

بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد، ۱۳۸۹

محمد خمرنیا^۱ دکتر سوگند تورانی^۲ رامین محمدی^۳

^۱ مربی گروه بهداشت عمومی، مرکز تحقیقات ارتقاء سلامت زاهدان، دانشگاه علوم پزشکی زاهدان ^۲ استادیار گروه مدیریت خدمات بهداشتی، ^۳ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت خدمات بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی تهران
مجله پزشکی هرمزگان سال پانزدهم شماره سوم پاییز ۹۰ صفحات ۲۱۷-۲۰۹

چکیده

مقدمه: سرمایه اجتماعی مفهومی چند بعدی در علوم اجتماعی می باشد که تأثیر فراوانی بر بسیاری از حوزه های اجتماعی دارد. پرستاران از جمله افرادی هستند که شدیداً در معرض خطر فرسودگی شغلی می باشند. مطالعات انجام شده در زمینه فرسودگی شغلی نشان می دهد که سرمایه اجتماعی از عوامل مهم تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی می باشد. این مطالعه با هدف تعیین تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

روش کار: این پژوهش یک مطالعه توصیفی - تحلیلی بود. کلیه پرستاران زن شاغل در بیمارستان هاشمی نژاد مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار پژوهش پرسشنامه معتبر بود که شامل دو پرسشنامه سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی که پایایی آن توسط ماسلاچ ۰/۹۰ به دست آمده است. در این مطالعه از روشهای آمار توصیفی، ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون جهت تحلیل داده ها استفاده شد.

نتایج: ۷۰ نفر از پرستاران به پرسشنامه ها پاسخ دادند. بر اساس تحلیل داده ها، پرستاران زن مورد مطالعه از نظر خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دارای فرسودگی بالا ولی از نظر عملکرد شخصی دارای فرسودگی پایین بودند. یافته ها نشان داد که از مجموع ۵ مؤلفه سرمایه اجتماعی، دو مؤلفه اعتماد ($P=0/007$) و روحیه بخشش ($P=0/02$) با فرسودگی رابطه معنی دار داشته و بر آن تأثیرگذار هستند.

نتیجه گیری: نتایج پژوهش نشان داد که پرستاران زن شاغل در بیمارستان دارای فرسودگی شغلی بالایی بوده و سرمایه اجتماعی نیز در برخی مؤلفه ها بر آن تأثیرگذار است. لذا بنظر می رسد جهت افزایش و ارتقاء ابعاد سرمایه اجتماعی در پرسنل بیمارستانها که از مهمترین سازمانهای ارائه دهنده خدمات می باشند، تلاش گردد.

کلیدواژه ها: اجتماعی - فرسودگی - پرستاران

نویسنده مسئول:

محمد خمرنیا

دانشکده بهداشت - مرکز تحقیقات

ارتقاء سلامت - دانشگاه علوم

پزشکی زاهدان

زاهدان - ایران

تلفن: +۹۸ ۹۳۶ ۴۹۸ ۷۱۵۸

پست الکترونیکی:

m_khammar1985@yahoo.com

دریافت مقاله: ۸۹/۴/۲۰ اصلاح نهایی: ۸۹/۱۰/۱۶ پذیرش مقاله: ۸۹/۱۰/۷

مقدمه:

توسعه، جایگاه ویژه یافته است. به گونه ای که آن را حلقه مفقوده توسعه می دانند (۱).

سرمایه اجتماعی اشاره به ویژگی های سازمان اجتماعی از قبیل شبکه ها، هنجارها و اعتماد اجتماعی دارد که همکاری و هماهنگی در جهت دستیابی به مزایای دو جانبه را تسهیل می نماید. بانک جهانی، سرمایه اجتماعی

در سالهای اخیر سرمایه اجتماعی به یک مفهوم بسیار مرسوم مبدل شده و به صورت شعار روز سیاستمداران و نخبگان دانشگاهی درآمده است. سرمایه اجتماعی مفهومی چندبعدی در علوم اجتماعی و تأثیرگذار بر بسیاری از حوزه های جامعه بوده و در ادبیات مرتبط با

می‌گذارد. به گونه‌ای که درمانگران به تدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با بیمار مواجه شوند (۷).

