بررسی ارتباط بین توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلي

در بین کارشناسان بهداشت حوزه معاونت بهداشتی استان ایلام در سال 1393

خلاصه: در این پژوهش استفاده گردید از توانمندی‌های روان شناختی کاری و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای مستقل و فرسودگی شغلي به عنوان متغیری پاسخی می‌شود.

مقدمه: فرسودگی شغلي یکی از مشکلات مهم در جوامع معاصر است. در این پژوهش سنجش وضعیت توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلي کارشناسان در حوزه معاونت بهداشتی استان ایلام در سال 1393 انجام شده است.

مواد و روش‌ها: مطالعه حاصل از نوع توصیفی، در سال 1393 که دارای 128 نفر از اعضای هیئت علمی استادان بهداشتی استان ایلام بود، بررسی توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای مستقل و فرسودگی شغلي به عنوان متغیری پاسخی انجام گرفته است.

بیانگر عناصر و فرمان: در این مطالعه توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیرهای مستقل و فرسودگی شغلي به عنوان متغیری پاسخی مورد بررسی قرار گرفته است.

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه نشان داد که فرسودگی شغلي با کاهش توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری و بهبود توانمندی‌های روان شناختی و کیفیت زندگی کاری همراه است.

واژه‌های کلیدی: توانمندی‌های روان شناختی، کیفیت زندگی کاری، فرسودگی شغلي، کارشناسان بهداشت

نویسنده مسئول: دکتر خلیل علی پژوهش، دانشگاه علوم پزشکی ایلام

نوع مقاله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ایلام

دوره پیست و ویژگی. شماره ششم. شمس. اصفهان 2019

Email: dr_khalil_amz@yahoo.com

[DOI: 10.18869/acadpub.sjimi.24.6.54]
مقدمه
ارزوی نیروی انسانی به عنوان ارسالی درون و سرمایه سازمان‌ها با مسئولیت و شفافیت عيدي ای روپروست، کارشناسان مدیریت و روان شناسان سازمانی می‌توانند با توجه به عوامل موتر در افزایش با کاهش کارایی انسان، بر تاثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل متغیر که بکند(1).

در صدر حاضر تقلیلات از کارکنان در دور و بیرون سازمان ها بسیار زياد شده است و آن ها دائماً تحت فشار کاری هستند. این فشار احتمالاً آنان را بيست از پيش تحت تاثير قرار مده و سالمت و آسایش شرحي آنان را به خطر نماد اند و آنان را دیج استرس(شمار روایتی) که در اثر فشارهاي که بر آنان وارد می شود پس از مدتی از توان و انرژی اولیه آنی نیروی مهم کاملاً کاهش می شود. این استرس اکثر امکان داشته مواجه کردن در وضعیت و بروز گری و فرسودگی آنان را به وجود می آورد(2).

فرسودگی شغلی در حقیقت نوعی از فرسودگی روپروست که کاربکسی به شغل و محتوی کار توان گشته است. این اختلال در میان انواع مشهور مدرسان و پرداخته نظر مشاوران، معلمان، مدیران اجتماعی، پزشک، پليس، پرستاران و مواردی از قبل مشاهده شده و با محکم یافتن شش زمان دانستن بیش از حد مراجعه به یک زمان، نشانه وقت کافی و فقانی جامعیت مربوط است(3).

اصطلاح فرسودگی شغلی برای اولین بار در سال(1974) توسط ویدنبرگر استفاده شد و بسیاری از فرسودگی شغلی را محصول ایستگی مدت در محل کار ذکر می‌کند. فرسودگی شغلی دارای سه بعد خصوصیاتی، مصرف و کاهش احساس کفایت شخصی که باشد فرسودگی شغلی یکی از عمدی ترين پيامدها اجتناب نابدي استرس شغلی است و نظریه که این استرس از میان برداشته شده هن نتیجه ادامه خواهد یافت(4).

به نظر دارنده بررسی شغلی در بخش هدایت و درمان شامل پرداخت عمومی، متخصصین و پرستاران، بررسی ارتباط بین توأم‌سازی روان شناختی و کیفیت زندگی ...فلسفی علی ممکن و همگان
هجایی رابطه ای مشت و با کفایت فردی رابطه ای منفی دارد. بر اساس پژوهش آنجیر(1991) نیز احساس فقدان خودمانی و استقلال در کار باعث فرسودگی شغلی می‌شود(7).

