

بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان یک زندان مرکزی

The Relationship between Burnout and General Health of Employees in Central Prison

تاریخ پذیرش: ۹۳/۲/۵

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۱۰

Rezaie H. MSc[✉], Darake M. MSc, Nooripor R. MSc

حسن رضایی[✉]، محسن درکه^۱، رقیه نوری پور لیاولی^۲

Abstract

Introduction: Working in prison is one of the most stressful vocations which harms general health of employees and is reason for burnout. The aim of present study is to investigate burnout and general health in employees of Kermanshah central prison.

Method: The present study is expressive and kind of correlation. Its population includes all employees of central prison in years 2011 weather guard officers or employee staff and was 118 persons, all these people were selected as sample. The participations answered General Health Questionnaire and Geldard's burnout scale and constructed based researcher of demographic inventory which data were analyzed by regression method.

Results: Data showed that there is positive significant of relation between vocational stress and main score of mental health that is significant in level of $p < 0.01$. There was significant relation between burnout and bodily signs and stress in level of $p < 0.05$ and there was significant relation between burnout with depression in of level $p < 0.01$ but there was no significant relation between burnout with social activity subscale.

Discussion: According to the results, we can say stressful jobs, including working in a prison mental health repercussion.

Keywords: burnout, mental health, prison employees

چکیده

مقدمه: کار در زندان یکی از پراسترس‌زاترین مشاغل است که سلامت روانی کارکنان را به مخاطره می‌اندازد و باعث فرسودگی شغلی افراد می‌گردد. هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی در کارکنان یک زندان مرکزی است.

روش: پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان یک زندان مرکزی در سال ۱۳۹۰ اعم از افسرنگهبان و کارمندان ستادی که بصورت مستقیم با افراد زندانی سر و کار دارند به تعداد ۱۱۸ نفر می‌باشند. کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرکت‌کنندگان به پرسشنامه‌های سلامت روانی گلدبرگ و فرسودگی شغلی گلدارد و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی محقق ساخته پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از روش آماری رگرسیون تجزیه و تحلیل شد.

نتایج: یافته‌های پژوهشی نشان داد که بین استرس شغلی و نمره کلی سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که این مقدار در سطح $P < 0.01$ معنادار بود. بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های علائم جسمانی و اضطراب رابطه در سطح $P < 0.05$ و بین فرسودگی شغلی با افسردگی رابطه در سطح $P < 0.01$ معنادار بود اما بین فرسودگی شغلی با خرده مقیاس عملکرد اجتماعی رابطه معنادار مشاهده نگردید.

بحث: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت مشاغل پراسترس از جمله کار در زندان سلامت روانی افراد را به مخاطره می‌اندازد.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، سلامت روان، کارکنان زندان

[✉] **Corresponding Author:** University lecturer and Research Council Kermanshah Central Prison, Iran
E-Mail: rezaee165@gmail.com

[✉] مدرس دانشگاه و دبیر شورای تحقیقات زندان مرکزی کرمانشاه، ایران
۱- گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، کرمانشاه، ایران
۲- گروه مشاوره، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

مقدمه

تاکنون تعاریف متعددی از سلامت روانی ارائه شده است؛ فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، شناخت منطقی از خود و محیط اطراف از جمله دیدگاه‌های مربوط به سلامت روانی است. در مقابل، گروهی سلامت روانی را در واقع مساوی با فقدان بیماری روانی می‌دانند (پوآل^۱، ۲۰۰۵). بدون تردید، توجه به بهداشت روانی در تمامی عرصه‌های زندگی از جمله زندگی شغلی حائز اهمیت بوده و جای تأمل دارد. به گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۰) از هر سه نفر مستخدم یک نفر از کشمکش بین کار و محیط خانواده به عنوان بزرگترین مشکل زندگی یاد می‌کند (ای لو^۲، ۲۰۰۲). ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمان‌ها به نیروهای سالم؛ جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر به‌سزایی دارد. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت روانی را به مخاطره انداخته؛ اهداف سازمانی را تهدید و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نماید (به نقل از علوی و همکاران، ۱۳۸۸). کار در زندگی هر فرد، بخش مهمی

