

رابطه بین تعارض کار - خانواده با مولفه های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن

علی فرهادی^۱ *یزدان موحدی^۲ معصومه نعلچی^۳
مه‌ری دارایی^۴ رضا محمدزادگان^۵

چکیده

زمینه و هدف: محققان علوم انسانی و به ویژه روانشناسی صنعتی و سازمانی از مدت ها پیش به اهمیت تعارض کار- خانواده به عنوان پایه ای اساسی و ضروری در اثربخشی فرآیندهای سازمانی و رضایت شغلی افراد پی برده اند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن شاغل در بیمارستانهای دانشگاهی خرم آباد صورت گرفته است. روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه پرستاران زن شاغل در بیمارستانهای دانشگاهی خرم آباد می باشند. تعداد نمونه در این تحقیق ۲۲۰ نفر برآورد شد و با استفاده از روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه تعارض کار - خانواده (Neet and Meyer, 1996)، پرسشنامه فرسودگی شغلی (Maslakh and Jackson, 1981) و پرسشنامه ترک شغل (Kamant, 1979) استفاده شده است. اطلاعات جمع‌آوری شده به کمک روش های آماری توصیفی و روش های آماری استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که بین تعارض کار - خانواده و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). بین تعارض کار - خانواده و ابعاد فرسودگی شغلی یعنی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد ($P < 0/01$)؛ و همچنین تعارض کار-خانواده تمایل به ترک شغل را در پرستاران زن شاغل در بیمارستانهای دانشگاهی خرم‌آباد پیش‌بینی می‌کند ($P < 0/01$).

نتیجه گیری کلی: با توجه به یافته های پژوهش، انجام بررسی ها و اقدامات مداوم برای جلوگیری از فرسودگی بیشتر پرستاران و ترک حرفه ضروری به نظر می رسد.

کلید واژه ها: فرسودگی شغلی، تمایل به ترک شغل، تعارض کار- خانواده

تاریخ دریافت: ۹۲/۴/۱۹

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۱۹

^۱ استادیار گروه پزشکی اجتماعی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی لرستان، خرم آباد، ایران
^۲ دانشجوی دکتری تخصصی علوم اعصاب شناختی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران (*نویسنده مسئول).
شماره تماس ۰۶۶۱-۶۲۰۰۱۴۳ Email: yazdan.movahedi@gmail.com
^۳ کارشناس ارشد علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران
^۴ استادیار روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد، خرم آباد، ایران
^۵ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

مقدمه

پرستاری شغلی است که بدون وقفه در شبانه روز فعال است، چرا که مراقبت از بیماران ساعت نمی شناسد. کار شبانه با ایجاد اختلال در چرخه خواب و بیداری پیامدهای نامطلوب فیزیولوژیک و روان شناختی را به دنبال دارد^(۱). علاوه بر تغییرات جسمانی، تعهدات شغلی و خانوادگی در تعارض با یک دیگر قرار می گیرد. زنان به ویژه به دلیل عهده دار بودن مسئولیت خانوادگی بیشتر در معرض تعارض کار - خانواده قرار دارند^(۲،۳).

تعارض کار- خانواده نوعی از تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای حاصل از نقش های شغلی و خانوادگی از هر دو طرف یا از برخی جهات ناهمساز می باشد. بدین معنی که ایفای نقش های شغلی و یا خانوادگی دشوار می شود^(۴). به رغم آن که ایفای نقش های چندگانه با پاداش های خاص همراه است، ایفای هم زمان دو یا چند نقش به ویژه زمانی که انتظارات متفاوت و متضاد را موجب می شوند، منجر به تعارض بین نقش های حرفه ای و خانوادگی می شود^(۵).

تعارض کار- خانواده برای افراد و سازمان ها به یک اندازه حائز اهمیت است. این تعارض در سازمان ها باعث فرسودگی شغلی، کاهش در بهره وری و تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و در نهایت باعث افزایش غیبت و کناره گیری از کار می شود^(۶،۷). بر طبق تحقیقات انجام شده در پرستاران شهر مانیتوبما در کانادا در سال ۱۹۹۹، از ۲۹۵ پرستار دوسوم آنها فرسودگی شغلی را تجربه کرده بودند^(۸).

اصطلاح فرسودگی شغلی برای نخستین بار در دهه ی هفتاد توسط Frudenberger برای توصیف کارکنان حیطه ی خدمات انسانی وضع شد. Frudenberger واژه ی فرسودگی شغلی را به عنوان ناتوانی برای عمل مؤثر در شغل و نتیجه ی حاصل از تعارض های شغلی توصیف نموده است^(۹). Westmen و همکاران فرسودگی شغلی را فشاری روان شناختی می دانند که به وسیله استرسورهای مزمن روزانه ایجاد می شود^(۱۰).

نویسندگان مختلف در پژوهش های متعدد علل گوناگونی را برای فرسودگی شغلی شناسایی کرده اند. Kurdez & Dougrty مدلی از عوامل مؤثر و متأثر از فرسودگی شغلی را شامل چهار عامل شغلی ابهام نقش، تعارض نقش، حجم (سنگین) کار و کاهش کنترل ارائه کرده اند^(۱۱).

براساس نظریه فرسودگی شغلی Maslach و همکاران فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه ی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تشکیل شده است^(۱۲). خستگی هیجانی از فرسودگی شغلی نشان دهنده ی تأثیر بنیادی مؤلفه ی استرس فردی در فرسودگی شغلی است^(۱۲) مسخ شخصیت، به واکنش های منفی، عیب جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان دهنده ی بعد بین فردی فرسودگی شغلی است. کاهش موفقیت فردی، نشان دهنده ی احساس کاهش شایستگی و بهره وری فردی و پایین بودن باورهای کارآمدی فرد است، این مؤلفه بیانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است^(۱۳).

امروزه تمایل به ترک شغل در کارکنان به یکی از مهم ترین نگرانی های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک شغل کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از ترک سازمان توسط کارکنان سیاست ها و روش های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد به کار گیرند^(۱۴).

وقتی یک فرد از کار یا از عضویت در سازمان دست می کشد، ترک شغل روی می دهد. تحقیقات در خصوص ترک شغل، بر ترک ارادی کارکنان تاکید دارند. بیشتر محققان در بررسی ترک شغل بر مفهوم تمایل به ترک تاکید دارند^(۱۵). Price & Kiekbusch بیان کردند که تمایل به ترک، عاملی است که به ترک منجر می شود^(۱۶). پرستاری نمونه بارز حرفه ای است که در آن فرد ساعات زیادی را در مجاورت افراد خدمات گیرنده می گذراند. بررسی های مختلفی که در رابطه با فرسودگی

شخصیت و خستگی عاطفی دارای رابطه معنادار با تعارض نقش است^(۲۲).

در مجموع، فرسودگی شغلی و ترک شغل بیشتر در کارکنانی مطرح است که بایستی در موقعیت‌های بحران‌زا و پر هرج و مرج با آرامش و کارآمدی فعالیت کنند. امدادگران، پرسنل اورژانس بیمارستان‌ها، پرستاران، و یا مشاورین مداخله در بحران دارای چنین موقعیتی هستند^(۱۶). پرستاران به دلیل مسئولیت‌های سنگین پرستاری بیش از هر گروه شغلی دیگری در بیمارستان در معرض فرسودگی شغلی و ترک شغل قرار دارند. پرستاران زن به این دلیل که علاوه بر فعالیت در محیط بیمارستان در زندگی شخصی و خانوادگی مسئولیت‌های سنگین همسررداری و تربیت کودکان را به عهده دارند فشار و استرس فراوانی را متحمل می‌شوند و از جمله مهم‌ترین گروه‌های در معرض خطر فرسودگی شغلی هستند^(۲۳). بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تعارض کار- خانواده با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن انجام شد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع توصیفی است که به روش همبستگی انجام می‌شود.

جامعه آماری مورد مطالعه در این تحقیق شامل کلیه پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد می‌باشند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۲۲۰ نفر محاسبه شد.

نمونه‌گیری با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای و در نظر گرفتن بیمارستان‌های استان به عنوان طبقات صورت گرفت.

همچنین در این پژوهش پس از کسب مجوز کمیته اخلاق از دانشگاه مربوطه و کسب رضایت آگاهانه از پرستاران پرسشنامه‌های پژوهش در اختیار آنها قرار داده شد.

ابزار پژوهشی

سه پرسشنامه زیر در این مطالعه به کار گرفته شد:

شغلی پرستاران انجام شده است نشان می‌دهد که در شرایط کاری یکسان، میزان فرسودگی افراد متفاوت است^(۱۷).

سبک‌رو و همکاران به نقل از دعایی و همکاران^(۱۸) در پژوهش خود با موضوع تعارض کار خانواده، نقش ادراک حمایت‌های سازمانی در قصد ترک شغل به این نتیجه رسیدند که حمایت‌های سازمانی، تعارضات پرستاران را تعدیل و قصد ترک شغل کارکنان را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، نتایج بیانگر آن است که تعارض کار- خانواده به صورت مثبت، قصد ترک شغل پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد^(۱۸).

Papastylianou و همکاران در پژوهش درباره فرسودگی شغلی، تعارض شغلی و تعارض نقش در معلمان به این نتیجه رسیدند که ابهام نقش و تعارض نقش با خستگی عاطفی رابطه معنادار دارد و ابهام نقش پیش‌بینی‌کننده کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت است^(۱۹). نتایج پژوهش Eredm نشان داد، بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، به این صورت که کسانی که رضایت شغلی پایینی داشتند دچار سطوح بالایی از فرسودگی شغلی بودند^(۲۰). Kokkino به بررسی رابطه استرسورهای شغل و شخصیت با فرسودگی شغلی معلمان مدارس ابتدایی پرداخت. نتیجه پژوهش وی نشان داد که استرسورهای شغل و شخصیت با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه دارد^(۲۱). Piko در بررسی فرسودگی، تعارض نقش، رضایت شغلی و سلامت روانی - اجتماعی در میان کارکنان بهداشت کشور مجارستان به این نتیجه دست یافت که کارکنان بهداشت سطح بالایی از فرسودگی را در دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تجربه کرده‌اند در حالی که در بعد عملکرد شخصی سطح پایینی از فرسودگی شغلی را گزارش کرده بودند. بر اساس مطالعه او فرسودگی به ویژه خستگی عاطفی با رضایت شغلی رابطه معنادار دارد. همچنین مسخ

شخصی، نمره بالای ۳۹ به عنوان فرسودگی خفیف، ۳۴ تا ۳۹ متوسط و زیر ۳۴ شدید در نظر گرفته می شود.

پرداختچی و همکاران اعتبار محتوایی این پرسشنامه را در حد مطلوبی گزارش و پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به دست آوردند (۳۶).

۳- پرسشنامه تمایل به ترک شغل:

تمایل به ترک شغل توسط پرسشنامه استاندارد Cammann و همکاران مورد سنجش قرار گرفت که شامل سه گویه می باشد. این پرسشنامه در مقیاس پنج تایی لیکرت تنظیم شده است. و حداقل آن صفر و حداکثر آن دوازده می باشد. نمره بالاتر از هشت بیانگر تمایل به ترک شغل می باشد. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی سازه استفاده شد و به وسیله تحلیل عاملی، میزان بار عاملی هر سوال تعیین شد که در جدول مشخص شده است. برای پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. در پژوهش های پیشین ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ برای این پرسشنامه به دست آمده که نشان دهنده پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه است (۲۷).

روش اجرا

بعد از انتخاب پرستاران و قبل از ارائه پرسشنامه ها توضیحات مختصری درباره هدف پژوهش، ضرورت همکاری صادقانه و چگونگی پاسخ دهی به سوالات داده شد. محقق متذکر شد که نیازی به ذکر نام و مشخصات نیست، هر پرستار به طور مستقل به سوالات پاسخ دهد و هیچ محدودیت زمانی خاصی برای پاسخگویی به سوالات وجود ندارد. ترتیب توزیع پرسشنامه به صورت تصادفی بود و مدت زمانی که صرف پاسخدهی به پرسشنامه ها می شد به طور تقریبی بین ۲۰ تا ۲۵ دقیقه بود. و لازم به ذکر است که پرسشنامه ها خارج از وقت ادراي تکمیل شدند.

اطلاعات جمع آوری شده به کمک روش های آماری در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت. میانگین و انحراف معیار تعیین و با استفاده از تحلیل

۱- پرسشنامه تعارض کار- خانواده (Neet and Meyer, 1996)

این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال است که پنج سوال تعارض کار - خانواده (سوالات ۱-۵) و پنج سوال تعارض خانواده - کار (سوالات ۶-۱۰) را در مقیاس پنج درجه ای لیکرت اندازه گیری می کنند. و نمره گذاری آن در طیف لیکرت به صورت کاملاً مخالفم (صفر) تا کاملاً موافقم (سه) انجام می شود، نمره بالاتر از ۱۵ بیانگر وجود تعارض و پایین تر از ۱۵ بیانگر عدم تعارض می باشد.

در پژوهش ملکی ها و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برای قسمت اول و دوم به ترتیب برابر با ۰/۹۱ و ۰/۸۸ به دست آمد (۲۴). روایی پرسشنامه حاضر با روش همبستگی با مقیاس های رضایت از زندگی، رضایت شغلی، تعارض نقش و ابهام نقش بررسی و مشخص شد که با رضایت شغلی و رضایت از زندگی ارتباط منفی و با تعارض نقش و ابهام نقش ارتباط مثبت دارد (۲۵).

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی (Maslach, 1981 and Jackson)

این پرسشنامه با سه مؤلفه ی خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، و عدم موفقیت فردی در قالب ۲۵ گویه تدوین شده است.

بسامد این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) و شدت آنها با نمراتی از صفر (هرگز) تا خیلی زیاد (۷) سنجیده می شود. هر چه زیر نمره خستگی هیجانی و مسخ شخصیت بیشتر و زیر نمره کفایت شخصی کمتر باشد، منکعبس کننده فرسودگی شغلی بیشتر است. زیر نمره های بدست آمده در هر یک از سه جنبه بسامد و شدت، بر اساس نمره مرجع، در دسته خفیف، متوسط یا شدید قرار می گیرد. بر اساس نمرات مرجع، در بعد خستگی هیجانی نمره زیر ۱۸ به عنوان فرسودگی خفیف، ۱۸ تا ۲۹ متوسط و بالای ۲۹ شدید، در بعد مسخ شخصیت، نمره زیر ۶ به عنوان فرسودگی خفیف، ۶ تا ۱۱ متوسط و بالای ۱۱ شدید و در بعد کاهش کفایت

رگرسیون تجزیه و تحلیل شدند. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS19 تجزیه و تحلیل شدند.

به منظور ارائه تصویری واضح از ارتباط بین متغیرها همبستگی بین آنها محاسبه شد. جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای مورد پژوهش را نشان می دهد.

یافته ها

میانگین نمرات حاصل از اندازه گیری متغیرهای تعارض کار- خانواده، تعارض خانواده- کار، فرسودگی شغلی و ترک شغل در جدول ۱ ارائه گردیده است. به منظور توصیف کمی متغیرهای پژوهش؛ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش مورد بررسی قرار گرفت که نتایج حاصل در جدول ۱ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد پژوهش در کل نمونه (n=220)

تعارض کار- خانواده	ترک شغل	فرسودگی شغلی	تعارض کار- خانواده
			۱
		۰/۱۵ **	
	۱	۰/۱۹**	۰/۱۶ **
۱	۰/۱۹**	۰/۱۸ **	۰/۳۴ **

همچنین برای بررسی رابطه بین متغیرهای تعارض کار- خانواده، تمایل به ترک شغل و مولفه های فرسودگی شغلی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ دیده می شود.

جدول شماره ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی ها در متغیرهای پژوهش (n=۲۲۰)

مقیاس (انحراف معیار)	میانگین	حداقل- حداکثر
تعارض کار - خانواده	۱۵/۷۳(۲/۹۱)	۲۳-۱۵
تعارض کار - خانواده	۱۳/۲۳(۳/۵۲)	۲۱-۱۳
فرسودگی شغلی	۶۲/۵(۸/۳۱)	۹۹-۵۸
ترک شغل	۶/۷(۱/۹)	۱۲-۶

جدول شماره ۳: ماتریس همبستگی بین متغیرهای تعارض کار- خانواده، ترک شغل و مولفه های فرسودگی شغلی در کل نمونه (n=220)

تعارض کار- خانواده	ترک شغل	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی
				۱
				۰/۵۴ **
		۱		۰/۶۴**
		۰/۴۲ **	۱	۰/۵۴ **
		۰/۴۷ **	۰/۵۴ **	۰/۳۵ **

تعارض کار- خانواده پیش بینی می شود. همچنین متغیر تعارض کار - خانواده با ضریب بتای ۰/۴۵ می تواند به صورت مثبت و معناداری خستگی هیجانی را پیش بینی کند (P < ۰/۰۰۱). سوی دیگر، ۲۱ درصد از واریانس

یافته ها نشان داد که تعارض کار - خانواده با ضریب بتای ۰/۳۹ می تواند به صورت مثبت و معناداری فرسودگی شغلی را پیش بینی کند. (P < ۰/۰۱). به طوری که ۰/۳۶ از واریانس فرسودگی شغلی پرستاران توسط

خستگی هیجانی پرستاران توسط تعارض کار - خانواده پیش‌بینی می‌شود.

متغیر تعارض کار - خانواده نیز با ضریب بتای ۰/۳۸ می‌تواند به صورت مثبت و معناداری مسخ شخصیت را پیش‌بینی کند ($P < 0/001$). همچنین مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۹ درصد از واریانس مسخ شخصیت پرستاران توسط تعارض کار - خانواده آنان پیش‌بینی می‌شود.

متغیر تعارض کار - خانواده با ضریب بتای ۰/۱۹ می‌تواند به صورت مثبت و معناداری عدم موفقیت فردی را پیش‌بینی کند ($P < 0/001$). همچنین مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۳۲ درصد از واریانس عدم موفقیت فردی توسط تعارض کار - خانواده پیش‌بینی می‌شود.

علاوه براین، متغیر تعارض کار - خانواده با ضریب بتای ۰/۴۲ به صورت مثبت و معناداری گرایش تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی می‌کند ($P < 0/001$).

همچنین مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۳۹ درصد از واریانس تمایل به ترک شغل پرستاران توسط تعارض کار- خانواده آنان پیش‌بینی می‌شود.

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین تعارض کار- خانواده با مولفه های فرسودگی شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن شاغل در بیمارستان های دانشگاهی شهر خرم آباد بود. طبق یافته‌ها فرضیه ارتباط بین تعارض کار - خانواده و فرسودگی شغلی در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی خرم آباد تایید شد و بر اساس یافته ها متغیر تعارض کار- خانواده می‌تواند به عنوان یک متغیر پیش بین برای فرسودگی شغلی به کار برده شود. این یافته همسو با یافته‌های Piko و گل‌پرور و حسین‌زاده می‌باشد^(۲۲،۳۱). نتایج پژوهش Kokkino نشان داد که، تعارض شغل با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه دارد^(۲۱). بر اساس نتایج تحقیق Piko کارکنان بهداشت سطح بالایی از فرسودگی را در دو بعد خستگی عاطفی و

مسخ شخصیت و سطح پایینی از فرسودگی شغلی را در بعد عملکرد شخصی تجربه کرده و مسخ شخصیت و خستگی عاطفی با تعارض نقش رابطه‌ی معناداری داشت^(۲۲).

همچنین طبق یافته ها ارتباط بین تعارض کار- خانواده و خستگی هیجانی در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی خرم‌آباد تایید شد به طوری که با استفاده از متغیر تعارض کار- خانواده می‌توان فرسودگی شغلی را تبیین نمود. نتایج پژوهش Papastylianou و همکاران نیز نشان داد که ابهام نقش و تعارض نقش با خستگی هیجانی رابطه معناداری دارد^(۱۹).

زمانی که تعارض کار - خانواده پدید می‌آید فشار ناشی از یک نقش، بر کارکرد شخص در نقش دیگر اثر می‌گذارد. ناسازگاری نقش ها فرد شاغل را به سوی افسردگی در کار و احتمالاً کاهش برقراری پیوندهای شخصی در خانه روانه می‌کند در نتیجه منجر به نشانه‌های هیجانی شامل: احساس افسردگی، شکست، درماندگی، ناامیدی، و فقدان معنای عاطفی کار می‌گردد^(۱۹).

مطابق با یافته های پژوهش حاضر بین تعارض کار- خانواده و مسخ شخصیت در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی خرم‌آباد ارتباط مثبت معناداری بدست آمد. این یافته با نتایج تحقیقات Papastylianou و همکاران^(۱۹) و Maslach و همکاران^(۲۹) همخوان است؛ نتایج پژوهش Papastylianou و همکاران نیز با استفاده از تحلیل رگرسیون نشان داد که تعارض نقش و شغل پیش‌بینی کننده مسخ شخصیت باشند^(۱۹).

همچنین، بین تعارض کار- خانواده و عدم موفقیت فردی در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی خرم آباد ارتباط معناداری بدست آمد. و تعارض کار - خانواده، با ضریب بتای ۰/۱۹ می‌تواند ۰/۳۲ واریانس عدم موفقیت فردی را تبیین کند، و این یافته با نتایج تحقیقات Antoniu و همکاران^(۳۰) و Papastylianou و همکاران^(۱۹) همسو می‌باشد؛ Papastylianou و

مصاحبه است. پیشنهاد می‌شود در مراحل اولیه ورود پرستاران به سازمان و فرایند استخدامی، ویژگی‌های مشاغل و همچنین محدودیت‌هایی که در آن وجود دارد، به شکل واقع بینانه‌ای برای داوطلبان تشریح شود. به گونه‌ای که داوطلبان بتوانند پیش از انتخاب شغل و سازمان مورد نظر خود، تصویر دقیق و روشنی از آن داشته باشند و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیت‌های موجود در خصوص مواردی نظیر، حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، نحوه ارتقاء و پیشرفت شغلی، امکانات موجود برای ارتقاء سطح علمی و کسب دانش و تجربه‌ی بیشتر، میزان استقلال و آزادی عمل در انتخاب روش انجام کار، میزان پیچیدگی و ظرافت‌های شغلی به عمل آورند. ارائه این اطلاعات و آگاهی‌ها، منجر به تعدیل انتظارات کارکنان شده و موجب می‌گردد تا فرد در شغل و سازمان خود از رضایت بالاتر و روحیه بهتری برخوردار شود و با تعهد بیشتر نسبت به اهداف و رسالت‌های سازمان، امکان تحقق این اهداف را با حضور مستمر و تلاش بیشتر و بی هیچ تمایلی به ترک شغل فراهم آورد.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر مستخرج از پایان نامه کارشناسی ارشد در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم آباد می باشد. نویسندگان بر خود لازم می دانند از کلیه ی پرستارانی که در این پژوهش ما را یاری نمودند تقدیر و تشکر به عمل آورند. هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

همکاران^(۱۹) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که تعارض نقش و شغل پیش‌بینی کننده ی مهم کاهش عملکرد شخصی و موفقیت فردی می باشد. همچنین نتایج تحقیق Antoniu و همکاران^(۳۰) نشان داد که، کاهش عملکرد شخصی با افزایش سابقه افزایش می یابد اما با افزایش سن کاهش می‌یابد و مردان نسبت به زنان به خستگی هیجانی بیشتری دچارند و در دو بعد دیگر تفاوت معناداری میان زنان و مردان وجود ندارد^(۳۰).

بر اساس یافته ها بین تعارض کار خانواده و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی خرم‌آباد ارتباط معناداری وجود داشت و تعارض کار - خانواده می تواند تمایل به ترک شغل را در پرستاران پیش بینی کند. این یافته با نتایج پژوهشهای دعایی و همکاران^(۱۸) و گل پرور و حسین زاده^(۳۱) همسو می باشد. نتایج بیانگر این مطلب است که تعارض کار - خانواده قصد ترک شغل پرستاران را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

علاوه بر این نتایج پژوهش گل پرور و حسین‌زاده با هدف تعیین الگوی ارتباط عدم تناسب فرد - شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل به عنوان شواهدی برای الگوی استرس - نامتعادلی- جبران نشان داد که رابطه عدم تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل مثبت و معنادار است. الگوی ساختاری پژوهش نیز مشتمل بر رابطه مستقیم میان عدم تناسب فرد- شغل با فرسودگی هیجانی و تمایل به ترک شغل و پیوند مستقیم فرسودگی هیجانی با تمایل به ترک شغل بود^(۳۱).

مهم ترین محدودیت پژوهش حاضر استفاده از پرسشنامه های خودگزارش دهی و عدم استفاده از

فهرست منابع

1. Sanaei B.[Family and marriage measure scale]. Tehran: Beast(3). 2000. Persian.
2. Ahmadi KH, Fathi M. [Examine the underlying factors that affect individual and marital communication]. *Journal of Family Research*. 2005; 3: 51-8. Persian.
3. Fletcher B. Stress, illness and life expectancy. Translation: Nouri, A., Asfhan: 2, Amir Kabir Publications. 2002; 11 Persian.
4. Manokian A, SH PR, Monjamed Z, Faghihzadeh S.[Comparison between oncology and labor delivery nurse's job satisfaction]. *Hayat*. 2007;13(3):49-55 Persian.
5. Frone MR, Russell M, Cooper ML. Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *J Appl Psychol*. 2007; 91: 451-92.
6. Cohen G & Brower Q. Work-family conflict management. *Journal of Applied Psychology*. 2006; 87: 398-407.
7. Conolly S. The work-family role system. *Journal of Social Problems*. 2007; 24: 417-27.
8. Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *J Adv Nurs*. 2007;59(3):233-9.
9. Freudenberger HJ. Staff burn-out. *Journal of social issues*. 1974;30(1):159-65.
10. Westman M, Etzion D, Danon E. Job insecurity and crossover of burn out in married couples. *J Organ Behav*. 2011;22(5):467-81.
11. Loi R, Hang-Yue N, Foley S. Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *J Occup Organ Psychol*. 2006;79(1):101-20.
12. Maslach C, Jackson S, Leiter M. MBI: The Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press; 1996.
13. Baily T C, Snyder CR. Satisfaction with life and hope: a look at age and marital status. *Psychol Rec* 2007; 57(2): 233-40.
14. Mcnabb N S. The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover, Norman, Oklahoma.2009.
15. Handlon R S. The departure of the insurance agent: The impact organizational commitment, organizational justice, and job satisfaction have on intent to leave in the insurance industry, August. 2009.
16. Price WH, Kiekbusch R, Theis J. Causes of employee turnover in sheriff operated jails. *Public Personnel Management*. 2007;36(1):51-63.
17. Glass DC, McKnight JD, Valdimarsdottir H. Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *J Consult Clin Psychol*. 2009;61(1):147-55.
18. Doaei H, Mortazavi S, Kooshazadeh S. [The Effect of empowerment on employees leaving job. Imam Hossein University] *Journal of Human Resource Management*. 2011; 2 (7-8): 121-47. Persian
19. Papastyliaou A, Kaila M, Polychronopoulos M. Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*. 2009;12(3):295-314.
20. Eredm R. Investigating Job Sastifaction & Burunout Levels Of Persons Working For The Haspitals At City Center Of Elaziô". *Journal of Applied Science Research*. 2008; 4(2):188-201.. Retrieval from :http ://www.http:// aa.yhs.search.yahoo.com.
21. Kokkinos CM. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British J Educ.Psychol*. 2007;77(1):229-43.
22. Piko B F. Burnout ,Role Conflict, Job Satisfactio & Psychosocial Health Among Hungarian Health Care Staff: A Questionnaire Survey.*Int.J.Nurs.Stud*. 2066,43(3);311-8
23. Delpasand M, Raeissi P, Begdeli F, Shahabi M. [The impact of job rotation on nurses burnout in Ayatollah Kashani hospital, Tehran: A case study]. *Iran Occupational Health*. 2011;7(4):2-10 .Persian
24. Malekiha M, Baghban I, Fatehizadeh M. [Work- Family Conflict Management Training: An Experimental Study in Female Employees.] *Developmental Psychology :Journal of Iranian Psychologists*.2010; 6(24): 345-52. Persian.

25. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers Psychol.* 2007;60(3):541-72.
26. Pardakhtchi M, Ahmadi G h, Arzomandi, F. [The relationship between quality of work life and job burnout Arbor city school administrators and teachers]. *Journal of Educational Leadership and Management Branch.* 2009;3(3): 25-30. Persian
27. Fatehizadeh M. [Relationship between Social Support and Work - Family Conflict Women]. *Journal of occupational and organizational.* 2007; 122. Persian
28. Bratis D, Tselebis A, Sikaras C, Moulou A, Giotakis K, Zoumakis E, et al. Alexithymia and its association with burnout, depression and family support among Greek nursing staff. *Hum Resour Health.* 2009;7:72.
29. Knudsen HK, Ducharme LJ, Roman PM. Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselor's in the clinical trials network of the national in statute on drug abuse. *J Subst Abuse Treat.* 2008; 35(4):387-95.
30. Antoniou A, Polychroni F, Walters B. Sources of stress and professional burnout of teachers of special educational needs in Greece. *Age.* 2000;42(60.7):39.3.
31. Golparvar, M G, Hossein Zadeh M. [Develop a model for the relationship between job satisfaction, affective commitment] *job discrimination, and leave teachers.* 2011; 5(3). 121-35. Persian

The Relationship between Work-family Conflict, Burnout Dimensions and Intention to Leave among Female Nurses

Farhadi A.¹, PhD. *Movahedi Y.², PhD Cond. Nalchi M.³, MS.
Daraei M.⁴, PhD. Mohammadzadegan R.⁵, MS

Abstract

Background & Aim: It is a long time that human science researchers, especially industrial and organizational experts have noticed the importance of work-family conflict as a substantive and essential foundation for proficiency of organizational processes and job satisfaction. The aim of this study was determining the relationship between work - family conflict with job burnout and intention to leave among female nurses working in university hospitals of Khorramabad.

Material and Methods: It was a descriptive correlational study. The study population consisted of all female nurses working in university hospitals of Khorramabad city. The sample (n=220) was recruited by stratified random sampling method. Data was collected by Netemeyer (1996) Work-Family Conflict questionnaire, Maslach & Jackson (1981) burnout questionnaire and Kamant et al., (1979) turnover questionnaire and analyzed by descriptive statistics, and correlation coefficient Pearson and regression analysis using SPSS-PC (v. 19).

Results: There was a significant positive relationship between work-family conflict and burnout ($P<0/01$). There was also a direct relationship between work-family conflict and burnout dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment) ($P<0/01$). Work-family conflict could also predict intention to leave among these female nurses ($P<0/01$).

Conclusion: Regarding the findings, more assessments and continuous interventions to prevent job burnout and turnover in nurses is necessary.

Key Words: Job burnout, Intention to Leave Turnover, Work-family Conflict

Received: 10 Jul 2013

Accepted: 11 Oct 2013

¹ Assistant professor, Social medicine Dept., Faculty of Medicine, Lorestan University of Medical Sciences, Khorramabad, Iran.

² Ph.D student of cognitive neuroscience, Dep. Of Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran
(Corresponding author). Tel: +98- 0661-6200143, E- mail : yazdan.movahedi@gmail.com

³ Master degree of education Science, Faculty of Psychology, Azad Islamic University, Korramabad branch, Korramabad, Iran.

⁴ Assistant professor, Faculty of psychology, Azad Islamic University, korramabad branch, Khorramabad, Iran.

⁵ Master degree, Dep. of Psychology, Tabriz University, Tabriz, Iran.