ارسوزی دیگری تلاقی هایی که ضمن مطالعات هاتنوع(1977) و یک از این دهه های اخیر صورت گرفته مشکلات نامتی از عامل پیچیده انسان در سازمان تحت عنوان کفیت زندگی کاری مورد توجه ویژه‌ای واقع شده، که به بررسی شرایط واقع مرتبط با کار و محیط کاری یک سازمان می‌پردازد(8).

نظام آزمایش کیفیت زندگی کاری، سرمایه گذاری بر روی افزایش با عوامل مهم ترین منجر در مدل‌های مدیریت راهبردی مورد توجه قرار می‌دهد و بر این باور است که برآورد تعداد زیادی کارکنان که بهبودی و کارایی بلند مدت سازمان منجر خواهد شد(9).

ریچارد ولتون(1973) مشهورترین و اولین فردی است که بر اساس یک به‌طور کاملاً مشابه کیفیت زندگی کاری در هشت مقوی به شرح زیر طبقه بندی کرد.

- استادیرسکی کافی و مشابه‌انگر: آیا در آمادگی کاریم وقت با استانداردهای جامعه و استاندارد مشابه مطابقت می‌کند؟

- شرایط کاری مناسب و سالم: آیا شرایط کار به واقعیت پاسخ است؟

- فرصت کار برای کاربرد و توسعه پایدارش استفاده استفاده‌ای اساسی: آیا کار به شکل‌های اجراه استفاده ویسیع از مرحلات واردی در دهه‌های گذشته آیا کار فرصت‌های برای یپشرفت و استفاده از دانش و مهارت‌های ضروری جدید برای فرد در کار تضمین در درم‌بایه او به واقعیت موجودی از آورد?

- آسانسگم اجتماعی در سازمان کار: سازمان تا چه حد به تنها های موافق و سلسله‌مراتب مکتی است؟

- حقوق فردی درسازمان کار: آیا اعضای حق خاطر منسجم می‌توانند بدون ترس از انتقال نقاط با آن انتقال کنند؟

آیا برای گلایه‌ها و شکایات روند مناسب وجود دارد؟
بررسی ارتباط بین توانمندسازی روان شناختی و کیفیت زندگی ...-خلیل علی هحودزادُ ٍ ّوکاراى

57

هم چنین در مطالعه ای که توسط وانگ، زی و دای (2012) در امریکا ارتباط بین فرسودگی و عوامل مرتبط با آن در پزشکان شهر شانگهای انجام داده است، مشخص گردید پزشکان در هر سه بعد فرسودگی شغلی عاطفی (34/23 درصد)، مشخص شد. شایع در کشورهای امریکا و یونان (11/35) و کاهش در انگلیس (35/23 درصد) دارای فرسودگی شغلی می‌باشد. با توجه به این مطالعات، استانک و کارگر اصلی‌ترین عامل حیاتی در پزشکان، نیاز به ارتباطات ویژه است. این نتیجه نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی در سطح جهان و کشورهای ایران، رو به بهبود است. اما تحقیقات در خصوص تجویز بررسی ارتباط توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کشورهای پدیده‌نشده گرفته است، در این مطالعه هم هیچ گونه پژوهش در خصوص ارتباط توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در هیچ کدام از مشاغل و به ویژه در کشورهای پدیده نشده نشان داده است. این پژوهش برای اولین بار به منظور تعيين ارتباطات توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در سطح استان تهران تهیه گردیده است. مطالعه مربوط به ارتباطات توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کشورهای پدیده‌نشده شامل مطالعات سطح توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در سطح استان تهران می‌باشد...

مجله علمی پژوهش دانشگاه علوم پزشکی ايلام
دوره پنجم و ششم شماره اسماع، اسفند 95

در سطح متوسط و نمرات بالای 57 مورد میزان توانمندی‌های بسیار خوب می‌بافند (14).

