

Investigating the Relationship between Job Stress and Innovative Organizational Climate with Burnout in Hospital Personnel

Bitá Shaláni¹, Farideh Alimoradi^{*2}

Article Info:

Article History:

Received: 01/09/2019

Accepted: 05/06/2019

Published: 12/21/2019

Keywords:

Job Stress

Hospital

Personnel

Organizational Climate

Burnout

Abstract

Background and Objectives: Burnout is the reaction of individuals to the persistent sources of interpersonal stress in the workplace. Burnout reduces the quantity and quality of the hospital staff's activities, and as a result, dissatisfaction with the provision of services will arise. Therefore, the purpose of this study was to investigate the relationship between job stress and innovative organizational climate with burnout in hospital personnel.

Material and Methods: This study was descriptive and correlational. Statistical population included all hospitals' personnel in Kermanshah hospitals and 126 subjects were selected by available sampling. The instruments used included Saatchi and Hooman Occupational Burnout Questionnaire, Innovative Organizational Climate Questionnaire, and Job Stress Questionnaire. Data were analyzed using correlation and regression by SPSS 24.

Results: The results showed that there is a correlation (-0.29) between the innovative organizational climate and burnout ($P= 0.001$). Also, there is a correlation between job stress and burnout ($R= 0.22$, $P= 0.01$). Job stress ($P= 0.01$, Beta 0.20) and innovative organizational climate ($P= 0.001$, and Beta= 0.28) can predict burnout in hospital personnel. Predictive variables explained 0.12 of burnout ($F= 9.1$, $R= 0.12$, $R^2= 0.35$). The results also showed that the burnout rate of hospital personnel was moderate.

Conclusion: Regarding the results of this study, it can be said that the innovation in hospitals can reduce the amount of burnout and occupational stress of the personnel. Too much worry has a negative effect on the mental and physical health of hospital personnel and causes discomfort and depression. Therefore, to achieve a high quality care of patient, health protection of professionals is vital.

Citation: Shaláni B, Alimoradi F. Investigating the Relationship between Job Stress and Innovative Organizational Climate with Burnout in Hospital Personnel. *Depiction of Health* 2019; 10(3): 218-226.

1. Department of Psychology, Faculty of Human Science, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

2. Department of Psychology, Faculty of Social Science, Razi University, Kermanshah, Iran (**Email:** faridealimoradi.zendegi@gmail.com)



بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در پرسنل بیمارستان

بیبا شلتانی^۱، فریده علیمرادی^{۲*}

چکیده

زمینه و اهداف: فرسودگی شغلی، واکنش افراد به منابع مداوم استرس بین فردی در محل کار است. فرسودگی موجب کاهش کمیت و کیفیت فعالیت‌های پرسنل بیمارستان شده و در نتیجه نارضایتی از ارائه خدمات به وجود خواهد آمد. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در پرسنل بیمارستان بود.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه پرسنل بیمارستان‌های شهر کرمانشاه بود که به طور در دسترس نمونه‌ای به حجم ۱۲۶ نفر انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه فرسودگی شغلی ساعتچی و هومن، پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه، و پرسشنامه استرس شغلی جمع‌آوری و با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون و به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد میزان فرسودگی شغلی پرسنل بیمارستان در حد متوسط است. بین جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی همبستگی $P=0/001$ وجود دارد $(P=0/001)$ ، همچنین بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی $P=0/001$ وجود دارد $(P=0/001)$. استرس شغلی $(P=0/001)$ و جو سازمانی نوآورانه $(P=0/001)$ و $(Beta=0/20)$ توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را در پرسنل بیمارستان دارند. متغیرهای پیش‌بین با هم $F=9/1$ ، $R^2=0/12$ و $R=0/35$ تبیین کردند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت وجود نوآوری در بیمارستان‌ها، می‌تواند از میزان فرسودگی و استرس شغلی پرسنل بکاهد. نگرانی بیش از حد ممکن است بر سلامت روحی و جسمی پرسنل بیمارستان تأثیر منفی داشته و موجب ناراحتی و احساس افسردگی آن‌ها شود. بنابراین حفظ سلامتی متخصصین بهداشت برای دستیابی به مراقبت با کیفیت از بیماران حیاتی است.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، بیمارستان، پرسنل، جو سازمانی، فرسودگی شغلی

نحوه استناد به این مقاله: شلتانی ب، علیمرادی ف. بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در پرسنل بیمارستان. تصویر سلامت ۱۳۹۸؛ ۱۰(۳): ۲۱۸-۲۲۶.

۱. گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (Email: faridealimoradi.zendegi@gmail.com)

حقوق برای مؤلف(ان) محفوظ است. این مقاله با دسترسی آزاد در تصویر سلامت تحت مجوز کرییتیو کامنز (<http://creativecommons.org/licenses/bync/4.0/>) منتشر شده که طبق مفاد آن هرگونه استفاده غیر تجاری تنها در صورتی مجاز است که به اثر اصلی به نحو مقتضی استناد و ارجاع داده شده باشد.

