



دانشگاه علامه طباطبائی
دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

عنوان:

بررسی میزان اضطراب مرگ و نقش واسطه‌ای نیازهای خودتعیینی در
فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس

استاد راهنما

جناب آقای دکتر احمد اعتمادی

استاد مشاور

جناب آقای دکتر حسین سلیمی

استاد داور

جناب آقای دکتر محمد کلانتر کوشه

پژوهشگر

ایمان یوسفزاده

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد در رشته مشاوره شغلی

تابستان ۱۳۹۲



بارها!

در پیشگاه تو ایستاده‌ام،

و دست یایم را به سوی تو بلند کرده‌ام،

اگر بگویم که در بندگی ات کوتاهی نموده‌ام و در فرمانبری ات سستی کرده‌ام،

اگر راه حیا را می‌بینم از خواستن و دعا کردن می‌ترسیدم...

ولی...

پروردگارا!

خواسته‌ام در جایگاه بنده‌ای فقیر

آن است که

کنان گذشته‌ام را بیاموزی

و در باقی‌مانده عمرم، مرا از گناه باز داری...

تو را همیشه سپاس گذارم به پاس نعمت بی دریغت.

تقدیم بہ

سرکار خانم خدیجہ ایران شاد پارنری

تقدیر و شکر

آنچه در واژه می آید مستخر زبان است و زبان کابنده جان وارثان ...

هرگز آنگونه که شایسته است نخواهم توانست قدر دانی کنم از کسی که جای جای این نگاشته به زیور تو بهش آراسته است.

استاد شمین و فرزانه جناب آقای دکتر اعتمادی.

و نیز راهبانی های بی دریغ استاد بزرگوار جناب آقای دکتر سلیمی که با نکته سنجی به خام دستی نگارنده مهر اصلاح و به نگاشته سختگی و جلا بخشید.

همچنین شایسته است مراتب قدر دانی خود را از جناب آقای دکتر کلاتر کوشه اعلام کنم که با نگرشی علمی و نجاهی سازنده به داوری

پژوهش اینجانب همت گماشته است.

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه اضطراب مرگ و نقش واسطه‌ای خودتعیینی با فرسودگی شغلی بوده است. جامعه این پژوهش کلیه پرسنل مراکز فوریت‌های پزشکی شاغل در شهر تهران را در بر گرفته است که شامل ۵۳۶ نفر می‌شدند. نمونه پژوهش ۲۱۳ نفر بودند که به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای به کار رفته در این بررسی، مقیاس انگیزش درونی دسی و رایان (IMI)، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس (MBI) و مقیاس اضطراب مرگ تمپلر بودند. نتیجه بررسی و تحلیل داده‌های حاصل از این پرسش‌نامه‌ها نشان داد که بین اضطراب مرگ و فرسودگی شغلی و همچنین بین فرسودگی شغلی و خودتعیینی ارتباط معناداری وجود دارد. مدل پیشنهادی در این پژوهش از برآزش لازم برخوردار است و این نشان‌دهنده تأثیر نسبی خودتعیینی در ارتباط فرسودگی شغلی با اضطراب مرگ است.

واژه‌های کلیدی: اضطراب مرگ، نیازهای خودتعیینی، فرسودگی شغلی، تحلیل مسیر

فصل اول: طرح تحقیق

۲	مقدمه.....
۴	بیان مسئله.....
۶	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
۸	هدف پژوهش.....
۸	سوالات پژوهش.....
۹	تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه‌ها و اصطلاحات.....

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۲	مقدمه.....
۱۶	تئوری‌هایی در باب هراس از مرگ.....
۲۴	جایگاه مرگ در فلسفه وجودی.....
۳۰	رویکرد درمانی روانشناسی وجودی.....
۳۱	جایگاه مرگ در روانشناسی وجودی.....
۳۶	دیگاه مذهب در مورد مرگ.....
۳۸	علل و عوامل نگرانی از مرگ در آیین‌های آیات و روایات.....
۴۰	مؤلفه‌های اضطراب مرگ.....
۴۴	پژوهش‌هایی در باب مرگ.....
۴۷	نظریه‌های انگیزشی.....
۶۱	نظریه خودتعیینی.....
۶۷	پژوهش‌هایی در حیطه خودتعیینی.....
۷۰	فرسودگی شغلی.....
۷۲	علل فرسودگی شغلی.....
۷۵	پژوهش‌هایی در باب فرسودگی شغلی.....