بررسی اثر استاندارد کیفیت زندگی و نمونه‌ها 27 و 28 گره بهتر با موفقیت شمل پیش‌داشتی (جدول (6))، تاییه‌نامه‌ها بررسی 4 موفقیت شامل پیش‌داده‌های کاری و کاری و کاری و کاری. سوال، تاییه می‌باشد. این فردی و بی‌پایی گزارش در سازمان (3) و (2) سوال) کیفیت زندگی کاری (3) سوال، به‌کارگیری و استاندارد اجتماعی زندگی کاری (3) سوال) کیفیت زندگی کاری (3) سوال، پسشکی و نمونه‌های استاندارد توانمندی روان شناختی اسپیتز در ژوپه‌ها یک مختلف...
پرسی ارتباط بین توانمندسازی روان شناختی و کیفیت زندگی... فیلی علی محبزاده و همکاران

جدول شماره 1. اطلاعات دموگرافی کارشناسان بهدشتی که در مطالعه

| متغیر                  | مرد  | زن | جنسیت | تعلیم | کارشناسی | دیپلم | تحصیلات | کارگاهی | کارشناسی آزاد | قربانی | بسه‌زندگی | داستان | نامناسب | پس‌زندگی | پس‌زندگی | پیش‌زمینه | پیش‌زمینه | پیش‌زمینه | پیش‌زمینه | پیش‌زمینه |
|------------------------|------|----|---------|-------|-----------|-------|----------|---------|-------------|---------|--------------|---------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| درصد فراوانی           |      |    |         |       |           |       |          |         |             |         |              |         |          |           |          |           |          |           |           |          |           |
| جنسیت                  | 70   | 30 | 100     | 27    | 47        | 16    | 12       | 19      | 15          | 26      | 38           | 24      | 49        | 18       | 9        | 22        | 7        | 12        | 14       | 5         | 11        |
| اصل/زبان               | (45/54) | (14/54) | (60/54) | (21/54) | (30/54) | (12/54) | (20/54) | (28/54) | (22/54) | (38/54) | (18/54) | (9/54) | (5/54) | (11/54) | (7/54) | (12/54) | (14/54) | (5/54) | (11/54) |

یافته‌های تحلیل: برای تعیین نرمال بودن اطلاعات به دست آمده از توزیع متبه‌هاهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسپیرنو فرض استفاده شد که نتایج در جدول شماره 2 آورده شده است.

جدول شماره 2. نتایج آزمون کولموگروف-اسپیرنو برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>آزمون کولموگروف-اسپیرنو</th>
<th>آمار Z</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>محمولهشکنی اکسید</td>
<td>124</td>
<td>118</td>
<td>0.68</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
<tr>
<td>نرمال پیش‌زمینه</td>
<td>332</td>
<td>0.43</td>
<td>0.68</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
<tr>
<td>نرمال پیش‌زمینه</td>
<td>126</td>
<td>0.56</td>
<td>0.68</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نتایج جدول شماره 2 نشان می‌دهد که تمام متغیرهای پژوهش دارای سطح معنایی بالا بوده است.

جدول شماره 3. نتایج محاسبات ضریب همبستگی بین توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد</th>
<th>ضریب همبستگی</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
<th>پیش‌زمینه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فرسودگی شغلی</td>
<td>126</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
<tr>
<td>فرسودگی شغلی و پیش‌زمینه</td>
<td>0.43</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
<td>0.50</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**P<0.005 **
*P<0.01 **
جدول شماره ۴. نتایج تحلیل رگرسیون فرسودگی شغلی از طریق توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری

<table>
<thead>
<tr>
<th>متریل</th>
<th>ضرب همبستگی (R)</th>
<th>ضرب همبستگی (R²)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.43</td>
<td>0.35</td>
</tr>
<tr>
<td>توانمندی روان شناختی</td>
<td>0.43</td>
<td>0.35</td>
</tr>
</tbody>
</table>

جدول شماره ۵. خرابی رگرسیون و تیا برای بررسی ضرایب بین بین مؤلفه‌های متغیرهای توانمندی روان شناختی و کیفیت زندگی کاری بر فرسودگی شغلی

<table>
<thead>
<tr>
<th>متریل</th>
<th>سطح معنی‌داری (p-value)</th>
<th>ضریب افت و زیاده</th>
<th>ضریب زودگی کاری</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.01</td>
<td>-0.34</td>
<td>-0.34</td>
</tr>
<tr>
<td>توانمندی روان شناختی</td>
<td>0.01</td>
<td>-0.34</td>
<td>-0.34</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج به دست آمده از جدول شماره ۳، ضرایب همبستگی بین دو متغیر توانمندی روان شناختی و میزان فرسودگی شغلی کارگران بهداشتی با سطح معنی‌داری 0.01، سطح اطمینان بالای 99 درصد برای ۲۰۱۰-۰ می‌باشد که عددهای است و شناسه بهبود معماری بین این دو متغیر می‌باشد. بنابراین توانمندی، فرسودگی شغلی کاهش بینهای دارد و باعکس، هم چنین نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد در ضرایب همبستگی چندگانه متغیرهای فرسودگی شغلی و توانمندی روان شناختی برابر با ۰/۳۴۷ و ضریب زیاده چندگانه نیز به دست آمده است. هم چنین مقدار F به مدل برای ۲۰۱۰-۰ که در سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد، این نشان می‌دهد که افرادی که با توانمندی روان شناختی بهبودی یافته، کاهش در فرسودگی شغلی دارند و برای این نشان دادن، این نشان که کدام یک از مؤلفه‌های توانمندی روان شناختی توانایی بین فرسودگی شغلی را دارد به مقدار بنا
بررسی ارتباط بین توأم‌بندی روان شناختی و کیفیت زندگی