رحمانی در مطالعه‌ای بیان می‌کند که پرستاری حرفه‌ای است که فرسودگی شغلی در آن شایع بوده و این فرسودگی شغلی پدیده‌ای مخرب و چند بعدی می‌باشد که می‌تواند با افزایش غیبت، کاهش انرژی و بازده کاری به افت کیفیت مراقبت از بیماران منجر گردد. با توجه به اثرات منفی فرسودگی شغلی بر عملکرد فرد، پیشگیری از وقوع این سندرم از اهمیت خاصی برخوردار می‌گردد (۸).

مطالعات بسیاری برای بررسی رابطه سلامت با سرمایه اجتماعی و مؤلفه‌های آن صورت گرفته است. اخیراً در مطالعه‌ای در آمریکا، نشان داده شده که سرمایه اجتماعی شناختی، به ویژه اعتماد، ارتباط معنی‌داری با کاهش بیماری افسردگی دارد، همچنین بیان شده است که مقصود از این مطالعه آن نیست که سرمایه اجتماعی می‌تواند مانع ایجاد افسردگی در افراد شود، بلکه وجود سرمایه اجتماعی و عمدتاً اعتماد در افراد می‌تواند موجب بهبود افسردگی شده و یا مانع از پیشرفت آن شود (۹). طائی در پژوهشی به این نتیجه رسید که استرس و فشار زیاد علاوه بر ایجاد مشکلات روانشناختی و جسمی در پرسنل پزشکی، می‌تواند به کاهش کیفیت در مراقبت و در مان بیماران منجر گردد (۱۰). مومنی در نتایج پژوهش خود بیان می‌کند که میزان فرسودگی شغلی در پرستاران استان مرکزی به طور کلی بالاست. وی پیشنهاد می‌کند که جهت کاهش این بار باید تمهیدات خاصی از جمله افزایش ثبات کاری و حیطة عملکردی و افزایش مشارکت پرسنل در امر تصمیم‌گیری انجام شود (۱۱).

پرستاران به دلیل مسئولیتهای سنگین پرستاری بیش از هر گروه شغلی دیگر در بیمارستان در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند، خصوصاً پرستاران زن علاوه بر فعالیت در محیط بیمارستان در زندگی شخصی و خانوادگی مسئولیت‌های سنگین همسررداری، تربیت کودکان و... را به دوش دارند که فشار و استرس فراوانی را متحمل می‌شوند و از جمله مهمترین گروه‌های در معرض خطر فرسودگی شغلی می‌باشند. یکی از عواملی

را مجموعه‌ای از هنجارها و روابط اجتماعی می‌داند که در ساختارهای اجتماعی وجود دارد و افراد را قادر به عمل همکارانه برای دستیابی به اهداف مطلوب می‌سازد (۲). سرمایه اجتماعی مفهوم جدیدی در سازمان است که می‌تواند کیفیت خدمات و ستاندها را تحت تأثیر قرار دهد، از جمله مهمترین تأثیر سرمایه اجتماعی بر سازمان می‌توان به تسهیل دانش، بهبود همکاری تیمی، تعهد سازمانی و افزایش کیفیت محصولات و خدمات اشاره کرد. همچنین وقتی کارکنان احساس کنند که از حمایت سازمانی برخوردارند، سطح ستاندها از طریق عملکرد بهتر آنها افزایش می‌یابد (۳). مدیران و یا افرادی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه‌گامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. سرمایه اجتماعی به زندگی فرد، معنی و مفهوم می‌بخشد و زندگی را لذت بخش‌تر می‌سازد (۴). از سوی دیگر یکی از جنبه‌های مهم زندگی هر فردی، شغل اوست. شغل علاوه بر اینکه هزینه‌های زندگی فرد را تأمین می‌کند، نیازهای روانی را نیز از قبیل تماس اجتماعی، احساس ارزشمندی، اطمینان، شایستگی، و... را ارضاء می‌نماید (۵).

از جمله مهمترین عوامل مرتبط با شغل خصوصاً در مشاغل سخت، فرسودگی شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی یکی از نشانگان روان‌شناختی است و بیشتر با شغل‌هایی که ساعات زیادی با انسانها در ارتباط هستند، دیده می‌شود. فرسودگی شغلی سندرمی روان‌شناختی مشتمل بر سه محور خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، احساس عدم کفایت شخصی و دارای عوارضی مانند: خستگی مزمن، اختلالات خواب، علائم جسمی مختلف، تمایلات منفی و بدبینانه نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، کاهش عملکرد شغلی و... می‌باشد (۶).

