



دانشگاه پیام نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (منابع انسانی)

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی چالش های امنیت روانی کارکنان دانشگاه علوم

پزشکی شیراز

پریسا مکاری پور

استاد راهنما:

دکتر علیرضا موغلی

استاد مشاور:

دکتر کامران باقری لنکرانی

بهمن ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه سям نور

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

مرکز شیراز

پایان نامه

برای دریافت مدرک کارشناسی ارشد

رشته مدیریت دولتی (منابع انسانی)

گروه علمی مدیریت

عنوان پایان نامه:

بررسی چالش های امنیت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی

شیراز

پریسا مکاری پور

استاد راهنما :

دکتر علیرضا موغلی

استاد مشاور:

دکتر کامران باقری لنکرانی

بهمن ۱۳۹۱

تاریخ : ۱۳۹۱/۱۱/۲۸
شماره : ۰۵/۵-۱۶۲۷۱
پیوست :



دانشگاه پیام نور استان فارس
باسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

صور تجلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

جلسه دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد خانم پریسا مکاری پور دانشجوی رشته مدیریت دولتی به
شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۶۸۲۶ تحت عنوان :

«بررسی چالشهای امنیت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز»

با حضور هیات داوران در روز شنبه مورخ ۱۳۹۱/۱۱/۲۸ ساعت ۱۰:۳۰ صبح در محل ساختمان اندیشه
برگزار شد و هیات داوران پس از بررسی، پایان نامه مذکور را شایسته

نمره به عدد ۲۰... به حروف بیست... با درجه عالی... تشخیص داد.

نام و نام خانوادگی	هیات داوران	مرتبه دانشگاهی	دانشگاه / موسسه	امضاء
دکتر علیرضا موغلی	راهنما	استاد	پیام نور شیراز	
دکتر کامران باقری لنکرانی	مشاور	استاد	علوم پزشکی شیراز	
دکتر فریبا تابع بردبار	داور	استادیار	پیام نور خرامه	
دکتر احمد خاکساری	نماینده تحصیلات تکمیلی	دانشیار	پیام نور شیراز	

رئیس اداره تحصیلات تکمیلی




شیراز- شهرک گلستان، بلوار دهخدا
قبل از نمایندگی بین المللی
تلفن : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۰-۳
دورنگار : ۰۷۱۱-۶۲۲۲۲۴۹
صندوق پستی : ۱۳۶۸- ۷۱۹۵۵
www.spnu.ac.ir
Email : admin@spnu.ac.ir

گواهی اصالت نشر و حقوق مادی و معنوی اثر

اینجانب پریسا مکاری پور دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیر مستقیم منبع و مأخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود. دانشجو تأیید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

نام و نام خانوادگی دانشجو پریسا مکاری پور

تاریخ و امضاء

۹۱/۱۱/۲۸

اینجانب پریسا مکاری پور دانشجوی ورودی سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷ مقطع کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

نام و نام خانوادگی دانشجو پریسا مکاری پور

تاریخ و امضاء

۹۱/۱۱/۲۸

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

یهمین ماه سال ۱۳۹۱

تقدیم به :

بزرگ آموزگاران زندگی ام آنان که در آبی نگاهشان آر میدم و در آسمان وجودشان بال و پر گرفتم.
مادر مهربانم: او که اقیانوس بی کران محبت و دوستی است و اسطوره ای از بردباری و گذشت

است.

پدر بزرگوارم: پدری که هر روز در مکتبش آموختم ایستادگی و ایثار را و وجودش مایه افتخارم و تداوم
سایه اش، آرزوی من است.

بر دستان خسته تان بوسه می زنم و پاس می دارم عشق و محبتی را که سال ها نثارم کردید.
همسر مهربانم: که همیشه تکیه گاه من در هجوم مصائب و مشکلات بوده است.

تقدیر و تشکر

ستایش برای خداست آن محسن بی آغاز و آن واپسین بی انجام

او که به من این توانایی را عطا نمود تا بتوانم پژوهش حاضر را به مرحله پایان برسانم، بر من واجب است که از کلیه کسانی که در نگارش این پایان نامه بزرگوارانه و بدون هیچ چشم داشتی مرا مورد لطف و همکاری قرار دادند تشکر نمایم.