فصل سوم: روش پژوهش

۸۰	مقدمه.....
۸۰	جامعه آماری.....
۸۰	نمونه آماری.....
۸۱	حجم نمونه.....
۸۱	ابزارهای سنجش.....
۸۵	روش اجرای پژوهش.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل آماری یافته‌ها

۸۷	مقدمه.....
۸۷	یافته‌های توصیفی.....
۸۸	جدول نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف.....
۸۹	جدول ضرایب همبستگی.....
۹۲	مدل در حالت معناداری.....
۹۳	جدول برآورد ضرایب.....
۹۶	تفسیر و تعدیل مدل.....
۹۶	جدول شاخص‌های نیکویی برازش.....
۹۷	بررسی فرضیه‌های پژوهش.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۰۰	مقدمه.....
۱۰۴	بررسی نتایج حاصل از پژوهش در حیطه فرضیه‌ها.....
۱۰۸	محدودیت‌ها و مشکلات پژوهش.....
۱۰۹	پیشنهاد‌های پژوهشی و کاربردی.....
۱۱۲	منابع.....
۱۱۶	پیوست‌ها.....
۱۲۱	چکیده انگلیسی.....

فصل اول

طرح تحقیق

مقدمه

یکی از روش‌های بررسی نحوه انتخاب افراد در زندگی و درک چگونگی زندگی و ارتباط بین کار و زندگی انسان‌ها توسط فیلسوفان وجودی معرفی شده است. برای نمونه مدل «شغل- حرفه- رسالت»^۱ الگوی مهمی در تبیین وجودی کار به‌شمار می‌آید. فیلسوفان وجودی بینش عمیقی نسبت به ماهیت افراد، شرایط و تنگناهای زندگی روزمره آن‌ها و به‌ویژه روشی برای فهمیدن زندگی اصیل را در اختیار ما می‌گذارند. روان‌شناسان نیز دیدگاه وجودی را روشی برای تبیین تنگناهای زندگی در جامعه مدرن و اضطراب ناشی از آن می‌دانند (می^۲، ۱۹۶۹؛ کلینز^۳، ۱۹۵۲؛ یالوم^۴، ۱۳۹۰). گلمب^۵ (۱۹۹۵) نیز تأکید می‌کند که امروزه مسأله وجودگرایان بودن یا نبودن نیست بلکه این است که فرد چگونه می‌تواند کسی بشود که هست (یالوم، ۲۰۰۲، ترجمه حبیب ۱۳۹۰).

اخیراً تلاش‌هایی برای بررسی وجودی کار و سازمان (واگ^۶، ۲۰۰۴؛ میلز^۷، ۲۰۰۶ و مک-میلان^۸، ۲۰۰۶) و همچنین مشاوره شغلی وجودی (اسا، لی و ویلیام^۹، ۲۰۰۶) صورت گرفته است، اما می‌توان گفت که همه این‌ها در مراحل اولیه است.

دیدگاه وجودی به کار، «فرد» را به عنوان واحد تحلیل در نظر می‌گیرد و بر روی ماهیت خود^{۱۰} (Self) و اینکه چگونه به جهان معنا می‌بخشد، تأکید می‌کند (مک‌میلان، ۲۰۰۶). با این وجود از این دیدگاه، «کار» یکی از موقعیت‌های بالقوه زندگی است که در آن می‌توان خود را مورد بررسی قرار داد؛ مانند دیگر موقعیت‌ها مثل خانواده، مشارکت‌های اجتماعی، دوستان، سرگرمی و سایر فعالیت‌های زندگی که تکه‌های یک پازل هستند و فرد با چسباندن آن‌ها به یکدیگر یک هستی^{۱۱} معنامند را تشکیل می‌دهد. خود (Self) شخص از چگونگی زندگی او جدا نیست، بنابراین، کار از «خود» مجزا نیست (ون‌دورزن و آدامز^{۱۲}، ۲۰۱۱).