فرسودگی شغلی پدیده‌ای شایع در حوزه بهداشت و درمان خصوصاً در پرسنل بیمارستانها از جمله پرستاران است. درمانگرهایی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و ذهنی خسته هستند. این امر تأثیر گسترده‌ای بر کیفیت مراقبت از بیمار بر جای

که در رسیدن به اهداف سازمانها نقش بسیار مهمی را بازی می‌کند، وجود گروه‌های غیررسمی و روابط بین آنها در سازمانها می‌باشد. سرمایه اجتماعی همان روابط غیررسمی در محیط کار را بررسی می‌کند. از آنجایی که بیمارستان هاشمی نژاد در حال پیاده سازی مدل تعالی سازمانی می‌باشد، بدون شک شناخت سرمایه اجتماعی، سازمان مذکور را در رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده یاری خواهد کرد. هدف تحقیق حاضر از بررسی رابطه تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی (۵ مؤلفه اعتماد، روابط اجتماعی غیررسمی، بخشش و روحیه داوطلبی، تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و رهبری و مشارکت مدنی) بر فرسودگی شغلی پرستاران زن بیمارستان هاشمی نژاد می‌باشد تا از این طریق بتوان در کاهش خستگی و مشکلات پرسنل پرستاری و در نهایت ارتقاء سلامت بیماران و جامعه تلاش گردد.

روش کار:

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و از نوع مقطعی می‌باشد. جامعه مورد پژوهش در این تحقیق، پرستاران زن رسمی و قراردادی شاغل در بیمارستان هاشمی نژاد شهر تهران در بهار ۱۳۸۹ بود که دارای حداقل مدرک کارشناسی و بالاتر بوده‌اند که تعداد آنها در زمان انجام پژوهش ۱۰۸ نفر بود. به دلیل مشخص و محدود بودن جامعه پژوهش در این مطالعه، نمونه‌گیری انجام نشده و از روش سرشماری استفاده گردید و کل جامعه پژوهش به عنوان نمونه پژوهش مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسشنامه بود. پرسشنامه اول شامل اطلاعات فردی و سؤالات فرسودگی شغلی بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد و از ۲۲ سؤال تشکیل شده و هر سه جنبه فرسودگی شغلی را در برمی‌گیرد. ۹ سؤال مربوط به خستگی هیجانی (به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد احساسات مربوط به ضعف بیش از اندازه و خستگی

عاطفی در برابر مددجویان و محیط کار را بیان نمایند)، پنج سؤال مربوط به مسخ شخصیت (به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد که نگرش‌های خود را به شکل بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به مددجویان بیان نمایند)، هشت سؤال مربوط به احساس کفایت شخصی (به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد که میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت در ارتباط با مراقبت از مددجویان خود را بیان نمایند) می‌باشد. رتبه‌بندی فراوانی این احساسات از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) بود. مجموع نمره‌های مربوط به گزاره‌های هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی جداگانه محاسبه می‌شود. در بعد خستگی هیجانی نمره‌های ۲۷ یا بیشتر بیانگر سطح بالا می‌باشد. در بعد مسخ شخصیت نمرات ۱۳ یا بیشتر نشان‌دهنده سطح بالا و در بعد عملکرد شخصی، نمره‌های ۳۱ یا کمتر بیانگر سطح پایین هستند. ماسلاچ پایایی درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده است که پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ گزارش شده است و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۱ تا ۰/۸۰ می‌باشد (۱۲). پرسشنامه سرمایه اجتماعی شامل ۱۵ سؤال می‌باشد که سؤال ۱-۳ مربوط به بعد اعتماد، سؤال ۴-۶ مربوط به بعد توانایی برقراری روابط اجتماعی غیررسمی، سؤالات ۷-۹ مربوط به بعد بخشش و روحیه داوطلبی، سؤالات ۱۰-۱۲ مربوط به بعد تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها و سؤالات ۱۳-۱۵ مربوط به بعد رهبری و مشارکت مدنی بود. عبدالله‌پور در پژوهش خود با عنوان سرمایه اجتماعی روایی و پایایی این پرسشنامه را مورد آزمون قرار داده است (۱۳).

در این پژوهش پس از انجام مراحل اداری، پرسشنامه‌ها در اختیار افراد جامعه پژوهش قرار گرفت و پس از پاسخگویی توسط افراد پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید و جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS استفاده گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمونهای آماری توصیفی (میانگین و ...) و جهت بررسی وجود رابطه بین متغیرهای پژوهش از آزمون اسپیرمن و t تست استفاده شد.

