

رابطه‌ی بین نیاز به نمایشگری و محتوای حرفه‌ای با فرسودگی شغلی

در بین پرستاران شهرستان اردبیل در سال 1397

سعید خاکدال^{۱*}، عارفه کیانی^۲، حسین قمری^۳

تاریخ دریافت: 98/4/5

تاریخ پذیرش: 98/6/13

تاریخ انتشار: 1398/10/4

مقاله‌ی پژوهشی

چکیده

پرستاران به دلیل فشار روانی بالای کاری همواره در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین نیاز به نمایشگری و محتوای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران انجام گرفت. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را همه‌ی پرستاران شهر اردبیل تشکیل دادند که از میان آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۴۷ پرستار به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. از پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶)، پرسش‌نامه‌ی محتوای شغلی (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳) و مقیاس نیاز به نمایشگری (ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱) برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و تجزیه و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان استفاده شد. یافته‌ها نشان داد بین محتوای شغلی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی ($p < 0/01$) رابطه‌ی منفی و معنادار و بین نیاز به نمایشگری و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی ($p < 0/01$) رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج نشان داد نیاز به نمایشگری و محتوای شغلی دو عامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی هستند که توجه بیشتر به این شاخص‌ها می‌تواند باعث کاهش فرسودگی شغلی در پرستاران شهرستان اردبیل شود.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، محتوای حرفه‌ای، نیاز به نمایشگری

1. کارشناس ارشد مشاوره‌ی خانواده، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

2. کارشناس ارشد مشاوره‌ی شغلی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

3. دکترای مشاوره‌ی خانواده، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

* نویسنده‌ی طرف مکاتبه: اردبیل، میدان جانبازان، خیابان دانشگاه، گروه مشاوره، تلفن: ۰۹۱۴۸۹۸۹۴۶۹.

مقدمه

شغل افراد یکی از عوامل مهم تشکیل‌دهنده‌ی هویت اجتماعی و منبع تأمین‌کننده‌ی نیازهای زندگی و از طرف دیگر از منابع مهم تنیدگی به شمار می‌رود. تنیدگی یا استرس طولانی‌مدت می‌تواند باعث فرسودگی شده و به پیشانی روانی و جسمی منجر شود (۱). کار به دلیل ماهیت شغلی با فشار روانی فراوان همواره افراد را در معرض فرسودگی شغلی^۱ قرار می‌دهد (۲). در واقع فرسودگی شغلی، حالت فرسودگی مفرط است که از کار سخت و بدون انگیزه و بدون علاقه ناشی می‌شود. فرسودگی شغلی سندرومی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه مؤلفه است: مؤلفه‌ی اول، خستگی هیجانی^۲ است که کاملاً همانند متغیر فشار روانی عمل کرده و ممکن است فرد به شغلش بی‌رغبت شده و شغل هیچ احساس مثبتی را در او ایجاد نکند. مؤلفه‌ی دوم، مسخ شخصیت^۳ است که به واکنش‌های منفی و عیب‌جویانه به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و سازوکاری مقابله‌ای است که موجب می‌شود تا فرد نوعی جدایی از کار و فاصله‌گرفتن عاطفی را تجربه کند. مؤلفه‌ی سوم، کاهش احساس کفایت شخصی^۴ است که به کاهش احساس شایستگی و احساس کارآمدی و نارضایتی از عملکرد فردی اشاره می‌کند و فرد تمایل دارد تا از خود ارزیابی منفی داشته باشد (۳).

پرستاری حرفه‌ای است که مستلزم صرف زمان و انرژی بسیاری است و با افرادی که به دنبال درمان و مراقبت هستند ارتباط دارد؛ در چنین شرایطی احتمال فرسودگی بالقوه شدید است (۴). شرایط محیط و بار کاری مرتبط با آن از جمله عوامل تعیین‌کننده‌ی سندرم فرسودگی شغلی محسوب