تخت پاس و قدردانی خود را انثار استاد فریخته و ارجمندم جناب آقای دکتر موغلی می‌کنم، که صادقانه و دلسوزانه مراد تهیه این پایان نامه یاری نمودند و اگر زحمات و کمک های بی‌شائبه ایشان شامل حال من نبود موفق به انجام چنین کاری نبودم. از استاد مشاور بزرگوارم جناب آقای دکتر لنگرانی به دلیل راهنمایی ها و نظرات ارزشمندشان جهت بالا بردن کیفیت پایان نامه، از داور این پایان نامه سرکار خانم دکتر فریبا تابع بردبار به دلیل حسن نظرشان تشکر و قدردانی می‌نمایم.

در پایان از همه اساتید که تقدیری که در طول این دوره تحصیلی از وجود مبارکشانشان درس آموختم کمال تشکر و سپاسگزاری را دارم.

چکیده

پژوهش حاضر در چارچوب یک مدل علی رابطه جو سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی، استرس شغلی و هدف‌گرایی را روی امنیت روانی مورد بررسی قرار داد. در این مدل ابعاد جو سازمانی، هدف‌گرایی و عملکرد و ضایع شغلی و استرس شغلی به عنوان متغیر برون‌زاد و امنیت روانی به عنوان متغیر درون‌زاد در نظر گرفته شد. شرکت کنندگان پژوهش ۲۸۰ نفر از کارکنان رسمی، پیمانی و قراردادی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بودند که بر اساس روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با نسبت ثابت انتخاب شدند. به منظور اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسشنامه جو سازمانی کنزی (۲۰۰۸)، مقیاس هدف‌گرایی باتون، ماتتووزاجاک (۱۹۹۶)، پرسشنامه رفتار شهروندی لی و آلن (۲۰۰۲)، پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹)، فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) و رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۷) استفاده شد. پایایی ابزارهای پژوهش بوسیله ضریب آلفای کرونباخ و روایی آنها به کمک همسانی درونی تعیین شد. نتیجه حاصل از آزمون رگرسیون چند گانه استرس شغلی روی ابعاد مختلف امنیت روانی نشان می‌دهد که خستگی عاطفی رابطه معنی داری با امنیت روانی ندارند و دو مولفه مسخ شخصیت و اهداف عملکرد فردی ۲۰ درصد از تغییرات در امنیت روانی را تبیین می‌نمایند. بررسی تأثیر ابعاد مختلف هدف‌گرایی بر امنیت روانی نشان می‌دهد که دو مولفه عملکرد گرایشی و تسلط گرایشی رابطه معنی دار با امنیت روانی دارند که پیش بینی کننده ی امنیت روانی هستند و در مجموع ۴۲ درصد از تغییرات در امنیت روانی را تبیین می‌نمایند. بررسی تأثیر ابعاد مختلف جو سازمانی بر امنیت روانی نشان می‌دهد که متغیر جو اهداف منطقی رابطه معنی دار با امنیت روانی ندارد و سه بعد دیگر ۳۱.۱ درصد از تغییرات در امنیت روانی را تبیین می‌نماید. معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی روی متغیر امنیت روانی را نشان می‌دهد. و در مجموع ۳۵ درصد از تغییرات در امنیت روانی را تبیین می‌نمایند. بررسی تأثیر هم‌زمان ابعاد مختلف رضایت شغلی بر امنیت روانی نشان می‌دهد که مولفه رضایت از سرپرست رابطه معنی دار با امنیت روانی ندارند و سایر متغیرها ۳۹ درصد از تغییرات در امنیت روانی را تبیین می‌نمایند.

واژگان کلیدی: امنیت روانی، جو سازمانی، استرس شغلی، هدف‌گرایی و رضایت شغلی.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۰	فصل اول : کلیات
۱	مقدمه
۳	بیان مسأله
۵	اهمیت موضوع
۷	اهداف تحقیق
۷	قلمرو تحقیق
۸	خلاصه ای از سایر فصل ها
۹	فصل دوم: ادبیات تحقیق
۱۰	مقدمه
۱۰	مروری بر نظریه ها
۱۱	رویکرد های موجود در زمینه رضایت شغلی
۱۱	رویکرد موقعیتی به رضایت شغلی
۱۲	رویکرد ویژگی های شخصیتی و ذاتی
۱۲	رویکرد تعامل گرا به رضایت شغلی
۱۳	عملکرد شغلی
۱۴	رفتار شهروندی سازمانی (عملکرد فرا نقشی)
۱۵	انگیزه پیشرفت
۱۷	هدف گرایی و ابعاد مستقل آن
۱۷	هدف گرایی عملکرد
۱۸	هدف گرایی یادگیری (تسلط)
۱۸	جو سازمانی
۱۹	مروری کلی بر جو سازمانی
۱۹	جو و فرهنگ سازمانی