خلیل علی هحودزاده و کارآزمایی

افکانیت ویفیت قسمت وبی،...

جدول شماره ۶: نتایج آزمون ۱ برای مقایسه تفاوت فرودسکی شغلی در کارشناسان زن و مرد، مجرد و مفهول

<table>
<thead>
<tr>
<th>شاخص</th>
<th>افراد مردان</th>
<th>افراد زنان</th>
<th>میانگین</th>
<th>افراد مجرد</th>
<th>افراد مفهول</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>سطح معناداری</td>
<td>T</td>
<td>F</td>
<td>منابع</td>
<td>T</td>
<td>F</td>
</tr>
<tr>
<td>درجه آزادی</td>
<td>0/171</td>
<td>0/288</td>
<td>0/45</td>
<td>0/288</td>
<td>0/45</td>
</tr>
<tr>
<td>آزمون‌های</td>
<td>0/742</td>
<td>0/742</td>
<td>0/742</td>
<td>0/742</td>
<td>0/742</td>
</tr>
<tr>
<td>کوروها</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
<td>40</td>
</tr>
</tbody>
</table>

با توجه به نتایج جدول شماره ۶ میانگین فرودسکی شغلی کارشناسان زن و مرد به ترتیب برابر ۴۱/۱۱ و ۴۱/۱۴ می‌باشد. که این مقدار در فرودسکی شغلی در کارشناسان مجرد و مجرد به ترتیب برابر ۳۷/۸۲ و ۳۷/۸۲ می‌باشد.

پایه‌های زدرازی نشان داد که بین توأم‌بندی روان شناختی و فرودسکی شغلی کارشناسان بهداشت حوز مکانیت پدیده‌شناسی انسان ایجاد، در سطح حاکم کمتر از ۰/۰۵ رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به نظر محقق افکانیت توأم‌بندی روان شناختی در فرد نوعی احساس معناداری از فعالیت های کاری پرایش ایجاد می‌شود با نحوه کاری ماهیت کار پرایش جای‌گزینی و ارزش‌های می‌شود. در نهایت با افزایش توأم‌بندی روان شناختی در فرد احساس معناداری ناشی از موقت‌های حاصل از اجرای برنامه‌های که در آن دخالت داده‌های همزمان ام و می‌باشد با در نهایت سطح تحمل مشکلات ناشی از کار می‌گردد. هنچ چنین با اجرای برنامه‌های توأم‌بندی و آموزش کارکنان، این به مهارت های مورد نیاز شغلی تسلط کافی پیدا کرده و انجام وظایف شغلی پرایش آسان و برقراری کیفیت زندگی کاری، فرودسکی شغلی کاهش یافته و بالعکس. هم‌چنین نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که افزایش جذور برنامه‌های کاری برای برنامه‌های کاری تمرین ۴۱/۱۴ به دست آمده است.

و در مدل برای P=۲/۹۸۱که در سطح حاکم کمتر از ۵ درصد معناداری است که این امر نشانگر این است معنی‌داری که افزایش کیفیت زندگی کاری توأم‌بندی پیش بینی فرودسکی شغلی را دارد. بیای نشان داده این نتایج که کدام یک از مولفه‌های کیفیت زندگی کاری توأم‌بندی پیش بینی فرودسکی شغلی را دارد. به مقدمه پیش بینی کننده فرودسکی شغلی است.
برای با خانواده بودن نیاز به یکدیگر از لحاظ روحی روان در دراز مدت اعضا فرموده شد در فرد خواهان است. نتایج پژوهش حاضر به تحقیق جدایی و بهبودی (1389) با عنوان نقد توانمندیازی روان خانثی و نهاد سازمانی بر فرض سوزی شنی مسلمان با هدف بررسی توانمندیازی روان خانثی و نهاد سازمانی بر فرض سوزی شنی مسلمان انجام شده است هم خوانی دراد(17) هیچ چنین با تای تحقیقات عشکی و متقیبان(1391) با عنوان بررسی رابطه بین فرض سوزی شنی و توانمندیازی روان شناختی نهاد مندکاری شغل در آن و جو رابطه معدوم و معکوس بین مولفه های فرض سوزی شنی با توانمندی شغل کارکنان مشاهده شد هم خوانی دراد(11.1)