¹. Job-Career-Call

². May, R.

³. Collins, P.

⁴. Yalom, E.

⁵. Golomb, G.

⁶. Waugh, W.

⁷. Mills, A.

⁸. Mcmillan, S.

⁹. Asa-Sophia, T.

¹⁰. Self

¹¹. Existance

¹². Vandeurzen, E. & Adams, M.

یکی از مهمترین مفاهیم در کار که تحقیقات بسیار زیادی در آن زمینه انجام شده، فرسودگی شغلی^۱ است. فرسودگی صرف نظر از اینکه تحقق اهداف سازمان را به تعویق می‌اندازد و هزینه‌های جامعه را هدر می‌دهد، پیامدهای روان‌شناختی بسیاری برای فرد دارد و رشد فردی او را با مانع مواجه می‌کند (خواجه‌الدین، حکیم، حاجبی، ۱۳۹۱).

نخستین استفاده فنی و تخصصی از واژه فرسودگی شغلی به فریدنبرگر^۲ (۱۹۷۴) برمی‌گردد. او فرسودگی کاری را اساساً ناشی از استرس شغلی می‌دانست (رایجا و همکاران، ترجمه براهنی، ۱۳۷۹)؛ اما این دیدگاه که فرسودگی را ناشی از محیط می‌دانست، نمی‌توانست به آن پرسش پاسخ دهد که چرا در محیط‌های کاری یکسان میزان فرسودگی در افراد متفاوت است؟ بعدها نقش عوامل و پیامدهای میان فردی و درون‌روانی نیز در ایجاد فرسودگی شغلی مورد توجه قرار گرفت. امروزه پژوهش‌های بیشتری در زمینه شناخت نقش ویژگی‌های شخصیتی در فرسودگی شغلی انجام شده است (مونت‌گومری^۳ و همکاران، ۲۰۰۶؛ رود و آشیل^۴، ۲۰۰۹؛ رسولیان و همکاران، ۱۳۸۳؛ کردی، ۱۳۸۹؛ قبادی و همکاران، ۱۳۸۴). به طور کلی، پژوهشگران دریافته‌اند که متغیرهای جمعیت-شناختی نمی‌توانند مشخص‌کننده میزان فرسودگی شغلی افراد باشند (کلیفدر، پاور و ولز، ۲۰۰۱؛ شوفلی و همکاران، ۱۹۹۶).

طبق تعریف ملامد^۵ و همکاران (۱۹۹۹)، فرسودگی سندرمی است دربردارنده خستگی هیجانی، رنج فیزیکی و بی‌زاری روانی که در نتیجه اضطراب طولانی مدت ایجاد شده است؛ بنابراین، فرسودگی پیش از هر چیز نتیجه اضطراب است. اضطراب نقش محوری در روان‌شناسی و به‌ویژه در روان‌درمانی دارد و رویکردهای گوناگون نسبت به منشأ اضطراب دیدگاه‌های مختلفی دارند. روان‌شناسان وجودگرا معتقدند اضطراب علاوه بر آنکه توسط مبنای ژنتیکی (الگوی روان‌داروشناسی)، انگیزه‌های سرکوب شده (الگوی روانکاوی)، صفات جذب شده والدین (الگوی روابط شی) و ناهماهنگی‌های شناختی (موضع شناختی-رفتاری)، ایجاد می‌شود به همان ترتیب می‌تواند توسط

1. Burnout

2. Fraedenberger, R.

3. Montgomery, J.

4. Rod, M. & Ashill, N.

5. Melamed, S.

رویاری با وجود و تعینات آن از جمله مرگ، آزادی، انزوا و پوچی به وجود آید که از میان آنها ترس از مرگ برجسته‌ترین مسأله وجودی است (یالوم، ۲۰۰۸، ترجمه غبرایی ۱۳۹۰).

