

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL

پروپوزال

مركز آموزش
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



مركز آموزش
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

کارگاه آنلاین
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI
Scopus

مركز آموزش
آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترکیه های جستجو

رابطه استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان (مورد: اداره کل ورزش و جوانان فارس)

کمال باقری

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه فرهنگیان فارس (مرکز آموزش عالی شهید مطهری شیراز)
(نویسنده مسئول): pajhooheshgar@gmail.com

اسحاق حمزوی

دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان فارس (مرکز آموزش عالی شهید مطهری شیراز)
Hamzavi1994@gmail.com

سید محمود حمیدی

دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان فارس (مرکز آموزش عالی شهید مطهری شیراز)
Hamidimahmoud2014@gmail.com

سید محمد جواد حمیدی

دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان فارس (مرکز آموزش عالی شهید مطهری شیراز)
s.m.j.hamidi@gmail.com

وحید حاجی زاده

دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی گرایش آموزش ابتدایی دانشگاه فرهنگیان فارس (مرکز آموزش عالی شهید مطهری شیراز)
vahidhajizade2400@gmail.com

چکیده

هدف تحقیق حاضر تعیین رابطه استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود که با روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی انجام گردید. جامعه آماری این تحقیق شامل ۱۶۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بود که ۱۱۳ نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت جمع آوری اطلاعات و داده ها از سه پرسش نامه سه پرسش نامه فرسودگی شغلی توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، استرس شغلی آراس. آلیوت (۲۰۰۰) و سلامت روانی گلدبرگ و میلر (۱۹۷۹) استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شده است. نتایج تجزیه و تحلیل نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار و بین سلامت روانی و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین استرس شغلی و سلامت روانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و همچنین استرس شغلی قدرت پیش بینی فرسودگی شغلی و سلامت روانی را نیز دارد.

کلید واژه ها: استرس شغلی ، فرسودگی شغلی ، سلامت روانی

مقدمه

انسان در زندگی روزمره خود با فشارهایی در محیط های گوناگون مانند محیط کار خانه و اجتماعی مواجه می شود. گاهی حجم فشارهای زندگی در حد بالا می باشد که باعث می شوند شخص نتواند به خوبی وظایف عادی روزمره خود را انجام دهد در نتیجه فزونی این فشارها باعث می شود تا اختلال در روان و جسم افراد ایجاد شود. انسانی که به استرس دچار گردیده دیگر کارایی و توان کاری قبلی خود را نخواهد داشت و حتی در برقراری ارتباط با همکاران خود با مشکل مواجه می شود که این خود می تواند چه برای خود فرد و چه برای سازمانی که او در آن کار می کند هزینه هایی را در بر داشته باشد. چه بسا این افراد با بیماری هایی چون قلبی، روحی- روانی و نظایر آن مواجه گردند از طرفی برای سازمان عملکرد ضعیف، غیبت زیاد، تصمیم گیری های غلط، درگیری با همکاران، نداشتن خلاقیت و نوآوری و بی نظمی و غیره ایجاد می شود که همگی می توانند هزینه های سازمان را افزایش دهند. از شواهد موجود چنین بر می آید که با صنعتی شدن جوامع و مشکلات حاصل از آن درصد افراد مبتلا به استرس افزایش داده و روز به روز هم به تعداد آنان اضافه می شود. (امین شایان جهرمی و همکاران ، ۱۳۹۳).

استرس از نظر لغوی از کلمه لاتین "استرینجر" به مفهوم به هم رفتن و قبض شدن گرفته شده است. در زبان انگلیسی ، این اصطلاح لااقل از قرن یازدهم میلادی متداول بوده و به عنوان "فشار بدنی" کاربرد عام داشته است. در اوایل قرن هفدهم میلادی ، استرس با مفهوم سختی کار و عذاب شغلی به کار می رفت و در سال های آخرین قرن هجدهم با موضوع هایی از قبیل فشار کار ، زور و اجبار کاری ، فشار فکری و کوشش زیاد مترادف بود . در زبان فارسی استرس را "تکانه های عصبی" ، "فشار روانی" ، "تنیدگی" ، "نگرانی" ، "فشار عصبی" و امثال آن آورده اند، اگر چه بیشتر فشار عصبی را به ذهن متبادر می سازد. (فخیمی ، ۱۳۸۷).

در تعریف رسمی، استرس (فشار روانی) عبارت است از پاسخی انطباقی که تحت تاثیر ویژگی های فردی یا فراگردهای روان شناختی شکل می گیرد؛ بدین معنی که نتیجه یک عمل ، وضعیت، یا رخداد خارجی است که تقاضاهای ویژه جسمانی یا روان شناختی را بر انسان تحمیل می کند. این تعریف را در صورتی که به سه بعد مهم به هم وابسته فشار روانی تنزل دهیم ، آن گونه که به نظر می رسد دشوار نخواهد بود: تقاضاهای محیطی که به آن ها عوامل موجد فشار روانی گفته می شود و موجب پاسخ انطباقی متاثر از تفاوت های فردی می شود. (رضائیان ، ۱۳۸۹).

موضوع فشار روانی و رابطه آن با رفتار کارکنان به تازگی مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. تا سال های میانی دهه ۱۹۷۰ میلادی تحقیق بر روی آن تنها محدود به اثراتی می شد که این پدیده بر روی سلامت فرد می گذاشت و کسانی که روی آن مطالعه می کردند در حرفه پزشکی بودند. از "هنس سلیه" به عنوان پدر فشار روانی یاد می شود. (مورهد و گریفین؛ ۲۰۰۱).

در دهه های اخیر پژوهش های بسیاری درباره عوامل فشارزا در محیط های سازمانی و تاثیر آن ها در بروز بیماری های روان - تنی ، مانند دردهای عضلانی ، فشار خون ، زخم معده ، اختلالات گوارشی و روده ای، کاهش یا افزایش غیر متعارف وزن، انجام گرفته است و چنین موضوعی توجه بسیاری را به خود جلب کرده است. فرسودگی شغلی به گونه ای با دنیای پیچیده و ماشینی زده امروز و نیز با انواع عوامل فشارزای موجود در محیط های کاری پیوند خورده است. کارکنان سازمان ها، به ویژه مدیران ، پیوسته در معرض انواع فشارهای درون و برون سازمانی قرار دارند ، به این سبب این قبیل فشارهای روانی ، آمادگی آن را دارند که به بروز فرسودگی شغلی در میان کارکنان منجر شوند. (فرح بخش ، ۱۳۸۸).

یکی از کامل ترین و در عین حال جامع ترین تعریف هایی که از فرسودگی شغلی به دست داده اند، تعریفی است که ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) ارائه کرده اند. آنها معتقدند فرسودگی شغلی، عبارت از کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشار زای درون و برون - سازمانی است و سندرومی است که از خستگی جسمی و عاطفی ناشی می شود و به ایجاد خودپنداری منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و نداشتن ارتباط مناسب با دیگران می انجامد. بر این اساس، فرسودگی شغلی ساختاری سه بعدی دارد

که با وجود پیوندی که میان آنها برقرار است، در واکنش به منابع فشار زای شغلی کمتر به صورت هم زمان عمل می‌کنند. ساختار سه بعدی فرسودگی شغلی از مولفه های زیر تشکیل شده است:

۱ - **خستگی عاطفی:** خستگی عاطفی از بین رفتن انرژی های عاطفی فرد است. در کارکنان نشانه های خستگی عاطفی هنگامی تشکیل می شود که آنها نتوانند به آسانی خود را به همکاران یا مراجعان عرضه کنند و با آنها رابطه برقرار کنند.