نتایج:

از مجموع پرستاران زن مشغول به خدمت در بیمارستان هاشمی نژاد شهر تهران، ۷۰ نفر (۶۴٪) به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند که بر اساس تحلیل داده‌ها میانگین سنی آنها ۳۰ سال که ۲۹ نفر آنها متأهل (۴۱٪) و ۴۱ نفر (۵۹٪) مجرد بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در بین پرستاران مورد مطالعه به شرح زیر می‌باشد:

جامعه مورد پژوهش در مورد مؤلفه اول فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی دارای نمره (۳۷) که نشان‌دهنده فرسودگی بالا و در بعد دوم فرسودگی یعنی مسخ شخصیت با امتیاز ۱۶ دارای فرسودگی بالا، اما در بعد سوم فرسودگی یعنی عملکرد شخصی دارای نمره ۲۹ که نشان‌دهنده فرسودگی پایین هستند، می‌باشد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که همبستگی بین فرسودگی شغلی با سن پرستاران زن شاغل در این مطالعه پژوهش ۰/۲۳۱ می‌باشد. همچنین تفاوت محسوسی بین فرسودگی شغلی پرستاران با حجم کاری وجود ندارد.

همچنین تحلیل داده‌ها در مورد متغییر سرمایه اجتماعی و همبستگی آن با فرسودگی شغلی در پرستاران، در جدول شماره ۲ آمده است. بر اساس جدول فوق، میانگین امتیاز مؤلفه بخشش و روحیه داوطلبی دارای بالاترین نمره نسبت به سایر مؤلفه‌ها است.

جدول شماره ۱- میزان فرسودگی شغلی در پرستاران

مؤلفه‌های فرسودگی	میانگین	انحراف معیار	نمره پایه	نتیجه پژوهش
توجه به نیازها	۲۷	۱/۰۹	بالا > ۲۷	فرسودگی بالا
			متوسط ۲۶-۱۷	
توجه به نیازها	۱۶	۵/۶۲	پائین > ۱۴	فرسودگی بالا
			متوسط ۱۲-۷	
توجه به نیازها	۲۹	۶/۸۳	پائین > ۴	فرسودگی پائین
			بالا < ۳۹	
توجه به نیازها	۲۹	۶/۸۳	متوسط ۲۸-۳۲	فرسودگی پائین
			پائین > ۳۱	

جدول شماره ۲- رابطه ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی

مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	رابطه با فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی
مؤلفه اعتماد	۷/۱۱	۱/۷۵	دارد	-۰/۰۰۷
رابطه اجتماعی غیررسمی	۶/۸۲	۱/۸۸	ندارد	-۰/۷۸۱
بخشش و روحیه داوطلبی	۷/۸۵	۱/۶۳	دارد	-۰/۰۲۸
تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها	۶/۹۷	۱/۴۰	ندارد	-۰/۵۰۰
رهبری و مشارکت مدنی	۷/۸۳	۱/۹۴	ندارد	-۰/۳۳۵

بحث و نتیجه‌گیری:

پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی در بین پرستاران زن شاغل در بیمارستان هاشمی نژاد تهران انجام شد. با توجه به این که در این زمینه پژوهش مرتبطی انجام نگرفته و یا تعداد آنها بسیار محدود بوده، پژوهشگر تلاش را بر آن داشته تا نتایج مطالعات مشابه را نیز یادآور شود.

ماسوله و رحیمی در مطالعه خود به رابطه بین فرسودگی شغلی که ناشی از نگرش منفی نسبت به حرفه خود، عدم رضایت شغلی و تنیدگی شغلی است، پی برده‌اند (۱۲، ۱۴). پژوهش حاضر نیز نشان داد که پرستاران مورد مطالعه از بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دارای فرسودگی بالا اما از بعد عملکرد شخصی دارای فرسودگی پایین می‌باشند. در حالی که خواجه‌الدین در پژوهش خود در بیمارستان روانپزشکی ایران میزان خستگی عاطفی را در سطح متوسط، در بعد مسخ شخصیت پایین و در بعد کفایت شخصی متوسط بدست آورده است (۱۵). کوالوسکی بیان می‌کند که خستگی عاطفی از نظر سن، سال تجربه حرفه‌ای و دوره تصدی شغل تحت تأثیر قرار نداد (۱۶) که در پژوهش حاضر نیز رابطه‌ای بین این عوامل دیده نشد و نتایج مطالعه کوالوسکی یافته‌های پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. شاید دلیل این مورد آن باشد که پرسنل بیمارستان مورد مطالعه از میانگین سنی پایین (۳۰) برخوردار هستند.