از حیات وی به شمار می‌آید که صرف نظر از کسب درآمد می‌تواند تعداد زیادی از نیازهای اساسی افراد مانند نیازهای روانی و جسمی و پیوندهای اجتماعی را برآورده سازد. با این همه ممکن است کار، منبع عمده فشار روانی نیز باشد (دهشیری، ۱۳۸۳). یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی - سازمانی را به خود معطوف ساخته، ازپادآمدن در شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۲). فرودن برگر، پدر مفهوم فرسودگی شغلی، معتقد است که سندرم فرسودگی، خود را به صورت علائم مختلف نشان می‌دهد که این علائم و شدت آنها از یک شخص به شخص دیگر تفاوت دارد و تقریباً یک سال بعد از این که فرد در یک اداره یا مدرسه کار می‌کند شروع می‌شود (باهلرولند^۳، ۲۰۰۳). مازلاک و همکارانش فرسودگی شغلی را یک ساختار چند بعدی می‌دانند که از سه مولفه مربوط به هم تشکیل شده که عبارتند از تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی که به از دست دادن انرژی‌های عاطفی شخص مرتبط است. مولفه دوم مسخ شخصیت و مولفه سوم فرسودگی عدم موفقیت فردی است که در آن فرد احساس می‌کند عملکردش همراه با موفقیت نیست (بک و جاسون^۴، ۲۰۰۲). فرسودگی شغلی اشاره به یک وضعیت خلقی و عاطفی دارد، یک افت انرژی که معمولاً در مشاغل کمک‌کننده به دیگران دیده می‌شود. این حالت، با یک غم و اندوه، شک و تردید به آینده‌کاری، آرمان‌ها و عقاید همراه است (تاپین^۵، ۲۰۰۱). حساسیت؛ استرس و رویدادهای منفی، خشم و عصبانیت و تلاش‌های افراطی برای غلبه بر مشکلات و شرایط ناهمگون محیطی، یکی از مراحل مهم فرسودگی محسوب

می‌شود که نتیجه آن ناکامی است (صابونچی^۶ و لاند، ۲۰۰۵). اخیراً شواهد پژوهشی فراوان حکایت از آن دارند که فرسودگی بر سلامت جسمانی نیز تأثیر منفی دارد و علاوه بر آن، به عنوان یک عامل خطر ساز برای بروز بیماری‌های جسمانی و اختلالات بدنی شناخته شده است (شیروم^۷، علامید، توکد، برلینر و شاپیرا، ۲۰۰۵). علاوه بر اثرات زیانبار فرسودگی شغلی بر سلامت جسمانی و روانی افراد، سازمان‌ها نیز از پیامدهای فرسودگی شغلی رنج می‌برند؛ از جمله می‌توان به کاهش عملکرد کارکنان، ترک شغل، کاهش تعهد سازمانی، کاهش خشنودی شغلی، افزایش هزینه‌های مربوط به بهداشت و سلامتی کارکنان، کاهش خلاقیت و ذهن‌انگیزی در محیط کار، فقدان مشکل‌گشایی و نوآوری اشاره کرد (شیروم، ۲۰۰۳). کاسپینگر و همکاران (۲۰۰۱) نشان دادند که فرسودگی شغلی پدیده‌ای کاملاً مرتبط با شرایط کاری است. شواهد تجربی بیانگر این حقیقت است که حالت شدید فرسودگی شغلی، هزینه‌های کلانی برای سازمان‌ها و افراد در پی دارد و از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری می‌کاهد (توگیا^۸، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش بارون برن^۹ (۲۰۰۴) مبین آن است که فرهنگ سازمانی بورکراتیک منشاء بروز واکنش‌های منفی، نارضایتی، فشارهای روانی و استرس است که منجر به فرسودگی شغلی و تضعیف سطح سلامت روان می‌گردد.