۲ - **مسخ شخصیت:** این مولفه هنگامی خود نمایی می کند که فرد در برابر مراجعان و همکاران پاسخی احساسی و خشن بدهد. کارکنان با فرسودگی شغلی وقتی به مسخ شخصیت می رسند، نگرش هایی منفی و بد بینانه پیدا می کنند و نسبت به همکاران یا مراجعان به دشمنی بر می خیزند.

۳ - **فقدان احساس موفقیت فردی:** این مولفه بیان کننده ی آن است که کارکنان نسبت به موفقیت کوشش های خود خوشبین نیستند و احساس می کنند در کار خود پیشرفتی ندارند و کار و کوشش آنان نتایج مثبتی نخواهد داشت. پدیده فرسودگی شغلی کمابیش در همه افراد شاغل، به ویژه کارکنانی که در مشاغل خدمات انسانی کار می کنند، وجود دارد. این پدیده ی ناهنجار در برخی از کارکنان بیشتر دیده می شود. مثلا آن هایی که فداکارند و تعهد سازمانی بیشتری دارند یا کارکنانی که زندگی سازمانی بیش از زندگی اجتماعی آنها را جذب می کند یا آنان که شخصیتی سلطه طلب دارند و نیز مدیرانی که بیش از اندازه کار می کنند، در مقایسه با دیگران آسیب پذیر ترند و زود دچار فرسودگی شغلی می شوند. چنین افرادی در آغاز از چنان نیرویی برخوردار هستند که می توانند سازمان را فعال نگه دارند، اما ممکن است پس از مدتی احساس خستگی کنند و به این نتیجه رسیده اند که مشکلات به حدی رسیده اند که دیگر چاره ناپذیرند. از این رو، احساس یأس و نومیدی بر آنان چیره می شود. "مورهد و گریفین" نیز می گویند: کسانی که پر شور و شوقند و انگیزه فراوانی برای انجام کار دارند، از جمله نخستین قربانیان فرسودگی شغلی به شمار می روند. آنان به ویژه هنگامی که سازمان نوآوری آنها را نادیده می گیرد یا برایشان محدودیتی قایل می شود، دچار آسیب بیشتری می شوند. چنین کسانی که اشتیاق و انگیزه خود را از دست می دهند، ممکن است وقت زیادتری را صرف انجام کار کنند، ولی کامیابی کمتری خواهند داشت به گونه ای که حتی ممکن است خویشتن باوری خود را از دست بدهند و دچار ناتوانی فکری و جسمی شوند (فرح بخش، ۱۳۸۸).

علائم هشدار دهنده فرسودگی شغلی عبارتند از: احساس پوچی، احساسات و هیجانات منفی، از دست دادن انگیزه، افسردگی، سوء مصرف مواد، سیکل نادرست، عقب نشینی احساسات، کاهش عملکرد، کاهش سطح سلامت جسمی، مشکلات بین فردی، یأس و ناکامی. به این ترتیب اولین مشکل قربانیان فرسودگی شغلی این است که از فرسودگی جسمی رنج می برند، قدرت آنان برای کار کردن کم می شود و بیشتر اوقات نیز، احساس خستگی و ناتوانی می کنند. دومین مشکل این افراد آن است که از نشانه های مرضی فیزیولوژیکی بسیار، مثل سردردهای مکرر، تهوع، اختلال در خوابیدن و تغییر عادات مربوط به غذا خوردن (مثل از دادن اشتها) در رنج هستند. افسردگی، احساس درماندگی و نیز به دام افتادن در کار و شغل خود، بخشی از مشکلات هیجانی این افراد است. سومین مشکل افرادی که گرفتار فرسودگی شغلی هستند آن است که غالباً گرفتار فرسودگی نگرشی می شوند. از این اختلال غالباً با اصطلاح "دگرسان بینی خود" یاد می شود و طی آن فرد احساس می کند که هویت شخصی خود را از دست داده است و متفاوت، عجیب و غریب، یا غیر واقعی شده است. (کمپبل، ۱۹۸۱). این افراد نسبت به دیگران بد گمان می شوند و این تمایل در آنان ایجاد می شود

که با دیگران بیشتر مانند یک شیء رفتار کنند تا به عنوان یک انسان و ضمناً به آنان نیز نگرش منفی پیدا می کنند. افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می کنند که به تحقیر کردن دیگران، شغلی که به عهده دارند، سازمان محل کار خویش و به طور کلی، تحقیر کردن زندگی خود بپردازند. به عبارت ساده تر، این افراد جهان اطراف خود را بیشتر با عینک خاکستری تیره نگاه می کنند تا با عینکی که بتوانند زیبایی های گل سرخ یا زندگی را ببینند. ضمناً فردی که از عارضه فرسودگی شغلی در رنج است، این احساس را پیدا می کند که پیشرفت شخصی او کم است یا به این نتیجه می رسد که در گذشته نیز قادر نبوده است که پیشرفت شخصی زیادی داشته باشد و فرض او بر این است که در آینده نیز، پیشرفت نخواهد داشت. نشانگان فرسودگی شغلی را می توان به گونه ای دیگر و مطابق آن چه که در زیر آورده شده است، طبقه بندی کرد:

✓ شاخص های رفتاری

تحریک پذیر و پرخاشگر بودن، کناره جویی از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت های اجتماعی و تفریحی، افزایش سوء مصرف دارو، افزایش مشکلات و درگیری ها با مرئوسان، روسا، همکاران، همسر و فرزندان.

✓ شاخص های روان تنی

به آن دسته از اختلال های جسمی که به نظر می آید حداقل بخش از سبب شناسی آن مربوط به عوامل هیجانی باشد، اختلال روان تنی گفته می شود. احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی، انواع سر دردهای و بی نظمی در عادات ماهانه در زنان، تغییر عادات مربوط به خوابیدن (کم خوابی)، ابتلا به بیماری های گوارشی و سرماخوردگی های مکرر، نمونه هایی از اختلال های روان تنی هستند.

✓ شاخص های سازمانی

کاهش رسیدگی به خواسته های ارباب رجوع، مشتری یا مصرف کنندگان خدمات سازمان، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی کارکنان، افزایش تعداد موارد خلاف کاری، دزدی، غیبت از کار، ترک شغل و سوانح. حوادث در کار.

✓ شاخص های نگرشی

بدبینی نسبت به دیگران، بی اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان محل کار خود، گله مند شدن از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و نیکویی آدمی و ...

✓ شاخص های هیجانی

بی علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس مورد تایید و تشویق قرار نگرفتن، احساس جدایی از دیگران، بیگانگی، احساس بی تفاوتی، ملامت و بیزاری و از دست دادن همدلی نسبت به دیگران.

موس (۱۹۸۱) در تلاش خود برای طبقه بندی آثار و نتایج فرسودگی شغلی، این اثرات را در سه دسته، یعنی شاخص های جسمی، تغییرات رفتاری و عملکرد شغلی، طبقه بندی کرده است. (ساعتچی، ۱۳۸۸).

جدول شماره ۱: مهمترین نشانه های فرسودگی شغلی (بر اساس نتایج تحقیقات موس، ۱۹۸۱، به نقل از ساعتچی، ۱۳۸۸).