مقدمه

واکنش افراد به منابع مداوم استرس بین فردی در محل کار را فرسودگی شغلی گویند (۱). فرسودگی شغلی حالتی از خستگی هیجانی، ذهنی و فیزیکی و سندرم واکنش استرس روانی ناشی از استرس بیش از حد و طولانی مدت و مرتبط به شغل است (۲). فرسودگی شغلی شامل سه عنصر خستگی هیجانی، شخصیت-زدایی، و کاهش صلاحیت شخصی است (۳). مطالعات نشان داده است فرسودگی شغلی در پرسنل بخش‌های مختلف بیمارستان‌ها دیده می‌شود. در بین متخصصان مراقبت‌های بهداشتی بیمارستان، بیشترین میزان فرسودگی شغلی در پرستاران و کمترین میزان در تکنسین‌های آزمایشگاهی می‌باشد (۴). پژوهش‌ها نشان داده‌اند فرسودگی شغلی با رضایت شغلی (۵)، بهره‌وری شغلی (۶)، کیفیت زندگی کارکنان (۷)، و عملکرد شغلی (۸) ارتباط دارد. فشار کاری، تعهد زیاد و حمایت کم اجتماعی، از عوامل مهم در تجربه فرسودگی شغلی می‌باشد. از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی می‌توان به ناامنی شغلی، علاقه کم به حرفه، ارتباط ضعیف با مدیران، و نگرانی در ارتباط با عفونت و بیماری و آلودگی (۴)، استرس و عدم نوآوری در فضای بیمارستان‌ها اشاره کرد. با توجه به مدل تبادل چرنیس (Cherniss Transactional Model)، مرحله اول در حرکت به سمت فرسودگی شغلی، منابع استرس‌زا هستند که از علل به وجود آورنده فرسودگی به شمار می‌روند. این عوامل شامل استرس‌های فردی (انتظارات، انگیزش)، استرس‌های بین فردی (تماس با مراجعین، تعامل با همکاران، مدیران، و سرپرستان) و استرس‌های سازمانی (تراکم کاری، مقررات اداری و بوروکراتیک، و فشار کاری) می‌باشد (۹). فعالیت در بیمارستان‌ها برای کلیه پرسنل به دلیل نیازهای زیاد بیماران و خانواده‌های آن‌ها، استرس‌زا است. استرس شغلی برای پرسنل بیمارستان‌ها عامل خطر بسیار مهمی است که سلامت آن‌ها را به خطر می‌اندازد. هر خطا یا اشتباه پزشکی ممکن است برای زندگی بیماران گران تمام شده و گاهی اوقات برگشت‌ناپذیر است، علاوه بر این کار شبانه و ساعت کار طولانی نیز در پرسنل بیمارستان‌ها بسیار رایج است (۱۰). برخی از عوامل استرس شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط دارند (۱۱). مطالعات فراوانی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی را نشان داده‌اند. پژوهش حاجلو (۷) نشان داد بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد و با افزایش استرس میزان فرسودگی شغلی نیز بیشتر خواهد شد. نتایج پژوهش‌ها ارتباط معناداری بین استرس شغلی با ابعاد فرسودگی شغلی در پرستاران را تأیید کرده است (۱۲)، (۱۳)، (۱۴). مطالعه دیگری نشان داد که هر چه میزان استرس شغلی در اساتید و کارمندان دانشگاه بیشتر باشد، فرسودگی شغلی نیز بیشتر خواهد بود (۱۵). مشتاق عشق و همکاران (۱۶) نیز نشان دادند بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش‌بیمارستانی همبستگی معنادار

وجود دارد. همان طور که مطالعات فوق نشان داده‌اند، استرس شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌دار داشته و می‌توان از آن به عنوان یکی از عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی نام برد. استرس می‌تواند در محیط کاری فاقد نوآوری و خلاقیت تأثیر بیشتری بر عملکرد افراد داشته و فرآیند فرسودگی شغلی را تسریع بخشد. جو سازمانی نوآورانه مجموعه ادراکات خلاق است که به وسیله اعضای سازمان درباره مشخصات و چگونگی عملکرد سازمانی بیان می‌شود و انگیزه، رفتار، نگرش، پتانسیل-های کارکنان و به نوبه خود تولیدات سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۷). ویژگی‌های جو سازمانی شامل ارتباط (قابل توصیف بودن، باز بودن)، تعارض (سازنده یا ناکارآمد بودن)، رهبری (حمایت یا تمرکز)، و تأکید بر پاداش (فیدبک مثبت سازمان، جهت‌گیری پاداش یا تنبیه) می‌باشد (۱۸). محیط کار یا درک کارکنان از جو سازمانی، پیامد و عواقب قابل توجهی برای افراد و سازمان دارد. در مطالعه بیگدلی، مؤمنی، و قنبری مهرنیت (۱۹) بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌دار و با رضایت شغلی کتابداران رابطه مثبت معنی‌داری دیده شد. یافته‌های پژوهش سالاری جابینی نیز نشان داد بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد (۲۰). همچنین یافته‌های پژوهش‌های دیگر حاکی از آن است که بین جو سازمانی با اشتیاق کاری (۲۱)، کیفیت خدمات درمانی و انتقال دانش (۲۲)، و رضایت شغلی پرستاران (۲۳)، کارآفرینی و سلامت روان کارکنان بیمارستان (۲۴، ۲۵)، عملکرد شغلی مددکاران اجتماعی (۲۶)، اشتیاق شغلی کارکنان وزارت علوم (۲۷)، تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش (۲۸) ارتباط معنی‌دار وجود دارد. می‌توان گفت مسئولیت بسیار زیاد در محیط کار موجب خستگی هیجانی شده و در نتیجه پرسنل به کار خود بی‌علاقه و نسبت به بیماران بی‌توجه می‌شوند. اگر در محیط کار افراد شرایط مثبتی مانند تشویق شدن، حس تسلط و موفقیت در سازمان، ارتباط، باز بودن، سازنده بودن، حمایت یا تمرکز را تجربه نکنند محیط کار برای آن‌ها لذت‌بخش نخواهد بود و تنش‌ها و فرسودگی شغلی عمده‌ها در این جو سازمانی اتفاق می‌افتد.