یکی از این شغل‌های استرس‌زا که معمولاً برای کارکنان فرسودگی شغلی را به همراه دارد، کار در زندان است. زندان به عنوان محیطی برای نگهداری افراد بزهکار و سارق برای کارکنان بسیار استرس‌زا می‌باشد چرا که

علاوه بر مسائل امنیتی در زندان که کارکنان مستلزم به اجرای آن می‌باشند افراد زندانی نیز از نظر سلامت روان و اختلالات روانی در سطح پایین‌تری از افراد معمولی اجتماع می‌باشند. برای مثال ۶۷۰ مورد خودکشی در سال ۲۰۰۶ و تعداد ۲۲۳۲۴ مورد خود-زنی طی سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۶ در زندان‌ها ثبت گردیده است.

امروزه در اکثر زندان‌های انگلستان تیم‌هایی از کارکنان زندان، وظیفه حمایت از زندانیانی دارند که دارای مشکلات روانی حاد هستند (به نقل از عیث‌پور و همکاران، ۱۳۸۹). همین مسائل خود باعث ایجاد فشار روانی مضاعف بر کارکنان در زندان شده و باعث ایجاد مشکلات روانی و فرسودگی شغلی آنان می‌شود. با توجه به مطالب بیان شده، پژوهش حاضر در تلاش است تا رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی و مولفه‌های آن را بررسی نماید.

روش

پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل ۱۱۸ نفر از کارکنان یک زندان مرکزی در سال ۱۳۹۰ بود که به صورت مستقیم با افراد زندانی سروکار داشتند. کلیه افراد جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل:

پرسشنامه سلامت روان (GHQ): توسط گلدبرگ (۱۹۷۲) ساخته شد. نسخه اصلی پرسشنامه ۶۰ سوالی می‌باشد. اما تعدادی از نسخه‌های کوتاه‌تر نیز تهیه شده که مهمترین آنها ۲۸، ۳۰ و ۱۲ سوالی می‌باشد. پرسشنامه به کار برده شده در این پژوهش ۲۸ سوالی است. این پرسشنامه دارای ۴ زیر مقیاس است: خرده مقیاس نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، نارسا کنش‌وری اجتماعی و افسردگی. از این آزمون برای هر

آمد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد: این پرسشنامه توسط گلدارد (۱۹۸۹) ابتدا جهت سنجش میزان فرسودگی مشاوران تهیه شد. در حال حاضر در بسیاری از پژوهش‌های داخلی و خارجی از این پرسشنامه جهت سنجش فرسودگی ناشی از کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار دارای ۴۰ عبارت است که احساس فرد را نسبت به کارش نشان می‌دهد. به عبارت دیگر این پرسشنامه نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه در معرض خطر فرسودگی ناشی از کار هستند. این پرسشنامه در تحقیقات متعددی به کار رفته و پایایی آن محاسبه گردیده است. از جمله خاکپور و بیرشک ضریب پایایی ۰/۸۶ و عرفانی ضریب پایایی ۰/۷۶ را گزارش نموده‌اند. در مطالعه اسفندیاری ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ به دست آمد (به نقل از اسفندیاری، ۱۳۸۰).

فرد ۵ نمره به دست می‌آید که ۴ نمره آن مربوط به خرده مقیاس و یک نمره مربوط به نمره کلی می‌باشد. در نتیجه نمره هر فرد در هر خرده مقیاس از ۰-۲۱ و در کل ۰-۸۴ خواهد بود (آشتیانی و داستانی، ۱۳۸۸). در بررسی گلدبرگ و ویلیامز اعتبار تصنیفی برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ گزارش شده است. در مطالعه ضریب اعتبار نسخه فارسی پرسشنامه ۲۸ ماده‌ای سلامت روان با روش باز آزمایی در سطح ۰/۰۱ معنادار است (پالاهنگ، ۱۳۷۴). برای مقیاس‌های علائم جسمانی ۰/۸۵، اضطراب و بی‌خوابی ۰/۷۸، اختلال در عملکرد اجتماعی ۰/۷۹، افسردگی و خیم ۰/۹۱ و کل پرسشنامه ۰/۸۵ به دست آمده است (بهمنی و عسگری، ۱۳۸۵). در پژوهش دیگری که توسط رشیدی (۱۳۸۶) بر روی یک گروه ۱۰۰ نفری از دانش‌آموزان شهر تهران صورت گرفت، از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۹۳ به دست