می‌شود. یکی از متغیرهایی که می‌تواند با فرسودگی شغلی مرتبط باشد، نیاز به نمایشگری^۵ است؛ چرا که شخصیت جنبه‌ای از حیات انسان است که امکان پیش‌بینی این را که آدمی در اوضاع و احوال معین چه رفتاری از خود نشان خواهد داد فراهم می‌سازد (۵). صاحب‌نظران تعاریف گوناگونی از شخصیت ارائه داده‌اند؛ اما تنها تعریفی که درباره‌ی آن اتفاق نظر وجود دارد این است که شخصیت را الگوهای معینی از رفتار و شیوه‌های تفکر می‌داند که تعیین‌کننده‌ی نحوه‌ی سازگاری شخص با محیط است (۶). شخصیت می‌تواند سازگار یا ناسازگار باشد. ناسازگاری زمانی رخ می‌دهد که افراد قادر نباشند تفکر و رفتار خود را با محیط و تغییرات آن تطبیق دهند. فرانکوسکی^۶ و همکاران سه معیار را برای نیاز به نمایشگری مطرح کرده‌اند: ادراک مداوم قربانی‌بودن^۷ که به تمایل به این احساس که آن‌ها همیشه قربانی بی‌ملاحظگی اطرافیان هستند اشاره دارد. رک‌گویی تکانشی^۸ نوعی رفتار است که در نتیجه‌ی گفتن مستقیم ایده‌ها و نظرات بدون توجه به پیامدهای اجتماعی بروز می‌کند. فریب‌کاری بین‌فردی^۹ به معنی تمایل شخص برای نفوذ در افراد به منظور واداشتن آن‌ها به خدمت‌رسانی کردن به فرد در جهت رسیدن به اهداف اوست (۷).

از طرف دیگر، یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند با فرسودگی شغلی در ارتباط باشد محتوای شغلی^{۱۰} است. در واقع، بسیاری از تغییرات اخیر و مداوم در کار (۸) به تقاضاها و نگرانی‌های جدیدی برای کسب‌وکار و کارکنان در رابطه با حرفه‌ها، تحرک (۹) و فرصت‌های شغلی (۱۰) منجر شده

5. Need for Drama

6. Frankowski

7. Persistent Perceived Victimhood

8. Impulsive Outspokenness

9. Interpersonal Manipulation

10. Work Context

1. Job Burnout

2. Emotional Exhaustion

3. Depersonalization

4. Lack of Personal Accomplishment

به منظور بررسی رابطه‌ی بین نیاز به نمایشگری و محتوای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران انجام گرفت.

روش کار

روش انجام این تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش را همه‌ی پرستاران استان اردبیل در سال ۱۳۹۷ تشکیل دادند. تعداد ۲۴۷ نفر از پرستاران با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS، روش‌های آمار توصیفی و روش‌های آمار استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به روش هم‌زمان) تجزیه و تحلیل شدند.

الف. پرسش‌نامه‌ی نیاز به نمایشگری^۷

فرانکوسکی و همکاران این مقیاس را تدوین و طراحی و اعتباریابی کرده‌اند (۸). این مقیاس دارای دوازده سؤال و سه خرده‌مقیاس ادراک مداوم قربانی‌بودن، فریب‌کاری بین‌فردی و رک‌گویی تکانشی است. شیوه‌ی نمره‌گذاری این مقیاس به صورت طیف لیکرت هفت درجه‌ای است (یک: کاملاً مخالفم، هفت: کاملاً موافقم). فقط سؤال پنج به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش فرانکوسکی و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برای عامل ادراک مداوم قربانی‌بودن ۰/۷۹، فریب‌کاری بین‌فردی ۰/۸۲ و رک‌گویی تکانشی ۰/۷۳ و کل مقیاس ۰/۸۱ به دست آمد. در ایران نیز بشریور و همکاران این پرسش‌نامه را در نمونه‌ای از دانشجویان هنجاریابی کردند و میزان اعتبار آن را از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آوردند (۱۵) و در پژوهش حاضر میزان پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۶ به دست آمد.