با توجه به این مسئله که فرسودگی شغلی می‌تواند عامل خطری برای ترک شغل در پرسنل بیمارستان باشد و همچنین موجب کاهش کمیت و کیفیت فعالیت‌های آن‌ها شده و در نتیجه نارضایتی از ارائه خدمات به وجود خواهد آمد، بررسی عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی می‌تواند موجب به کارگیری روش‌هایی برای کاهش آن در پرسنل بیمارستان و در نتیجه بهبود عملکرد آن‌ها شود. علاوه بر این اگر چه پژوهش‌های بسیاری به بررسی جو سازمانی، استرس و فرسودگی شغلی پرداخته‌اند، اما اکثر آن‌ها بر جوامع خاص مانند پرستاران، پرسنل اورژانس، کارکنان دانشگاه، و کتابداران متمرکز بوده و مطابق با بررسی‌های

صورت طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) می‌باشد. بر این اساس، بیشترین امتیاز این آزمون ۳۶۴ و کمترین امتیاز آن، ۹۱ می‌باشد. نمره بین ۹۱ تا ۱۸۲ نشانگر فرسودگی شغلی پایین، بین ۱۸۲ تا ۲۷۴ نشانگر فرسودگی متوسط، و نمره بالای ۲۷۴ نشانگر فرسودگی شغلی بالا است. ضریب اعتبار این مقیاس ۰/۹۶ است (۳۰).

پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه: پرسشنامه جو سازمانی نوآورانه توسط سیگل و کایمر (۱۹۸۷) (Siegel & Kaemmerer) ساخته و توسط افشاری و انعامی (۳۱) ترجمه شده است. این پرسشنامه از ۲۴ گویه توصیفی تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه-ای می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالف»، «مخالف»، «متوسط»، «موافق» و «کاملاً موافق» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. ۲۳ معرف کمترین میزان نوآوری سازمانی و ۱۱۵ معرف بیشترین میزان نوآوری سازمانی است. در ساختارسازی این ابزار از دو خرده‌مقیاس یعنی حمایت از خلاقیت و تأمین منابع برای نوآوری در سازمان‌ها استفاده شده است. مخاطبان این پرسشنامه می‌توانند کلیه پرسنل کارکنان سازمان از مدیران سطح عالی تا کارکنان و مجریان را در بر بگیرد. افشاری و انعامی (۳۱) برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و مقدار آن را ۰/۷۹ و ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند. روایی این ابزار با استفاده از روایی ملاکی محاسبه و ۰/۴۶ و ۰/۳۰ گزارش شده است.

پرسشنامه استرس شغلی بیمارستانی HSS-35: این پرسشنامه به منظور سنجش عوامل استرس‌زا در محیط‌های کاری (به خصوص در محیط‌های بیمارستانی و درمانی) طراحی شده است و دارای ۳۵ سوال و ۱۰ زیر مقیاس گرانباری (بارکاری نقش)، بی‌کفایتی نقش (کم باری)، ناسازگاری نقش، ابهام نقش، روابط با مافوق و همکار، نوبت کاری، عوامل فیزیکی، عوامل شیمیایی، عوامل بیولوژیکی و عوامل ارگونومیکی می‌باشد. نحوه پاسخگویی به سوالات در طیف ۵ درجه‌ای می‌باشد. به دلیل نامساوی بودن تعداد سوالات، نمره کل بر تعداد کل سوالات تقسیم می‌شود تا مبنایی یکسان برای مقایسه ایجاد گردد، بنابراین بالاترین نمره کل و همچنین بالاترین نمره هر زیرمقیاس ۵ خواهد بود. این پرسشنامه در ایران در سال ۱۳۸۷ توسط بدایه‌نجاتی هنجاریایی شده است. کمترین امتیاز ۳۵ و بیشترین امتیاز ۱۷۵ است. نمره بالا نشان‌دهنده میزان استرس بیشتر است. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران مورد بررسی قرار گرفت و ضریب همسانی درونی آن با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمده است (۳۲).