در تعریفی عینی، اضطراب مرگ به عنوان یک ترس غیرعادی و بزرگ از مرگ همراه با احساساتی از وحشت از مرگ یا دلهره هنگام فکرکردن به فرایند مردن یا چیزهایی که پس از مرگ رخ می‌دهد، عنوان می‌شود. میزان قابل توجهی از این اضطراب ناهشیار است و بر کارکرد انسان در حوزه‌های گوناگون تأثیر می‌گذارد (رایس^۱، ۲۰۰۹).

این پژوهش با تکیه بر این دیدگاه که نقش کلیدی برای اضطراب مرگ در زندگی قائل است و معتقد است اضطراب مرگ عاملی است که حیطه گسترده‌ای از رفتارهای خودآگاه و ناخودآگاه، آشکار و پنهان انسان را تحت الشعاع قرار می‌دهد (یالوم، ۲۰۰۲، ترجمه حبیب ۱۳۹۰)، درصدد است که رابطه اضطراب مرگ را با فرسودگی شغلی با نقش میانجی نیازهای خودتعیینی بررسی کند.

بیان مسأله

آگاهی از مقرهای وجود سبب ایجاد چیزی می‌شود که فیلسوفان وجودی آن را اضطراب هستی‌شناسانه می‌نامند. اضطراب هستی‌شناسانه نوعی اضطراب بهنجار است و زمانی پدید می‌آید که با انکار یا بی‌تفاوتی نسبت به تنگناهای وجودی از آنها اجتناب کنیم. آگاهی از تنش را نخست با تجربیات عاطفی متناقضی که داریم درک می‌کنیم. اضطراب، احساس گناه، ناامیدی و شرم، قاصدان تنگناهای وجودی عمیق‌تر هستند. از میان تنگناها و تنش‌هایی که مجبوریم با آنها مقابله کنیم، تنش بین مرگ و زندگی از همه مهم‌تر است. (ون‌دورزن و آدامز، ۲۰۱۱).

در این میان افرادی که بتوانند با این تنگنای وجودی مواجه شوند، می‌توانند پاسخ مناسبی برای این سؤال پیدا کنند که «با وجود آنکه هر لحظه امکان مرگ وجود دارد چگونه می‌توانم به تمامی زندگی کنم؟»، زیرا توانسته‌اند از طریق بررسی تنگنای مرگ و زندگی اضطراب مرگ خود را کاهش دهند (ون‌دورزن و آدامز، ۲۰۱۱).

^۱. Rice, J.

اینها کسانی هستند که مواجهه با اضطراب وجودی و مقررهای هستی در آنها نوعی تنبّه و هوشیاری نسبت به هستی به بار می‌آورد و دارای درکی بسیط از عالم، درون‌نگری‌های عمیق و شناخت کامل از جایگاهشان در هستی می‌باشند. این درک آگاهی در سطوح بالا را یکی از ویژگی‌های افراد خودشکופا می‌دانیم. افراد خودشکופا به واسطه این درک می‌توانند در مسیر شدن گام برداشته و هستی خویش را پویا کنند.