ماجدی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که سطح سرمایه اجتماعی به سطح بالایی رضایت از کیفیت زندگی می‌انجامد که این خود در برگیرنده سطح پایین فرسودگی شغلی در افراد می‌باشد (۱). حسنی در پژوهش خود سرمایه اجتماعی را به عنوان عامل تأثیرگذار در توسعه جوامع نمی‌داند. در نهایت در این تحقیق با استفاده از روش جایگزین فوکویاما روند سرمایه اجتماعی در ایران را از سال ۱۳۶۵ الی ۱۳۸۳ بررسی می‌کند و نتیجه می‌گیرد که سرمایه اجتماعی در ایران طی سالهای ۱۳۶۵-۱۳۸۱ دارای روند افزایشی می‌باشد (۱۷).

شریفی در مطالعه خود به رابطه بین فرسودگی شغلی و اعتماد بین همکاران و حتی بر اعتماد به نفس افراد پرداخته است (۱۸). امیرخانی در مطالعه خود به این نتیجه رسید که سرمایه اجتماعی یک منبع با ارزش است که افراد با شناخت، درک و اعتماد به یکدیگر، به صورت کارا تر و مؤثرتری با هم کار می‌کنند (۲). وزیریراد نیز در مطالعه خود به این موضوع اشاره می‌کند که پیوندها و ارتباطات مبتنی بر اعتماد میان مجموعه‌های انسانی و سازمانی بعنوان منبعی ارزشمند تلقی می‌شوند (۱۹). یافته‌های پژوهش شریفی، امیرخانی و وزیریراد با یافته‌های مطالعه حاضر مبنی بر تأثیر مؤلفه اعتماد بر فرسودگی شغلی و خستگی روانی مطابقت دارد و نشان‌دهنده اهمیت این مؤلفه بر بهره‌وری پرسنل در سازمان دارد.

اصفهان‌ی در مطالعه خود به این نتیجه می‌رسد که بین بعد ارتباطی و شناختی سرمایه اجتماعی و کاهش تعارض غیرکارکردی ارتباط معنی‌دار و مثبتی وجود دارد اما این ارتباط در مورد بعد ساختاری سرمایه اجتماعی معنی‌دار نیست (۲۰). در حالی که میلانی در پژوهش خود به تأثیر معنی‌دار پیچیدگی، رسمیت و تمرکز سازمانی مدارس متوسطه دخترانه بر فرسودگی شغلی مدیران آنها پرداخته است (۲۱). در پژوهش حاضر مشاهده می‌شود که بین مؤلفه ایحاد روابط غیررسمی با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد. شاید علت این امر در آن باشد که این مطالعه بر روی پرستاران انجام شده است ولی در

مطالعات دیگر، نمونه پژوهش معلمان و پرسنل سازمانها با مشاغل ساده بوده‌اند.

در پژوهش حاضر نشان داده شد که بین مؤلفه بخشش و روحیه داوطلبی با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. شاید به دلیل آن است که پرستاران به عنوان مراقبت‌کنندگان بیماران ایفای نقش می‌کنند و جهت انجام این وظیفه نیاز به ایثار و فداکاری می‌باشد و این امر موجب کاهش تنش و استرس و خستگی در بین پرستاران می‌شود، همچنین روحیه بخشش در بین زنان بیشتر از مردان می‌باشد. پژوهش‌های دیگر، بر این مؤلفه و اهمیت آن اشاره‌ای نکرده‌اند و تنها فیروزآبادی در مطالعه خود بیان می‌کند که تعهد دینی همبستگی مستقیم و مثبت بر سرمایه اجتماعی در ابعاد ذهنی - شناختی یعنی اعتماد عمومی - مشارکت گروهی و انواع مشارکت رسمی و غیر رسمی دارد (۲۲).

یافته‌های پژوهش رابطه معنی‌داری بین مؤلفه تنوع در معاشرت‌ها و دوستی‌ها با فرسودگی شغلی به دست نیامورد اما توکلی در پژوهش خود به این نتیجه رسید که بین سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۳).