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۲۶ نفر از پرسنل بیمارستان شرکت داشتند که میانگین و انحراف معیار سن آن‌ها به ترتیب

پژوهشگر، مطالعه جامعی که این متغیرها را در کنار هم و در جامعه پرسنل بیمارستانی به صورت کلی بررسی نموده و سهم هر کدام را در تبیین فرسودگی شغلی در این افراد مشخص نموده باشد، انجام نشده است. بنابراین هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در پرسنل بیمارستان و تعیین سهم هر کدام از آن‌ها می‌باشد.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه پرسنل بیمارستان‌های دولتی تحت نظارت وزارت بهداشت شهر کرمانشاه بود که از این بین به طور در دسترس نمونه‌ای به حجم ۱۲۶ نفر (۳۹ نفر پرسنل اداری و ۸۷ نفر پرسنل درمانی) انتخاب شدند. به دلیل نبود برآورد دقیقی از جامعه آماری، استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی مقدور نبود، بنابراین از روش‌های نمونه‌گیری غیرتصادفی (نمونه‌گیری در دسترس) استفاده شد. به دلیل این که حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های همبستگی ۳۰ نفر و در پژوهش‌های پیمایشی در زیرگروه‌های اصلی ۱۰۰ نفر و زیرگروه‌های فرعی ۲۰ تا ۵۰ نفر است (۲۹)، بنابراین تعداد ۱۲۶ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. ملاک‌های ورود به جامعه آماری شامل اشتغال به عنوان پرسنل اداری یا درمانی در بیمارستان، رضایت برای همکاری در پژوهش و تکمیل پرسشنامه، و اشتغال در بخش مربوطه از آغاز تا زمان پایان مطالعه و عدم انتقال به بخش دیگر بود. پژوهشگر در خصوص نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها توضیحات لازم را داده و پرسنل بصورت جداگانه و با رعایت حریم خصوصی پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی نیز توضیحات لازم درباره محرمانه بودن اطلاعات افراد و اهداف پژوهش به آن‌ها داده شد. داده‌ها با استفاده از روش همبستگی و رگرسیون همزمان و به وسیله نرم افزار SPSS نسخه ۲۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پرسشنامه فرسودگی شغلی ساعتچی و هومن: این

پرسشنامه از ۹۱ گویه تشکیل شده است که به منظور سنجش عوامل مؤثر بر میزان فرسودگی شغلی به کار می‌رود. و شامل مؤلفه ناکفایتی در سرپرستی واحد (۱۷، ۵۳، ۵۰، ۵۲، ۷۶، ۱۲، ۱۶، ۵۹، ۴۸، ۳۲، ۵۷)، مؤلفه اجبار برای کار با همکاران نامناسب یا مشکل‌دار (۱۳، ۴۳، ۳۰، ۶۴، ۲۳، ۶۲، ۳۹، ۶۵)، مؤلفه نارضایتی از شغل و محل کار (۶۶، ۸۲، ۷۱، ۸۵، ۵۴)، مؤلفه نارضایتی از نظام حقوق و دستمزد و فرصت‌هایی برای رشد و ارتقاء (۸۳، ۸۴، ۸۱، ۶۹، ۳۶)، مؤلفه مدیریت سستی (۲۶، ۲۷، ۹، ۱۵، ۸)، مؤلفه غیرخلاق و کم توجه نسبت به کارکنان (۳۴، ۳۵، ۳۱، ۴۶)، و مؤلفه نارضایتی نسبی به انتخاب و آموزش کارکنان، نارضایتی از محیط کار و آسیب‌زا بودن آن (۷، ۲۲، ۲۵، ۴۱) می‌باشد. نمره‌گذاری پرسشنامه به

دارای تحصیلات زیردیپلم و دیپلم و ۷۶/۱ درصد نیز لیسانس و بالاتر بودند. جدول ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

۷/۲۱ و ۳۴/۴۲ بود که ۴۲ درصد از آن‌ها مرد و ۵۷ درصد آن‌ها زن بودند. ۷۰ درصد از افراد متأهل و ۲۹ درصد مجرد بودند. ۳۱ درصد در بخش اداری و ۶۹ درصد در بخش درمانی مشغول به کار بودند. ۲۳/۸ درصد از شرکت‌کنندگان

جدول ۱. داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	بیشینه	کمینه
فرسودگی شغلی	ناکفایتی در سرپرستی واحد	۲۴/۸۹	۷/۳۳	۴۴	۱۱
	اجبار برای کار با همکاران نامناسب یا مشکل دار	۱۷/۰۳	۴/۶۴	۲۹	۸
	نارضایتی از شغل و محل کار	۱۱/۳۴	۳/۰۳	۱۹	۵
	نارضایتی از نظام حقوق و دستمزد و فرصت‌هایی برای رشد و ارتقاء	۱۲/۷۳	۳/۲۳	۲۰	۵
	مدیریت سستی	۱۱/۳۴	۳/۱۵	۲۰	۵
	غیرخلاق و کم توجه نسبت به کارکنان	۸/۹۶	۲/۴۱	۱۶	۴
	نارضایتی نسبی به انتخاب و آموزش کارکنان و نارضایتی از محیط کار و آسیب‌زا بودن آن	۹/۳۴	۲/۴۸	۱۵	۴
کل	۲۰۷/۵۳	۴۴/۲	۳۳۷	۹۴	
استرس شغلی		۱۱۱/۹۱	۱۴/۴	۱۴۶	۷۲
جوسازمانی نوآورانه		۶۷/۷۱	۱۰/۵۵	۹۲	۲۴