در مقابل، افرادی که در تکاپوی فلسفی ناکام خویش در بدست آوردن مفهومی از دازاین^۱، سنگینی مسئولیت «بودن- در دنیا» را تاب نمی‌آورند و اضطراب مرگ آنها را در معرض پوچی، انزوا و احساس بی‌معنایی قرار می‌دهد، به مکانیزیم‌های دفاعی متنوعی چنگ می‌اندازند تا اضطراب ناشی از این موقعیت را از خود دور کنند (یالوم ۲۰۰۸، ترجمه غبرایی، ۱۳۹۰). این افراد ممکن است به سبک‌ها و مدل‌های پوشش و رفتار ساختارشکن، ایجاد و پیروی از فرقه‌های عجیب مذهبی، بروز رفتارهای ضداجتماعی و هنجارگریزانه، دست بزنند. کژکاری‌ها و رفتارهای روان‌رنجور و بروز علائم مرضی و سایکوتیک که می‌تواند در بدترین حالت به انتحار و خودکشی منتهی می‌شود، از عواقب پوشیده‌تر آن است (بست^۲، ۲۰۰۷). از سوی دیگر تفاوت بین این دو دسته از افراد را می‌توان در میزان خودتعیینی^۳ آنها نیز مورد بررسی قرار داد. مهمترین نظریه انگیزشی که در دهه‌های اخیر مطرح شده و هم سلامت روان‌شناختی و هم به‌زیستی فرد را مورد توجه قرار داده، نظریه خودتعیینی است که به سه نیاز اساسی استقلال^۴، کفایت^۵ و نیاز مرتبط بودن^۶ می‌پردازد.

خودتعیینی که توسط دسی و رایان^۷ (۱۹۸۵) مطرح شد، یک کیفیت انسانی است که در بردارنده تجربه انتخاب است؛ به عبارت دیگر، تجربه نوعی عاملیت است که به صورت درونی ادراک می‌شود. خودتعیینی قابلیت انتخاب کردن و از آن خود دانستن انتخاب‌ها است، به جای تأکید بر تصادفی بودن، غرایز یا هر نوع اجبار یا فشار دیگر که تعیین‌کننده‌های عمل فرد است؛ اما خودتعیینی بیش از یک قابلیت است، زیرا یک نیاز نیز هست. دسی و رایان (۱۹۸۵)، یک گرایش بنیادین و

1. Dasein

2. Bassett, J.

3. Self Determination

4. Autonomy

5. Competency

6. Relatedness

7. Deci, E. & Ryan, R.

درونی برای خودتعیین بودن را شناسایی کرده‌اند که ارگانیزم را به سمت درگیری با رفتارهایی که خود انتخاب کرده، هدایت می‌کند که باعث می‌شود فرد شایستگی‌هایش را افزایش داده و به سمت سازگاری منعطف با محیط اجتماعی حرکت کند. مفهوم انگیزش و نیازی که در این نظریه مطرح می‌شود بسیاری از نواقص نظریه‌های انگیزشی قبلی را که مؤلفه‌های شغلی را با توجه به محیط کاری تبیین می‌کند، برطرف می‌سازد. پیش از این نقش اضطراب مرگ به عنوان یک عامل مستقل در حیطه شغلی مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است (چامبرز-کلاین^۱، ۲۰۱۲؛ کسکت^۲، ۲۰۰۶). و پژوهشهایی نیز وجود دارند که رابطه مستقیمی بین میزان اضطراب مرگ و فرسودگی شغلی یافته‌اند (ملو و الیور^۳، ۲۰۱۲). اما در تبیین چگونگی مداخله اضطراب مرگ در فرسودگی شغلی هنوز مدل مورد تأییدی شکل نگرفته است. به‌طور کلی صرفنظر از پژوهشهایی که رابطه اضطراب مرگ و فرسودگی را در میان افرادی که در مشاغل خدمات بهداشتی، مشغول به کار هستند مورد بررسی قرار داده‌اند (ملو و الیور، ۲۰۱۲)، پژوهش‌های دیگری نیز همین متغیرها را در میان جامعه پزشکی و پرستاری بررسی کرده‌اند (برون^۴، ۲۰۰۶؛ چامبرز-کلاین، ۲۰۱۲؛ رحیمیان و بشارت، ۱۳۹۱؛ مومنی و همکاران، ۱۳۸۸؛ قاری علویه و همکاران، ۱۳۹۱). علت علاقه پژوهشگران به بررسی اضطراب مرگ و افسردگی در جامعه سلامت و بهداشت و به‌خصوص پرستاران را می‌توان ناشی از این عوامل دانست: (۱) فرسودگی به عنوان یک سندروم روان‌شناختی بیشتر در مشاغل خدمات انسانی دیده می‌شود که فرد ساعات زیادی را در تماس با اشخاص دیگر سپری می‌کند (مسلش، ۲۰۱۱). (۲) شدت انتظارات شغلی، فشار محیطی و مواجهه مکرر با پدیده مرگ در محیط کار و موقعیت عاطفی خاص مشاغل پزشکی و پرستاری آنها را در معرض اضطراب بیشتری قرار می‌دهد. (۳) بهزیستی روان‌شناختی کارمندان خدمات بهداشتی به دلایلی همچون شرایط نامساعد محیط کار و ساعات کار طولانی طی هفته، تمایل زیاد به کار و درآمد پایین در معرض آسیب‌پذیری بیشتری قرار می‌گیرد (رحیمیان و بشارت، ۱۳۹۱) (۴) کارمندان مشغول در این نوع خدمات مرگ را بخش مهمی از زندگی می‌دانند و آگاهانه، با مسائل مرتبط با آن با گشودگی مواجه می‌شوند.