۲۰	جو کلی سازمان.....
۲۲	جوهای سازمانی محدود به جنبه های خاص.....
۲۲	چارچوب ارزش های رقیب.....
۲۳	بعد گرایش سازمانی.....
۲۳	بعد ساختار.....
۲۴	جو روابط انسانی.....
۲۵	جو فرایندهای درونی.....
۲۵	جو سیستم های باز.....
۲۵	جو اهداف منطقی.....
۲۵	جو سازمانی، رضایت شغلی، هدف گرایی و عملکرد.....
۲۶	سلامت روانی.....
۲۶	تعریفی چند از سلامت روانی.....
۲۸	مفهوم سلامت روان.....
۳۵	بعد جسمی.....
۳۵	بعد روانی.....
۳۶	بعد معنوی.....
۳۶	بعد اجتماعی.....
۳۶	نظریه های سلامت روان.....
۴۱	پیشینه تحقیق.....
۴۱	تحقیقات داخلی.....
۴۱	تحقیقات مربوط به رضایت شغلی.....
۴۶	جمع بندی تحقیقات مربوط به رضایت شغلی.....
۴۶	تحقیقات مربوط به عملکرد شغلی.....
۴۸	جمع بندی تحقیقات مربوط به عملکرد شغلی.....
۴۸	تحقیقات مربوط به انگیزش پیشرفت.....

۴۹	جمع بندی تحقیقات مربوط به انگیزش پیشرفت
۴۹	تحقیقات مربوط به جو سازمانی
۵۱	جمع بندی تحقیقات جو سازمانی
۵۱	تحقیقات داخلی انجام شده در زمینه سلامت روان
۵۹	جمع بندی تحقیقات سلامت روان
۵۹	جمع بندی تحقیقات داخلی
۵۹	تحقیقات خارجی
۶۰	تحقیقات مربوط به جو سازمانی و رضایت شغلی
۶۱	جمع بندی تحقیقات مربوط به جو سازمانی و رضایت شغلی
۶۲	تحقیقات مربوط به هدف گرایی
۶۳	تحقیقات خارجی انجام شده در زمینه سلامت روان
۶۵	جمع بندی تحقیقات سلامت روان
۶۵	جمع بندی تحقیقات خارجی
۶۶	مدل و فرضیه های تحقیق
۶۷	تعریف عملیاتی متغیرها
۶۸	فصل سوم : روش تحقیق
۶۹	مقدمه
۶۹	نوع روش تحقیق
۷۰	جامعه آماری و روش نمونه گیری
۷۱	روش جمع آوری اطلاعات
۷۲	ابزار پژوهش
۸۲	روش تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۸۳	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق
۸۴	مقدمه
۸۴	بخش اول: یافته های توصیفی

بخش دوم: یافته های استنباطی..... ۸۵

بررسی تاثیر خصوصیات جنسیتی پاسخگویان بر امنیت روانی ۹۰

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری..... ۹۱

مقدمه ۹۲

بحث و نتیجه گیری..... ۹۲

محدودیت ها..... ۹۷

پیشنهادات برای تحقیقات آینده..... ۹۷

پیوست ها..... ۹۹

۱- پرسشنامه جو سازمانی ۱۰۰

۲- پرسشنامه هدفگرایی..... ۱۰۲

۳- پرسشنامه رفتار شهروندی..... ۱۰۳

۴- پرسشنامه رضایت شغلی..... ۱۰۴

۵- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش ۱۰۵

۶- پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ..... ۱۰۶

فهرست منابع و مآخذ..... ۱۰۹

منابع فارسی ۱۰۹

منابع انگلیسی ۱۱۸

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: برخی از مطالعاتی که برای سازمان تنها یک جو سازمانی کلی متصورند.....	۲۱
جدول ۱-۳: ویژگی های نمونه برحسب نوع استخدام و جنسیت کارکنان.....	۷۰
جدول ۲-۳: ناظر هر یک از مؤلفه های تحقیق با سؤالهای پرسشنامه.....	۷۲
جدول ۳-۳: ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون همسانی درونی طیف های ابعاد جو سازمانی.....	۷۵
جدول ۴-۳: ضرائب پایایی پرسشنامه جو سازمانی.....	۷۶
جدول ۵-۳: ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون همسانی درونی طیف های ابعاد هدف گرایی.....	۷۷
جدول ۶-۳: ضرائب پایایی پرسشنامه هدف گرایی.....	۷۸
جدول ۷-۳: ضرائب پیرسون حاصل از آزمون همسانی درونی طیف های ابعاد رفتار شهروندی.....	۷۹
جدول ۸-۳: ضرائب پایایی پرسشنامه رفتار شهروندی.....	۸۰
جدول ۹-۳: ضرائب همبستگی پیرسون حاصل از آزمون همسانی درونی طیف ابعاد رضایت شغلی.....	۸۱
جدول ۱۰-۳: ضرائب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی.....	۸۲
جدول ۱-۴: یافته های توصیفی متغیرهای پژوهش.....	۸۵
جدول ۲-۴: ماتریس همبستگی مرتبه صفر متغیرهای مدل پژوهش.....	۸۶
جدول ۳-۴: معادله رگرسیون استرس شغلی روی امنیت روانی.....	۸۷
جدول ۴-۴: معادله رگرسیون هدف گرایی روی سلامت روانی.....	۸۷
جدول ۵-۴: معادله رگرسیون روی ابعاد جو سازمانی بر سلامت روانی.....	۸۸
جدول ۶-۴: معادله رگرسیون رفتار شهروندی سازمانی روی سلامت روانی.....	۸۸
جدول ۷-۴: معادله رگرسیون رضایت شغلی روی ابعاد سلامت روانی.....	۸۹
جدول ۸-۴: معادله رگرسیون رضایت شغلی روی ابعاد جو سازمانی و سلامت روانی.....	۸۹
جدول ۹-۴: نتایج تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیرهای جمعیت شناختی بر امنیت روانی.....	۹۰

فهرست اشکال

صفحه	عنوان
۲۴	شکل ۱-۲: انواع جوسازمانی کنزی.....
۶۶	شکل ۲-۲: مدل پژوهش.....

فصل اول

کلیات

مقدمه

امروزه در تمامی جوامع به اهمیت و نقش نیروی انسانی به عنوان مهمترین دارایی و اصلی ترین عنصر جهت پیشرفت و بقای خود در بازار و جامعه ملی و جهانی پی برده اند، از این رو تلاش و انرژی زیادی را صرف فراهم نمودن شرایط مطلوب برای بهبود و ارتقا آنها صرف می کنند. یکی از مباحثی که در جوامع پیشرفته از مدت های قبل و در جوامع در حال توسعه طی سالهای اخیر به آن پرداخته اند بحث رفتار شهروندی سازمانی است. در این رویکرد به افراد در سازمان به عنوان یک شهروند نگریسته می شود؛ شهروندانی که به کار و محل کار خود و همکاران خویش اعتقاد دارند و به آن عشق می ورزند. در چنین سازمانی یک فضای سالم وجود دارد و آفرینش، خلاقیت و کارایی در بین کارکنان به فزونی دیده می شود. در تلاش برای بهبود اثربخشی سازمانی و یا به عبارت دیگر بهبود پیامدهای رفتاری و نگرشی، سازمان ها و مدیران در تلاش بوده اند تا هر آنچه را که بر این متغیرها مؤثرند را شناسایی نموده و به نحوی آنها را به شیوه ای اثربخش مدیریت نمایند. در این راستا برخی برای متغیرهای مربوط به خود شغل اهمیت قائل شده (لاکی، ۱۹۷۶؛ هولاند^۱، ۱۹۶۶)، گروهی تغییرات افراد و متصدیان مشاغل (جاج و همکاران^۲، ۱۹۹۷؛ جاج و بونو^۳، ۲۰۰۱)، دسته ای به ورود و بومی سازی فناوری (اشنایدر^۴، ۱۹۹۷) و گروهی دیگر به متغیرهای محیطی (بیگی نیا، ۱۳۸۶؛ نور بخش و میر نادری، ۱۳۸۴) توجه نموده اند. در میان تحقیقاتی که بر نقش محیط سازمانی در بهبود پیامدهای رفتاری و نگرشی فرد توجه نموده اند، تحقیقاتی هستند که ارتباط جو سازمانی با نگرش و یا رفتار کارکنان را مد نظر قرار داده اند. در این تحقیق نیز متغیرهای رضایت شغلی، جو سازمانی، فرسودگی شغلی و هدف گرایی و همچنین امنیت روانی مدنظر می باشد.

بیماری های روانی از بدو پیدایش بشر وجود داشته و هیچ فردی، از هیچ طبقه اقتصادی - اجتماعی خاصی، در مقابل آنها مصونیت نداشته و خطری است که بشر را مرتبا تهدید می کند. خوشبختانه نهضت بهداشت روانی در نیم قرن اخیر، افکار غلط و خرافات در مورد این بیماری ها را کنار گذاشته و نشان داده که اولاً بیماری های روانی، قابل پیشگیری بوده و ثانياً در صورتی که مانند سایر بیماری ها به موقع تشخیص داده و تحت درمان قرار گیرند به همان نسبت از مزمن شدن و عوارض آنها کاسته خواهد شد.

¹ - Holland

² - Judge etal

³ - Judge & Bono

⁴ - Schnieder

اگر چه تاثیر نگرش های مذهبی بر سلامت روان سال ها مورد بحث بوده اما تنها در ۵ سال اخير به بررسی تجربی این فرضیه ها پرداخته شده است (شرونگیر وادلستن، ۲۰۰۴). تحقیقات نشان می دهد که مذهبی بودن، می تواند آثار بحران های شدید زندگی را تعدیل کند. (پارک و همکاران، ۱۹۹۰) الیسن (۱۹۹۴)، آدلر (۱۹۹۴) و کاسل (۱۹۹۲) نشان دادند که مذهب و سلامت روان ارتباط مثبتی با هم دارند. بین مذهبی بودن و احساس سلامت ذهنی افراد نیز رابطه مثبتی به دست آمده است (تکفام و همکاران، ۱۹۹۷).

در راستای همین ایده، سلامت روان که جزئی از بهداشت عمومی محسوب می شود به پیگیری موارد زیر می پردازد:

- افزایش سطح سلامت روان از طریق ارتقاء آگاهی های جامعه در مورد بیماری های روانی،
- شناسایی و تشخیص زودرس اختلالات روانی و درمان آنها،
- پیشگیری از عوارض و عود بیماری و توانبخشی بیماران،
- پیشگیری از بروز بیماری های روانی از طریق پیشگیری و درمان بیماری های جسمی.

در حقیقت سلامت روان را می توان یکی از قدیمی ترین موضوعات به شمار آورد. زیرا بیماری های روانی از زمان های قدیم وجود داشته، به طوری که بقراط در حدود ۴۰۰ سال قبل از میلاد عقیده داشته که بیماران روانی را مانند بیماری جسمی باید درمان کرد. در کشور ایران نیز علیرغم آنکه از زمان محمد بن زکریای رازی و بعد، ابوعلی سینا به بیماران روانی (دیوانگان آن زمان) توجه داشته و برای آنها از دستورات مختلف داروئی و روش های گوناگونی همچون تلقین استفاده می کردند، ولی بطور رسمی در سال ۱۳۳۶ برنامه های روانشناسی و بهداشت روان از رادیوی ایران آغاز شد و در سال ۱۳۳۸ اداره سلامت روان در اداره کل بهداشت وزارت بهداشتی وقت، تشکیل گردید. اگرچه از سال ۱۳۱۹ تدریس بیماری های روانپزشکی دانشگاه تهران آغاز شده بود با قبول استراتژی P.H.C توسط جمهوری اسلامی ایران و ایجاد شبکه های سلامت روان، در کشور، موضوع سلامت روان به منزله جزء نهم خدمات اولیه بهداشتی پذیرفته شد و در حال حاضر نیز از موضوعات بسیار ضروری در کشور مورد توجه قرار دارد. سلامت روان علمی است برای بهتر زیستن و رفاه اجتماعی که تمام زوایای زندگی از اولین لحظات حیات جنینی تا مرگ اعم از زندگی داخل رحمی، نوزادی، کودکی تا نوجوانی، بزرگسالی و پیری را در بر می گیرد. بهداشت روان، دانش و هنری است که به افراد کمک می کند تا با ایجاد روش هایی صحیح از

لحاظ روانی و عاطفی بتوانند با محیط خود سازگاری نموده و راه حل های مطلوب تری را برای حل مشکلاتشان انتخاب نمایند. همچنین سلامت روان مفاهیم سازگاری با خود و دیگران احساس شادمانی عمیق، توان واکنش منطقی و مناسب در برابر تجربیات زندگی و خود شکوفایی را در بر می گیرد (شاملو، ۱۳۸۲).

در این تحقیق به بررسی عوامل مرتبط با سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداخته می شود.

بیان مساله

بهبود پیامدهای رفتاری و نگرشی در سازمان، دغدغه و هدف اصلی گردانندگان سازمانی است. در حوزه نگرش مفاهیمی همچون رضایت شغلی، درگیری شغلی، تعهد سازمانی، متغیرهای انگیزشی و ... مطرح هستند. در حوزه رفتاری نیز، عملکرد درون نقشی و فرآینقی مورد توجه هستند و به طور کلی در بسیاری از متون و تحقیقات رفتار سازمانی از این مفاهیم تحت عنوان کلی رفتار استفاده شده است. اغلب حرفه های درمانی از شغل هایی هستند که تنیدگی بسیاری را ایجاد می کند و برای مقابله و کاهش آن، آگاهی از عوامل ایجاد کننده و میزان این تنیدگی ضروری به نظر می رسد. کارکنان شاغل، در محیط کار خود با عوامل تنش زای فراوانی روبرو هستند و این تنیدگی مسائلی چون استعفاء، غیبت های مکرر، کاهش بازده و انرژی را ایجاد می کند.

در طول قرن بیستم انسان از نظر شیوه های زندگی، روابط اجتماعی و مسائل بهداشتی و پزشکی بیش از تمام تاریخ دستخوش دگرگونی شده است. تلاش شتاب زده برای صنعتی شدن و گسترش سریع شهرنشینی و زندگی ماشینی که لازمه آن قبول شیوه های نوین برای زندگی است، اثر معکوس بر سلامت انسان گذاشته و مسائل بهداشتی جدیدی را به بار آورده است. اوضاع اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی نابسامان جهان و بار مشکلات اجتماعی و محیطی و روانی، واکنش های بیمارگونه بسیاری در افراد و جوامع به وجود آورده که خود سبب وخیم شدن اوضاع و نامساعد شدن شرایط محیط زیست شده است. بدون شک سلامت افراد جامعه اهمیت به سزایی دارد. جوامع انسانی بدون حفظ سلامت و رعایت بهداشت، نمی توانند بقا و استمرار خود را حفظ کنند؛ بیماری و ناتوانی روابط انسانی را مختل و در نتیجه احساس امنیت و همبستگی را از انسان سلب می کند (شاملو، ۱۳۸۲).

بنابراین در مورد همه افراد، اعم از کارگر، دانش پژوه، پزشک و مهندس، پرستار و غیره، خطر ابتلا به ناراحتی های روانی وجود دارد. به عبارت دیگر، هیچ فرد انسانی در برابر امراض مصونیت ندارد. البته دانستن این که هر شخصی ممکن است گرفتار ناراحتی روانی شود، خودبه خود کافی نیست، زیرا بهداشت روانی تنها منحصر به تشریح علل اختلالات رفتار نیست بلکه هدف اصلی آن پیشگیری از وقوع ناراحتی ها است.

یکی از مشاغلی که دارای استرسورهای زیادی می باشد شغل پرستاری است. در حرفه پرستاری عوامل استرسزای شغلی متعددی وجود دارد که از جمله این عوامل مشکل شیفتی، بارکاری، تعارض با همکاران، تماس مکرر با رنج و مرگ بیماران و مسئولیت های حرفه ای مشخص و ... می باشد. پرستاری به علت در برداشتن منابع متعدد استرس زا می تواند کشمکش های حل ناشدنی یا فشارهای شغلی را موجب شود، که بخش عمده ای از این استرس ها می تواند ناشی از روابط بین فردی و یا مسایل مرتبط با نظام اداری باشد (رابرتز و دیگران، ۱۹۹۹: ۱۰۳).

از طرفی استرس در محل کار، هم برای فرد و هم برای سازمان موجب خسارت و زیان های فراوان می شود و سلامت شاغلین به عنوان مهم ترین عوامل تأثیرگذار بر کار، بر اثر استرس در معرض خطر قرار می گیرد؛ در نتیجه با توجه به اهمیت کار پرستاران، سلامت جسمی و روانی پرستاران به شکل مستقیم با کیفیت عملکرد آن ها در مراقبت از بیماران در ارتباط می باشد.

برای مثال، در پژوهشی که به بررسی ارزیابی دیدگاه پرستاران از وضعیت سلامت روانی خودشان پرداخته است، محققان نشان دادند که پرستاران زن نسبت به مرد و متأهل نسبت به مجرد از سلامت روانی پایین تری برخوردارند و همچنین افزایش عواملی از قبیل سن و سابقه کار در ارزیابی منفی از وضعیت سلامت به خصوص سلامت جسمانی مؤثر است. در پژوهشی دیگر در زمینه تأثیر استرس شغلی بر خشنودی شغلی و سلامت روان در گروهی از کارکنان دانشگاه های علوم پزشکی، نشان داده شد که بین استرس شغلی و سلامت روان رابطه معنی دار و منفی بود و همبستگی بین خشنودی شغلی و سلامت روان معنی دار و مثبت بود. همچنین محققین در این پژوهش نشان دادند که در شرایط پرسترس، افراد دارای سرسختی بالا بیش از افراد دارای سرسختی پایین از خشنودی شغلی و سلامت روان برخوردارند و حمایت اجتماعی و سرسختی با هم تعامل مثبت و معنی دار دارند و مردان بیش از زنان سرسختی از خود نشان دادند. در پژوهشی از بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مشخص شد که ۸۶ درصد پرستاران دارای استرس متوسط بوده اند و عامل استرس زا بر ای آنان تعارض با پزشک بوده است و هر چه استرس شغلی بیشتر باشد سلامت روان پرستاران کمتر است (بیگدلی و دیگران، ۱۳۸۵ : ۲۰-۱۷).

از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسان ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص ها و مهارت های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است، بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می شود و به نظر می رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهمی به حساب می آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند (فولادوند ، ۱۳۸۶ : ۳).

در این تحقیق جو سازمانی در قالب چهار عامل جو روابط انسانی، جو فرایندهای درونی، جو سیستم های باز و جو اهداف منطقی، و انواع جهت گیری هدف، شامل هدف گرایی عملکرد و تسلط و رضایت شغلی در قالب پنج مؤلفه (کار، سرپرستی، همکار، ارتقا و مزایا) و اثربخشی عملکرد، استرس شغلی به عنوان متغیرهای مستقل مدل و سلامت عمومی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده اند.

اهمیت موضوع

سلامتی حالتی است که نه تنها به کارکردهای بدنی فرد، بلکه به بسیاری از جنبه های کارکرد روانی او نیز وابسته است (دیماتئو ، ۱۳۷۸). سازمان بهداشت جهانی، سلامتی را چنین تعریف کرده است: سلامتی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی، اجتماعی و نه فقط فقدان بیماری (گنجی، ۱۳۷۶). بررسی مرتبط با رضایت، سازگاری، و سلامت عمومی به مطالعه این امر می پردازد که افراد چگونه و به چه دلایلی تجارب خویشاوندی در ابعاد مختلف زندگی شان به جای می گذارند. محققان در این زمینه متغیرهای گوناگونی چون سن، جنس و ... را در حیطه های زیستی و اجتماعی، در سازگاری عمومی افراد موثر دانسته اند. اما نتایج حاکی از آن بوده است که این متغیرها تاثیر اندکی در سازگاری و سلامت عمومی افراد دارند (فریدمن^۱ ، ۲۰۰۰). از آن پس، محققان به طور فزاینده ای به مطالعه و بررسی

^۱ - Friedman