یافته‌ها

جدول ۱- اطلاعات دموگرافی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه

جنسیت	تعداد	فراوانی درصدی
زن	۲۰	۱۶/۹۴
مرد	۹۸	۸۳/۰۶
کل	۱۱۸	۱۰۰
وضعیت تأهل		
مجرد	۴	۳/۳۶
متأهل	۱۱۴	۹۵/۷۶
کل	۱۱۸	۱۰۰
وضعیت تحصیلات		
دیپلم	۳۲	۲۶/۸۸
فوق دیپلم	۱۰	۸/۴
لیسانس	۶۱	۵۱/۲۴
فوق لیسانس و پزشک	۱۵	۱۲/۷

و ۱۱۴ نفر متأهل و بیشترین فراوانی مقطع تحصیلی لیسانس با ۵۱/۲۴ در میان کارکنان بوده است.

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌گردد ۹۸ نفر از شرکت‌کنندگان مرد و ۲۰ نفر زن بودند، ۴ نفر مجرد

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
فرسودگی شغلی	۱۱۸	۱۵۶/۵۲	۳۱/۸۴
سلامت روان	۱۱۸	۱۸/۷	۸/۴۴
علائم جسمانی	۱۱۸	۵/۳۴	۲/۹۱
اضطراب	۱۱۸	۵/۴۴	۳/۴۷
عملکرد اجتماعی	۱۱۸	۶/۱۶	۲/۴
افسردگی	۱۱۸	۱/۷۸	۳/۱۸

اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ درج گردیده است.

جدول ۳- رگرسیون محاسبه شده برای متغیر پیش‌بین و ملاک

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب همبستگی	R ²	f	سطح معناداری
سلامت روان	فرسودگی شغلی	۰/۳۶	٪۱۳	۷/۱۹	۰/۰۰۹*
علائم جسمانی	فرسودگی شغلی	۰/۳۹	٪۸	۴/۴۵	۰/۰۲**
اضطراب	فرسودگی شغلی	۰/۳۴	٪۶۲	۳/۱۵	۰/۰۴**
عملکرد اجتماعی	فرسودگی شغلی	۰/۲۰	٪۴	۲/۰۷	۰/۰۷۸***
افسردگی	فرسودگی شغلی	۰/۳۵	٪۱۲	۶/۷۷	۰/۰۰۰*

* معنا داری در سطح $P < 0.01$

** معناداری در سطح $P < 0.01$

*** معنا دار نیست.

سلامت روان ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. همین‌طور بین دیگر خرده‌مقیاس‌های آزمون سلامت روانی گلدبرگ یعنی علائم جسمانی، اضطراب، عملکرد اجتماعی و افسردگی، این ارتباط مثبت و معنادار بود؛ که براساس یافته‌ها می‌توان پذیرفت که کار در محیط‌های پر استرس از جمله زندان باعث به خطر افتادن سلامت روانی افراد شاغل می‌شود. شرایط پر استرس در مشاغل نظامی و امنیتی بسیار بالا می‌باشد و زندان نیز به داشتن فضای نیمه امنیتی و حفاظتی، مشابه مراکز نظامی است.

مهمترین هدف روانشناختی در محیط‌های نظامی - امنیتی کنترل استرس در شرایط بحرانی و ارتقاء بهداشت روانی کارکنان در این مراکز است. مشاغل گوناگون، رابطه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم با بیماری‌ها دارند، این مشاغل مختلف، انسان را با مخاطرات

