

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الف



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

مشور اخلاق پژوهش

بیاباری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر افعال انسان و به منظور پاس داشت مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعتلای فرهنگ و تمدن بشری، ما دانشجویان و

اعضاء هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.

۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشگران (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.

۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.

۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.

۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.

۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.

۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.

۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشتهار نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.

۹- اصل برانت: التزام به برانت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به مثابه های غیر علمی می آیینند.

ب



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب امینه نجاتیان کاظمی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی سازمانی

که در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۱ از پایان نامه خود تحت عنوان " رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با

فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهید بقایی شهرستان اهواز "

با کسب نمره دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء

ج



دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته

روانشناسی گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان :

رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان

شهید بقایی شهرستان اهواز

استاد راهنما :

دکتر مجید برزگر

استاد مشاور:

دکتر عبادالله احمدی

نگارش :

امینه نجاتیان کاظمی

بهار ۹۲

د



(صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد)

نام و نام خانوادگی دانشجو امینه نجاتیان کاظمی تاریخ ۱۳۹۲/۳/۱ رشته روانشناسی صنعتی سازمانی

از پایان نامه خود با عنوان رابطه و وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهید بقایی شهرستان اهواز

با درجه و نمره دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضا هیات داوری	سمت	امضای اعضای هیات داوری
۱- دکتر مجید برزگر	استاد راهنما	
۲- دکتر عباد الله احمدی	استاد مشاور	
۳- دکتر سیروس سرو قد	داور داخلی	
۴- دکتر احمد رضا اوجی نژاد	داور خارجی	

مراتب فوق مورد تایید است

مدیر / معاونت پژوهشی

دکتر سهرابی

مهر و امضا

۵

تقدیر و تشکر

سپاس فدای که شکرگذاری برازنده اوست که به من توفیق داد تا در سایه

لطف و محبتش این پایان نامه به سرانجام برسانم و بهترین و بیشتری سپاس

هایم به محضر استاد محترم و گرانقدر جناب آقای دکتر مجید برزگر که همواره دلسوزانه و با ژرف اندیشی راهنمای این رساله بوده است و همچنین کمال تشکر را از استاد محترم جناب دکتر عباد الله احمدی دارم.

بناهم فداوندی که احساس وجود و فروش را در ما بچود آورد
تقدیم به پدر و مادرم که سرچشمه جوشان مهر و عطوفت، کسی که قوت
قلب و حامی همیشگی من در روزهای سفت و پر مشقت زندگی من بوده

است و تقدیم به برادران و خواهران که آرامش دهندگان و امید بخشان تمام

عرصه ی زندگی ام بوده اند و به دایمی محترم سید رحیم تفاع .

ز

فهرست:

فصل اول: کلیات پژوهش

۱ مقدمه
۳ بیان مسئله
۵ اهمیت و ضرورت پژوهش
۶ اهداف پژوهش

۷.....	فرضیه های پژوهش
۷.....	تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرها

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱۰.....	مقدمه
۱۰.....	مبانی نظری
۱۰.....	الف- فرسودگی شغلی
۱۱.....	اهمیت و تعریف فرسودگی شغلی
۱۳.....	فرسودگی شغلی چیست
۱۳.....	مراحل فرسودگی شغلی
۱۴.....	نشانه های فرسودگی شغلی
۱۶.....	علل فرسودگی شغلی
۲۰.....	رویکرد مختلف فرسودگی شغلی
۲۳.....	شیوه های درمان و پیشگیری از فرسودگی شغلی
۲۴.....	ب- وجدان کاری
۲۷.....	رابطه بین وجدان کاری و مفاهیم مشابه
۳۰.....	عوامل موثر بر وجدان کاری
۳۰.....	عمده ترین اجزای فرهنگ بر وجدان کاری
۳۰.....	ارزش های حاکم
۳۱.....	آداب و رسوم فرهنگ عامه
۳۱.....	ادراکات و نگرش ها
۳۲.....	چگونگی برانگیختن وجدان کاری
۳۴.....	عوامل موثر بر وجدان کاری
۳۵.....	وجدان کاری
۳۶.....	حیطه سازمانی
۳۵.....	الف) وجدان کاری و انضباط
۳۸.....	رابطه وجدان کاری و تعهد
۳۵.....	ب) وجدان کاری و روحیه
۳۵.....	ج) وجدان کاری و کارایی
۳۶.....	د) وجدان کاری و انگیزش
۳۶.....	عوامل تقویت وجدان کاری
۴۲.....	امنیت شغلی
۴۳.....	تاریخچه امنیت شغلی و جایگاه آن در تئوری ها
۴۴.....	برور کراسی وبر