ب. پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی^۸

است. جونز^۱ پیشنهاد کرد که محتوا به‌عنوان «فرصت‌ها و محدودیت‌های موقعیتی که بر وقوع و معنای رفتار سازمانی و نیز روابط کاری بین متغیرها تأثیر می‌گذارد» تعریف شود (۱۱)؛ بنابراین، متغیرهای متنی اغلب آن‌هایی هستند که ما را قادر می‌سازند تا رفتار سازمانی را به‌ویژه از نظر عملکرد، رضایت و استرس بهتر درک کنیم. علاوه بر اثر زمینه در عملکرد، برخی از مطالعات نیز تأثیر آن بر ادراک افراد از کارشان، به‌ویژه از نظر رضایتمندی، تحلیل کردند. ویچر^۲ دریافت که «محیط فیزیکی هم بر عملکرد شغل و هم رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد» (۱۲). وگل^۳ و فلدمن^۴ محیط فردی مناسب و رضایت شغلی متمایز از رضایتمندی از زمینه‌ی شغلی را بررسی کردند و به‌طور عمده به همگرایی در سطح بین فردی بین یک فرد و گروه کاری او پرداختند (۱۳). یافته‌های مشابه مطالعه‌ی مورا^۵ و مگانو^۶ نیز نشان داد ناظران حمایتی و همکاران بر رضایت شغلی تأثیر مثبت دارند (۱۴)؛ بنابراین مفهوم محتوای شغلی، به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد تا ارتباط بین کار، استرس، فرسودگی و سلامت را بررسی کند. محتوای شغلی می‌تواند بر میزان استرس و سلامت کارکنان تأثیر مثبت یا منفی داشته باشد. در نهایت لازم به ذکر است که به‌رغم این واقعیت که اطلاعات متنی به‌شدت بر روند موفقیت و کارایی کار تأثیر می‌گذارند، مطالعات اندکی در زمینه‌ی کاری یا شرایط کار انجام شده است. تحقیقات گذشته نیاز به نمایشگر و محتوای شغلی را دو عامل اثرگذار در محیط کاری و شغلی عنوان کرده‌اند؛ لذا از آنجاکه این عوامل می‌توانند بر فرسودگی شغلی تأثیر مثبت یا منفی بگذارند، شناسایی آن‌ها ضروری به نظر می‌رسد؛ از این‌رو، با توجه به اهمیت شغلی پرستاران، پژوهش حاضر

1. Johns
2. Vischer
3. Vogel
4. Feldman
5. Moreau
6. Mageau

7. Need for Drama Questionnaire
8. Job Burnout Questionnaire

خرده‌مقیاس ششم عبارت است از فضای سازمانی (سؤال‌های ۲۴ تا ۲۷)، خرده‌مقیاس هفتم عبارت است از الزامات اجرا (سؤال‌های ۲۸ تا ۳۰)، خرده‌مقیاس هشتم عبارت است از وضعیت فیزیکی (سؤال‌های ۳۱ تا ۳۳) و خرده‌مقیاس نهم عبارت است از محیط فیزیکی (سؤال‌های ۳۴ تا ۳۶) است (۱۹). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه‌ی محتوای محیط کار در پژوهش‌های خارجی به صورت مقدماتی تأیید شده است. در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ $0/۸۳$ به دست آمد.

یافته‌ها

همان‌طور که در جدول شماره‌ی یک مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف معیار کار با دیگران به ترتیب برابر با $۱۹/۲۴$ و $۴/۶۴$ ، میانگین و انحراف معیار مدیریت به ترتیب برابر با $۱۱/۵۷$ و $۳/۲۱$ ، میانگین و انحراف معیار خودمختاری به ترتیب برابر با $۲۳/۷۱$ و $۵/۶۴$ ، میانگین و انحراف معیار تنوع کار به ترتیب برابر با $۱۷/۴۳$ و $۳/۸۶$ ، میانگین و انحراف معیار مدیریت زمان به ترتیب برابر با $۱۶/۹۶$ و $۳/۵۴$ ، میانگین و انحراف معیار فضای سازمانی به ترتیب برابر با $۱۷/۲۸$ و $۳/۶۳$ ، میانگین و انحراف معیار الزامات اجرا به ترتیب برابر با $۱۲/۶۶$ و $۲/۳۸$ ، میانگین و انحراف معیار وضعیت فیزیکی به ترتیب برابر با $۱۲/۱۰$ و $۲/۱۷$ ، میانگین و انحراف معیار محیط فیزیکی به ترتیب برابر با $۱۳/۱۲$ و $۲/۶۲$ ، میانگین و انحراف معیار ادراک مداوم قربانی‌بودن به ترتیب برابر با ۲۱ و $۵/۷۵$ ، میانگین و انحراف معیار فریب‌کاری بین‌فردی به ترتیب برابر با $۹/۸۸$ و $۴/۲۲$ ، میانگین و انحراف معیار رک‌گویی تکانشی به ترتیب برابر با $۱۳/۱۷$ و $۲/۹۲$ ، میانگین و انحراف معیار نیاز به نمایشگری به ترتیب برابر با $۴۴/۰۷$ و $۹/۱۲$ و میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی به ترتیب برابر با $۷۴/۳۸$ و $۱۱/۲۴$ بود.

پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی ۲۲ گویه‌ای مسلاج^۱ و جکسون^۲ فرسودگی شغلی را در سه بعد خستگی عاطفی (نه گویه)، مسخ شخصیت (پنج گویه) و عدم موفقیت فردی (هشت گویه) در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت می‌سنجد (۱۶). شدت این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) سنجیده می‌شود. پایایی این پرسش‌نامه در مطالعات مختلف به اثبات رسیده است و ضریب پایایی ابعاد سه‌گانه‌ی آن بالاتر از $0/۷۰$ گزارش شده است (۱۶). ماسلاج و جکسون ضریب پایایی کل ابزار را $0/۸۳$ و ضریب پایایی ابعاد سه‌گانه‌ی آن را به ترتیب برای خستگی عاطفی $0/۸۹$ ، مسخ شخصیت $0/۷۷$ و عدم موفقیت فردی $0/۷۴$ گزارش کرده‌اند؛ آن‌ها همچنین روایی این پرسش‌نامه را به روش روایی هم‌گرا و افتراقی سنجیده و آن را تأیید کرده‌اند (۱۷). در پژوهش مظلومی و همکاران میزان همبستگی میان پاسخ‌های مشاهده‌شده در دو مرحله‌ی آزمون قوی و برابر $0/۹۸$ بوده است (۱۸). در پژوهش حاضر، پایایی این مقیاس با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ $0/۷۶$ به دست آمد.

ج. پرسش‌نامه‌ی محتوای حرفه‌ای^۳

پرسش‌نامه‌ی محتوای محیط کار از ۳۶ سؤال تشکیل شده است و محتوای محیط کار را می‌سنجد. این مقیاس در یک اندازه‌ی پنج لیکرتی از نمره‌ی یک (کاملاً مخالفم) تا نمره‌ی پنج (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شود که شامل نه خرده‌مقیاس است. خرده‌مقیاس اول عبارت است از کار با دیگران (سؤال‌های ۵ تا ۱۰)، خرده‌مقیاس دوم عبارت است از مدیریت (سؤال‌های ۱۱ تا ۱۳)، خرده‌مقیاس سوم عبارت است از خودمختاری (سؤال‌های ۱۸ تا ۲۳)، خرده‌مقیاس چهارم عبارت است از تنوع کاری (سؤال‌های ۱۴ تا ۱۷)، خرده‌مقیاس پنجم عبارت است از مدیریت زمان (سؤال‌های ۴ تا ۴).

1. Maslach
2. Jackson
3. Work Context Questionnaire

جدول شماره‌ی ۱- آماره‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

($r=$ بین محیط فیزیکی با فرسودگی شغلی ($p < 0/01$), $r=-0/32$) رابطه‌ی منفی معناداری وجود دارد. بین ادراک مداوم قربانی‌بودن با فرسودگی شغلی ($r=0/37$, $p < 0/01$), بین فریب‌کاری بین‌فردی با فرسودگی شغلی ($p < 0/01$), بین رک‌گویی تکانشی با فرسودگی شغلی ($r=0/41$), بین نیاز به نمایشگری با فرسودگی شغلی ($r=0/39$, $p < 0/01$), رابطه‌ی مثبت معناداری وجود دارد.

جدول شماره ۲- ضرایب همبستگی محتوای شغلی و نیاز به نمایشگری با فرسودگی شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل
فرسودگی شغلی	فرسودگی شغلی
۱- کار با دیگران	** - 0/34
۲- مدیریت	** - 0/42
۳- خودمختاری	** - 0/43
۴- تنوع کاری	** - 0/39
۵- مدیریت زمان	** - 0/36
۶- فضای سازمانی	** - 0/31
۷- الزامات اجرا	** - 0/43
۸- وضعیت فیزیکی	** - 0/48
۹- محیط فیزیکی	** - 0/32
۱۰- ادراک مداوم قربانی‌بودن	** 0/37
۱۱- فریب‌کاری بین‌فردی	** 0/41
۱۲- رک‌گویی تکانشی	** 0/39
۱۳- نیاز به نمایشگری	** 0/44