¹ Chambers-Klein, J. A.

² Kasket, E.

³ Melo, C. G., Oliver, D.

⁴ Brown, D.

از آنجا که پژوهش لتو و استاین (۲۰۰۸) نشان داد که پرستاران مراقبت‌های بحرانی (اورژانس) به طور معناداری فرسودگی و استرس بیشتری را از پرستاران بیمارستانی تجربه می‌کند، بنابراین آزمودن مدل پیشنهاد شده را به جامعه کارمندان اورژانس محدود می‌کنیم. در این پژوهش سعی بر آن است با فرض ارتباط اضطراب مرگ (به عنوان عاملی انگیزشی) با فرسودگی شغلی، نقش واسطه‌ای خودتعیینی در این ارتباط برآورد شده و مدلی برای تبیین مسیری که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، تدوین شود. بنابراین سوال اصلی پژوهش این است که آیا اضطراب مرگ می‌تواند از طریق اثراتی که بر خودتعیینی افراد اعمال می‌کند بر میزان فرسودگی شغلی آنها تأثیرگذار باشد؟

اهمیت و ضرورت پژوهش

فرسودگی شغلی عواقب فردی و اجتماعی زیان‌باری دارد و بیشتر در مشاغل پراسترس و مشاغلی که مربوط به خدمات انسانی هستند، به چشم می‌خورد. کار در اورژانس نیز از جمله مشاغل خدمات انسانی و یاری‌رسان است که در آن فرد یاری‌گر در یک رابطه نابرابر با مراجعانش قرار دارد و بیشتر دهنده است تا دریافت‌کننده؛ بنابراین، به احتمال زیاد، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی هستند. بروز نشانگان فرسودگی با پیامدهایی همراه است که مهمترین آنها عبارتند از: افت سطح سلامتی و روانی کارمندان (کلیفدر^۱، پاور^۲ و ولز^۳، ۲۰۰۱؛ شوفلی^۴ و همکاران، ۱۹۹۶). غیبت از محل کار، تغییر شغل (شوفلی و همکاران، ۱۹۹۵) افت کیفیت مراقبت از بیمار و کاهش رضایت بیمار (اشمیتز^۵ و همکاران، ۲۰۰۰). روشن است که این روند افت کیفی و کمی خدمات بهداشت روان را به دنبال دارد. از این رو، شناسایی هرچه بیشتر عوامل موثر بر فرسودگی شغلی می‌تواند در ارتقای سطح خدمات ارایه شده در این زمینه سودمند باشد (اشمیتز و همکاران، ۲۰۰۰).

شناخت بیشتر نیازها و انگیزش‌های انسان که بر تصمیم‌ها، تفکرات و رفتارهای ما تأثیر می‌گذارد (به خصوص در موقعیت طبیعی زندگی)، سبب می‌شود تا محیط‌های انگیزشی مؤثرتری را

¹. Klifedder, C. J.

². Power, K. G

³. Wells, T. J.

⁴. Schaufeli, W. B.