عملکرد شغلی	تغییرات رفتاری	شاخص های جسمانی
۱- کاهش کارآیی (صرف زمان زیاد برای انجام دادن کار، بهره وری پایین) ۲- کاهش علاقه نسبت به کار ۳- کاهش ظرفیت برای حفظ عملکرد شغلی در سطح اثربخش (در مواردی که فرد تحت فشار روانی قرار گرفته است) ۴- انعطاف ناپذیری فزاینده ی فکری (تفکر بسته و غیرقابل انعطاف)	۱ - تحریک پذیری فزاینده ۲ - تغییرات خلقی ۳ - کاهش ظرفیت برای تحمل ناکامی ۴ - افزایش سوء ظن به دیگران ۵ - آمادگی بیشتر برای قبول خطر ۶ - تلاش برای خود در مانی	۱ - انواع سردردها ۲ - اختلال در خواب ۳ - کاهش وزن ۴ - اختلال های معده ای - روده ای ۵ - فرسودگی و خستگی

غلبه بر بسیاری از انتقالات تنش زا در وهله ی اول به نظر آسان می آید اما واقعا احتمال می رود پیچیده تر از آن باشد که ما فکر می کنیم. دلیل این پیچیدگی آن است که ویژگی های فردی و عوامل موقعیتی ترکیب می شوند تا دوره ی انتقال حل و فصل شود. برای درمان فرسودگی شغلی قبل از هر چیز باید به دنبال علت آن باشیم تا تلاش برای درمان آن. فرسودگی شغلی شامل تهیه فرصت هایی است برای حساسیت اجتماعی ، افزایش آموزش علمی کارکنان و بهبود کیفیت مدیریت. (ساراسون ، ۱۹۹۰).

روش های درمانی گوناگونی برای فرسودگی شغلی وجود دارد که مهمترین آنها عبارتند از:

۱ - روان درمانی:

روان درمانی سهم عمده ای را در اصلاح نشانگان فرسودگی شغلی دارد . تغییر نگرش های منفی مبتلایان و دمیدن روح عزت نفس و خود ارزشی از نیازهای مبتلایان می باشد. (سلطانی ، ۱۳۸۱)
 برای حل مشکلات باید مهارتهای زندگی و کاری را به آن ها آموخت و در جهت بالا بردن سطح توانمندی ها تلاش کرد. باید به آنها اطمینان داده شود که وضعی غیر عادی ندارند و کفایت و لیاقت آنان یادآوری شود. حمایت های روحی و عاطفی از این دسته افراد در بهبود آنها نقش مهمی دارد.

۲ - درمان های شیمیایی:

داروها و مواد شیمیایی مثل، ویتامین ها ، آدرنالین ، هورمون ها و اسیدهای آمینه می توانند به رفع خستگی کمک کنند. استفاده از این مواد باید تحت نظر پزشک معالج باشد(فولادبند ، ۱۳۸۵).

۳ - درمان های فیزیکی:

ساده ترین درمان های فیزیکی ماساژ است. برای درمان گرفتگی و کوفتگی عضلات که در اثر انجام کارهای بدنی سخت انجام می شود، ماساژ بسیار موثر است. ماساژ می تواند با تسریع جریان خون در عضلات به دفع مواد سمی کمک بکند و با عمل انعکاسی خود خستگی عصبی را کاهش دهد.

۴ - درمان های عصبی:

در مواردی که علت خستگی عصبی باشد دارو درمانی مفید خواهد بود. در دارو درمانی استفاده از داروهای آرام بخش توصیه می شود.

شادابی، نشاط و احساس خوشبختی، یکی از موهبت های الهی است که در سایه تندرستی و بهداشت در زندگی، به انسان ها اعطا شده است. افزون بر آن، سلامت روانی یکی از مهمترین عوامل موثر در ارتقا و تکامل انسان ها نیز به شمار می آید. مفهوم بهداشت روانی نخستین بار در سال ۱۹۰۵ هم زمان با آغاز نهضتی با همین نام پدیدار گشت. در سال ۱۹۴۸ کمیته مقدماتی کنگره بهداشت روانی، بهداشت روانی را شامل شرایطی که باعث بهبود وضعیت جسمی، ذهنی و عاطفی فرد می شود در نظر آورد. بنابراین، از همان آغاز، سازمان های بین المللی با این امر که روابط بین فردی و سازگاری با محیط از عوامل پیش بینی کننده بهداشت روانی هستند، توافق بیشتری داشتند. سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان را عبارت از قابلیت ارتباط متعادل و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و نیز حل منطقی تضادهای و تمایلات شخصی می داند. (فرح بخش، ۱۳۸۸).

تاکنون کوشش های فراوانی برای تعریف سلامت روانی صورت گرفته است. از بهداشت روانی مانند بسیاری دیگر از واژه های حوزه علوم انسانی، تعریف یکسانی و فراگیری در دست نیست. این امر تا حدی از آن جا ناشی می شود. که هنوز تعریف پذیرفتنی از اصطلاح بهنجاری نشده است. بلکه در بیشتر موارد، تعریف و تشریح بهنجاری و ملاک های آن به طور گسترده ای از زمینه های گوناگونی که نویسندگان در آن ها بهداشت روانی را بررسی و تحلیل کرده اند، تأثیر پذیرفته است، به گونه ای که پزشکان از منظر دانش پزشکی بدان نگریسته اند و بهنجاری یا سالم بودن را نداشتن علائم بیماری تلقی می کنند. به عبارتی آن ها، سلامت و بیماری را در دو قطب ناهمساز قرار داده اند. روان پزشکان معتقدند انسان سالم کسی است که در رویارویی با مشکلات مختلف اجتماعی، بتواند در رفتارهای خود تعادلی برقرار کند (میلانی فر، ۱۳۸۲). از دیدگاه آدلر (۱۹۷۳) سلامت روانی عبارت از داشتن اهداف مشخص در زندگی، بهره مندی از فلسفه ای استوار و مستحکم برای زیستن، داشتن روابط خانوادگی و اجتماعی خوب و پایدار، مفید بودن برای هموعان، برخورداری از جرأت، شهامت و قاطعیت لازم برای رسیدن به اهداف، کنترل بر عواطف و احساسات، آرمان خواهی و کمال جویی، نقدپذیری و کوشش برای رفع کاستی ها است. (آدلر، ۱۹۷۳)

تاگی (۱۹۸۴) ضمن ارائه تصویری روشن از سلامت روانی، ویژگی های مختلف را برای انسان سالم در نظر می گیرد که عبارتند از:

- ۱- واکنش های انسان سالم در برابر خواسته ها یا الزامات زندگی بدون فشارهای روانی صورت می گیرد؛
 - ۲- جاه طلبی های انسان سالم در چارچوب واقعیت ها تعریف می شود؛
 - ۳- انسان سالم درک درستی از نقاط قوت و ضعف خود دارد؛
 - ۴- انسان سالم از شکست های احتمالی درس می گیرد به گونه ای که شکست ها مقدمه ای برای موفقیت هستند؛
 - ۵- انسان سالم به دیگران کمک می کند و از یاری دیگران بهره مند می شود؛
 - ۶- انسان سالم به خوبی می تواند دوستانی را برگزیند یا در صورت لزوم مرزهای خود را با دشمن تعریف کند. (تاگی، ۱۹۸۴)
- افزون بر این ها، جاندا (۱۹۵۸) نیز برای افراد دارای سلامت روانی ویژگی هایی چون تسلط بر محیط، درک واقعیت ها، یگانگی، استقلال، رشد و نگرش مناسب نسبت به خود را برمی شمارد.