نوآورانه و استرس شغلی با فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

با توجه به نتایج جدول ۱، میزان فرسودگی شغلی پرسنل در سطح متوسط و جوسازمانی نوآورانه نیز نزدیک متوسط می‌باشد. به منظور بررسی همبستگی بین جوسازمانی

جدول ۲. آزمون معناداری ضریب همبستگی بین متغیرهای جوسازمانی نوآورانه و استرس شغلی با فرسودگی شغلی

متغیر	فرسودگی شغلی
جوسازمانی نوآورانه	همبستگی -۰/۲۹
	معناداری ۰/۰۰۱
استرس شغلی	همبستگی ۰/۲۲
	معناداری ۰/۰۱

در جدول ۳ ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیون برای متغیر استرس شغلی و جوسازمانی نوآورانه در پیش-بینی فرسودگی شغلی و ضرایب معناداری گزارش شده است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد بین جوسازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی همبستگی -۰/۲۹ وجود دارد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. همچنین بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی ۰/۲۲ وجود دارد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

جدول ۳. خلاصه مدل رگرسیون و آماره‌های تحلیل واریانس

مدل رگرسیون	R	مجذور R	مجذور R اصلاح شده	خطای معیار تخمین	F	P
کلی	۰/۳۵	۰/۱۲	۰/۱۱	۴۱/۵۸	۹/۱	۰/۰۰۱

استرس شغلی و جوسازمانی نوآورانه و ضرایب معناداری ارائه شده است.

در جدول ۴ ضرایب استاندارد شده و ضرایب غیراستاندارد برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس

جدول ۴. ضرایب استاندارد و غیراستاندارد رگرسیونی متغیر استرس شغلی و جوسازمانی نوآورانه برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی

مدل	ضرایب غیراستاندارد		t	سطح معناداری*
	B	خطای معیار		
ثابت	۳۵۸/۲۷	۳۶/۶۶	۹/۷۷	۰/۰۰۰۱
استرس شغلی	-۰/۶۲	۰/۲۵	-۲/۴۲	۰/۰۱
جوسازمانی نوآورانه	-۱/۱۸	۰/۳۵	-۳/۳۶	۰/۰۰۱

*سطح معناداری $P < 0/05$

نتایج جدول ۳ و ۴ نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین با هم $0/12$ فرسودگی شغلی را تبیین کردند ($F=9/1$ ، $R^2=0/12$ و $R=0/35$). استرس شغلی ($P=0/01$ ، $P=0/20$ -) و جوسازمانی نوآورانه ($P=0/001$ و $Beta=-0/28$) توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را در پرسنل بیمارستان دارند.

بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی و جوسازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در پرسنل بیمارستان بود. نتایج نشان داد بین جوسازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی همبستگی $-0/29$ وجود دارد ($P=0/001$) به این معنا که هر چه میزان نوآوری در جوسازمانی کمتر باشد، تجربه فرسودگی شغلی در پرسنل افزایش خواهد یافت. این یافته با نتایج پژوهش‌های بیگدلی و همکاران (۱۹) و سالاری‌جائینی (۲۰) که نشان دادند بین جوسازمانی و فرسودگی شغلی در کارمندان دانشگاه و کتابداران دانشگاهی رابطه منفی وجود دارد، همسو است. در تبیین این یافته می‌توان به نظریه تبادل چرنیس (۹) اشاره کرد. با توجه به این نظریه می‌توان گفت جوسازمانی فاقد نوآوری از طریق مقررات اداری، تراکم کاری، و فشار کاری به عنوان استرسورهای سازمانی و تماس با مراجعین، تعامل با همکاران و مدیران و سرپرستان به عنوان استرسورهای بین‌فردی می‌تواند موجب فشار روانی در پرسنل شود. در نهایت کیفیت ارائه خدمات پرسنل به مراجعین تحت تأثیر قرار خواهد گرفت. وجود نوآوری در سازمان‌ها، دستاورد دو عامل خلاقیت در کارکنان و فرهنگ سازمانی خلاقیت‌پذیر می‌باشد. از این رو تأکید بر پذیرش خلاقیت از جانب بافت سازمانی، از اهمیت بالایی برخوردار است. علاوه بر حمایت سازمان‌ها از نوآوری، باید منابع انسانی سازمان نیز در اندازه انتظاراتش تأمین باشد. این گونه به نظر می‌رسد که نگرانی بیش از حد ممکن است بر سلامت روحی و جسمی پرسنل بیمارستان تأثیر منفی داشته و موجب ناراحتی، احساس افسردگی و فرسودگی شغلی شود. یافته دیگر پژوهش حاضر نشان داد بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی $0/22$ وجود دارد ($P=0/01$) که

نشان دهنده این مسئله است که با افزایش استرس شغلی، پرسنل فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد. این یافته با یافته پژوهش‌های حاجلو (۷)، ضیغمی محمدی و اصغرزاده حقیقی (۱۲)، زرگربالای جمع و همکاران (۱۵) و مشتاق عشق و همکاران (۱۶)، بیگانه و همکاران (۱۳)، که نشان دادند بین استرس و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد، همسو می‌باشد. در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت عوامل استرس‌زای سازمانی می‌تواند موجب خستگی هیجانی شود که این امر در زمان فقدان حمایت، محسوس‌تر است. استرس طولانی مربوط به شغل به مرور افراد را افسرده، خسته، بی‌توجه به همکاران و بیماران کرده، تمایل به مراقبت، علاقه به شغل و شایستگی‌های حرفه‌ای فرد را کاهش می‌دهد (۱۲، ۱۶). در صورتی که افراد در هنگام استرس از راهبردهای مقابله‌ای مناسب استفاده نکنند، از جنبه شناختی، روانی، جسمانی و رفتاری تحت تأثیر قرار گرفته و به فرسودگی دچار می‌شوند (۷). مطالعه مشتاق عشق و همکاران (۱۶) در بررسی همبستگی بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس، نشان داد بین سطح کلی استرس شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. این مطالعه همچنین نشان داد شرایط محیط کار اکثر کارکنان فوریت‌های پزشکی توأم با استرس‌های متوسطی است که می‌تواند بر جسم، روان، عملکرد فرد و بهره‌وری سازمان تأثیر منفی بگذارد که در این بین بعد سازمانی (مدیریتی) بالاترین میانگین نمره استرس‌زایی را نسبت به زیر گروه‌های دیگر استرس شغلی بدست آورد. نتایج این پژوهش در کل نشان داد بیشترین عامل موثر در استرس شغلی پرسنل، عوامل مدیریتی یا سازمانی است و مدیران در دو سطح ارشد و میانی می‌توانند با تغییر نگرش به نوع فعالیت پراسترس پرسنل اورژانس، نقش بسزایی در کاهش استرس وارده داشته باشند.

نتایج دیگر پژوهش حاضر نشان داد استرس شغلی ($P=0/01$ ، $Beta=0/20$) و جوسازمانی نوآورانه ($P=0/001$ ، $Beta=-0/28$) به عنوان متغیرهای پیش‌بین، توان پیش‌بینی فرسودگی شغلی را در پرسنل بیمارستان دارند و $0/12$ فرسودگی شغلی را تبیین کردند ($F=9/1$ ، $R^2=0/12$ ،

حمایت یا تمرکز (مؤلفه‌های جو سازمانی نوآورانه) را تجربه نکنند، محیط کار برای آن‌ها لذت‌بخش نخواهد بود و در نهایت فشار کاری، تعهد زیاد و حمایت کم اجتماعی-شغلی، ناامنی شغلی، ارتباط ضعیف با مدیران در این جو سازمانی موجب تنش‌ها و فرسودگی شغلی خواهد شد.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد بین جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی، همبستگی منفی معنی‌دار و بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت معنی‌دار وجود دارد. در واقع هر چه میزان نوآوری در یک سازمان کمتر باشد، به همان نسبت نیز افراد فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه خواهند کرد. علاوه بر این بالا بودن استرس شغلی موجب فرسودگی شغلی بیشتر و پایین بودن استرس شغلی موجب فرسودگی کمتر خواهد شد. نتایج همچنین نشان داد میزان فرسودگی شغلی پرسنل بیمارستان به صورت کلی در حد متوسط و متوسط رو به بالا است. همچنین با توجه به نتایج، بین متغیرهای دموگرافیک مانند تأهل، سابقه شغلی، سن، تحصیلات، جنس، شیفت کاری، سمت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد. به طور کلی و با توجه به این که بیمارستان‌ها به پرسنل باانگیزه نیاز دارند، توجه به سلامت جسمی و روانی آن‌ها ضروری است که این امر می‌تواند از طریق کاهش منابع استرس شغلی و افزایش میزان نوآوری و خلاقیت در جو بیمارستان‌ها محقق شود.

ملاحظات اخلاقی

محرمانه بودن اطلاعات و برخورداری از حق کناره‌گیری از پژوهش برای شرکت کنندگان در هر زمان، از ملاحظات اخلاقی لحاظ شده در این پژوهش می‌باشد.

تضاد منافع

بدینوسیله نویسندگان مقاله اعلام می‌کنند که این مقاله هیچ گونه تضاد منافی با سازمان‌ها و اشخاص دیگری ندارد.

تقدیر و تشکر

از تمامی شرکت کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را داریم.