کوالوسکی در پژوهش خود دریافت که آزادی تصمیم‌گیری (مؤلفه رهبری و مشارکت مدنی) در بیمارستانها رابطه منفی با خستگی عاطفی دارد (۱۷). اما در مطالعه حاضر، رابطه‌ای بین آزادی تصمیم‌گیری با سرمایه اجتماعی به دست نیامد. می‌توان در این مورد به این نکته اشاره شود که پرستاران دارای وظایف مشخص و روشن بوده و خارج از آن چارچوب، آزادی برای تصمیم‌گیری نداشته باشند.

موحد و عباسی در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که بین سرمایه اجتماعی و مشارکت سیاسی زنان و جوانان رابطه همبستگی معنی‌داری وجود دارد (۲۴، ۲۵).

مقیم‌ی نیز بیان می‌کند عواملی چون ترغیب کار گروهی، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیریها، حمایت‌های شغلی و کاهش تعارضات و ابهامات شغلی می‌تواند موجب کاهش فرسودگی شغلی بیشتر در بین

پژوهشگر پیشنهاد می‌کند که تلاش برای ایجاد یک جوکاری مناسب از طریق حمایت کامل از پرسنل و کاهش حجم کاری و افزایش آزادی عمل در تصمیم‌گیری می‌تواند منجر به کاهش خستگی عاطفی در پرستاران شود.

نتایج پژوهش به صورت کلی نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در بین پرستاران زن بیمارستان هاشمی‌نژاد شهر تهران بالا می‌باشد و دو مؤلفه سرمایه اجتماعی بر میزان فرسودگی شغلی تأثیرگذار می‌باشند. لذا باید در امر سرمایه اجتماعی و افزایش مؤلفه‌های آن که موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شوند، تلاش کرد.

با توجه به اجتناب‌ناپذیر بودن برخی از عوامل استرس‌زا در حرفه پرستاری و لزوم پیشگیری از آثار روانی و رفتاری استرس بر شاغلین این حرفه بکارگیری تمهیداتی در جهت بهبود شرایط محیط کار و آموزش روشهای مقابله‌ای از جمله وظایفی است که بر عهده مدیران سازمانهای خدمات بهداشتی درمانی می‌باشد. همچنین زنان به عنوان عنصر اصلی خانواده باید بیشتر مورد توجه قرار گیرند. یک مسیر جهت تقویت سرمایه اجتماعی، تسهیل ارتباطات اجتماعی میان پرستاران و سایر کارکنان می‌باشد. لازمه گسترش این ارتباطات ایجاد فضای اجتماعی تسهیل‌کننده آنهاست، که موجب افزایش تعامل میان آنها می‌شود. توجه به ارتقای سرمایه اجتماعی در آموزشهای عمومی به پرستاران و سایر پرسنل، اعتماد به نهادهای عمومی و سیاسی، نقش بسیار مهمی در ایجاد اعتماد و سرمایه اجتماعی جامعه دارد.

سیاسگذاری:

در پایان بر خود لازم می‌دانیم که صمیمانه از پرستاران و مسئولین بیمارستان هاشمی‌نژاد تهران که در انجام این طرح ما را یاری کردند، تشکر و قدردانی نمائیم.

کارمندان شود (۲۶). شکرشکن در پژوهش خود بیان می‌کند که بین خشنودی شغلی و رفتار مدنی و عملکرد سازمانی رابطه معنی‌دار قوی وجود دارد (۲۷). یافته‌های پژوهش حاضر رابطه معنی‌داری بین مؤلفه مشارکت با فرسودگی شغلی به دست نیاورد. در مجموع از بین ۵ مؤلفه سرمایه اجتماعی تنها دو مؤلفه (اعتماد و روحیه بخشش) رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی داشت.

پژوهش‌های فراوانی بر اهمیت تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی و در نهایت سلامت پرسنل تأکید کرده‌اند. رز در مطالعه خود به این نتیجه رسید که بین سرمایه اجتماعی و سلامت در روسیه رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۸). لهسای زاده در مطالعه خود بیان می‌کند که رابطه بین دوسازه سرمایه اجتماعی و سلامت روان افراد مهاجر در سطح بالایی معنی‌دار می‌باشد (۲۹).