⁵. Schmitz, N.

تدارک ببینیم. با دانستن اینکه نیازهای فردی و به‌ویژه اضطراب مرگ و نیازهای خودتعیینی تا چه میزان می‌توانند در محیط‌های شغلی برجسته شوند، می‌توان گام‌های مثبتی در جلوگیری از فرسودگی شغلی برداشت. از سوی دیگر این پژوهش گامی دیگر در شناخت اضطراب مرگ است که ثابت شده در حیطه گسترده‌ای از رفتارهای فرد تأثیر دارد (یالوم، ۲۰۰۲، ترجمه حبیب، ۱۳۹۰).

برای کاهش میزان مرگ ناشی از صدمات، جراحات و بیماری‌ها، لازم است تا سازماندهی مناسبی برای مراقبت و درمان از مصدومان صورت پذیرد. به طور یقین، این تشکیلات از مراقبت‌های قبل از بیمارستان شروع شده و به مراکز بازتوانی ختم خواهد شد. مراقبت‌های پیش بیمارستانی اولین جزء نظام مراقبت درمانی را تشکیل می‌دهد. در این مرحله تشخیص اولیه ضایعات ایجاد شده، تریاژ مصدومان و احیاء اولیه بیمار صورت می‌پذیرد. عمل نمودن موفق این بخش، نقش بسیار اساسی و مهمی را در پیش‌آگهی بیماران و بهبود برعهده خواهد داشت (غفاری و فرهمند، ۱۳۸۶).

مهمترین جزء نظام اورژانس پیش بیمارستانی را نیروی انسانی کارآمد و عملیاتی، جهت برخورد با انواع حوادث و بیماری‌ها تشکیل می‌دهد (میری، حقیری و سبحانی، ۱۳۹۰). لذا یکی از اساسی‌ترین نیازهای سلامت جامعه، تربیت افرادی با توانایی‌ها و صلاحیت‌های علمی و عملی ویژه و برخوردار از فضائل اخلاقی از جمله شجاعت، ایثار، مسئولیت‌پذیری و در عین حال تسلط کامل بر احساسات و رفتار می‌باشد تا با آمادگی کامل در حساس‌ترین لحظات به یاری دردمندان بشتابند (فیاض و همکاران، ۱۳۸۴) ارتقاء دانش و مهارت این قشر از نظام سلامت، باعث تسهیل در ارائه مراقبت‌های اورژانسی می‌گردد.

همچنین مراقبت از بیماران ترومایی از حد مطلوب فاصله دارد و در مورد همه جنبه‌های مراقبت از بیماران ترومایی از پیش بیمارستان گرفته تا بیمارستان، ترخیص و بازتوانی نگرانی‌هایی وجود دارد. شمار زیادی از مرگ‌های قابل پیشگیری ناشی از نقص‌های متخصصین بالینی در تشخیص، رسیدگی و درمان سریع خطرات تهدیدکننده حیات می‌باشد (کالینز^۱، ۲۰۰۸). در مطالعه پناهی و همکاران (۱۳۸۷) یکی از دلایل افزایش مرگ اطفال نیازمند اورژانس پیش بیمارستانی در کشور ایران در مقایسه با سایر کشورها، مهارت ناکافی و عدم انگیزه کارکنان اورژانس عنوان شده است.

^۱. Collens, P.

در مقابل، پژوهش‌هایی نیز اشاره به این موضوع دارند که ارائه مراقبت‌های پیش بیمارستانی مناسب، پیامد بیماران ترومایی قلبی را بهبود می‌بخشد (الجاندر و همکاران، ۲۰۰۸. ساینی، رانادیو و ماهل، ۲۰۰۹. بلو و همکاران، ۲۰۰۹. گارزا و همکاران، ۲۰۰۳. جمیل و همکاران، ۱۹۹۷)؛ بنابراین، ضروری است هر چند وقت یکبار صلاحیت و شایستگی کارکنان فوریت‌ها مورد ارزشیابی قرار گیرد (زاچی، لیرون و اتینگتون، ۱۹۸۷ به نقل از بایرامی و همکاران، ۱۳۹۰). اغلب پژوهش‌هایی که میان کارکنان خدمات بهداشت انجام شده، پزشکان، کارآموزان پزشکی یا پرستاران را مورد بررسی قرار داده‌اند و بنظر می‌رسد به جامعه خدمات فوریت پزشکی یا اورژانس توجه کمتری شده است. ناکافی بودن دانش و مهارت کاری امری است که کیفیت مراقبت بیماران و مصدومین را تحت تأثیر قرار می‌دهد. به همین دلیل، محقق پژوهش در این زمینه را امری لازم و مثمر ثمر می‌داند.

هدف پژوهش

هدف از این پژوهش تعیین رابطه اضطراب مرگ و میزان فرسودگی شغلی کارمندان مرد و زن اورژانس و فوریت‌های پزشکی با واسطه‌گری نیازهای خودتعیینی می‌باشد.

سوالات پژوهش

۱. آیا میزان اضطراب مرگ کارکنان اورژانس با میزان فرسودگی شغلی آنها ارتباط دارد؟
۲. آیا میزان اضطراب مرگ کارکنان اورژانس با خودتعیینی آنها رابطه دارد؟
۳. آیا میزان اضطراب مرگ کارکنان اورژانس با فرسودگی شغلی آنها رابطه دارد؟
۴. آیا اضطراب مرگ با واسطه‌گری خودتعیینی با فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس ارتباط دارد؟

تعاریف مفهومی واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش

اضطراب مرگ

اضطراب مرگ به عنوان یک اضطراب بهنجار از ادراک فانی بودن انسان و وحشت از دیگر نبودن ناشی می‌شود و در زندگی روزمره در قالب هراس از مرگ یا هراس از اندیشیدن به آن بروز می‌کند (یالوم، ۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی یکی از نشانگان روان‌شناختی است که دربردارنده خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی می‌باشد (شوفلی و همکاران، ۱۹۹۵). در صورتی که فرد دارای میزان خستگی هیجانی بالا، مسخ شخصیت بالا و کفایت شخصی پایین باشد، دچار فرسودگی شغلی است.

خودتعیینی

خودتعیینی نوعی توانمندی عمیق شناختی است که شامل سه نیاز اساسی روانشناختی تحت عنوان نیاز به «استقلال»، نیاز به «شایستگی» و نیاز به «مرتبط بودن» می‌باشد. برآورده ساختن هر سه نیاز از ملزومات اساسی بهداشت روانی است. نیاز به استقلال به معنای انتخاب‌گر بودن، توانایی انجام رفتارهای خودجوش و مبتنی بر آگاهی است (دسی و ریان، ۱۹۸۵). شایستگی به معنای تمایل به مؤثر بودن در تعاملات و محیط اجتماعی و برخورداری از فرصت‌های متعدد برای ابراز توانایی‌ها و شایستگی‌ها می‌باشد. مرتبط بودن نیز به نیاز به احترام متقابل بین افراد جامعه و قابل اتکا بودن دیگران اشاره دارد.

تعاریف عملیاتی واژه‌ها و اصطلاحات پژوهش

اضطراب مرگ:

منظور از اضطراب مرگ در این پژوهش نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه تمپلر^۱ (۱۹۷۰) کسب می‌کند.

فرسودگی شغلی:

در این پژوهش منظور از فرسودگی شغلی نمره‌ای است که فرد از آزمون فرسودگی شغلی مسلش^۲ (۱۹۹۳) کسب می‌کند.

خودتعیینی:

منظور از خودتعیینی نمره‌ای است که آزمودنی در پرسشنامه انگیزش درونی دسی و رایان^۳ (۱۹۸۵) کسب می‌کند.

^۱. Templer Death Anxiety Inventory

^۲. Maslach Burnout Inventory

^۳. Deci & Ryan Intrinsic Motivation Inventory

فصل دوم

مبانی نظری و پیشینه تحقیق