دلاور و زلقی (۱۳۹۰) در تحقیق خود با عنوان «مقایسه فرسودگی شغلی و سلامت روان» کارگران شاغل در بخش های دارای شرایط فیزیکی و سایر بخش ها در کارخانه های سیمان کشور» به این نتیجه رسیدند که: در هر دو گروه کارگران در

متغیرهای فرسودگی شغلی و سلامت روان از وضعیت نامناسبی برخوردارند و در این وضعیت نامناسب کارگران شاغل در بخش های دارای شرایط فیزیکی سخت، از وضعیت وخیم تری برخوردارند. در خرده مقیاس های چهارگانه فرسودگی شغلی، میزان فرسودگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت بین دو گروه تفاوت معناداری وجود دارد. و در گروه کارگران شاغل در بخش های دارای شرایط فیزیکی سخت، وضعیت وخیم تر است. در خرده مقیاس عدم ایفای نقش بین دو گروه مورد مطالعه تفاوت معناداری وجود ندارد. در هر یک از خرده مقیاس های سلامت روان، وضعیت بدین صورت بود که میزان افسردگی، اختلالات جسمانی و اختلالات خواب در کارگران شاغل در بخش های دارای شرایط فیزیکی سخت، بیشتر است ولی در خرده مقیاس کنش جسمانی بین دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد. خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷) در تحقیق خود با عنوان «بررسی میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران و روان درمانگر» به این نتیجه رسیدند که ۱۰٪ آزمودنی های درچار فرسودگی خفیف تا متوسط هستند و ۲۷٪ آنان نیز از نشانه های فرسودگی بسیار بالایی رنج می برند. عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار» به این نتیجه دست یافتند که در مورد فرسودگی شغلی، در ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت اکثریت واحدهای مورد پژوهش در سطح پایین و در بعد عدم کارایی فردی اکثریت در سطح بالایی قرار داشتند. در مورد سطح سلامت روان ۴۳٪ از نمونه ها دارای علامت بودند، رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معنی دار بود $p < 0.001$ ، در مورد متغیرهای جمعیت شناختی، ارتباط بین فرسودگی شغلی با جنس، سن، سابقه کار و همچنین ارتباط بین متغیرهای سابقه کار و نوبت کاری با سلامت روان معنادار بود. صابری و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهش خود تحت عنوان «رابطه فرسودگی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران» به این نتیجه رسیدند که بین متغیر سلامت عمومی و متغیر فرسودگی شغلی در جامعه مورد تحقیق همبستگی معناداری وجود دارد. رستمی و دیگران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی» به این نتیجه دست یافتند که رابطه مثبتی بین زیر مقیاس های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیر مقیاس های سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل تاب آوری و جنسیت در این پژوهش به دست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که سلامت روانی معلمان توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان را به صورت کلی دارا می باشد. ناستی زایی و همکاران (۱۳۸۷)، در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی در کارکنان اداره کل مخابرات شهر زاهدان» به این نتیجه دست یافتند که بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی و ابعاد آن (خستگی عاطفی با اضطراب و اختلال در خواب و سلامت عمومی، مسخ شخصیت با سلامت عمومی، اضطراب و اختلال در خواب با فرسودگی شغلی، عدم کفایت شخصی با اختلال در روابط اجتماعی همبستگی معناداری وجود دارد. الهیاری و پادپاد (۱۳۸۹) در تحقیق خود با عنوان «بررسی ارتباط بین سلامت عمومی با فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستان های دولتی و مراکز بهزیستی شهر تهران» به این نتیجه دست یافتند که بین سلامت عمومی و فرسودگی شغلی مددکاران شاغل در بیمارستان ها و مراکز بهزیستی رابطه غیر مستقیمی وجود دارد، بدین معنا که با افزایش میزان فرسودگی شغلی، سلامت عمومی کاهش می یابد و بالعکس مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستان نسبت به مددکاران اجتماعی شاغل در سازمان بهزیستی از نظر میزان و شدت، فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می کنند. شعبانی بهار و کونافی (۱۳۹۱) در تحقیق خود با عنوان «رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی لرستان» به این نتیجه دست یافتند که بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد به نحوی که افرادی که دارای فرسودگی شغلی بالایی بودند از سلامت عمومی کمتری برخوردار بودند. بخشی سورجانی (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان «رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان» به این نتیجه دست یافت که رابطه منفی و معنادار بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی بر اساس نتایج ضریب همبستگی پیرسون وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هوش هیجانی و سلامت روانی به گونه ای منفی و معنی دار می توانند فرسودگی شغلی را برای شاغلین دو سه شغل پیش بینی کنند، یافته های تحلیل واریانس دو راهه نشان دادند که تأثیر نوع شغل بر فرسودگی معنی دار می باشد، اما تأثیر

جنسیت و همچنین تعامل آن با نوع شغل بر فرسودگی معنی دار نیست، یافته‌های آزمون‌های تعقیبی توکی و شفه نشان داد که بین فرسودگی شغلی پرستاران و کارکنان آب و برق تفاوت معنی‌داری وجود دارد. سردمدی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «سلامت روانی و فرسودگی، مؤلفه‌های اساسی مرتبط با حرفه معلمی» به این نتیجه رسیدند که رابطه معکوس و معناداری بین این متغیرها وجود دارد. و متغیرهای افسردگی و حالات روان پریشی پیش بینی کننده فرسودگی شغلی بوده است. بیرامی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه سلامت روان شناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی تبریز» به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای سلامت روان شناختی و هوش هیجانی تفاوت معنی دار وجود داشت و قدرت پیش بینی تغییرات فرسودگی شغلی پرستاران داشتند. این دو متغیر ۱۲ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی کردند. حمید و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان «ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز» به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد فرسودگی شغلی و سلامت روانی رابطه چند گانه معنی دار وجود دارد. نتایج پژوهش بحری و همکاران (۱۳۸۲) با عنوان بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری بیانگر آن است که بین فرسودگی شغلی و نمرات سلامت روان همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش محمدی (۱۳۸۵) با عنوان «فرسودگی شغلی و سلامت روان شناختی» در بین ۳۰۰ نفر از دبیران تهران بیانگر همبستگی معنی‌دار بین متغیرهای فرسودگی شغلی با متغیرهای سلامت روان شناختی در معلمان زن و مرد می‌باشد. صابری و همکاران (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران» انجام دادند، نتایج نشان داد که بین متغیر سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در جامعه مورد تحقیق همبستگی معنی‌داری وجود دارد. رستمی و همکاران (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان «رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنیست و تاب‌آوری» در میان ۱۲۷ نفر از معلمان ابتدایی انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر آن است که سلامت روانی معلمان، توانایی پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان را به صورت کلی دارد. بهنیا (۱۳۷۸) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیرهای تعدیل کننده سر سختی روان شناختی در بین دبیران مرد در سال ۷۷-۷۸ در استان خوزستان» انجام داده است. در این پژوهش ۴۸۱ مرد شاغل در آموزش و پرورش با مدرک کارشناسی انتخاب شده‌اند، فرسودگی به عنوان متغیر مستقل و خشنودی شغلی و سلامت روان به عنوان متغیر وابسته و سرسختی روان شناختی به عنوان متغیر تعدیل کننده برگزیده شده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر آن بود که بین فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی همبستگی منفی و همچنین بین متغیر فرسودگی شغلی و سلامت روانی همبستگی مثبت وجود دارد. دهشیری (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه در شهرستان یزد» که با نمونه ۲۰۶ نفر از معلمان که به شیوه تصادفی انتخاب شد بودند، نشان داد که مؤلفه‌های هوش هیجانی به ویژه مؤلفه‌های خود کنترلی، همدلی، خود آگاهی، در پیش بینی استرس شغلی نقش معنی‌داری دارند. هاشم زاده و همکاران (۱۳۷۹) پژوهشی با عنوان «استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان‌های شهر شیراز» با نمونه‌ای شامل ۳۷۹ نفر از کارکنان بیمارستان انجام دادند. نتایج پژوهش بیانگر آن بود که میزان استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان اداری و درمانی رابطه دارد و کارکنان درمانی از سلامت روانی کمتر برخوردارند. سلامت روان در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده و میزان استرس شغلی در کارکنان قرار دادی بیشتر از کارکنان رسمی بوده است. عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان» بر روی ۲۰۰ نفر از پرسنل پرستاران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام داده‌اند یافته‌های پژوهش بیانگر ارتباط قوی بین دو متغیر سلامت روان و فرسودگی شغلی در پرستاران می‌باشد. نجفی و همکاران (۱۳۷۹) پژوهشی با عنوان «رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان» در بین ۱۰۲ نفر از کارکنان مرکز تحقیقات و تولیدات سوخت هسته‌ای انجام دادند. یافته‌های پژوهش بیانگر رابطه معنی‌دار بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی کارکنان بود. دانیل (۲۰۰۰) پژوهشی با عنوان «فرسودگی معلمان و ارتباط آن با برخی اختلالات روانی» انجام داد. در این پژوهش ارتباط بین شخصیت و سلامتی فرد، با توجه به تمرکز بر فرسودگی شغلی معلمان و سال‌های تمرین و تدریس، سنجیده شد.