نتایج پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی با نمره کلی سلامت روان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این رابطه در سطح $\alpha = 0.1$ معنادار بود و بین فرسودگی شغلی با مولفه‌های سلامت روانی یعنی علائم جسمانی، اضطراب در سطح $\alpha = 0.5$ رابطه معنادار مشاهده شد و بین فرسودگی شغلی و افسردگی کارکنان رابطه در سطح $\alpha = 0.1$ معنادار بود اما بین فرسودگی شغلی با عملکرد اجتماعی رابطه معناداری وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر به منظور بررسی فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان (شیفتی و ستادی) زندان مرکزی کرمانشاه صورت گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین نمره کلی فرسودگی شغلی با نمره کلی

کم، پاداش کم در محیط کار را در ایجاد فرسودگی شغلی موثرخواند. در بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی در شغل‌های پراسترس، پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته از جمله مانز^{۱۳} (۲۰۰۱)؛ عطار (۱۳۸۰)؛ سی گال و مک دونالد^{۱۴} (۲۰۰۴)؛ الهیاری و پادیار (۱۳۸۹)؛ رحمانی و همکاران (۱۳۸۹)؛ عزیزی مقدم (۱۳۸۸)؛ علوی و همکاران (۱۳۸۸)؛ بخشی سورشجانی، احیا کننده، شفیع آبادی و سورانی (۱۳۸۷)؛ طوبانی، افکار و حق‌شناس (۱۳۸۸)؛ سرمدی انصار، عسکری و قنبری (۱۳۸۸) سلیمی، آزاد مرز آبادی و عابدی درزی (۱۳۹۱). نتایج تمام پژوهش‌ها حاکی از آن است که بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد یعنی فرسودگی شغلی باعث کاهش سلامت‌روان کارکنان و به مخاطره انداختن آن می‌گردد و این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسو است.

نتایج این پژوهش ارتباط مثبت و معناداری بین فرسودگی شغلی و سلامت روان با مولفه‌های آن پیش‌بینی کرد. براساس یافته‌های پژوهش می‌توان گفت که مشاغل پر استرس مانند کار در زندان و سایر مراکز نظامی و امنیتی در پایین آمدن سطح سلامت‌روان کارکنان آن مراکز موثر است. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد: کارگاه‌های آموزشی در زمینه مهارت زندگی (مدیریت استرس، ارتباط موثر، کنترل خشم و...) در جهت ارتقاء سطح سلامت روان کارکنان و خانواده‌های آنان در مراکز نظامی و امنیتی برگزار گردد. برگزاری اردوهای علمی-فرهنگی، زیارتی برای کارکنان و خانواده‌های آنان، استفاده از نیروهای متخصص در امر علوم روانشناختی جهت ارائه خدمات روانشناسی و مشاوره‌ای بهتر و

خاصی مواجه می‌کند که مقابله با آنها بستگی کامل به امکانات اجتماعی، اقتصادی و بهداشتی جامعه دارد. بسیاری از بیماری‌ها با شغل خاص ارتباط دارند و به دلیل جلوگیری از این بیماری‌هاست که جامعه محتاج به رعایت اصول بهداشتی خاصی می‌شود (محسنی، ۱۳۸۵).

یکی از این مشاغل طاقت فرسا کارکردن در زندان است. زندان به عنوان محیطی بسته جای نگهداری افرادی است که هر کدام به دلیل انجام جرائم مختلف در آنجا به سر می‌برند. این فضای بسته باعث ایجاد بیماری‌های مختلف جسمانی و روانی برای زندانیان می‌شود. اما این فشار روانی فقط مختص خود زندانی نیست بلکه شامل کارکنان زندان اعم از سربازان، نگهبانان و کارمندان زندان نیز می‌باشد. حضور در مکانی بسته و با رعایت اصول حفاظتی و امنیتی و سرکار داشتن با بعضی از افراد که حتی در زندان نیز دست از شرارت بر نمی‌دارند بسیار تنش‌زا است و سلامت روانی افراد را به مخاطره خواهد انداخت. انتظار می‌رود که نیروی انسانی در چنین مکانی دچار فرسودگی شغلی و دیگر مخاطرات سلامت روانی گردد. از عوامل مربوط به محیط کار که باعث ایجاد استرس شغلی می‌شود می‌توان به عوامل مربوط به محیط کار، شرایط کاری، بار کاری، ساعت کار، ارتباط بین فردی، رضایت شغلی و امنیت شغلی اشاره کرد. از عوامل فردی موثر بر سلامت روان می‌توان به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگی‌های شخصیتی، تعادل بین کار و زندگی، حمایت خانواده و دوستان اشاره نمود (آرفا^{۱۱}، ۲۰۰۳). باید گفت عوامل مربوط به محیط کار در فضای زندان بسیار نامناسب است که خود عاملی تهدید کننده بر سلامت روانی کارکنان زندان است. مسلسل^{۱۲} (۲۰۰۴) حجم کار زیاد، کنترل

کارکنان اداره آب و برق بهبهان. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، سال ششم، شماره اول، صفحات ۳۷-۵۹.

۶- بهمنی، بهرام؛ عسکری، علیرضا (۱۳۸۵). هنجاریابی ملی و ارزیابی شاخصهای روان سنجی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) برای دانشجویان علوم پزشکی ایران، مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان ایران، صفحات ۶۷-۶۲.

۷- پالانگ، حسین؛ براهنی، محمد نقی و همکاران (۱۳۷۴). بررسی اپیدمیولوژی اختلالات روانی شهر کاشان، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال دوم شماره (۴)، صفحات ۱۹-۴۷.

۸- ساعتچی، محمود (۱۳۸۲). روان شناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روان شناسی کار و روانشناسی صنعتی و سازمانها) چاپ چهارم، تهران انتشارات ویرایش.

۹- سرمدی انصار، حسین؛ عسکری، اردشیر؛ قنبری، سیروس (۱۳۸۹). سلامت روانی و فرسودگی شغلی، مولفه‌های اساسی مرتبط با حرفه معلمی، مجله پژوهش علوم انسانی، سال دهم، شماره ۲۶، صفحات ۱۸۶-۱۶۷.

۱۰- سلیمی، سیدحسن؛ مرزآبادی، آزاد؛ عابدی درزی؛ محمد (۱۳۹۱). بررسی سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان یک دانشگاه نظامی در سال ۱۳۸۹. مجله طب نظامی. دوره ۱۴، شماره ۴. صفحات ۲۸۱-۲۷۶.

۱۱- دهشیری، غلامرضا (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه، مجله تازه‌های پژوهش و مشاوره، شماره ۳، صفحات ۶۴-۵۳.

۱۲- رحمانی، فرناز؛ مهشید، مژگان؛ زمانزاده، وحید؛ رحمانی، فرزاد (۱۳۸۹). ارتباط سلامت عمومی، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستان‌های آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. نشریه پرستاری ایران. دوره ۲۳، شماره ۶۶، صفحات ۶۷-۵۶.

۱۳- رشیدی، فریبا (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی با درهای غیرمنطقی و کمرویی با سلامت روان دانش‌آموزان دختر پایه سوم دوره‌ی دبیرستان شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد رودهن.

۱۴- عزیزی مقدم، ابوبکر (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی

انجام این پژوهش بر روی کارکنان زن شاغل در سازمان زندان‌ها اشاره کرد. از محدودیت‌های خارج و تحت کنترل پژوهش می‌توان به همکاری نکردن برخی از کارکنان زندان در پاسخ دادن به پرسشنامه‌ها و محدود کردن جامعه آماری به کارکنان مرد شاغل در زندان اشاره نمود.

پی‌نوشت‌ها

- 1- Paula
- 2- Ilo
- 3- Buhler and land
- 4- Beck and Juson
- 5- Tappan
- 6- Saboonchi
- 7- Shirom
- 8- Togia
- 9- Baron Bern
- 10- Genral Health Questionnaire
- 11- Arafa
- 12- Masluch
- 13- Maunz
- 14- Siegall and Mc Donald