همان‌طور که در جدول شماره ۳ سه مشاهده می‌شود، تقریباً ۲۳ درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای کار با دیگران، مدیریت، خودمختاری، تنوع کار، مدیریت زمان، فضای سازمانی، الزامات اجرا، وضعیت فیزیکی و محیط فیزیکی پیش‌بینی کردنی است. نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای

متغیرها	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
کار با دیگران	۲۴۷	۵	۲۳	۱۹/۲۴	۴/۶۴
مدیریت	۲۴۷	۳	۱۴	۱۱/۵۷	۳/۲۱
خودمختاری	۲۴۷	۶	۲۸	۲۳/۷۱	۵/۶۴
تنوع کاری	۲۴۷	۵	۲۰	۱۷/۴۳	۳/۸۶
مدیریت زمان	۲۴۷	۴	۲۰	۱۶/۹۶	۳/۵۴
فضای سازمانی	۲۴۷	۴	۲۰	۱۷/۲۸	۳/۶۳
الزامات اجرا	۲۴۷	۳	۱۵	۱۲/۶۶	۲/۳۸
وضعیت فیزیکی	۲۴۷	۳	۱۴	۱۲/۱۰	۲/۱۷
محیط فیزیکی	۲۴۷	۳	۱۵	۱۳/۱۲	۲/۶۲
ادراک مداوم قربانی‌بودن	۲۴۷	۸	۳۵	۲۱	۵/۷۵
فریب‌کاری بین‌فردی	۲۴۷	۴	۲۷	۹/۸۸	۴/۲۲
رک‌گویی تکانشی	۲۴۷	۵	۲۱	۱۳/۱۷	۲/۹۲
نیاز به نمایشگری	۲۴۷	۱۹	۶۹	۴۴/۰۷	۹/۱۲
فرسودگی شغلی	۲۴۷	۶	۹۶	۷۴/۳۸	۱۱/۲۴

همان‌طور که در جدول شماره ۴ دو مشاهده می‌شود، بین کار با دیگران با فرسودگی شغلی ($r=-0/34$, $p < 0/01$), بین مدیریت با فرسودگی شغلی ($r=-0/42$, $p < 0/01$), بین خودمختاری با فرسودگی شغلی ($r=-0/43$, $p < 0/01$), بین تنوع کاری با فرسودگی شغلی ($r=-0/39$, $p < 0/01$), بین مدیریت زمان با فرسودگی شغلی ($r=-0/36$, $p < 0/01$), بین فضای سازمانی با فرسودگی شغلی ($r=-0/31$, $p < 0/01$), بین الزامات اجرا با فرسودگی شغلی ($r=-0/43$, $p < 0/01$), بین وضعیت فیزیکی با فرسودگی شغلی ($r=-0/48$, $p < 0/01$),

جدول شماره ۳- نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی

فرسودگی شغلی بر اساس محتوای شغلی

مدل	R	R ²	تعدیل شده R	F	Sig
۱	۰/۵۱۹	۰/۲۵۹	۰/۲۳۲	۳۶/۵۵۸	۰/۰۰۲

نسبت F نیز بیانگر این است که رگرسیون متغیر فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای ادراک مداوم قربانی بودن، فریب‌کاری بین فردی، رک‌گویی تکانشی و نیاز به نمایشگری معنادار است. متغیر رک‌گویی تکانشی با بتای ۰/۳۸۸ بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی فرسودگی شغلی را داراست.

کار با دیگران، مدیریت، خودمختاری، تنوع کار، مدیریت زمان، فضای سازمانی، الزامات اجرا، وضعیت فیزیکی و محیط فیزیکی معنادار است. با توجه به بتاهای به دست آمده، می‌توان گفت که از لحاظ قدرت پیش‌بینی‌کنندگی متغیر وضعیت فیزیکی بیشترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی و کار با دیگران کمترین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی را دارد.

همان‌طور که در جدول شماره ۴ چهار مشاهده می‌شود، تقریباً ۳۱ درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی بر اساس متغیرهای ادراک مداوم قربانی بودن، فریب‌کاری بین فردی، رک‌گویی تکانشی و نیاز به نمایشگری پیش‌بینی‌کردنی است.

