال ۲۰۰۰ همخوانی دارد. لوتانز و اولیو در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند کارکنانی که سرمایه روان-

نتیجه‌گیری

با توجه به نوع کار و اهمیت شغل پرستاری در برقراری سلامت جامعه که خود به پرستارانی با انگیزه، متعهد و با عملکرد شخصی بالا، نیازمند است و همچنین با توجه به یافته‌های این تحقیق که از تأثیر مستقیم سبک زندگی بر فرسودگی شغلی پرستاران حکایت دارد، می‌بایست مسئولان ذی‌ربط، توجهی ویژه به بهبود سبک زندگی این قشر داشته‌باشند؛ از آن جمله می‌توان به اختصاص دادن درصدی از بودجه رفاهی به کارکنان بخش پرستاری، افزایش طرح کارانه پرستاران، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تفریحات سالم، تجدیدنظر در شرح وظایف رده‌های مختلف پرستاری، آموزش مهارت‌های مشکل‌گشایی، انتشار نشریه‌های مختلف فرهنگی درخصوص حرفه پرستاری، نحوه چیدمان پرستاران در بخش‌های مختلف با توجه به علایق و ویژگی‌های جمعیتی و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه علوم رفتاری اشاره کرد؛ لذا توجه به ابعاد فعالیت، علایق، عقاید و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی می‌توانند نقشی عمده در جلوگیری از بروز فرسودگی شغلی ایفاکنند. لازم به یادآوری است که ابعاد امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و اعتمادبه‌نفس در درجه دوم اهمیت از دید پرستاران مورد مطالعه قرارداشتند؛ بنابراین با تمرکز بر ابعاد سبک زندگی پرستاران و ارتقای سطح کیفی آنها می‌توان گامی مؤثر در جهت بهبود نظام سلامت جامعه برداشت.

سپاس و قدردانی

از معاونت آموزشی و پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی و پرستاران شاغل در بیمارستان‌های

استان که ما را در انجام این پژوهش یاری‌رساندند، قدردانی می‌کنیم.

منابع

1. Masoudi R, Etemadifar SH, Afzali SM, Kheiri F, Hassanpour A. The influential factors on burnout among nurses working in private hospitals in Tehran. *Journal of Nursing Research*. 2008; 3(8,9): 47-58.
2. Azizi Moghadam A. Investigating the relationship between teachers' job burnout and organizational health. *Journal of Daneshvar*. 2008; 4(7): 16-36.
3. Aziznejad P, Hosseini S. Burnout and the influential factors on it in medical educational hospital nurses in Babol. *Journal of Babol Medical University*. 2006; 8(2): 63-69.
4. Dworkin G. Perspectives on teachers burnout and school reform. *International Educational Journal*. 2001; 2(2): 69-78.
5. Jeldkar M. Comparing nurses job burnout. *Journal of Psychology*. 2004; 5(4): 10-15.
6. Pareek U. Executive slow up and burnout: summary of Larsen and Tourbo lecture. *Indian Institute of Management*; 1992.
7. Masoleh F, Kaviani H, Khaghanizaeh M, Araghi A. Relationship between burnout and mental health: A study on 200 nurses. *Tehran University Medical Journal*. 2007; 65(5): 65-75.
8. Luthans F, Avey J, Avolio B, Petera J. Experimental analysis of a web based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management: Learning and Education*. 2008; 7(2): 209-21.
9. Campbell C. Crisis in care. *Journal of Nursing Mirror*. 2005; 160(16): 3-4.
10. Luthans F, Avolio B. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Journal of Personnel Psychology*. 2007; 60(22): 387-393.
11. Katler PH, Armestrang G, Forozandeh B, Translator. The principles of marketing. 5nd edition, Tehran: Atropat Publisher; 2000: 215-216.
12. Maslach C, Schaufeli W, Leiter M. Job burnout. *Journal of Annual Review of Psychology*. 2000; 52(6): 397-422.
13. Abdolmaleki J. Structural equation modeling. Tehran: Sociologists Publications; 2010: 50-62.
14. Constable C, Russell D. The effect of social and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*. 1996; 53(2): 20-26.
15. Tayebani T. Job burnout in therapists addiction centers. *Journal of Health Management*. 2011; 7(3): 40-55.
16. Warelow PH, Warelow E, Leigh K. Caring as a resilient practice in mental health nursing. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2007; 16(2): 132-135.
17. Kallait T. Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout. *Journal of Nursing Administration*. 2002; 32(12): 648-660.

Evaluation of the effect of lifestyle on job exhaustion among the nurses in governmental hospitals in Northern Khorasan with emphasis on intermediate role of psychological capital

Fariborz Rahimnia¹, Mahdieh Amani^{2*}

1. Department of Management, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

2. International College of Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran.

* E-mail: amanimahdieh91@yahoo.com

Abstract

Background and Objectives: Obviously, given that dissatisfaction and turnover, including cases in which the modern world have further enhanced and job burnout is one of the effected factors, so, conducting some studies for determining the relationship between lifestyle and job burnout is important. This study examined the effect of lifestyle on job burn out among the nurses in governmental hospitals in Northern Khorasan with emphasis on intermediate role of psychological capital.

Materials and Methods: This study was a cross sectional analytical survey. Research community included the nurses in governmental hospitals in Northern Korasan in 2013. 420 nurses were randomly selected as research sample. For collecting data, Maslach job burn out, Luthans psychological capital and the researcher made lifestyle questionnaires which have acceptable reliability and validity were used. The data were analyzed by LISREL and SPSS software, structural equation modeling and two –stage least squares methods.

Results: Firstly, this research presented the model which is a strong theoretical model to predict the effect of lifestyle on job burn out between the nurses with emphasis on the intermediate role of psychological capital. Secondly, all of the direct and indirect relationships between the variables in the model was significant.

Conclusion: This research showed the nurses job burn out is influenced by their lifestyle. On the other hand, since the nurses job burn out can affect the quality of service and efficient use of organizational resources, so, it is necessary for hospital managers pay more attention to factors which affect to avoid job burn out.

Keywords: Lifestyle, Job burn out, Psychological capital