مارتین در مطالعه خود شواهد قوی مبنی بر اینکه افزایش سطح سرمایه اجتماعی ارتباط معنی‌داری قوی با سطح پایین‌تری از استرس دارد، بدست آورد (۳۰). در پژوهش حاضر نیز نشان داده شد که دو مؤلفه سرمایه اجتماعی (اعتماد و بخشش و روحیه داوطلبی) با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و این بر اهمیت موضوع همبستگی بین ابعاد سرمایه اجتماعی و فرسودگی شغلی اشاره دارد. کوالسکی در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و خستگی عاطفی در بیمارستان " بیان می‌کند که در کشورهای غربی بین ۱۵-۴۵ درصد از پرستاران شاغل در بیمارستانها از فرسودگی رنج می‌برند. یافته‌های پژوهش وی نشان داد که حجم کار رابطه معنی‌داری با خستگی عاطفی دارد اما پژوهش حاضر رابطه معنی‌داری بین حجم کار و فرسودگی شغلی را نشان نداد. شاید دلیل این مغایرت آن باشد که پرستاران پژوهش حاضر ساعات کاری زیادی را در بیمارستان سپری نمی‌کنند. همچنین یافته‌های پژوهش وی بر اهمیت سرمایه اجتماعی و توسعه سازمانی در مدیریت بیمارستان تأکید کرده است.

References

منابع

1. Majedi S, Lahsaiy Zadeh A. Relationship between background variables, social capital and life quality satisfaction: Case Study of Fars Province. *Journal of Rural Development*. 2006;9:24-32. [Persian]
2. Amirkhani T. Review of social capital development with organizational equity in government organizations. *Public Management Journal*. 2008;1:19. [Persian].
3. Nazari GH. The role of social capital on labor productivity. *Tadbir Journal*. 2009;20:202. [Persian]
4. Ashena M. The relationship between social capital and institutional entrepreneurship in Arak Pars Wagon MA thesis. Tehran: Tehran University: 2005. [Persian]
5. Lavance G. Burnout syndrome and type behavioral in nurse and teachers in sicily. *Psychol Rep*. 1997;8:523-528.
6. Rasoulia M. Burnout associated with personality characteristic in nurses. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Andishe va Raftar)*. 2004;4:24. [Persian]
7. Khakpour R. Evaluation of burnout syndrome in psychological treatment. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Andishe va Raftar)*. 1998;4:14. [Persian]
8. 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 of Nursing*. 2010;23:55-61. [Persian]
9. Rafiee F. Evaluation of burnout and relation with methods of coping with by hospital nurses by comparing it with burn injuries healthcare workers to hospital workers, nursing master's thesis. Tehran; 1994. [Persian]
10. Tae M, Safizadeh H, Divsalar K. Frequency of burnout among general practitioners of Kerman city, 2008. *Journal of Kerman University of Medical Sciences*. 2010;17:268-276. [Persian]
11. Momeni H, Salehi A, Seraji A. The comparison of burnout in nurses working in clinical and educational sections of Arak university of medical sciences in 2008. *Arak Medical University Journal (Rahavard Danesh)*. 2010;12:113-123. [Persian]
12. Abdi Masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and Mental health among nurses. *Tehran University Medical Journal*. 2007;65:65-75. [Persian]
13. Abdollahpur M. Relationship between social capital with institutional entrepreneurship. MSc thesis. Allameh Tabatabai University: 2009. [Persian]
14. Rahimi A, Ahmadi F, Akhond MR. An investigation of amount and factors affecting nurses' job stress in some hospitals in Tehran. *The Journal of Faculty of Nursing & Midwifery*. 2004;10:13-22. [Persian]
15. Khajeddin N, Hakim Shoushtari M, Hajebi A. The impact of perception of locus of control on burnout syndrome among nurses in psychiatric hospital. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Andeeshe va Raftar)*. 2006;12:43-483. [Persian]
16. Kowalski CH, Ommen O, Driller E, Ernstmann N, Wirtz MA, Kónler T, et al. Burnout in nurses - the relationship between social capital in hospitals and emotional exhaustion. *J Clin Nurs*. 2010;19:1654-1663.
17. Hasani M. Concepts of social capital, critical, Iran: Tehran MSc Thesis. Tehran: Tehran University: 2006. [Persian]
18. Vaziri Rad V. Investigate the relationship between social capital and development of organizational learning capacity MSc. Thesis. Tehran: Tehran University: 2008. [Persian]
19. Aybaghy Esfahani S. Effects of dimensions of social capital on the reduction of non-functional conflict MSc thesis. Tehran: Tehran University: 2008. [Persian]
20. Milan M. The effect of organizational structure of schools (for girls) in Tehran To their managers Burnout. MSc thesis. Tehran: Rajai University: 2008. [Persian]
21. Firouzabadi S. Review social capital in Tehran. PHD thesis. Tehran: Tehran University: 2005. [Persian]