در این پژوهش خستگی عاطفی به طور مثبت با ترس مرضی، روان رنجوری و مشکلات عمده سلامتی در ارتباط بود. سری وستاوا (۱۹۹۱) در پژوهشی با عنوان «اثرات شکل‌های مختلف در رابطه با استرس شغلی و سلامت روانی» با همکاری سیصد مدیر سازمان که پرسشنامه سلامت روانی، مقیاس استرس شغلی و آزمون استراتژی‌های مقابله‌ای را تکمیل نمودند، به این نتایج دست یافتند که استرس شغلی به صورت مثبت با بیماری‌های روانی و حالات و مشکلات روانی در ارتباط است. آجا (۱۹۹۷) پژوهشی با عنوان «فرسودگی شغلی و شاخص‌های روانی در بین معلمان و ارتباط آن با سلامت روانی» انجام داده است. آزمونی‌ها شامل ۳۹۰ معلم ابتدایی با متوسط سن ۳۷ سال بودند. نتایج پژوهش نشان داد که سلامت روان با تحلیل عاطفی مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در معلمان زن و مرد رابطه دارد. به علاوه حمایت شخصی و اجتماعی با فرسودگی شغلی و سلامت روانی همبستگی دارد. بارک (۱۹۸۹) در تحقیقی با عنوان «تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی ۸۳۳ معلم و مدیر مدرسه» نشان داد که تفاوت جنسیتی عامل مهمی در فرسودگی شغلی معلمان است و بین زن و مرد از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت وجود دارد. جاکوب بینز و شارون ویلمن (۲۰۰۸)، پژوهش‌هایی درباره ارتباط بین فرسودگی شغلی، اشتغال، سلامت عمومی و دغدغه‌های کارمندان صنایع بیمارستانی در جنوب آفریقا انجام و نتایج آن‌ها نشان داد که فشارها و تعهدات شدید کاری این افراد، باعث استرس‌های دائمی در آنها می‌شود. به طوری که در نهایت، منجر به فرسودگی شدید شغلی در بسیاری از این کارمندان و تأثیرات منفی بر روی سلامت عمومی آنان می‌شود.

با توجه به مطالب ذکر شده محقق به دنبال این است که آیا بین استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟ برای یافتن پاسخ این سوال، چند فرضیه به شرح ذیل مطرح شده است:

- ۱- بین استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین استرس شغلی و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- استرس شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.
- ۶- استرس شغلی می‌تواند سلامت روانی را پیش بینی کند.

روش تحقیق

با توجه به اینکه هدف پژوهش بررسی رابطه بین متغیرهای بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی و سلامت روانی بوده است، از این رو، این طرح به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد که در آن به توصیف رابطه بین متغیرها با یکدیگر پرداخته شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی مدیران و کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس می‌باشد که در زمان انجام پژوهش تعداد ۱۶۰ نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه آماری از جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) استفاده شده است و از جامعه آماری مورد مطالعه به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده ۱۱۳ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری متغیرها، پرسش‌نامه می‌باشد. در پژوهش حاضر از سه پرسش‌نامه فرسودگی شغلی توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، استرس شغلی آراس. آلیوت (۲۰۰۰) و سلامت روانی گلدبرگ و میلر (۱۹۷۹) استفاده شده است. برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱) استفاده شده که دارای ۲۲ گویه است و به سنجش مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی پردازد. شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه فرسودگی شغلی به شرح زیر است: - خستگی عاطفی: (۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۶-۲۰) - مسخ شخصیت: (۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲) عدم موفقیت فردی (۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱). (مسلش و جکسون، ۱۹۸۵). روایی مورد استفاده در این تحقیق روایی صوری می‌باشد، به عبارت دیگر در طراحی سوالات پرسشنامه جهت سنجش متغیرها، از نظر اساتید محترم راهنما و مشاور و دیگر استادان دانشگاه استفاده

