if available

THE FIRST INTERNATIONAL CONGRESS ON HEALTH SERVICES TRANSFORMATION

اولین کنگره بین المللی تحول خدمات سلامت

۲۷ و ۲۸ مهر ماه

Code: 1732

تفاوت های جنسیتی در پیش بینی اثر فشار شغلی بر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان درمانی بیمارستان امام سجاد (ع) شهر یاسوج)



زهرا مومن فر (۱)، وحید دستیار (۲)

(۱) دکتری مدیریت رفتار سازمانی، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران.

(۲) دکتری جامعه شناسی، مدرس مدعو، گروه علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.



مقدمه

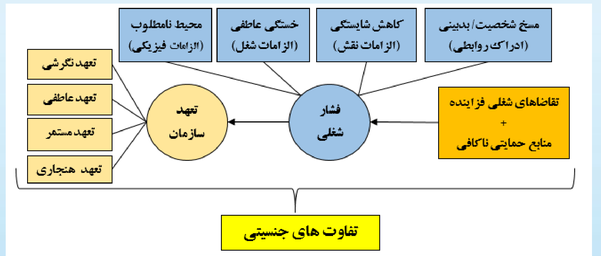
شدت و جهت اثرگذاری فشار شغلی بر تعهد سازمانی در کادر درمان نمی‌تواند یکپارچه یا فارغ از متغیر جنسیت پنداشته شود. علی‌رغم گستردگی پژوهش‌ها پیرامون متغیرهای فشار شغلی و تعهد سازمانی، شکاف پژوهشی آشکاری در متون علمی موجود به چشم می‌خورد؛ اغلب مطالعات پیشین رابطه مستقیم این دو متغیر را به عنوان پدیده‌ای همگن و بدون تفکیک معنادار پاسخ‌های جنسیتی مورد سنجش قرار داده‌اند[۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰]. این شکاف در بیمارستان‌های مراکز استان‌های در حال توسعه و بافت‌های بومی نظیر استان کهگیلویه و بویراحمد و بیمارستان امام سجاد (ع) شهر یاسوج نمایان‌تر است؛ جایی که ساختارهای فرهنگی و بافت سنتی خانواده، تعهدات هنجاری و بارهای نقشی مضاعفی را بر زنان شاغل تحمیل کرده و از سوی دیگر زیرساخت‌های فیزیکی، حجم مراجعین ناشی از موقعیت ارجاعی بیمارستان و کمبود منابع انسانی تخصصی، شدت فشار شغلی را دوچندان کرده است [۲۱]. بنابراین، اهمیت و ضرورت پژوهش حاضر از دو منظر نظری و کاربردی برجسته می‌شود؛ در بعد نظری، این مطالعه به تکمیل ادبیات جامعه‌شناختی و مدیریتی پیرامون تقاطع جنسیت، تنیدگی شغلی و ابعاد تعهد سازمانی در یک ساختار درمانی خاص کمک می‌کند. در بعد کاربردی، نتایج این پژوهش مدیران ارشد شبکه سلامت و بیمارستان امام سجاد (ع) را در اتخاذ استراتژی‌های جنسیتی‌محور منابع انسانی، بازطراحی شیفت‌های کاری، ارتقای ابزارهای حمایتی و مهار خروج کادر بالینی یاری خواهد داد.

روش

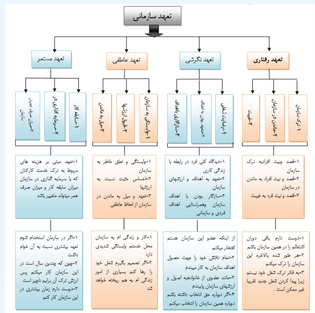
این پژوهش از حیث روش، از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان کادر درمان بیمارستان امام سجاد (ع) یاسوج تشکیل دادند که از میان آن‌ها ۱۷۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند (۱۲۸ پرستار، ۱۸ کمک بهیار، ۱۲ پزشک، ۵ سوپروایزر، ۱۱ ماما و ۱ نفر تکنسین اتاق عمل). روایی صوری و محتوایی پرسشنامه توسط متخصصان رفتار سازمانی و سوپروایزرهای بالینی تأیید شد و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ بدست آمد.

یافته ها

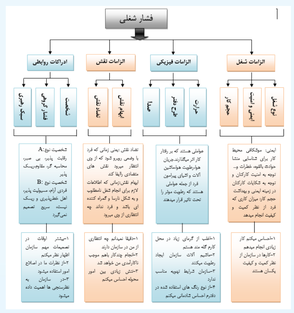
نتایج نشان داد که بین فشار شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد ($p < ۰/۰۱$). ابعاد فشار شغلی در مجموع توانستند ۳۰/۷ درصد از واریانس تعهد سازمانی را تبیین کنند که در این میان بُعد «الزامات نقش» بیشترین سهم پیش‌بینی‌کنندگی را داشت. همچنین جنسیت نقش تعدیل‌کننده معناداری در این رابطه ایفا کرد؛ به طوری که اثر کاهنده فشار شغلی بر تعهد سازمانی در کادر درمان مردان قوی‌تر از زنان بود. در بررسی ابعاد مشخص شد اثر فشار شغلی بر کاهش تعهد عاطفی در بین زنان کادر درمان شدیدتر است، در حالی که در ابعاد تعهد مستمر و تعهد هنجاری/رفتاری، شدت تأثیر منفی فشار شغلی بر کادر درمانی مردان بیشتر بود. در مجموع، فشار شغلی به عنوان عاملی ساختاری موجب تضعیف ماندگاری کادر درمان می‌گردد و واکنش نگرشی و رفتاری شاغلان به این فشار وابسته به جنسیت است؛ به گونه‌ای که زنان دچار گسست عاطفی و مردان دچار افت تعهد عقلانی و تکلیفی می‌شوند.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش



نمودار ۳. تعریف و تسریع مفاهیم، پایین آمدن از نردبان انتزاع جهت عملیاتی کردن تعهد سازمانی.



نمودار ۲. تعریف و تسریع مفاهیم، پایین آمدن از نردبان انتزاع جهت عملیاتی کردن فشار شغلی.

ضرایب تحلیل رگرسیون سازه اثرگذار (فشار شغلی) در پیش‌بینی تعهد سازمانی

	منبع پراکندگی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	مقدار F	سطح معناداری
مردان	رگرسیون	21.757	4	5.439	.664	.440	11.207	.000
	باقیمانده	27.664	57	.485				
	کل	49.421	61					
زنان	رگرسیون	15.817	4	3.954	.513	.263	9.624	.000
	باقیمانده	44.373	108	.411				
	کل	60.189	112					
کل	رگرسیون	33.669	4	8.417	.554	.307	18.834	.000
	باقیمانده	75.976	170	.447				
	کل	109.645	174					

	متغیرهای پیش‌بین	B	خطای استاندارد	بتا	T	سطح معناداری	ضریب تحمل	عامل تورم واریانس
مردان	مقدار ثابت	4.909	.491	-	9.997	.000	-	-
	الزامات شغل	-.011	.126	-.011	-.087	.931	.633	1.580
	الزامات فیزیکی	-.155	.166	-.138	-.929	.357	.446	2.243
	الزامات نقش	-.482	.173	-.403	-2.785	.007	.469	2.132
	ادراکات روابطی	-.153	.136	-.191	-1.122	.267	.339	2.950
زنان	مقدار ثابت	3.943	.269	-	14.637	.000	-	-
	الزامات شغل	-.089	.081	-.115	-1.092	.277	.621	1.610
	الزامات فیزیکی	-.225	.100	-.235	-2.257	.026	.630	1.587
	الزامات نقش	-.236	.083	-.272	-2.834	.005	.743	1.347
	ادراکات روابطی	-.019	.069	-.028	-.280	.780	.674	1.484
کل	مقدار ثابت	4.197	.231	-	18.189	.000	-	-
	الزامات شغل	-.044	.069	-.053	-.647	.518	.617	1.621
	الزامات فیزیکی	-.224	.086	-.221	-2.602	.010	.566	1.765
	الزامات نقش	-.285	.076	-.295	-3.743	.000	.656	1.525
	ادراکات روابطی	-.081	.062	-.111	-1.312	.191	.568	1.761

نتیجه گیری

پژوهش حاضر نشان داد که فشار شغلی در بیمارستان امام سجاد (ع)، صرفاً یک پدیده روانی فردی نیست، بلکه یک عامل ساختاری است که «ماندگاری و وفاداری» نیروی انسانی را هدف قرار داده است. نکته حائز اهمیت این است که زنان کادر درمان در برابر آسیب‌های عاطفی فشار شغلی آسیب‌پذیرترند، اما مردان کادر درمان در صورت تَداوم فشار، با سرعت بیشتری تعهد عقلانی و هنجاری خود را از دست داده و آماده ترک خدمت می‌شوند. این نتایج لزوم نگاه «جنسیت‌محور» در مدیریت منابع انسانی سلامت را دوچندان می‌کند.

رفرنس ها

[17] Tu L, Rao Z, Jiang H, Dai L. Technostress, Burnout, and Job Satisfaction: An Empirical Study of STEM Teachers' Well-Being and Performance. Behav Sci. 2025;15(7):992.

[18] Dargahi Kordkandi H, Taghipour E. The effect of job burnout on organizational commitment of law enforcement personnel. Islamic Humanit Sci. 2020;6(22):122-30.

[19] Rahimi S, Mirzaee T, Soheili F. The relationship between occupational stress, mental health and organizational commitment in public libraries staff of Ilam province. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020;7(2):353-66.

[20] Asgari Ebrahimabad M J, Soltani S, Salayani F. The Role of Organizational Commitment on Job Burnout Through Mediation of Humor among Teachers. *Positive Psychology Research*, 2021; 6(4): 1-16. doi: 10.22108/ppls.2021.122567.1925

[21] Momenfar Z. Gender gap in education and employment in Iran [dissertation]. Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad; 2025.