و $R=0/35$). نتایج همچنین نشان داد میزان فرسودگی شغلی پرسنل بیمارستان به صورت کلی با میانگین $207/53$ در حد متوسط و متوسط رو به بالا است و فرسودگی شغلی در بعد ناکفایتی در سرپرستی واحد با میانگین $24/89$ و اجبار برای کار با همکاران نامناسب یا مشکل دار با میانگین $17/03$ بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. این یافته با نتایج پژوهش مشتاق عشق و همکاران (۱۶) که نشان دادند میزان فرسودگی در پرسنل متوسط و متوسط رو به بالا است و با نتایج مطالعه بیگانه و همکاران (۱۳) که نشان دادند پرستاران شرکت کننده در مطالعه از نظر خستگی عاطفی در سطح متوسط قرار دارند، همسو است.

همچنین با توجه به نتایج، بین متغیرهای دموگرافیک (تأهل، سابقه شغلی، سن، تحصیلات، جنس، شیفت کاری، سمت شغلی) و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد. علاوه بر این، متغیرهای دموگرافیک و استرس شغلی نیز رابطه معنی‌داری نداشتند. یافته پژوهش حاضر با بخشی از مطالعه زرگر بالای جمع و همکاران (۱۵) که نشان دهنده رابطه معنادار و مثبت بین متغیرهای دموگرافیک (سابقه شغلی، سمت کارکنان) با فرسودگی شغلی است، ناهمسو و با بخش دیگر که نشان داد بین متغیرهای دموگرافیک (سابقه شغلی، سمت کارکنان) با استرس شغلی هیچ رابطه معناداری دیده نشد، همسو است. همچنین با این یافته پژوهش فوق که نشان داد بین متغیرهای (جنس، سن، سطح تحصیلات، تأهل) با فرسودگی شغلی و استرس شغلی هیچ رابطه معنی‌داری وجود ندارد، همسو است. این یافته همچنین با یافته پژوهش بیگانه و همکاران (۱۳) که نشان داد متغیرهای دموگرافیک (به جز شیفت و سابقه کاری) با مسخ شخصیتی (از ابعاد فرسودگی شغلی) رابطه معنی‌دار نداشت، همسو است. در مطالعه صاحب‌زاده و همکاران (۳۳) نیز همسو با نتایج پژوهش حاضر، ارتباط معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و میزان تحصیلات، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، شیفت کاری وجود نداشت؛ اما نتایج دیگر پژوهش فوق در رابطه با ارتباط سمت شغلی و فرسودگی شغلی (تنها در بُعد خستگی عاطفی) و ارتباط جنس با فرسودگی با نتایج پژوهش حاضر ناهمسو است.

به طور کلی می‌توان گفت اگر در محیط کار افراد شرایط مثبتی مانند فیدبک مثبت سازمان (تشویق شدن)، حس تسلط و موفقیت در سازمان، ارتباط، باز بودن، سازنده بودن،