جدول شماره ۴- شاخص‌های تحلیل رگرسیون خطی با روش ورود هم‌زمان

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	B	STE	B	T	Sig
فرسودگی شغلی	مقدار ثابت	-	۱/۳۷۲	۶۱/۴۵۱	۵۱/۶۷۰	۰/۰۰۱
	کار با دیگران	-۰/۱۲۱	۰/۱۶۲	-۰/۳۲۹	-۲/۱۵۳	۰/۰۴۱
	مدیریت	-۰/۱۶۶	۰/۱۵۸	-۰/۴۲۱	-۲/۷۳	۰/۰۳۲
	خودمختاری	-۰/۲۶۴	۰/۱۳۴	-۰/۵۲۸	-۳/۰۱۳	۰/۰۰۱
	تنوع کاری	-۰/۳۰۸	۰/۱۱۳	-۰/۶۱۲	-۴/۷۷	۰/۰۲۳
	مدیریت زمان	-۰/۲۶۷	۰/۱۷۵	-۰/۵۴۴	-۲/۹۳	۰/۰۰۱
	فضای سازمانی	-۰/۲۲۳	۰/۱۲۵	-۰/۴۶۷	-۳/۲۸	۰/۰۳۵
	الزامات اجرا	-۰/۱۸۷	۰/۱۵۴	-۰/۳۹۹	-۲/۶۷	۰/۰۴۷
	وضعیت فیزیکی	-۰/۴۲۱	۰/۲۳۵	-۰/۶۴۵	-۳/۳۸	۰/۰۰۱
	محیط فیزیکی	-۰/۰۹۲	۰/۲۳۴	-۰/۱۴۱	-۰/۶۸	۰/۴۹

جدول شماره ۵- نتایج تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس ابعاد نیاز به نمایشگری

مدل	R	R ²	تعدیل شده R	F	Sig
۱	۰/۴۵۹	۰/۳۱۱	۰/۳۰۷	۴۶/۹۴	۰/۰۰۱

جدول شماره ۶- شاخص‌های تحلیل رگرسیون خطی با روش ورود هم‌زمان

Sig	T	B	STE	B	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک
۰/۰۰۳	۱۶/۵۶۱	-	۱/۷۶۶	۲۸/۹۳	مقدار ثابت	
۰/۰۰۵	۳/۲۱۱	۰/۱۸۶	۰/۰۹۸	۰/۲۷۸	ادراک مداوم قربانی بودن	فرسودگی
۰/۰۰۱	۴/۰۴	۰/۳۴۱	۰/۰۷۶	۰/۴۶۳	فریب‌کاری بین فردی	شغلی
۰/۰۰۱	۳/۳۳۷	۰/۳۸۸	۰/۰۶۳	۰/۵۱۴	رک‌گویی تکانشی	

بحث و نتیجه‌گیری

وجود می‌آید، می‌تواند باعث افزایش فرسودگی شغلی شود. یافته‌های دوم پژوهش حاضر در زمینه‌ی رابطه‌ی منفی و معنادار بین محتوای شغلی با فرسودگی شغلی و پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس محتوای شغلی با یافته‌های موودی و ساتی (۲۴) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان این‌طور بیان کرد که با توجه به نتایج تحقیق، تجزیه و تحلیل شغل و محتوای شغل و عوامل مختلف آن می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی نقشی مهم ایفا کند.

چونز پیشنهاد کرد محتوا به‌عنوان «فرصت‌ها و محدودیت‌های موقعیتی که بر وقوع و معنای رفتار سازمانی و نیز روابط کاری بین متغیرها تأثیر می‌گذارد» تعریف شود (۱۱)؛ بنابراین، متغیرهای متنی اغلب آن‌هایی هستند که ما را قادر می‌سازند تا رفتار سازمانی را به‌ویژه از نظر عملکرد، رضایت و استرس بهتر درک کنیم؛ از این‌رو، محتوای شغلی، به شکلی گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد تا ارتباط بین کار، استرس، فرسودگی و سلامت را بررسی کند. از آنجاکه استرس یکی از عواملی است که باعث افزایش فرسودگی شغلی می‌شود، محتوای شغلی می‌تواند بر میزان استرس و سلامت کارکنان تأثیر مثبت داشته باشد.