منابع

- ۱- احیاء کننده، منیژه، شفیق آبادی، عبدالله؛ سودانی، منصور (۱۳۸۸). رابطه سلامت و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، مجله علمی - پژوهشی دانش و پژوهشی اندیشه و رفتار، دوره سوم، شماره ۱۰، صفحات ۹۹-۱۰۸.
- ۲- الهیاری، طلعت؛ پادیداد، کبری (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین سلامت عمومی با فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستانهای دولتی و مراکز بهداشتی شهر تهران فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی شماره ۴، صفحات ۱۵۰-۱۳۶.
- ۳- آشتیانی، علی؛ داستانی، محبوبه (۱۳۸۸). آزمون‌های روانشناختی. چاپ سوم، تهران: انتشارات بعثت.
- ۴- اسفندیاری، علی (۱۳۸۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی کادر پرستاری شاغل در بیمارستانهای سنندج. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان، شماره ۲۱.
- ۵- بخشی سورجانی، لیلا (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و

- Wen klinwochenschr. 269-300.
- 26- Masluch, C (2001). Job burnout. *Annuaul, Renout. Journal of Occupational Behavior*, 99-113.
- 27- Shirom, A. and et al (2005). Burn out and health: current knowledye and research directions. In A. Anthoniou and C Cooper
- 28- Shirom, A (2003). Job-related burnout: A review. In J. Quick, and L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). Washington, DC: American psychological Association.
- 29- Togia, A (2005). Measurement of burn out and the influence of background character is tics in Greek academiclibrnaslibray management, vol, 26, No, 3.
- 30- Tappan; Ruthm. (2001). *Nursing leadership and manugment fourth edition* F.A.Davis company, pp509, 510.
- 31- Paula, B (2005). A compalative investigation of the predictors of work-related psychological well-being within police, five and amblence workers. *New Aealand Journal of psychology*; 34.
- 32- (Eds.) *New perspectives in occupational health* (vol. 20, pp. 269-309).
- 33- Siegall, M; and mc Donald, T (2004). *Person organization valu congruence, burout and diversion of versour personnel review*, VA 33, No, 3.
- 34- Saboonchi, FandLundh, L. G (2003) *Perfectionism, anger somatic health, and positive affect. Personality and individual differences*, 35(7). 1585-1599.
- سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران امور مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره ۳۶، صفحات ۲۲-۱.
- ۱۵- علوی، سید سلمان؛ جنتی فرد، فرشته؛ داوودی، علی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، شماره ۶، صفحات ۲۶-۲۱.
- ۱۶- عطار، حمید (۱۳۸۰). بررسی رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان مجتمع صنعتی، امنیتور روانپزشکی تهران، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال دوم، شماره ۳.
- ۱۷- غیث پور، ابوالفضل و همکاران (۱۳۸۹). مراقبت از سلامت روان در زندانها، ماهنامه اصلاح و تربیت، شماره ۱۰۱، صفحات ۱۲-۶.
- ۱۸- طوبایی، شهین؛ دقیق افکار، مریم؛ حق شناس، حسن (۱۳۸۸). رابطه فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روانی و ویژگی‌های شخصیتی دندانپزشکان، مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، دوره دهم، شماره چهار، صفحات ۳۵۶-۳۴۸.
- ۱۹- محسنی، منوچهر (۱۳۸۵). *جامعه‌شناسی پزشکی، انتشارات طهوری، چاپ هشتم.*
- 20- Arafa, M (2003). Predictor's psychological welleing in Alex and ia-Egypt. *Journal of Nurse Practice*, 9: 313-20.
- 21- Beck stead: Jason W. (2002). *Confirmatory factor analysis to the maslack burnout inventory among Florida nurses. International journal of nursing studies*. 39 pp 785.
- 22- Buhler; K. e. land, T. (2003). *Burnout and personality in intensive eare: An empirical study. Hospital to pics: research and perspectives on health care*, 81 cw 5-42 Retrieved.
- 23- Baron, B (2004). *Investigation eausallinks to barnout for elementary. Inter midiat, and secondary teachers. Canuda, onturio.*
- 24- ILO (2002). *Mental health in the work place: situation analysis (preliminary report)*. Geneva: USILO.
- 25- Maunz. S (2001). *Burn out syndrome in nursing: etiology, complicmeation, orevention.*