شده است. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تایید قرار گرفته و طبق گزارش وی ضریب پایایی آن ۰/۷۸ برآورد شده است. احیا کننده و دیگران (۱۳۸۷) ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۵۳ به دست آورده اند (احیا کننده و دیگران، ۱۳۸۷). بدری (۱۳۷۴)، ضریب اعتبار هریک از ابعاد را با استفاده از روش اعتبار همزمان چنین به دست آورده است: برای خستگی عاطفی $r = 0.84$ ، مسخ شخصیت $r = 0.79$ فقدان موفقیت فردی $r = 0.75$ (سعادت مند، ۱۳۸۲). مسلش و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی برای هریک از ابعاد را چنین محاسبه کرده اند. برای خستگی عاطفی $r = 0.90$ ، مسخ شخصیت $r = 0.79$ فقدان موفقیت فردی $r = 0.71$. باقری (۱۳۹۱) جهت تعیین پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده نمودند که میزان آلفای به دست آمده ۰/۷۷۴ را گزارش نمودند. برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه ۲۰ سوالی استرس شغلی آر.اس. آلیوت (۲۰۰۰) استفاده گردیده که دارای چهار بعد می باشد و امتیاز بین ۲۹-۲۰ بعد کنترل و عزت نفس بالا، امتیاز بین ۴۹-۳۰ بعد زندگی سالم و کنترل زندگی، امتیاز بین ۶۹-۵۰ بعد احساس افسردگی و امتیاز بین ۸۰-۷۰ بعد بحران و کشمکش روحی را ارزیابی می کند. برای روایی پرسشنامه از روایی وابسته به محتوا استفاده شده است بدین منظور پرسشنامه در اختیار اساتید قرار گرفته و روایی آنها مورد تایید قرار گرفته است یعقوبی و دیگران (۱۳۸۹) برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه استرس شغلی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده نموده اند که برابر ۰/۸۷۴ آلفا گزارش نموده اند. (یعقوبی و دیگران (۱۳۸۹). برای سنجش سلامت روانی مدیران و کارکنان از پرسش نامه سلامت روانی گلدبرگ و میلر (۱۹۷۹) ترجمه ابراهیمی و همکاران (۱۳۸۶) تهیه گردیده که شامل ۲۸ گویه و ۴ مولفه است، هر یک از این مولفه ها هفت سوال دارد که چهار دسته از اختلالات شامل نشانه های بدنی (جسمانی) (سوالات ۷-۱)، اضطراب و بی خوابی (سوالات ۱۴-۸)، علائم اختلال در کارکرد اجتماعی (سوالات ۲۱-۱۵) و افسردگی (۲۸-۲۲) را ارزیابی می کند. در همه گزینه ها درجات پایین نشان دهنده سلامتی و درجات بالا حاکی از نبود سلامت و وجود ناراحتی در فرد است. در این پرسشنامه از روش نمره گذاری لیکرت استفاده شده که به صورت (۰-۱-۲-۳) است؛ یعنی گزینه الف نمره صفر، گزینه ب نمره یک، گزینه ج نمره ۲ و گزینه د نمره ۳ می گیرد. حداکثر نمره آزمودنی با این روش نمره گذاری برابر با ۸۴ خواهد بود. نجفی و همکاران (۱۳۷۹) پایایی آزمون سلامت روانی را با روش باز آزمایی ۰/۸۹ گزارش کرده اند. (احیا کننده، ۱۳۸۷). احیا کننده و دیگران (۱۳۸۷) ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آورده اند (احیا کننده و دیگران، ۱۳۸۷). گلدبرگ و ماریسی (۱۹۸۹) این پژوهش ها را فرا تحلیل کردند که در آن با توجه به واریانس به تخمینی از پایایی، ضریبی داده شده است: نتایج نشان داد که متوسط حساسیت پرسشنامه برابر ۰/۸۴ (بین ۰/۷۷ تا ۰/۷۷) و متوسط ویژگی آن برابر با ۰/۸۲ (بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۵) است (گلدبرگ، به نقل از غضنفری، ۱۳۸۲). آوری بیگب و جورج، در نیجریه اعتبار شکل ۲۸ ماده ای را در یک گروه ۲۷۷ نفری ارزیابی کردند و پایایی آن را ۰/۸۲ و روایی آن را ۰/۸۵ به دست آوردند. (هومن ۱۳۸۰ به نقل از محسنی، ۱۳۸۵) ضریب پایایی کلی این پرسشنامه را ۰/۹۱ و ضریب پایایی خرده آزمون های آن را بین ۰/۵ گزارش کرده است. یزدان پناه ۱۳۷۵، به نقل از محسنی، ۱۳۸۵، پایایی این پرسشنامه را به روش همسانی درونی و با استفاده از ضریب کرونباخ برابر ۰/۸۴ به دست آورده است. همچنین آریا و همکاران، ۱۹۹۲، به نقل از جعفر نژاد (۱۳۸۲) در شیلی و شاماسوند (۱۹۹۶) به نقل از جعفر نژاد (۱۳۸۲) در هند پایایی سلامت روانی را با استفاده از روش کرونباخ به ترتیب ۰/۷۳ و ۰/۹۳ به دست آورده اند. جعفر نژاد و مرادی (۱۳۸۲) پایایی این پرسشنامه را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آوردند. مولوی و همکاران (۱۳۸۲) به نقل از نجات، ۱۳۸۵، در پژوهشی ضریب آلفای کرونباخ (همانگی درونی) پرسشنامه سلامت روانی را ۰/۹۳ گزارش کرده اند و هیچ یک از مواد این پرسشنامه رابطه منفی یا نزدیک به صفر با نمرات کل نداشتند. (مولوی و همکاران، ۱۳۸۲، به نقل از نجات، ۱۳۸۵). آقا یوسفی و همکاران (۱۳۸۷) پایایی این پرسشنامه را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ گزارش نمودند. (آقایوسفی و همکاران، ۱۳۸۷).

یافته ها :

در این قسمت به بیان یافته های پژوهش شده و بدین منظور در ابتدا به آمار توصیفی و سپس به آمار استنباطی در مورد فرضیه ها پرداخته شده است.

فرضیه اول : بین استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۲: ضریب همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
P<	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۰	استرس شغلی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۳	سلامت روانی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است ($P < 0/01$) لذا این مقادیر معنادار شده و بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری و بین سلامت روانی و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۳: همبستگی بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰۱	-۰/۴۰	استرس شغلی
		فرسودگی شغلی

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است ($P < 0/01$) لذا این مقادیر معنادار شده و بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین استرس شغلی و سلامت روانی رابطه معنا داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۴: همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روانی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	استرس شغلی سلامت روانی
۰/۰۰۰۱	-۰/۶۰	

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است ($P < 0/01$) لذا این مقادیر معنادار شده و بین استرس شغلی و سلامت روانی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی رابطه معنا داری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول شماره ۵: همبستگی بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	فرسودگی شغلی سلامت روانی
۰/۰۰۰۱	۰/۵۳	

با توجه به جدول فوق می توان متوجه شد که ضرایب همبستگی معنادار شده است ($P < 0/01$) لذا این مقادیر معنادار شده و بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

فرضیه پنجم: استرس شغلی می تواند فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه استفاده گردیده است.

جدول شماره ۶: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی به روش

همزمان

$p <$	T	β	$P <$	F	R^2	R	استرس شغلی	متغیر های پیش بین
۰/۰۰۰۱	-۶/۰۳	-۰/۳۹۹	۰/۰۰۰۱	۳۶/۴	۰/۱۶	۰/۳۹۹		

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F معنادار گردیده ($P < 0/01$) است. و با توجه به سطوح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای متغیر استرس شغلی معنادار شده است ($P < 0/01$). یعنی اینکه متغیر استرس شغلی می تواند

فرسودگی شغلی را پیش بینی نماید. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این متغیر ها (۰/۱۶) است، یعنی این متغیر می تواند ۱۶ درصد واریانس متغیر فرسودگی شغلی را پیش بینی کند.

فرضیه ششم: استرس شغلی می تواند سلامت روانی را پیش بینی کند.

برای بررسی این سوال از رگرسیون چند گانه استفاده گردیده است.

جدول شماره ۷: جدول تحلیل واریانس و مشخصه های آماری رگرسیون بین استرس شغلی و سلامت روان به روش همزمان

p<	T	β	P<	F	R ²	R	استرس شغلی	متغیر های پیش بین
۰/۰۰۰۱	-۱۰/۳	-۰/۵۹۷	۰/۰۰۰۱	۱۰۶/۹	۰/۳۵	۰/۵۹۷		

همانگونه که مشاهده می شود مقدار F معنادار گردیده (P<۰/۰۱) است. و با توجه به سطوح معناداری ستون آخر می توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای متغیر استرس شغلی معنادار شده است (P<۰/۰۱). یعنی اینکه متغیر استرس شغلی می تواند سلامت روانی را پیش بینی نماید. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این متغیر ها (۰/۳۵) است، یعنی این متغیر می تواند ۳۵ درصد واریانس متغیر سلامت روانی را پیش بینی کند.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال بررسی رابطه استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس بوده است. جهت بررسی این رابطه ها از آزمون های آماری ضریب همبستگی، ضریب تعیین، واریانس، رگرسیون چندگانه استفاده گردید. نتایج پژوهش حاکی از آن است که ارتباط معنی داری استرس شغلی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس وجود دارد. بنابراین فرضیه های پژوهش تایید می گردد. نتایج این فرضیه ها با نتایج پژوهش های دلاور و زلفی (۱۳۹۰)، خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷)، عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۸۶)، صابری و همکاران (۱۳۸۷)، رستمی و دیگران (۱۳۸۷)، ناستی زایی و همکاران (۱۳۸۷)، الهیاری و پادیاد (۱۳۸۹)، شعبانی بهار و کونافی (۱۳۹۱)، بخشی سورجانی (۱۳۸۹)، سرمدی و همکاران (۱۳۸۸)، بیرامی و همکاران (۱۳۹۰)، حمید و همکاران (۱۳۹۰)، بحری و همکاران (۱۳۸۲)، محمدی (۱۳۸۵) صابری و همکاران (۱۳۸۷)، رستمی و همکاران (۱۳۸۷)، بهنیا (۱۳۷۸)، دهشیری (۱۳۸۳)، هاشم زاده و همکاران (۱۳۷۹)، عبدی ماسوله و همکاران (۱۳۸۶)، نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، دانیل (۲۰۰۰)، سری وستاوا (۱۹۹۱)، آلجا (۱۹۹۷)، بارک (۱۹۸۹)، جاکوب بینز و شارون ویلمن (۲۰۰۸) هم خوانی دارد.