این پژوهش محدودیت‌هایی داشت؛ از جمله حجم کاری زیاد پرستاران، نبود زمان کافی برای پرسش‌نامه، بی‌دقتی و بی‌توجهی برخی پرستاران؛ لذا پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی این محدودیت‌ها نیز در نظر گرفته شود؛ بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش حاضر که محتوای شغلی و

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین نیاز به نمایشگری و محتوای شغلی با فرسودگی شغلی در پرستاران انجام گرفت. یافته‌های اول پژوهش حاضر در زمینه‌ی رابطه‌ی مثبت و معنادار بین نیاز به نمایشگری با فرسودگی شغلی و پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس نیاز به نمایشگری با یافته‌های بشرپور و همکاران (۱۵) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان این‌طور بیان کرد که با توجه به نتایج تحقیق، نیاز به نمایشگری و عوامل مختلف آن می‌تواند نقشی بسزا در افزایش فرسودگی شغلی ایفا کند. نیاز به نمایشگری را می‌توان به‌عنوان یک اختلال شخصیتی چندگانه تعریف کرد که طبق این تعریف افراد مبتلا همیشه خود را قربانی یک موقعیت می‌دانند (۲۰).

افرادی که مستعد این ناهنجاری شخصیتی هستند، غالباً زندگی پرآشوبی داشته و همچنین موقعیت‌های بحرانی را با همکاران تجربه می‌کنند (۲۱). در محل کار نیز این افراد تمایل دارند که خود را درگیر شایعات کنند تا از این طریق دیگران را تحت تأثیر قرار دهند؛ آن‌ها همچنین ممکن است باعث به‌وجود آمدن ناسازگاری‌هایی در میان همکاران و مدیران شوند و در آخر احساس کنند قربانی ناسازگاری‌ها و شایعه‌پراکنی‌های دیگران شده‌اند (۲۲). در نهایت آنان بهره‌وری و انسجام در محل کار را با این رفتارهای نمایشی مختل می‌کنند (۲۳). به دلیل حجم فراوان کار در پرستاران، تمام این عوامل که به دنبال اثرپذیری از نیاز به نمایشگری به

ایجاد مراکز مشاوره و روان‌شناسی مختص پرستاران، از دیگر راهکارهایی است که می‌توان با تأثیرپذیرفتن از محتوای شناختی و نیاز به نمایشگری، آن را در جهت کاهش فرسودگی شغلی (به دلیل حجم بالایی کاری پرستاران) به کار گیرند. همچنین، لازم است فرهنگ‌سازی مناسبی انجام شود تا پرستاران در صورت احساس نیاز، به‌راحتی با مراکز مشاوره در ارتباط باشند.

تشکر و قدردانی

از همه‌ی شرکت‌کنندگان و افرادی که ما را در انجام‌دادن این پژوهش کمک کردند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

نیاز به نمایشگر با فرسودگی شغلی ارتباط دارد می‌توان نتیجه گرفت که با ایجاد شرایط افزایش محتوای شغلی و کاهش نیاز به نمایشگری، فرسودگی شغلی و حتی دیگر متغیرهای روان‌شناختی مانند افسردگی پرستاران را کاهش داد.

منابع

- 1- Rahmani F, Behshid M, Zamanzadeh V, Rahmani F. Relationship between general health, occupational stress and burnout in critical care nurses of Tabriz teaching hospitals. *Iran Journal Nursing*. 2010; 23: 54-63. [in Persian]
- 2- Finney C, Stergiopoulos E, Hensel J, Bonato S, Dewa CS. Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *BMC Public Health*. 2013; 29: 53-82.
- 3- Sas C, Boros D, Bonchis E. Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff. *Procedia – Soc Behav Sci*. 2011; 11: 56-70.
- 4- Montgomery A, Spânu F, Băban A, Panagopoulou E. Job demands, burnout, and engagement among nurses: A multi-level analysis of ORCAB data investigating the moderating effect of teamwork. *Burn Res*. 2015; 2-3 :71-7.
- 5- Bahri L, Yousefi F. The role of personality traits in predicting students' social skills, peer relationships, and behavioral-emotional engagement. *J Behav Sci*. 2013; 3: 79-88. [in Persian]
- 6- Atkinson R, Smith E, Bem D, Nolen-Hoksema S. Hilgard's introduction to Psychology. Tehran: Roshd Publication; 2002. [in Persian]
- 7- Frankowski S, Amberg KL, Brandt AS, Mosi D, Corin R, Morera O. Developing and testing a scale to measure need for drama. *Personality and Individual Differences*. 2016; 89:192–201.
- 8- Niles SG, Herr EL, Hartung PJ. Adult career concerns in contemporary society, Adult career development: Concepts, issues and practices Alexandria. VA: National career development association. 2002; 14: 37-51.
- 9- Ng T, Sorensen K, Eby LT, Feldman DC. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007; 80: 363-86.
- 10- Fugate M, Kinicki AJ, Ashforth BE. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*. 2004; 65: 14–38.
- 11- Johns G. The essential impact of context on organizational behavior. *The Academy of Management Review*. 2006; 2: 386–408.
- 12- Vischer J. The effect of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*. 2007; 23: 175–84.
- 13- Vogel R, Feldman D. Integrating the levels of person-environment fit: The roles of vocational fit and group fit. *Journal of Vocational Behavior*. 2009; 75: 68–81.
- 14- Moreau E, Mageau G. The importance of perceived autonomy support for the psychological health and work satisfaction of health professionals: Not only supervisors count, colleagues too. *Motivation and Emotion*. 2012; 36: 268–86.
- 15- Basharpur S, Zardi B, Khakdal S, Esmaili F. The Study of Psychometric Properties of the need for drama scale. *Journal of Personality & Individual Differences*. 2017; 5: 51-64. [in Persian]
- 16- Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981; 2: 99-113.
- 17- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Consulting Psychologists Press; 1996.
- 18- Mazloumi S, Saeedi M, Vahedian M, Jalalpour Z, Kiani M. Effect of burnout on social support and self esteem of medical workers in Yazd city. *Occupational Medicine Journal*. 2013; 5: 46-56. [in Persian].
- 19- Pignault A, Houssemand C. Construction and initial validation of the Work Context Inventory. 2015; 11:61-71.
- 20- Ones DS, Dilchert S, Viswesvaran C, Judge TA. In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*. 2007; 4: 995–1027.
- 21- Frankowski S, Amberg K, Brandt AS, Mosi D, Corin R, Morera O. Developing and Testing a Scale to Measure Need for Drama. *Personality and Individual Differences*. 2016; 89: 192–201.
- 22- Ellwardt L, Labianca G, Wittek R. Who are the objects of positive and negative gossip at work?: A social network perspective on

workplace gossip. *Social Networks*. 2012; 2: 193-205.

23- Takaki J, Taniguchi T, Fukuoka E., Fujii Y, Tsutsumi A, Nakajima K, Hirokawa K. Workplace bullying could play important roles in the relationships between job strain and symptoms

of depression and sleep disturbance. *Journal of Occupational Health*. 2010; 6: 367-74.

24- Mowday R, Sutton R. Organizational behavior: Linking individuals and groups to organizational contexts. *Annual Review of Psychology*. 1993; 44: 195-229.

Investigation of Relationship between Need for Drama and Work Context with Job Burnout in Nurses of Ardabil City in 2019

Saeed Khakdal^{*1}, Arefe Kiani², Hossien Ghamari³

¹ M.A of Family Counselin, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

² M.A of Career Counseling, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

³ Ph.d in Family Counselin, Department of Education, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

Abstract

Nurses are always exposed to job burnout due to high workload. This research was performed to investigate relationship between need for drama and work context with job burnout in nurses. The study was a descriptive survey. The whole nurses Ardabil city, comprised the statistical population of this research. From this population, 247 nurses were selected by convenience sampling method. For data collection the following questionnaires were used: job burnout questionnaire (Cronbach's alpha coefficient 0.76), work context questionnaire (Cronbach's alpha coefficient 0.83) and need for drama scale (Cronbach's alpha coefficient 0.81). For data analysis, descriptive statistics and statistics from Pearson correlation coefficient and multiple regression were used. Results showed that between work context and job burnout ($p < 0.01$) there is a significant negative relationship and between need for drama and job burnout ($p < 0.01$) there is a significant positive relationship. The results showed that the relationship between need for drama and work context are two factors that affect the job burnout, which more attention to these indicators can reduce burnout in nurses.

Keywords: Job burnout, Work context, Need for drama

* Corresponding Author: saeedkhakdal@gmail.com