۴۴	نظریه هانری فایول
۴۵	مدیریت علمی تیلور
۴۶	تئوری های نئو کلاسیک و امنیت شغلی
۴۹	رویکردهای نظری درباره امنیت شغلی
۴۹	رویکرد انسانگرا
۴۹	الف) نظریه مازلو
۵۱	ب) نظریه کریس آگریس
۵۳	ج) فرات و استارک
۵۶	الف) تحقیقات انجام شده در داخل کشور
۵۸	ب) تحقیقات انجام شده در خارج از کشور
۶۳	جمع بندی مطالب

فصل سوم: روش های پژوهش

۶۴	مقدمه
۶۴	طرح پژوهش
۶۴	جامعه آماری
۶۴	نمونه و روش نمونه گیری
۶۵	ابزارهای اندازه گیری
۶۵	مقیاس پرسشنامه وجدان کاری
۶۵	اعتبار و پایایی
۶۶	مقیاس پرسشنامه امنیت
۶۶	اعتبار و پایایی
۶۷	مقیاس پرسشنامه فرسودگی
۶۸	اعتبار و پایایی
۶۸	روش جمع بندی داده ها
۶۹	ملاحظات اخلاقی

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۷۰	مقدمه
۷۰	یافته های توصیفی
۷۱	یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۷۵	مقدمه
۷۵	تبیین یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش

فرضیه های پژوهش.....	۷۵
محدودیت های پژوهش	۷۸
پیشنهادات پژوهشی.....	۷۸
پیشنهادات کاربردی.....	۷۹

منابع

منابع فارسی	۸۰
منابع انگلیسی.....	۸۳
ضمائم	۸۶
الف-۱ پرسشنامه وجدان کاری	۸۶
الف ۲ پرسشنامه امنیت شغلی.....	۸۹
الف-۳ پرسشنامه فرسودگی شغلی.....	۹۱

فهرست جداول

جدول ۱-۳ فراوانی درصد گروه های مختلف جنسی افراد نمونه شرکت کننده در پژوهش.....	۶۴
جدول ۲-۳ فراوانی درصد گروه های مختلف سنی افراد نمونه شرکت کننده در پژوهش.....	۶۵
جدول ۱-۴ میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق.....	۷۰
جدول ۲-۴ میانگین و انحراف ابعاد فرسودگی شغلی.....	۷۱
جدول ۳-۴ ضرایب همبستگی بین وجدان کاری با فرسودگی شغلی و ابعاد آن.....	۷۱
جدول ۴-۴ ضرایب همبستگی بین امنیت شغلی و فرسودگی شغلی و ابعاد آن.....	۷۲
جدول ۵-۴ تحلیل رگرسیون پیش بینی فرسودگی شغلی از طریق امنیت شغلی.....	۷۳
جدول ۶-۴ تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی.....	۷۴