نتایج تحقیق نشان داد که ضرایب همبستگی بین متغیرهای استرس شغلی با فرسودگی شغلی معنادار شده و بین آنها رابطه معکوس و معناداری موجود دارد. همچنین بین سلامت روانی و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. سلامت روانی کارکنان به دلایل متعددی نسبت به سایر اقشار کارکنان در معرض خطر است که از مهمترین این دلایل می توان به ماهیت استرس زای این حرفه فشار کاری سروکار داشتن به ارباب رجوع، عدم ثبات در محیط کار و تغییرات پست های سازمانی کارکنان و همچنین عوامل فردی اشاره کرد و با توجه به این که بیش از نیمی از این شغل را زنان تشکیل می دهند که علاوه بر وظایف که در محل کار انجام آن می باشند مسئولیت خانه داری نگهداری فرزندان و سایر امور متفرقه را بر عهده دارند. از طرف دیگر می توان به این مساله اشاره کرد که مردان علاوه بر مسائل شغلی بیشترین مسئولیت های خانواده را عهده دار هستند بنابراین فشار روانی اجتماعی بیشتری به آنها وارد می شود. در توضیح این مطلب می توان گفت که با افزایش سن

تجربه کاری افراد در برخورد با مسائل شغلی افزایش می‌یابد و بنابراین کم‌تر فرسوده می‌شوند. و یا اینکه فرسودگی در سال‌های اولیه زندگی شغلی و در افراد جوان‌تر به دلیل عدم انطباق خود با شرایط جدید رخ می‌دهد. در ارتباط با سابقه کار نشان داده شد که افراد با سابقه کار کم‌تر، میزان فرسودگی شغلی بالاتری دارند. توجه به این که فرسودگی شغلی عوارض مختلف هیجانی جسمانی و روانی ایجاد می‌کند بنابراین چنین عاملی می‌تواند در سلامت روانی افراد موثر می‌باشد. از طرف دیگر در مورد سلامت روان نیز می‌توان گفت که ترکیب پیچیده‌ای از عوامل مختلف در این زمینه دخیل هستند. امروزه محققان توصیه می‌کنند که در بررسی سلامت روانی باید هم متغیرهای مربوط به محیط کار یا عوامل سازمانی و هم متغیرهای خارج از محیط کار از جمله عوامل فردی در نظر گرفته شود. از عوامل مربوط به محیط کار می‌توان به شرایط کاری، بارکاری، ساعات کار، ارتباطات بین فردی، رضایت شغلی، و امنیت شغلی اشاره کرد. و از عوامل فردی موثر بر سلامت روانی می‌توان به ویژگی‌های دموگرافیک ویژگی‌های شخصیتی تعادل بین کار و زندگی حمایت خانواده و دوستان اشاره کرد. و از آنجا که شیوع مشکلات در زمینه سلامت روان در بین کارکنان بیشتر از جمعیت عمومی می‌باشد بنابراین می‌توان به اهمیت نقش عوامل سازمانی در این زمینه پی برد. بسیاری از محققان معتقدند که این مداخلات مانند ترغیب کار گروهی شرکت دادن پرسنل در تصمیم‌گیری‌ها حمایت‌های شغلی کاهش تعارضات و ابهام‌های شغلی و افزایش کنترل بر رخدادهای شغلی همچنین مداخلات روان‌شناختی جهت کاهش استرس‌های شغلی و افزایش سازگاری در محیط کار نه تنها باید در محیط کار انجام گیرد بلکه آموزش آنها جزو برنامه‌های آموزشی کارکنان باشد تا کارکنان بتوانند از سلامت روان برخوردار گشته و به امنیت شغلی بالایی دست یابند. نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط میان فرسودگی شغلی و سلامت روان میان معلمان نشان می‌دهد که نمره بالا در فرسودگی شغلی سبب به خطر افتادن سلامت روانی افراد می‌شود. به علت وجود رابطه‌ای علی میان فرسودگی شغلی و سلامت روانی، خستگی عاطفی موجب کاهش قدرت سازگاری فرد در برابر عوامل فشارزا شده و این امر موجب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمی می‌شود که سلامت افراد را به خطر می‌اندازد. همچنین مسخ شخصیت سبب شکل‌گیری و گسترش نوعی نگرش منفی و بروز پاسخهای هیجانی غلط در ارتباط با افراد و محیط زندگی فرد گشته و سرانجام موجب اختلالات روانی می‌شود. در خصوص فقدان موفقیت فردی می‌توان گفت که اصولاً کارایی این خرده‌مقیاس در زمینه موقعیتهای استرس‌زای شغلی مورد تردید است. خستگی عاطفی یکی از مهمترین خرده‌آزمون‌های مسخ است. خستگی عاطفی قلب نیمرخ فرسودگی شغلی است. اگر کارکنان یک موسسه دچار خستگی عاطفی باشد کمتر می‌توانند خود را به ارباب رجوع نشان دهند. اگر بخواهیم وجه مثبت خستگی عاطفی را در نظر داشته باشیم باید معادل آن واژه انرژی را قرار دهیم. این مورد به این معناست وقتی فردی در آزمون مسخ نمره بالایی در خستگی عاطفی کسب می‌کند با کاهش انرژی روبه‌روست. خستگی مهمترین بعد فرسودگی شغلی است. مسخ، مورد فوق را تایید می‌کنند. نتایج به دست آمده مبنی بر وجود همبستگی مثبت میان خرده‌مقیاسهای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با اختلالات روانی در زمینه رابطه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با متغیرهای سلامت روانی با تمام یا بخشی از پژوهشهای موافق است و نشان می‌دهد که فشارهای روانی ناشی از شرایط کاری تأثیری به‌سزایی در سلامت جسمی و روانی افراد دارد. نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی با سلامت روانی رابطه معناداری دارد. کارکنانی که فرسودگی شغلی دارند کار و فعالیت سازمانی خود را با شور و اشتیاق انجام نمی‌دهد، یکدیگر را دوست ندارند، به کار خود عشق نمی‌ورزند، به یکدیگر کمک نمی‌کنند و نسبت به سازمان خود احساس غرور و افتخار نمی‌کنند. این ویژگی‌ها جوی را به وجود می‌آورد که سرشار از عدم اعتماد و دوستی است بنابراین برای آن‌ها یک محیط مثبت فراهم نمی‌گردد. محیط کار منفی با فرسودگی شغلی مرتبط است و حمایت نمی‌تواند. در مجموع نتیجه می‌گیریم که این پژوهش میزان فرسودگی شغلی و سلامت روانی کارکنان مشخص می‌کند و با به‌کاربردن نتایج این پژوهش در سازمان‌های دولتی این امکان فراهم می‌شود و که کسانی که در آینده به شغل کارمندی روی می‌آورند با استرس شغلی و فرسودگی شغلی و آگاه شوند و شرایطی بهتر برای سلامت روانی آنان فراهم می‌شود.