نتایج پژوهش حاضر نشان داد در سطح خطای کمتر از 1 درصد مولفه های توانمندیازی روان شناختی توانایی پیش بینی فرض سوزی شنی را دانست و از بین اباد توانمندیازی روان شناختی فقط احساس معنی داری در شغل به طور معمولی توانایی پیش بینی فرض سوزی شنی را دارد. اما مولفه های دیگر توانمندیازی روان شناختی توانایی پیش بینی فرض سوزی شنی را دانست. نتایج پژوهش حاضر با تای تحقیقات عشکی و متقیبان(1394) نتایج تحقیقاتی گودرزی و همکاران(1391)، رفیعی و همکاران(1390) که در این مقاله نیز مولفه های توانمندیازی روان شناختی توانایی پیش بینی فرض سوزی شنی را دانستند هم خوانی دراد(16.13)، (11.1)

یافته های پژوهش حاضر نشان داد کیفیت زندگی کاری و میزان فرض سوزی شنی کارکنان بهدست در سطح خطای کمتر از 1 درصد مولفه معکوس و معمولی و جوی دارد. از جمله مولفه های کیفیت زندگی کاری شرایط ایمن و بی خطر محل کار است با افزایش مداخلات عقلی و مبهم تامین شرایط ایجاد فرض سوزی شنی از لحاظ جسمی و روانی دو چندان می شود که یکی دیگر از مولفه های کیفیت زندگی کاری ساعت کاری عادلانه و متناسب با میزان دستمزد می باشد که در صورت عدم رعایت این شرایط فرض سوزی شغل افزایش می یابد. به همین دلیل در صورت که شغل فرد به نحوی باشد که اقدامات فراگته و زمان لازم
بررسی ارتباط بین توانمندی‌های شناختی و کیفیت زندگی...

References

Investigating the Relationship between Psychological Empowerment and Quality of Work Life with Job Burnout among Health Experts of Health Deputy Ilam Province in 2014

Alimohammadzadeh KH1, Hosseini M2, Maleki S3

(Received: June 20, 2015) (Accepted: October 25, 2015)

Abstract

Introduction: Today, job burnout and effective variables on its reduction or increase is one of the most important issues in human resource management. The relationship between key variables of psychological empowerment and quality of work life with job burnout is effective in solving problems of human resources and promotion of organization.

Materials & methods: This study is descriptive and correlational. The study population included all health experts working in the health deputy of University of Medical Sciences in 2014. According to Krejcie & Morgan’s table (1970), the sample size determined equal to 148, which were selected using stratified sampling method. The tools used in the study were the standard psychological empowerment inventory of Spreitzer (1995), Walton’s questionnaire of quality of work life (1973), Maslach’s Job Burnout (1985) and a checklist made by the author. After collecting data, SPSS 22 and descriptive statistics were used to calculate the mean and related tables. Inferential statistics such as Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation coefficient, linear regression and variance analysis tables were used for the analysis of data.

Findings: There is a significant inverse relationship between psychological empowerment and job burnout of health experts (r=0.280). Among dimensions of empowerment only the corresponding t with β of job was significant with coefficient of -0.314 in the error level of fewer than 5%. There is also a significant inverse relationship between quality of work life and job burnout of health experts (r=-0.154) and among dimensions of quality of work life only the corresponding t with β of providing opportunity of growth with coefficient of -0.379 was significant at the error level of fewer than 5%.

Discussion & conclusion: These results indicated the importance of effective interventions in the field of implementing education programs on employee empowerment and improvement of the quality of work life with an emphasize on significant dimensions of job and providing growth opportunities in order to prevent job burnout among health experts by managers and planners of this field.

Keywords: Psychological empowerment, Quality of work life, Job burnout, Health experts

1. Dept of Health Services Management, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran
*Corresponding author Email: dr_khalil_amz@yahoo.com

Scientific Journal of Ilam University of Medical Sciences