فهرست اشکال و نمودارها

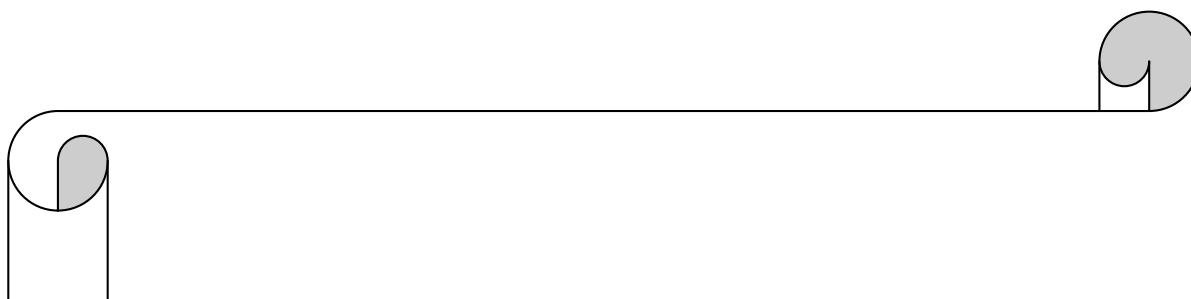
نمودار ۱-۲ نشانه های فرسودگی شغلی.....	۱۶
نمودار ۲-۲ روش های کنار آمدن با فرسودگی شغلی	۱۷
نمودار ۳-۲ نقش زیر بنایی وجدان کاری	۲۸
نمودار ۴-۲ تعهدات پنجگانه مدیر بر اساس نظریه بلانچارد و هرسی در رابطه وجدان کاری.....	۲۹
نمودار ۵-۲ عوامل موثر بر امنیت شغلی بر اساس تئوری کلاسیک.....	۴۶
نمودار ۶-۲ عوامل موثر بر امنیت شغلی بر اساس تئوری نئو کلاسیک.....	۴۷
نمودار ۷-۲ تئوری Z و امنیت شغلی (استخدام بلند مدت).....	۴۸

چکیده:

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی در بین کارکنان بیمارستان شهید بقایی اهواز می باشد. طرح پژوهش حاضر از نوع همبستگی می باشد و جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کارکنان این بیمارستان که مشتمل بر ۵۰۰ نفر می باشد و تعداد نمونه ۲۰۰ نفر

انتخاب شده است که شامل ۹۰ نفر مرد و ۱۱۰ نفر زن که بیشتر پرستار بوده اند می باشد که با استفاده از روش تصادفی ساده از میان کارکنان بخش های مختلف بیمارستان انتخاب شده اند. ابزار مورد استفاده شامل پرسشنامه وجدان کاری که توسط ایرج سلطانی، پرسشنامه امنیت شغلی توسط سید محمودی و پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط مسلچ و جکسون می باشد. بر اساس نتایج بدست آمده بین وجدان کاری و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد. علاوه بر آن وجدان کاری و امنیت شغلی قادرند فرسودگی شغلی را پیش بینی نمایند.

کلید واژه: وجدان کاری، امنیت شغلی، فرسودگی شغلی.



فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه :

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است. جانداران دیگر زندگی خود را مدیون مواهب طبیعت و غرایز خویش می دانند اما انسان تنها در دوران کوتاه از تاریخ در وضعیت صرفاً طبیعی رسید و به سد جوع قناعت کرده است بیشتر از همان سپیده دم تاریخ پا به کارگیری هوش، آگاهی و فعالیت های پیچیده مغزی

خویش به ابزار سازی پرداخته و ماده و طبیعت را به خدمت خود آورده است. او به آنچه در دسترس دارد و به آنچه در دسترس ندارد. اما نیاز به آن را احساس می کند دست یابد و بدین صورت کار وی هر روز پیچیده تر شده و از مرحله طبیعی و غریزی بیشتری فاصله گرفته و جنبه فرهنگی یافته است.

مصنوعات و ساخته های دست بشر، هر روز پیش از پیش او را از محیط طبیعی دور و تار و پود ساخته های خود وی گرفتار کرده است. از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری و همیاری برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص ها و مهارت های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در غالب نهادها، مؤسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است (توسلی، ۱۳۷۵). بخش زیادی از زندگی بزرگ سال صرف کار می شود و به نظر می رسد که فعالیت های کاری، از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می آید و حتی برای بسیاری از مردم عامل بنیادی رضایت از زندگی است. همچنین کار وسیله ای است که برای فرد به استقلال می آورد و رشد عزت نفس او را ساعد می کند (جیمز دبلیو - وندرزدن^(۱)، ۱۹۹۶؛ ترجمه گنجی، ۱۳۷۷).

به اعتقاد ترور پاول و سمیون اترایت^(۲) (به نقل بهنیا، ۱۳۷۹): کار صرف نظر از تأمین مالی می تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحریک روانی، بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند. با وجود این کار می تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد.

1 - Jumes W. vandder zandon

2- teror pawl & samion atrayt

یعنی ممکن است که شغل رضایت بخش به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخصی را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد.

گسترش روز افزون دامنه علم روان شناسی و نفوذ آن در زمینه های مختلف اجتماعی، اقتصادی و صنعتی هئیت و شکل جوامع را از لحاظ روابط افراد با یکدیگر به رنگ تازه ای در آورده است. تا جایی که می توان گفت بدون توجه به جنبه ای مسائل، نمی توان در حل صحیح منطقی آنها توفیق یافت. در واقع بُعد روانی مسائل مختلف موجود در زمینه های اجتماعی، اقتصادی، بهداشتی غیره قابل انکار است.

یعنی در اموری که موجودی به نام انسان به نوع با آنها در ارتباط است. برای دسترسی به واقعیت آنها خود، تفحص و دقت کافی ضرورت دارد. بدین ترتیب، علاوه بر مطالعه ویژه علمی آنها که در دست متخصص و کارشناسان خبره می باشند، مطالعه جنبه روانی مسائل در انسان شناسی که پایه هر نوع مطالعه به ذات آدمی است، کمک موثری خواهد کرد. تأمین سلامت و ایجاد تعادل روانی در افراد است. علاوه بر این بایستی توجه داشت که انگیزه های روانی در میزان کارایی افراد تأثیر بسزایی دارد. رعایت اصول بهداشت روانی رابطه بسیار نزدیکی با میزان بازدهی کار دارد و یکی از اصول مهم بهداشت روانی رعایت روابط انسانی در محیط کار است (ماهر، ۱۳۶۹). پژوهش های انجام شده، عوامل موثر بر رضایت شغلی کارگران را به ترتیب اهمیت چنین نشان می دهند. امنیت شغلی، امکان پیشرفت، امکان خلاقیت و نوآوری، امتیاز های اجتماعی، امکان یادگیری چیزهای تازه، صلاحیت کارفرما، دستمزد، متناسب بودن شغل با آموزش های قبلی، مفید بودن شغل برای جامعه و متناسب بودن کار با توانایی های فرد می باشد.

(جیمز دبلیون - وندرزندن، ۱۹۹۶؛ ترجمه گنجی، ۱۳۷۷) در کشورهای که مدیران سازمان ها نسبت به سلامت جسمی و روانی نیروی انسانی بیش از سلامت دستگاه ها و وسایل کار اهمیت و توجه نشان می دهند. پژوهش های بسیار زیادی در زمینه علل، نشانه ها، عوارض و نتایج فشار روانی ناشی از شغل و نیز راه های موجود برای کاهش آثار زیان آور فشارهای روانی در محیط کار، انجام گرفته است. بنابراین توجه به این مسئله که سلامت روانی از چه عوامل متأثر می شود و مداخله در چه عوامل در چه عواملی به بهترین شکل سلامت روانی را در بین کارکنان ایجاد می کند.

چه از لحاظ اقتصادی و چه از لحاظ بهداشتی برای افراد و سازمان مهم است. چرا که هزینه هایی که صرف خدمات درمانی نیرویی کار می شود کم نیست و برای سازمان هزینه های زیادی در بردارد و از طرفی صدماتی که به خاطر مشکلات روانی و روحی افراد به سازمان وارد می شود. از طرف دیگر رضایت شغلی گامی مثبت برای رشد و توسعه و افزایش عملکرد و بهره وری نیروی انسانی است و می تواند باعث ایجاد انگیزش در بیشتر مشاغل و گسترش کار در سازمان شده و به نحوی کارآمد بر کل سازمان تأثیر گذار باشد. بنابراین جهت افزایش عملکرد در کشور باید در بالابردن رضایت شغلی کارکنان کوشش فراوان نمود.

فرسودگی و امنیت شغلی از موضوعات بسیار مهمی هستند که در هر سازمان باید به آنها توجه کرد. تحقیقات انجام شده بیانگر این نکته هستند که نیروی انسانی تربیت یافته و ماهر می تواند حلال بسیاری از مشکلات هر سازمان باشد، چراکه آن نیروها به یقین ثابت کرده اند که نقش بسیار حساسی را در توسعه و تحول جامعه داشته اند.

بیان مسأله :

امروزه نیروی انسانی بعنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان، با مسائل و مشکلات عدیده ای روبرو است. کارشناسان مدیریت و روانشناسان سازمانی توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کاهش کارایی انسان تاثیر می گذارد معطوف داشته و تلاش می کنند با شناسایی این عوامل و بکارگیری تمهیدات لازم بر تاثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش عوامل منفی بکاهد که یکی از عوامل رایج فرسودگی شغلی است که می تواند ناشی از عدم امنیت شغلی در سازمان ها و یا از نامطمئن بودن از ادامه اشتغال که آثار نامطلوبی بر نیروی انسانی داشته و از کارایی آن می کاهد. فرسودگی شغلی زیان های بسیاری برای فرد یا سازمان دارد و منجر به خطر افتادن سلامت سازمان می شود. عظمت و سرعت پیشرفت های علمی و فنون متأثر از آن پی تردید دگرگونی های اجتماعی و تحولات اقتصادی را به همراه خواهد داشت. بر این مبنا در چنین شرایطی تغییر و تحولات عمیقی در زندگی افراد و اشتغال آنها بوجود می آید. امروزه سازمان های نوآور و نوخواه برای رسیدن به اهداف و برنامه های خود درصددند تا راهکاری جهت سازگاری مطلوب کارکنان خود با چنین تغییرات عظیمی بوجود آورند. توجه به انسان بعنوان موجودی پیچیده و سازگار با چنین تغییرات و دستورات عملی ها و بطور کلی محیط های شغلی در یک سازمان متفاوت از گذشته گردیده و انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت ها و فشارهایی را متحمل شود. لذا یک شغل رضایت آمیز و سازگاری شغلی طی زمان ممکن است منبع نارضایتی و عدم سازگاری شده و همین امر سبب شده که افراد از روال عادی و طبیعی خود خارج گردند و دست خوش فرسودگی شوند. تحقیقات متعددی بطور مستقیم و غیر مستقیم به بررسی متغیرهای مختلف موثر بر فرسودگی شغلی

پرداخته اند. (ولپین و جیکوب^۱، ۱۹۹۲: به نقل از بابلی ۱۳۷۹)

در این پژوهش روابط بین وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان در بیمارستان بقایای اهواز مورد بررسی قرار گرفته و تلاش است در راستای بیان این مطلب و آیا متغیرهای وجدان کاری، امنیت شغلی در کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی در میان کارکنان بیمارستان موثر است؟ کدام متغیر از تاثیر گذاری بالاتری نسبت به سایر متغیرها برخوردار است. اشاره به این نکته حائز اهمیت است که فرسودگی شغلی در کارکنان منجر به نگرش های منفی و رفتارهای غیر معقول، تخریب شخصیتی، تاثیر منفی خستگی روحی و از بین رفتن انگیزه در عملکرد آنان برای اجرای وظایف می شود. بنابراین درک این که چگونه افراد در مورد سازمانشان قضاوت می کنند و چطور آنها با وجدان و احساس امنیت به کار در سازمان مشغول می شوند از مباحث اصلی و خصوصا در مورد درک رفتار سازمانی است. با توجه به مطالب بیان شده می توانیم در جهت رفع و کاهش فرسودگی شغلی و افزایش امنیت در کارکنان اقدام کرد. پژوهش حاضر تحت عنوان رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی و فرسودگی شغلی در پی آن است که تا با انجام بررسی های لازم ضمن سنجش متغیرها، رابطه این مفاهیم را مورد ارزیابی قرار دهد. اگر چه در بعضی از متون کیفیت زندگی کاری و امنیت شغلی بعنوان مفاهیمی مترادف در نظر گرفته شده است لیکن بسیاری از صاحب نظران علم مدیریت و روانشناسان صنعتی اعتقاد دارند.

1- Volpin & jacob

که کیفیت زندگی کاری و امنیت شغلی از نظر مفهوم متفاوت هستند، تفاوت در این نکته است که امنیت شغلی یکی از نتایج کیفیت زندگی کاری است. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری مشکلی است که تقریبا به همه کارمندان بدون توجه به مقام و جایگاه آنها آسیب می رساند.

اهمیت و ضرورت پژوهش :

انسان با کار به نیازها، خواسته های خود دست می یابد پس حالات بشری تحت تأثیر عوامل بی شمار محیطی از جمله عوامل نامساعد کننده سازمانی و حرفه ای قرار می گیرد. بدین ترتیب نوع شغلی که شخص به آن اشتغال دارد، از جمله محرک هایی است که می تواند فشارهای مزمن را پدید آورد. بنابراین

مطالعه عواملی که موجب فشار روانی در سازمان می شود به دو دلیل عمده ضروری است. طبق یک برآورد تقریبی مشکلات ناشی از کار برای اقتصاد ایالات متحده سالانه ۷۵ تا ۹۰ میلیارد دلار هزینه در بر دارد. ادارات کل اطلاعات آمریکا نشان می دهد که در میان مشاغل موجود، مشاغل بهداشتی و درمانی بالاترین میزان صدمات شغلی و از جمله فرسودگی شغلی ناشی از عدم امنیت شغلی در سازمان هاست. ایجاد وجدان کاری در میان کارکنان از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است زیرا وجدان کاری بالا گرایش درونی انسان را برای انجام کار بیشتر و بهتر و ارضای روحی و مادی را به دنبال خواهد داشت. وجدان کار به منظور احساس مسئولیت و تعهد همه جانبه درونی فرد نسبت به کارهایی است که بعهده اوست.

۱- کوتاهی در رسیدگی به عوامل فرسودگی شغلی می تواند در توان منابع انسانی در یک سازمان زیان های فراوانی وارد آورد و پیامدهای اقتصادی در پی داشته باشد.

۲- هر گاه این عوامل شناخته شود، هدایت و سرپرستی مناسب می توان در بهبود کار بالا رفتن رضایت کارمند و افزایش بازدهی سازمان موثر شود به همین دلیل در سال های اخیر توجه به مسائل روانی کارکنان به طور گسترده مطرح شده است (ماهر، ۱۳۶۹).

در حیطه شغلی پدیده استرس و فرسودگی شغلی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای شاغلین را تشکیل می دهد. که از تجربیات ناشی شده از شغل سرچشمه می گیرد. استرس به میزان کم می تواند بعنوان نیروی انگیزشی افراد جهت افزایش و بهبود اعمال تلقی شود لیکن استرس به میزان زیاد عواقب معکوس را از خود برجای می گذارد. استرس های ناشی شده از شغل باعث بروز نارضایتی فرد شاغل گردیده و به توجه خود باعث ایجاد تأثیرات منفی بسزایی در سایر زمینه های شخصی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی می شود اگر چه کار یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت اجتماعی است.

هر شغلی با استرس همراه است اما برخی مشاغل استرسهای زیادی و خاص را دارند، که این موضوع، معلول آن کار، نوع وظایف و مسئولیت های این گونه شغل ها می باشند در سال های اخیر روشن شده است که در بعضی مواقع همه مشاوران دچار احساس موسوم به فرسودگی شغلی می شود (گلدارد^(۱)، ۱۹۸۹؛ نقل از بحضیا، ۱۳۷۹).

فرسودگی شغلی ناشی شده از عکس العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان، خانواده و زندگی فردی و اجتماعی برجا می گذارد از مهمترین این عوارض غیبت کارکنان ار کار تأخیرهای متوالی، شکایت های مختلف روانی - تنی، کشمکش و تضاد در محیط خانه و کار، تغییر شغل با مشاغل دیگر در نهایت ترک خدمت را می توان نام برد اثرات متغیرهایی چون وجدان کاری و امنیت شغلی را بر آن در سطح مختلف تحصیلی نوع کار و سابقه انجام وظیفه کارکنان مورد بررسی قرار می دهد.

اهداف پژوهش:

هدف کلی: بررسی رابطه وجدان کاری و امنیت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهید بقایی

1- goldard

اهداف فرعی:

- بررسی رابطه وجدان کاری با فرسودگی شغلی.
- بررسی رابطه امنیت شغلی با فرسودگی شغلی.
- پیش بینی فرسودگی شغلی از روی امنیت شغلی.
- پیش بینی فرسودگی شغلی از روی وجدان کاری.

فرضیه ها:

- ۱- بین وجدان کاری و فرسودگی شغلی و مولفه های آن رابطه معنادار وجود دارد.
- ۲- بین امنیت شغلی و فرسودگی شغلی و مولفه های آن رابطه معنی داری وجود دارد.
- ۳- وجدان کاری و امنیت شغلی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی می باشد.
- ۴- امنیت شغلی نقش واسطه ای بین وجدان کاری و فرسودگی شغلی را ایفا می کند.

تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهشی:

در این پژوهش متغیر وجدان کاری و امنیت شغلی بعنوان متغیر پیش بین یا مستقل فرسودگی شغلی بعنوان متغیر ملاک یا وابسته در نظر گرفته است. علیهذا در این بخش به منظور آشنایی بیشتر، به تعریف مفهومی و عملیاتی هر کدام از متغیرها اقدام می گردد.

۱- تعریف مفهومی وجدان کاری:

وجدان کاری عبارت می باشد از مجموعه عواملی که در فرد سازمان نظام ارزشی بوجود می آورد که مجهز به شاخص های زیر برای کار و سازمان می شود. (به نقل از نساج ۱۳۸۲).

- ۱- کار بی عیب انجام دادن
- ۲- به نتیجه رساندن کارها
- ۳- انجام به موقع کارها
- ۴- کار بدون نظارت و کنترل
- ۵- صرفه جویی در وقت و هزینه ها
- ۶- شناسایی کارمفید از کارغیرمفید برای سازمانها
- ۷- توضیح سازمان بر خود و احساس تعلق خاطر

۲- تعریف مفهومی امنیت شغلی:

امنیت شغلی حالتی است که در آن ارضای احتیاجات و خواسته های شخص انجام می یابد. و همچنین احساس ارزش شخص، اطمینان خاطر، اعتماد به نفس و پذیرش از طرف گروه در آن بوجود می آید. آنچه که در همه تعاریف برای احساس رضایت و آرامش داد و برای امنیت مصادیق زیادی وجود دارد که امنیت شغلی یکی از آنها می باشد. (نساج به نقل از سیدمحمودی ۱۳۸۱)