22. Tavakoli A. Review the relationship between stillness scurry track career progression with Burnout of the employees, Economic Affairs and Finance and Tax Affairs Office of Kerman province. 2008: Available From URL: <http://ke.mefa.ir/article-fa-95.html> [Persian]
23. Movahed M, Enayat H. Relationship between social capital and political participation of women, the humanities and social sciences bulletin: 2008: 162. [Persian]
24. Abbasi M, Ghadri M. Relationship between social capital on youth participation in social, The first International Conference on Intellectual Capital Management. 2008: Available From URL: http://www.civilica.com/Paper-IICM01-IICM01_039.html. [Persian]
25. Moghimi F. Review of burnout. Women in business web site. 2008: Avilable From URL: <http://www.tccim.ir/bw/newsfullstory.aspx?nid=579>. [Persian]
26. Shekar Shekan H, Neami Z. Relationship between job satisfaction and organizational civil behavior and job performance in the some employees of factories in Ahvaz. *Journal of Olome Tarbiati va Ravanshenasi*. 2001;8:49-72. [Persian]
27. Rose R. How much does social capital add to individual health? A survey study of Russians. *Soc Sci Med*. 2000;51:1421-1435.
28. Lahsavy Zadeh A. Relationship between social capital and mental health in immigrant. Tehran: *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (Andeeshe va Raftar)*. 2007;13:112-121. [Persian]
29. Mohagheghi M. Social capital. Tehran: Tehran University: 2006. [Persian]
30. Martin Gächter M. The relationship between stress and social capital among police officers, 2009. Available From URL: [http://qut.academia.edu/documents/0035/2660/the relationship between stress and social capital among police officers.pdf](http://qut.academia.edu/documents/0035/2660/the%20relationship%20between%20stress%20and%20social%20capital%20among%20police%20officers.pdf).
31. Salarzadh N. The effect of social capital on job satisfaction of teachers. Tehran: Allameh Tabatabai University: 2006. [Persian]
32. Abolghasemi SH. The relationship between personality type (A,B), emotional intelligence and job satisfaction, Islamic Azad University Tonekabon. 2005: Available From URL: [http://www.pezeshkanemrooz.com/index.php option](http://www.pezeshkanemrooz.com/index.php?option). [Persian]

The effect of social capital dimensions on burnout in female nurses

M. Khammarnia, MSc¹ S. Tourani, PhD² R. Mohammadi, MSc Student³

Instructor Department of Public Health¹, Zahedan Health Promotion Research Center, Zahedan University of Medical Sciences, Assistant Professor Department of Health Services Management², MSc Student of Health Services Management³, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

(Received 11 Jul, 2010 Accepted 28 Dec, 2010)

ABSTRACT

Introduction: Social capital is a multi-dimensional concept in social sciences and affecting on many areas of society. Nurses are at high risk of burnout. Studies on burnout have shown that social capital factors impact on burnout. This study aimed to determine the impact of social capital dimensions on the burnout of female nurses in Hashemi Nejad Hospital.

Methods: This was a descriptive - analytic study. The population study sample was the all female nurses in Hashemi Nejad Hospital, (108 female nurses). Social capital and burnout questionnaires were used to collect the data. For data analysis, descriptive statistics, Spearman correlation coefficient and t-test were used by using SPSS.

Results: 70 nurses responded to the questionnaires. Female nurses showed highly emotional exhaustion and depersonalization, however, in terms of person performance, they had bottom exhausted. The findings showed that trust ($P < 0.01$) and giving spirit ($P < 0.05$) had significant relationship with burnout and influencing on that.

Conclusion: Results showed that nurses have high burnout and social capital in some components, affecting on that. Promoting the social capital dimensions in hospitals' staff who are the most important service providers is crucial.

Key words: Social – Burnout - Nurses

Correspondence:

M. Khammarnia, MSc.
School of Health, Zahedan
Health Promotion Research
Center, Zahedan University
of Medical Sciences.
Zahedan, Iran
Tel: +98 936 498 7158
Email:
m_khammar1985@yahoo.com