References

1. Qu H-Y, Wang C-M. Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*. 2015;2(2):61-6. doi:10.1016/j.cnre.2015.09.003
2. Alparslan O, Doganer G. Relationship between levels of burnout of midwives who work in Sivas, Turkey province center and identified socio-demographic characteristics. *International Journal of Nursing and Midwifery*. 2009;1(2):019-28.
3. Selič P, Ignjatović TS, Ketiš ZK. Burnout among Slovenian family medicine trainees: a cross-sectional study. *Slovenian Medical Journal*. 2012;81(3).
4. Biksegn A, Kenfe T, Matiwos S, Eshetu G. Burnout status at work among health care professionals in a tertiary hospital. *Ethiop J Health Sci*. 2016;26(2):101-8. doi:10.4314/ejhs.v26i2.3
5. Kouhnavard B, Malakimogadam H, Malekifar A, Fazli Z. Relationships between job satisfaction, productivity and burnout among hospital staffs case study: one of the Ilam hospitals. *J Health*. 2017;8(4):445-53. (Persian)
6. Rasoli Z. Survey relationship job stress and burnout with rat productivity in helicopter pilots. *J Army Univ Med Sci*. 2012;10(2):133-7. (Persian)
7. Hajlo N. The relationship of staffs' job stress, burnout, and life quality to organizational climate satisfaction at Mohaghegh Ardabili University. *Management System*. 2012;3(11):169-84. (Persian)
8. Marvian Hosseini Z, Lariye Dashte Bayaz M. Investigating the role of occupational burnout on the relationship between stress and job performance of auditors. *Health Accounting*. 2015;4(1):57-80. (Persian)
9. Parvin S, Halimi S. Internal factors affecting the rate of burnout (case study: social workers working in the Organization Tehran Welfare). *Social Work Research*. 2017;2(6):102-35. (Persian)
10. Chou L-P, Li C-Y, Hu SC. Job stress and burnout in hospital employees: comparisons of different medical professions in a regional hospital in Taiwan. *BMJ open*. 2014;4(2):1-7. doi: 10.1136/bmjopen-2013-004185
11. Selmanovic S, Ramic E, Brekalo-Lazarevic S, Alic A. Stress at work and burnout syndrome in hospital doctors. *Med Arch*. 2011;65(4):221-4.
12. Zeighami Mohammadi S, Asgharzadeh Haghghi S. Relation between job stress and burnout among nursing staff. *Sci J Hamadan Nurs Midwifery Fac*. 2011;9(12):42-9. (Persian)
13. Biganeh J, Abolghasemi J, Alimohammadi I, Ebrahimi H, Torabi Z, Ashtarinezhad A. Survey of occupational stress effects on burnout among nurses. *Journal of Knowledge & Health*. 2018;13(1):10-8. (Persian)
14. Farnia H. The relationship between job stress and job burnout among nurses in public hospitals in Rasht (case study: Heshmat Hospital, Razi and Poursina Hospital) [Dissertation]. University of Guilan; 2013. (Persian)
15. Zargar Balaye Jame S, Alimoradnori M, Daneshvar A. The relationship between job burnout and its dimensions with job stress in Isfahan University of Medical Sciences in 2018. *Journal of Hospital*. 2018;17(3):88-99. (Persian)
16. Moshtagh Eshgh Z, Aghaeinezhad AA, Peyman A, Amirkhani A, Taghinejad F, Sheikhi AA. The relationship between occupational stresses with job burnout in pre-hospital emergency staff. *Jorjani Biomed J*. 2014;2(2):41-33 (Persian)
17. Bhutto NA, Laghari MK. A comparative study of organizational climate and job satisfaction in public, private and foreign banks. *Asian Soc Sci*. 2012;8(4):259-267. doi:10.5539/ass.v8n4p259
18. Danies R. *Organizational Climate and Culture*. Geneva: International Labor Organization; 2011.
19. Bigdeli Z, Momeni E, Ghanbari Mehrnayat K. An investigation of the relationship between organizational atmosphere with job burnout and job satisfaction of Ahvaz academic librarians. *Quarterly Journal of Knowledge and Information Management*. 2016;2(4): 92-83. (Persian)
20. Salari Jaeini F. Investigating the relationship between organizational climate and job burnout among governmental university students in Bandar Abbas [Dissertation]. Hormozgan University; 2015. (Persian)
21. Sajadi A, Rashidi E, Ebrahimzadeh F. Investigating the relationship between organizational climate and creativity in nurses of governmental hospitals in North Khorasan. *National Conference on Nursing Organizational Behavior*, Islamic Azad University of Shirvan Branch. 2012:1-15. (Persian)
22. Sepahvand R, Hozni S, Hesabi M. Influence of innovation climate on the quality of clinical services and knowledge transfer among nurses of Guilan province. *J Clin Nurs Midwifery*. 2018;7(1):28-41. (Persian)
23. Sohrabian A, Modaresi S, Yousefi F. The relationship between organizational climate and job satisfaction among occupied nurses in psychiatric hospitals of Qods, Tohid and Besat. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*. 2018;4(4):34-43. (Persian)

24. Ghiasi B, Rostami Khodaverdilo R. Investigating the relationship between organizational climate and mental health of staff of private hospitals in Shiraz. The 2nd National Conference on Management Dynamics, Economic Development, and Financial Management. 2014.
25. Kavosi Z, Khammarnia M, Ghanbari Jahromi M, Haghyeghi F, Kassani A. the relationship between organizational climate and employee entrepreneurship in Jahrom Motahari Hospital. *Sadra Med Sci J.* 2014;2(4):369-78. (Persian)
26. Hosseini A, Javadian S, Farahmand M. The relationship between organizational climate and job performance in social workers in the city of Tehran. *Quarterly Journal Of Social Work.* 2018;7(1):37-45. (Persian)
27. Faghiharam B, Khademi M. The relationship between organizational support, innovative organizational climate and employees job enthusiasm of the Ministry of Science Research and Technology. *Journal of Management and Planning in Educational Systems.* 2017;10(1):133-46. (Persian)
28. Rahi F, Ahmadi E, Barzegar M. The relation between organizational culture and atmosphere with meditation of capacitate rule on the organizational assumption of the stuffs of Fars Province Education Organization. *Journal of Management System.* 2014;4(14):199-220. (Persian)
29. Shahriari M. *Psychology of Human Factors.* Tehran: Zarbaf Asll Press; 2008. (Persian)
30. Moasheri A, Asgarian M, Saatchi M, Mohammadi Taghavi S, Asadi P, Kamkar K. *Psychological Tests.* 3rd Ed. 2012. (Persian)
31. Afshari I, Anaami M. The Effect of In-service Education on Organizational Innovation Of Administrative Staff of Razi University of Kermanshah. Research Project of Razi University of Kermanshah. 2006. (Persian.)
32. Fatehi F, Mohammadi M, Karimian M, Azmoon M, Gharibi F, Shahabi H. The relationship between job stress and self-efficacy and public health of nurses and midwives in the Besat Hospital. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry.* 2015;2(3):100-11. (Persian)
33. Sahebzade M, Karimi S, Hosseini S, Akhtar Danesh G, Hosseini S. job burnout of nursing administrators and chief executive officers in university hospitals and its relation to their demographic features. *Health Information Management.* 2011;7:637-48. (Persian)