منابع:

- امین شایان جهرمی ، شاپور ، امینی ،جعفر ، جاهدی ، اسکندر (۱۳۹۳)، مبانی مدیریت ، شیراز : انتشارات کوشا مهر ، چاپ اول.
- احیا کننده ، منیژه ، شفیع آبادی ،عبد اله ، سودانی ،م(۱۳۸۸)، رابطه سلامت و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان ، مجله علمی - پژوهشی دانش و پژوهشی اندیشه و رفتار ، ۳(۱۰)، ۱۰۸-۹۹.
- الهیاری ، ط. پادیاد،ک(۱۳۸۹)، بررسی ارتباط بین سلامت عمومی با فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستان های دولتی و مراکز بهزیستی شهر تهران ، فصل نامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی ، ۴: ۱۵۰-۱۳۶.
- آقاییوسفی ،علیرضا ، بهروزیان ،سحر ،سعدی پور ،اسماعیل (۱۳۸۷)، رابطه ویژگی های شخصیتی و هوش هیجانی با سلامت روان افراد مبتلا به فنیل کنونوریای تحت درمان ، فصل نامه پژوهش در حیطه کودکان استثنایی ، سال هشتم ،شماره ۴ ، ۱۳۸۷ ، ۳۸۱-۳۷۰.
- بخشی سورجانی ، ل (۱۳۸۹)، رابطه هوش هیجانی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی دبیران ، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق بهبهان ، فصل نامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی ، ۶(۱)، ۵۹-۳۷.
- بحری بینا باج ،نرجس ، مقیمیان ،مریم ،عطار باشی،مریم ،قرچه،معصومه(۱۳۸۲)، بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و سلامت روانی در حرفه مامایی و پرستاری ، افق دانش ، مجله دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشت درمانی گناباد ، دوره ۹، بهار و تابستان ، شماره ۱۰۴: ۹۹-۱۰۴.
- بدری گرگوری،رحیم(۱۳۷۴) ، سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم های مقابله ای ، پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تربیت مدرس.
- بهنیا ، غلامرضا (۱۳۷۹)، رابطه فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در بین دبیران مرد دروس ریاضیات ، علوم اجتماعی ، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷، اهواز ، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان ، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.
- بیرامی ،منصور ،هاشمی ، تورج، قهرمان زاده ،علی،علائی،پروانه(۱۳۸۹)، بررسی رابطه سلامت روان شناختی و هوش هیجانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان های دولتی تبریز ،فصل نامه تحقیقات علوم رفتاری ،دوره ۹، شماره ۲

- حمید ، ن ، چرخ آبی، م، امان اله نژاد، م(۱۳۹۰) ، ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستان های وابسته به دانشگاه جندی شاپور اهواز ، فصلنامه تازه های روان شناسی و سازمانی ۲(۶)، ۹-۱۶.
- خاکپور ، رضا ، بی رشک ، بهروز (۱۳۷۷) ، بررسی میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی در مشاوران روان درمانگران، مجله اندیشه و رفتار ، شماره ۳.
- دهشیری ، غ(۱۳۸۳)، بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه ، مجله تازه های پژوهش و مشاوره ، ۶۴-۳-۵۳.
- رضائیان ، علی (۱۳۸۹) ، مدیریت فشار روانی ، تهران ، انتشارات راه.
- رستمی ، علی رضا (۱۳۸۷) ، بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی ، فصل نامه سلامت کار ایران ، شماره ۳ و ۴.
- ساراسون ، ایروین جی. ساراسون، باربارا آر(۱۹۹۱). روان شناسی مرضی(ترجمه بهمن نجاریان و همکاران ، جلد اول ، تهران ، انتشارات رشد.
- ساعتچی ، محمود(۱۳۸۸) ، بهداشت روانی در محیط کار ، تهران ، نشر ویرایش.
- سلطانی ، ایرج ، روحانی ، عباس (۱۳۸۱) فرسودگی شغلی در موسسات تولیدی و صنعتی ، مجله تدبیر ، شماره ۱۰۹.
- ساعتچی ، محمد (۱۳۷۶) ، مدیریت در دام اضطراب و فشار روانی ، نشریه مدیریت دولتی ، دوره جدید ، شماره ۴.
- شعبانی بهار ، غلامرضا ، کونانی ، محمد زمان (۱۳۹۱) ، رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان ، فصل نامه پژوهش های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی ، سال دوم ، شماره ۳ ، تابستان ۹۱.
- صابری ، سید مهدی(۱۳۸۷) ، رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی قضات و دادیاران شاغل در مراجع قضایی شهر تهران ، مجله علمی پزشکی قانونی ، شماره ۲ ، ۹۸-۹۲.
- عبدی، ماسوله (۱۳۸۶) ، بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روانی پرسنل پرستاری بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران ، مجله دانشکده پزشکی ، دانشگاه علوم پزشکی تهران ، دوره ۶۵ ، شماره ۶-۶۵ ، ۷۵.
- فرح بخش ، سعید (۱۳۸۸) ، مدیریت روابط انسانی سازمان های آموزشی ، تهران ، انتشارات آیپژ.

- فولاد بند ،فرزانه (۱۳۸۵)،**خستگی شغلی ،علل و راه حل ،**هفته نامه سلامت ،شماره ۱۰۶.
- فخمی،فرزاد(۱۳۸۷)، **مدیریت فشار عصبی و تعارض در سازمان،** تهران: نشر هستان. چاپ دوم
- مورهد ، گریگوری ، گریفین،ر(۲۰۰۱)، **رفتار سازمانی ،**(ترجمه مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده)، تهران: انتشارات مروارید.
- محمدی ، شهناز(۱۳۸۵)، **فرسودگی شغلی و سلامت روان شناختی در دبیران ،**فصل نامه روان شناسان ایرانی ،شماره ۹.
- نجفی و همکاران (۱۳۷۹)، **رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته ای اصفهان ،** مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد ، دوره دوم ،شماره ۳۴،۴۱-۲. تابستان ۷۹.
- ناستی زایی ، ناصر ،واعظی ،مظفرالدین ،ملازهی،اسماء، هزاره مقدم ،مهدیه (۱۳۸۷)، **بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت عمومی در کارکنان اداره کل مخابرات شهر زاهدان ،**فصل نامه پژوهشی دانشکده بهداشت یزد ، سال هفتم ،شماره سوم و چهارم ،پاییز و زمستان ۱۳۸۷.
- هاشم زاده ،ایرج،اورنگی ،مریم ، بهره دار ، محمدجعفر (۱۳۷۹)، **استرس شغلی و رابطه آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان های شهر شیراز ،** فصل نامه اندیشه و رفتار ، سال ششم ، شماره ۲ و ۳، ۶۲-۵۵.

Reference:

-Adler,A.(1973).**Individual psychology.**New Jersey: Little field,Admas & co.

-Freundenberger(1975). **The staff burnout syndrome in alternative situations.****Psychotherapy: theory,research and practice**,No.1,Vo1.4.

-Jahnda.M.(1985)**Current concepts of positive mental health.**NEW YORK: Basic books.Inc.



-Lazarus.R.(1988) **Coping theory and research**.Psychosomatic medicine,Vol.55,pp.47-234.

-Taggi, O.P.(1984) **Mental tension and its cure**. New Delhi: Orient Paperbacks-

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



PROPOSAL
پروپوزال

پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی



روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین
روش تحقیق و مقاله نویسی علوم انسانی



ISI
Scopus

آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

دکتره تهرانی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو