فصلنامه ایده های نوین روانشناسی

دوره ۱۳، شماره ۱۷ ، تابستان سال ۱۴۰۱

رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز در استان خوزستان

جعفر قنواتی نژاد[۱]

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز در استان خوزستان در سال ۱۴۰۰ صورت گرفت. روش پژوهش بر حسب هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده ها توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرسنل نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز در استان خوزستان بود که از این میان با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای ۲۰۰ نفر به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. روش جمع آوری داده ها بر اساس سه پرسشنامه استاندارد استرس شغلی (هریس، ۱۹۹۵)، فرسودگی شغلی (مسلش، ۱۹۸۱) و سلامت روان (گلدبرگ، ۱۹۷۲) انجام گرفت. پایایی پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن برای هر سه پرسشنامه بالای ۰.۷ به دست آمد. همین طور از روایی محتوا به منظور آزمون روایی پرسشنامه استفاده شد، که برای این منظور پرسشنامه ها به تأیید متخصصین مربوطه رسید. تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه ها از طریق نرم افزار SPSS در دو بخش توصیفی و استنباطی (آزمون همبستگی پیرسون، و رگرسیون چندگانه) انجام پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد که بین استرس شغلی و مولفه های آن با سلامت روان رابطه منفی معنادار وجود دارد همچنین بین فرسودگی شغلی و مولفه های آن با سلامت روان نیز رابطه منفی معنادار بود. بنابراین لازم است تدابیر و برنامه هایی برای افزایش سلامت روان سازمان به کار گرفته شود. این مسئله در سازمان نیروی انتظامی که با توجه به ماهیت ذاتی نقش و مسئولیت های حرفه اش با شرایط استرس و فرسودگی زیادی مواجه است، بسیار اهمیت دارد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، فرسودگی شغلی، سلامت روان

[۱] کارشناسي ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامي، واحد علوم و تحقیقات اهواز، اهواز، ایران (Kazem5039@gmail.com)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

مقدمه

استرس بیماری شایع قرن ۲۱ است که در شرایط مختلف بر انسان اثر می گذارد و مسئول ۳۰٪ از بیماری هاست که سالیانه هزینه ای معادل ۳۰۰-۴۰۰ میلیون دلار را در بر دارد و این رقم تنها بعد مادی مساله استرس را بیان می کند در حالیکه استرس تاثیرات به سزایی بر جوانب مختلف زندگی افراد می گذارد (لمبرت، مینور، ولز و هوگان[1]، ۲۰۱۶). تنیدگی یا استرس حالتی است که در اثر یک تغییر محیطی که به عنوان آسیب، چالش، یا تهدیدی برای تعادل پویای فرد تلقی می شود ایجاد شده، در این حالت بین توانایی فرد برای رفع نیازها و تقاضاهای موقعیت جدید یک عدم تعادل بطور واقعی یا تصوری بوجود می آید (چویی، محمد و کیم[2]، ۲۰۱۹). یکی از مهمترین منابع ایجاد کننده استرس در هر فردی شغل وی می باشد. امروزه استرس شغلی به مسئله ای شایع و پرهزینه در محیط کاری تبدیل شده است به طوری که سازمان ملل متحد آن را بیماری قرن بیستم نامید و در طی سال های اخیر هم سازمان جهانی بهداشت آن را مشکلی همه گیر اعلام کرد (مشتاق عشق، آقایی نژاد، پیمان، امیرخانی و چهره گشا، ۱۳۹۴). استرس شغلی به عنوان عدم تعادل بین نیازهای محیط کار و توانایی فردی برای سازگاری در نظر گرفته می شود (گیو، نی، لیو، لی و لیو[3]، ۲۰۱۹). اگر چه استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد ولی در حرفه هایی که با سلامتی انسان ها سروکار دارند این موضوع اهمیت و فراوانی بیشتری پیدا می کنند (کیم، شین، تسوکیاما و پارک[4]، ۲۰۲۰). چآو، جو، لیو و کیو[5] (۲۰۱۵)، نیز در تحقیقات خود نشان دادند، استرس در محل کار کارکنان مراقبت های بهداشتی، تحت تاثیر رضایت و عملکرد شغلی است. استرس شغلی یکی عوامل اساسی کاهش بهره وری در سازمانها و ایجاد عوارض جسمی و روانی کارکنان می باشد. استرس شغلی منجر به ترک شغل، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش تصمیم گیری صحیح به موقع، احساس بی کفایتی و کاهش کیفیت زندگی کاری می شود (کمیلی ثانی، اعتمادی، بوستانی، بحرینی و حکیم، ۱۳۹۴).

کار صرف‌نظر از تأمین منابع مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند، می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت‌بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. فرسودگی شغلی ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است (خامیسا، پلتزر، لیس و اولدنبورگ[6]، ۲۰۱۷). پدیده فرسودگی شغلی، بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد که به‌نوبه خود، باعث تأثیرات منفی در عملکرد شغلی می‌شود. در دهه‌های اخیر، با پیشرفت فناوری، تغییر و تحولات سریع، پیچیده‌تر شدن

[1] - Lambert, Minor, Wells & Hogan
[2] - Choi, Mohammad & Kim
[3] - Guo, Ni, Liu, Li & Liu
[4] - Kim, Shin, Tsukayama & Park
[5] - Chao, Jou, Liao & Kuo
[6] - Khamisa, Peltzer, Ilic & Oldenburg

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

محیط‌های کاری، فرسودگی شغلی و فشارهای ناشی از محیط کار، به یکی از بحران‌ترین مسائل زندگی کاری و سلامتی در سطح جهان پیچیده صنعتی تبدیل شده است که ضرورت اهتمام و توجه به آن را در سازمان‌ها چند برابر ساخته است (چن، لی، کائو، وانگ، لیو و زو[1]، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی از استرس ناشی می‌شود و معمولاً در روابط حرفه‌ای نامتقارن دیده می‌شود، هرچند احتمالاً پیشایندها و پسایندهای فرسودگی شغلی، در هر شغلی متفاوت است (عزیزی، احمدیان و ناظمی، ۱۳۹۶).

فرسودگی شغلی یک حالت عاطفی مزمن است که از سه مؤلفه خستگی شناختی، جسمانی و هیجانی تشکیل‌شده است (گو، چن، فو، گی، چن و لیو[2]، ۲۰۱۶)، فرسودگی را می‌توان پیامد کاهش مزمن منابع توانایی‌های فرد که از رویارویی طولانی‌مدت با استرس، به‌ویژه فشارهای شغلی ایجاد می‌شود دانست (الشیر، ماستافا، آید و رامادان[3]، ۲۰۱۷). به اعتماد گوتاس[4] (۲۰۰۸) فرسودگی شغلی گستره وسیعی از نشانه‌های احتمالی دارد که از آن جمله می‌توان به ضعف، ناامیدی، کناره‌گیری، زودرنجی، یاس، بی‌علاقگی، احساس تنهایی و جدایی، فرسودگی هیجانی و مسخ شخصیت اشاره کرد (به نقل از صمدی میارکلائی و حسینی، ۱۳۹۶). نکته مهم در رابطه با فرسودگی شغلی هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم آن است. فرسودگی شغلی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین فردی با همکاران، مشکلات جسمی-روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت می‌شود (اسچوارتسکف، استراس، پورسچک[5] و همکاران، ۲۰۱۶). همچنین فرسودگی شغلی با ابعاد کاهش تمایل به کار، عدم چالش شغلی و تحلیل رفتگی در شغل و آشفتگی و بهزیستی روان‌شناختی ارتباط دارد (لیو، وانگ، هو، وانگ، لی و جیانگ[6]، ۲۰۲۱) و هنگامی ایجاد می‌شود که افراد چرخه، فقدان منابع را در طول دوره‌ای از زمان در کار تجربه کنند (هالتمن و نیومسیتر[7]، ۲۰۱۷). بر اساس نتایج پژوهش‌ها متغیرهای بسیاری در بروز فرسودگی اثرگذارند که برخی چون ماسلاچ[8] و همکاران (۲۰۰۱) آن‌ها را به سه گروه سازمانی، فردی و متغیرهای مربوط به شغل تقسیم نموده‌اند. در پژوهش‌ها کمتر به اثر متغیرهای فردی در بروز فرسودگی شغلی پرداخته‌شده است، یکی از متغیرهای فردی سلامت روان است.

در همین راستا، فسبندر، ون در هجدن و گریمشاو[9] (۲۰۱۹) در نتیجه مطالعاتشان نشان دادند که بین استرس و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد و با افزایش فشار شغلی، نارضایتی زناشویی نیز فزونی می یابد. علاوه بر این، نتایج پژوهش منساه[10] (۲۰۲۱) رابطه مثبت معناداری بین سن و طول مدت خدمت با استرس در کارمندان تازه کار و با تجربه نشان داد. هم چنین در این پژوهش کارکنان متاهل سلامت روان بالاتری را گزارش کردند. طبق تعریف سازمان بهداشت

[1] - Chen, Li, Cao, Wang, Luo & Xu
[2] - Guo, Chen, Fu, Ge, Chen & Liu
[3] - Elshaer, Moustafa, Aiad & Ramadan
[4] - Gothas
[5] - Schwarzkopf, Straus, Porschke
[6] - Liu, Wang, Hu, Wang, Lei & Jiang
[7] - Hultman & Neumeister
[8] - Maslach
[9] - Fasbender, Van der Heijden & Grimshaw
[10] - Mensah

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

جهانی سلامتی عبارت است از رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نبود بیماری و معلولیت (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۸). گلدشتاین (۱۹۹۸ نقل از لو، گوپتا و کیتینگ[1]، ۲۰۱۸) نیز سلامت روانی را تعادل بین اعضا و محیط در رسیدن به خودشکوفایی می‌داند. در حقیقت سلامت روانی چیزی بیش از عدم وجود بیماری است و شرط لازم برای دستیابی به سلامت روانی داشتن نظام ارزشی منسجم است. سلامت روانی در محیط خانواده به عنوان نخستین پایگاه اجتماعی و بهترین آموزشگاه برای رشد، شکل‌گیری ارزش‌ها و تکوین هویت همواره باید حفظ شود، زیرا سلامتی و صحت محیط خانواده است که از هر لحاظ زمینه‌ساز رشد اندیشه و شخصیت را در آینده فراهم می‌آورد (بیگراس، گودبات، هبرت، رانتز و داسپ[2]، ۲۰۱۵). بلانچو[3] (۲۰۰۶) دریافت که تعیین هدف در زندگی بهترین پیش‌بینی‌کننده شادی و رضایت از زندگی است و تنظیم اهداف شخصی و خانوادگی با شاخص‌های مهم سلامت روانی یعنی رضایت از زندگی، حرمت‌خود[4] و خوش‌بینی[5] رابطه دارد. در مداخله‌های درمانی او، برنامه‌هایی که در برگیرنده تنظیم اهداف شخصی در زوجین بود منجر به افزایش تعهد شخصی و شادمانی در فضای زندگی خانوادگی آنها شد و وارد کردن والدین و خانواده‌ها در راهکارهای تمرینی روزمره، شادی و تندرستی آنها را افزایش داد. کارکنانی که خودنظم‌جویی بیشتری داشتند، کیفیت زندگی[6] و طبیعتا سلامت روانی آنها افزایش یافت و از سازگاری زناشویی بالاتری نیز برخوردار شدند (پاشا، حافظی و شمس، ۲۰۱۹).

بنابراین شناسایی استرس و فرسودگی شغلی و کاهش آن ها از طریق بالا بردن سلامت روانی و حفظ سلامت کارکنان پلیس می تواند ضریب امنیت جامعه را بالا ببرد و سطح آسیب پذیری سازمانی را به حداقل برساند. این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی شهر رامهرز انجام گرفت.

روش

روش پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه پرسنل نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز در استان خوزستان بود که در بازه زمانی پاییز و زمستان ۱۳۴۰۰ در این سازمان مشغول به کار بوده اند. تعداد نمونه این پژوهش ۲۰۰ نفر که از پرسنل نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز است که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه انتخاب شد. شیوه نمونه گیری به صورت نمونه گیری در دسترس بود، به این صورت که با مراجعه به یگان های خدمتی و توزیع پرسشنامه ها بین کارکنان یگان در چند روز متوالی، داده های لازم گردآوری شد.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه استرس شغلی هریس (۱۹۹۵): این آزمون ۳۵ سوال دارد. این یعنی اینکه در کمترین زمان ممکن، پرسشنامه ی استرس شغلی (HSE) می تواند دقیق ترین نتایج را در خصوص میزان استرس شغلی در سازمان شما ارائه نماید. پرسشنامه استرس شغلی (HSE) دارای ۳۵ سوال که شامل یک طیف لیکرت ۵ گزینه ای (هرگز، بندرت، بعضی

[1]- Lo, Gupta & Keating
[2]- Bigras, Godbout, Hébert, Runtz & Daspe
[3]- Blancho
[4]- self-esteem
[5]- optimism
[6]- quality of life

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

اوقات، اغلب و همواره) می باشد و استرس‌های ناشی از تقاضا، کنترل، حمایت همکار، حمایت مدیران سرپرستان، ارتباط، نقش و تغییر را اندازه می گیرد. نمرات سوالات هر آیتم بیانگر مقدار اندازه گیری شده هر آیتم می باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ می باشد که در آن ۱ حالت نامطلوب و ۵ حالت مطلوب آن می باشد. در پژوهش آزاد مرز آبادی و غلامی فشارکی (۱۳۸۹)، برای ارزیابی روایی از چندین روش استفاده گردید. برای بررسی روایی محتوی پرسشنامه، نسخه ترجمه شده این پرسشنامه برای جمعی از اساتید روانشناسی دانشگاه های علوم پزشکی بقیه الله و دانشگاه تربیت معلم و نیز جمعی از اساتید گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، ارسال شد و نظر نهایی آنان در مورد روایی محتوی پرسشنامه مورد سوال قرار گرفت که بدون استثنا همگی به روایی ابزار مورد مطالعه در اندازه گیری استرس شغلی اشاره نمودند. اعتبار پرسشنامه با استفاده از ارزیابی ثبات داخلی حیطه های چند سوالی تعیین شد. داده های کل نمونه (**n**=۷۴۹) وارد تحلیل شدند. ضریب آلفای کرونباخ تقریباً برابر ۰/۷۸ بود که بر اعتبار مطلوب این پرسشنامه دلالت دارد. همچنین با استفاده از روش دو نیمه کردن و با استفاده از فرمول اسپیرمن – براون برای محاسبه ضریب همبستگی، این ضریب برابر ۰/۶۵ برای کل پرسشنامه حاصل گشت.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱): یکی از رایج‌ترین ابزارهای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش است. این پرسشنامه از ۲۲ گزاره جداگانه تشکیل شده و سه جنبه خستگی هیجانی یا عاطفی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی را می‌سنجد. ۹ سؤال اول مرتبط با خستگی هیجانی، ۵ سؤال دوم مربوط به سنجش مسخ شخصیت و ۸ سؤال در زمینه احساس کفایت شخصی می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس مقیاس هفت‌درجه‌ای لیکرت تنظیم گشته و با مقیاس ۰ تا ۶ نمره‌گذاری شده است. افراد بر اساس نمرات کسب‌شده در سه‌طبقه خفیف، متوسط و شدید به شرح ذیل قرار می‌گیرند: در بعد خستگی عاطفی ۹-۰ (خفیف)، ۳۶-۱۰ (متوسط) و ۵۴-۳۷ (شدید) و در بعد مسخ شخصیت نمرات ۱۰-۰ (خفیف)، ۲۰-۱۱ (متوسط) و ۳۰-۲۱ (شدید)، در بعد احساس کفایت شخصی نمرات ۱۶-۰ (خفیف)، ۳۲-۱۷ (متوسط) و ۴۸-۳۳ (شدید) در رابطه با فرسودگی شغلی نمرات ۴۴-۰ (خفیف)، ۸۸-۴۵ (متوسط) و ۱۳۲-۸۹ (شدید) محاسبه می‌شود. مسلش و جکسون پایایی درونی برای هر یک از خرده آزمون‌ها محاسبه کرده و پایایی درونی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۷۱ تا ۹۰ درصد و ضریب بازآزمایی آن ۶۰ تا ۸۰ درصد گزارش شده است (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱).

مقیاس سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۲): مقیاس سلامت عمومی یک پرسشنامهٔ سرندی مبتنی بر روش خودگزارش-دهی است که توسط گلدبرگ (۱۹۷۲) تهیه شده است. هدف این پرسشنامه دستیابی به یک تشخیص خاص در سلسله مراتب بیماری‌های روانی نیست، بلکه منظور اصلی آن ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامت است که برای تمام افراد جامعه طراحی شده است. این پرسشنامه دارای۴ زیرمقیاس است: زیرمقیاس نشانه‌های جسمی[1]، اضطراب و بی‌خوابی[2]،

[1] - physical symptoms
[2] - anxiety and insomnia

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

نارساکنش‌وری اجتماعی[1]، و افسردگی[2]. روش نمره‌گذاری پرسشنامه سلامت عمومی بدین ترتیب است که ازگزینه الف تا ده نمره صفر، یک، دو و سه تعلق می‌گیرد. درنتیجه نمره فرد در هر یک از خرده مقیاس‌ها از صفر تا ۲۱ و درکل پرسشنامه از صفر تا ۸۴ خواهد بود. نمرات هر آزمودنی در هر مقیاس به طور جداگانه محاسبه شده و پس از آن نمرات ۴ زیر مقیاس را جمع کرده و نمره کلی را بدست می‌آوریم. در این پرسشنامه نمره کمتر بیانگر سلامت روانی بهتر می‌باشد. تا سال ۱۹۸۸ بیش از ۷۰ درصد مطالعه درباره روایی پرسشنامه GHQ در نقاط مختلف دنیا انجام رسیده بود. به منظور برآورد اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی این پژوهش‌ها فرا تحلیلی شده و نتایج نشان دادند متوسط حساسیت پرسشنامه GHQ-28 برابر با ۸۴٪ (بین ۷۷٪ تا ۸۹٪) و متوسط ویژگی آن برابر ۸۲٪ بین ۷۸٪ تا ۸۵٪ است (ویلیامز و گلدبرگ، ۱۹۸۸، به نقل از تقوی،۱۳۸۰). به منظور ارزشیابی اعتبار پرسشنامه سلامت عمومی به اعتقاد گلدبرگ (۱۹۷۹)، بررسی همسانی درونی، که ازطریق ضریب آلفای کرونباخ اندازه گیری می‌شود برای کل پرسشنامه را ۹۵٪ گزارش کرده‌اند. ثبات درونی را باروش آلفای کرونباخ درمطالعه چان (۱۹۸۵) و کی یس (۱۹۸۴)، ۹۳٪ گزارش شده است.

تجزیه‌وتحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از اجرای پرسشنامه‌ها از طریق نرم‌افزار SPSS-24 انجام شد. همچنین به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش از همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته ها

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول (۱) آورده شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد ابعاد استرس شغلی

استرس شغلی	میانگین	انحراف استاندارد
استرس ناشی از تقاضا	۲/۲۱	۰/۸۴
استرس ناشی از کنترل	۳/۲	۰/۷۱
استرس ناشی از حمایت همکار	۲/۴۸	۰/۸۵
استرس ناشی از حمایت مدیران	۲/۳	۰/۸۱
استرس ناشی از ارتباط	۱/۹۱	۰/۶
استرس ناشی از نقش	۱/۷۹	۰/۷۹
استرس ناشی از تغییر	۳/۴۷	۱/۲
استرس شغلی (نمره کل)	۲/۴۳	۰/۴۲
خستگی هیجانی	۲/۳۰	۰/۷۷۶
مسخ شخصیت	۲/۳۴	۰/۹۶۰
کفایت شخصی	۳/۲۳	۰/۷۸۳
فرسودگی شغلی (نمره کل)	۲/۶۵	۰/۶۱۹
اضطراب	۳/۵۹	۰/۶۹۴
کارکرد	۲/۴۲	۰/۸۷۰
افسردگی	۲/۰۴	۰/۹۷۵

[1] - social dysfunction
[2] - depression

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۳، شماره ۱۷ ، تابستان سال ۱۴۰۱

علائم جسمانی	۲/۴۱	۰/۶۳۴
سلامت روان (نمره کل)	۲/۶۱	۰/۵۴۹

اطلاعات جدول ۱ نشان می دهد بالاترین میانگین مربوط به «استرس ناشی از تغییر» می باشد (۳/۴۷)؛ به عبارت دیگر «استرس ناشی از تغییر» کارکنان نیروی انتظامی بالاتر از دیگر استرس ها برآورد شده است و این در حالی است که آزمودنی ها در «استرس ناشی از نقش» نمره ۱/۷۹ بدست آورده اند. «استرس ناشی از کنترل» با میانگین ۳/۲، «استرس ناشی از حمایت همکار » با میانگین ۲/۴۸ و »استرس ناشی از حمایت مدیر» با مبانگین ۲/۳ در رتبه های بعدی قرار دارند. این رقم در خصوص «استرس ناشی از تقاضا» و «استرس ناشی از ارتباط» به ترتیب برابر با ۲/۲۱ و ۱/۹۱ برآورد شده است. میانگین «کل استرس شغلی» آزمودنی ها نیز ۲/۴۳ می باشد. مقایسه انحراف استاندارد ها نیز نشان می دهد که نمرات مربوط به «استرس ناشی از تغییر» دارای پراکندگی بیشتری نسبت به دیگر ابعاد استرس شغلی است. در فرسودگی شغلی بالاترین میانگین با ۳/۲۳ مربوط به بعد کفایت شخصی و پایین ترین میانگین با ۲/۳۰ مربوط به بعد خستگی هیجانی بوده است. بالاترین میانگین با ۳/۵۹ مربوط به بعد اضطراب و پایین ترین میانگین با ۲/۰۴ مربوط به بعد افسردگی بوده است.

جدول ۲. خلاصه آزمون رگرسیون چندمتغیره جهت بررسی رابطه بین ابعاد استرس شغلی و سلامت روان

مدل	متغیر های پیش بین وارد شده در مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	همبستگی تعدیل شده	سطح معنی داری
۱	استرس ناشی از تقاضا استرس ناشی از کنترل استرس ناشی از حمایت همکار استرس ناشی از حمایت مدیران استرس ناشی از ارتباط استرس ناشی از نقش استرس ناشی از تغییر	۰/۵۷۶	۰/۳۳۲	۰/۳۰۰	۰/۰۱

متغیر ملاک: سلامت روان

نتایج جدول ۲ حاکی از آن است که حدود ۳۳/۲ درصد از واریانس «سلامت روان» کارکنان نیروی انتظامی توسط استرس شغلی تبیین می شود. محاسبات مربوط به آماره ی F نشان داد که مجذور همبستگی چند گانه درسطح ۰/۰۱ معنادار است (F=۱۰/۴،df=۷ و ۱۴۷ ؛p=۰/۰۱).

جدول ۳. ضرایب ابعاد استرس شغلی در پیش بینی سلامت روان

متغیر های وارد شده در مدل	مدل	B	SE	(Beta)	t	سطح معناداری
	۱. عرض از مبداء	۲۵۹/۶	۹/۳		۲۷/۸	۰/۰۱
استرس ناشی از تقاضا	ضریب متغیر	-۰/۷۸۴	۰/۲۳	-۰/۲۶۵	-۳/۵	۰/۰۱
استرس ناشی از کنترل	ضریب متغیر	-۰/۳۱۷	۰/۳۳	-۰/۰۶۷	-۰/۹۷	۰/۳
استرس ناشی از حمایت همکار	ضریب متغیر	-۱/۲	۰/۴۶	-۰/۱۹۵	-۲/۵	۰/۰۱
	ضریب متغیر	-۰/۴۲۸	۰/۳۷	-۰/۰۸۷	-۱/۱	۰/۲۵

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

استرس ناشی از حمایت مدیران	ضریب متغیر	-۱/۲۶	۰/۵۷	-۰/۱۵۲	-۲/۲	۰/۰۳
	ضریب متغیر	-۰/۳۷۴	۰/۳۸	-۰/۰۷۴	-۰/۹۸	۰/۳۳
استرس ناشی از ارتباط	ضریب متغیر	-۰/۹۳۹	۰/۴۱	-۰/۱۶۹	-۲/۳	۰/۰۲
استرس ناشی از نقش	ضریب متغیر					
استرس ناشی از تغییر	ضریب متغیر					

متغیر ملاک: سلامت روان

بر اساس اطلاعات جدول ۳، سطح معنی دار ۴ بعد از «ابعاد استرس شغلی»، کمتر از ۰/۰۵ می باشد، یعنی تنها «استرس ناشی از تقاضا»، «استرس ناشی از حمایت همکار»، «استرس ناشی از ارتباط» و «استرس ناشی از تغییر» قادر به پیش بینی معنی دار «سلامت روان» کارکنان نیروی انتظامی هستند؛ بنابراین می توان نوشت:

استرس ناشی از (تغییر)۰/۹۳۹- (استرس ناشی از ارتباط)۱/۲۶- (استرس ناشی از حمایت همکار)۱/۲-(استرس ناشی از تقاضا) ۰/۷۸۴- ۲۵۹/۶= (Y) سلامت روان پیش بینی شده

بر پایه مدل رگرسیون بالا می توان گفت: با کاهش یک واحد در در «استرس ناشی از تقاضا»، «استرس ناشی از حمایت همکار»، «استرس ناشی از ارتباط» و «استرس ناشی از تغییر» به ترتیب به اندازه ۰/۷۸۴، ۱/۲، ۱/۲۶ و ۰/۹۳۹ واحد به «سلامت روان» کارکنان نیروی انتظامی افزوده می شود.

برای بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان از روش همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. همبستگی بین فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح معنی داری
فرسودگی شغلی	سلامت روان	-۰/۵۱۹	۰/۲۶	منفی	۰/۰۰۰

همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می شود، بین دو متغیر فرسودگی شغلی با سلامت روان رابطه معکوس و منفی (r=۰/۵۱۹) وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش فرسودگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی منجر به کاهش سلامت روان می شود. همچنین ضریب تعیین محاسبه شده نشان می دهد که متغیر فرسودگی شغلی، ۰/۲۶ درصد از واریانس متغیر سلامت روان را تبیین می کند. در همین زمینه می توان عنوان نمود که زمانی که کارکنان یک سازمان از فرسودگی شغلی برخوردار باشند، یعنی از عدم کفایت شخصی، مسخ شخصیت و خستگی هیجانی بیشتری برخوردار باشند، سلامت روان کمتری دارند.

جدول ۵. همبستگی بین ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی

متغیر پیش بین	متغیر ملاک	میزان همبستگی	مجذور R (R^2)	جهت همبستگی	سطح داری	معنی
خستگی هیجانی	سلامت روان	-۰/۴۰۴	۰/۱۶	منفی	۰/۰۰۰	
مسخ شخصیت		-۰/۳۷۳	۰/۱۳	منفی	۰/۰۰۰	

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

عدم کفایت شخصی	-۰/۳۹۲	۰/۱۵	منفی	۰/۰۰۰	

همان طور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، بین ابعاد فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی) با سلامت روان رابطه معکوس و منفی وجود دارد که این رابطه در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است. ضریب همبستگی هر یک از ابعاد به ترتیب برابر (r=-۰/۴۰۴)، (r=-۰/۳۷۳)، (r=-۰/۳۹۲) می باشد. به عبارت دیگر افزایش ابعاد فرسودگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی منجر به کاهش سلامت روان می شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی شهرستان رامهرمز در استان خوزستان انجام شد. نتایج پژوهش با یافته های (ایتزاکی و همکاران، ۲۰۱۸؛ جئون و کیم، ۲۰۱۸؛ منساه، ۲۰۲۱؛) همسو است. در تبیین این همسویی یافته ها می توان چنین توضیح داد که استرس شغلی به عنوان یک فرایند بیولوژیکی، روانی و ادراکی بدن فرد را وادار به انجام فعالیت می کند و بدن طبیعتا با آن تطابق نشان می دهد و این تطابق در افراد و محیط های کاری متفاوت می باشد و همچنین میزان بروز بیماری با استرس در محیط های کاری و افراد شاغل در آن محیط ها متفاوت است لذا عوامل فشارزای محیط کار در بخش های کارمندی نیروی انتظامی بیشتر است. از سوی دیگر، برخورداری از سلامت روان یکی از عوامل مهارکننده اثرات منفی استرس زای شغلی است و یکی از ویژگی های افراد مقاوم در برابر رویدادهای استرس زا، برخورداری از سلامت روان می باشد در واقع می توان گفت، هر چه سطح سلامت روان افراد پایین تر باشد، مواجهه با استرس های شغلی با دشواری بیشتر و اثرات آن به مراتب مخرب تر خواهد بود. در واقع هر چه استرس شغلی در شاغلین بیشتر باشد سلامت روان آنها کمتر خواهد شد لذا محیط های کاری در نیروی انتظامی و بخش های مرتبط با آن، و با سختی های خاص خود بستر بسیار مناسبی برای ایجاد استرس می باشد و شرایطی را به وجود می آورد که سبب ایجاد فشارهای روانی برای کارکنان بخش اداری می گردد که بر اساس نتایج مطالعات قبلی از مهمترین آنها تاثیرات زیان بار روانشناختی فیزیولوژیکی و رفتاری مانند افسردگی، اضطراب، نارضایتی شغلی، بیماری های قلبی، ناراحتی های معده، روده ای، سردرد، غیبت از کار، ترک شغل، افزایش حادثه های ناشی از کار و فقدان بهره وری بر شاغلین دارد آثار و بازتاب های استرس شغلی چه بسیار که موجب تیرگی روابط افراد خانواده و جامعه می شوند و رنج و ناراحتی های پدر و مادر به کودکان منتقل می شوند فرصت ها و دستاوردهای شغلی از دست می روند و کیفیت زندگی لطمه می بیند لطمه ای که به کیفیت زندگی افراد وارد می شود به اضافه هزینه واقعی اقتصادی گویای آن است که استرس شغلی مشکلی است که ابعاد اقتصادی اجتماعی باور نکردنی داشته باشد که شایان توجه بسیار است لذا ایجاب می نماید که با تفکیک دو گروه مذکور با استفاده از راهبردها و برنامه های مداخله ای و تنظیم و هماهنگی با بخش های فوق، آگاهی و نگرش شاغلین را افزایش تا بنحو مطلوب توانایی سازگاری با محیط کاری را کسب نموده تا نهایتا رفتار مناسبی را انجام و سلامت روان آنها بهبود و ارتقا یابد.

نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی با سلامت روان کارکنان نیروی انتظامی رابطه معکوس و منفی وجود دارد که این رابطه معنی دار است. به عبارت دیگر افزایش فرسودگی شغلی کارکنان نیروی انتظامی منجر به کاهش سلامت روان

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

می شود. این یافته با مطالعات صورت گرفته در مورد وجود رابطه بین متغیر فرسودگی شغلی با سلامت روان همخوانی دارد. برای مثال نتایج این پژوهش همراستا با یافته های وو (۲۰۲۰) می باشد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معنی دار بود. نتایج همچنین با یافته های دریسون و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی و مطابقت دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که فرسودگی شغلی با سلامت روان رابطه زیادی دارد. یافته های پژوهش همچنین همراستا با نتایج یانگ و هایز (۲۰۲۰) می باشد که در پژوهشی به این نتایج رسیدند که کارکنان دارای خستگی هیجانی و مسخ شخصیتی بالاتر به احتمال بیشتر دارای سلامت روانی کمتری هستند و به علاوه، کارکنان دارای احساسات مطلوب تر نسبت به دستاوردهای شخصی، دارای دیدگاه سالم تر و خوش بینانه تری نسبت به خود (سلامت روانی بالاتری) می باشند. نتایج همچنین با یافته های اوکانر و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد که در پژوهشی به این نتایج دست یافتند که همبستگی معناداری بین فرسودگی شغلی با سلات روانی و زیر ابعاد آنها خبستگی 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 مشاهده شد. در تبین نتایج بدست آمده می توان چنین بیان نمود که خستگی عاطفی در واقع وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نیست و از علائم آن می توان به خستگی مزمن، اختلالات خواب، علایم جسمی مختلف اشاره کرد. این امر باعث می شود که فرد راهبردهای مقابله ای مناسب در برابر فشارهای روانی را نتواند انتخاب کند و در نتیجه از تاثیر فشار بر سلامت روان کاسته نمی شود و فرد بیشتر در معرض آسیب های روانی قرار می گیرد. همچنین می توان گفت که از آنجایی که افراد دارای ویژگی مسخ شخصیت، واکنش های منفی، عیب جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار دارند و افراد گوشه گیری هستند که در برابر مسائل و مشکلات ضعیف هستند، بیشتر در معرض آسیب روانی قرار دارند و توانایی تحمل مشکلات را ندارند. در نهایت این که افراد دارای ویژگی عدم موفقیت فردی، با این احساس که در شغل خودشان احساس عدم موفقیت و شایستگی دارند که از عهده کار و وظایف خود قرار ندارند، بیشتر دچار استرس شغلی می کنند و در نتیجه آرامش و سلامت روان کمتری خواهند داشت.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می شود به منظور ارتقای سلامت روان کارکنان در سازمان، تدابیری در جهت کاهش استرس و فرسودگی سازمانی می توان اتخاذ شود. با توجه به این که سلامت روان کارکنان می تواند در ارتقای بهره وری منابع انسانی نیز موثر باشد، بنابراین، پیشنهاد می شود که تدابیری جهت ارتقای سلامت روان کارکنان در سازمان ها اتخاذ شود.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

منابع

صمدی میارکلائی، حسین؛ حسینی، سیده زهرا و صمدی میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۶). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۵ (۳)، ۷۹-۷۱.

عزیزی، کیانوش؛ احمدیان، حمزه و ناظمی، علیرضا. (۱۳۹۶). مقایسه تاب آوری، اهمال کاری، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران بخش های روانپزشکی و غیرروانپزشکی. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۵ (۳)، ۹۱-۸۰.

کمیلی ثانی، حسین؛ اعتمادی، آمنه؛ بوستانی، حاتم؛ بحرینی، مسعود و حکیم، اشرف السادات. (۱۳۹۴). رابطه صلاحیت بالینی و استرس شغلی پرستاران در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اهواز در سال ۱۳۹۲. *نشریه بالینی پرستاری و مامایی*، ۴ (۱)، ۳۹-۴۹.

مشتاق عشق، زهرا؛ آقایی نژاد، علی اکبر؛ پیمان، اکرم؛ امیرخانی، عارف و چهره گشا، مریم. (۱۳۹۴). ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت های پزشکی اورژانس استان گلستان. *مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی*، ۱۲ (۱)، ۲۹-۳۸.

Bigras, N., Godbout, N., Hébert, M., Runtz, M., & Daspe, M. È. (2015). Identity and relatedness as mediators between child emotional abuse and adult couple adjustment in women. *Child abuse & neglect*, *50*, 85-93.

Chao, M. C., Jou, R. C., Liao, C. C., & Kuo, C. W. (2015). Workplace stress, job satisfaction, job performance, and turnover intention of health care workers in rural Taiwan. *Asia Pacific Journal of Public Health*, *27*(2), NP1827-NP1836.

Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L., & Xu, J. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*, *76*(1), 163-173.

Choi, H. M., Mohammad, A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management*, *82*, 199-208.

Dreison, K. C., Luther, L., Bonfils, K. A., Sliter, M. T., McGrew, J. H., & Salyers, M. P. (2018). Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research. *Journal of occupational health psychology*, *23*(1), 18.

Elshaer, N. S. M., Moustafa, M. S. A., Aiad, M. W., & Ramadan, M. I. E. (2017). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers. *Alexandria Journal of Medicine*.

Fasbender, U., Van der Heijden, B. I., & Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of advanced nursing*, *75*(2), 327-337.

Guo, H., Ni, C., Liu, C., Li, J., & Liu, S. (2019). Perceived job stress among community nurses: A multi-center cross-sectional study. *International journal of nursing practice*, *25*(1), e12703.

Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, M., & Liu, Y. (2016). Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*, *31*, 41-45.

Hultman, C. S., & Neumeister, M. W. (2017). Wellness and burnout in burn care providers: professionalism, the social covenant, and the 7 habits of highly effective teams. *Clinics in plastic surgery*, *44*(4), 943-948.

Itzhaki, M., Bluvstein, I., Peles Bortz, A., Kostistky, H., Bar Noy, D., Filshtinsky, V., & Theilla, M. (2018). Mental health nurse's exposure to workplace violence leads to job stress, which leads to reduced professional quality of life. *Frontiers in psychiatry*, *9*, 59.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid (Online)*, *22*, 252-258.

Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress mindset predicts job turnover among preschool teachers. *Journal of School Psychology*, *78*, 13-22.

Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *The Social Science Journal*, *53*(1), 22-32.

Liu, J., Wang, W., Hu, Q., Wang, P., Lei, L., & Jiang, S. (2021). The relationship between phubbing and the depression of primary and secondary school teachers: A moderated mediation model of rumination and job burnout. *Journal of Affective Disorders*, *295*, 498-504.

Maslach C, Jackson SE.(2001). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*. 2(2):99-113.

Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 2494.

O'Connor, K., Neff, D. M., & Pitman, S. (2018). Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. *European Psychiatry*, *53*, 74-99.

Pasha, R., Hafezi, F., & Shams, J. (2019). The effect of life skills training on the eve of the Emotion Maturity and Mental health of young couples married in Tehran. *International Journal of Applied Behavioral Sciences*, *4*(4), 1-10.

Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A., & von Känel, R. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, *3*(2), 25-33.

Yang, Y., & Hayes, J. A. (2020). Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literature. *Psychotherapy*, *57*(3), 426.

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]

فصلنامه ایده های نوین روانشناسی
دوره ۱۳، شماره ۱۷ ، تابستان سال ۱۴۰۱

The relationship between job stress and job burnout with the mental health of police force employees in Ramhormoz city in Khuzestan province

Jafar GhanavatiNejad[1]

Abstract

This research aimed to investigate the relationship between job stress and job burnout with the mental health of police officers in Ramhormoz city in Khuzestan province in 1400. The research method was applied in terms of purpose and descriptive-correlation in terms of data collection. The statistical population of the research included all the police force personnel of Ramhormoz city in Khuzestan province, of which 200 people were considered as the sample size using Cochran's formula and multi-stage cluster sampling method. The method of data collection was based on three standard questionnaires of job stress (Harris, 1995), job burnout (Maslash, 1981) and mental health (Goldberg, 1972). The reliability of the questionnaire was calculated using Cronbach's alpha method, and its value was above 0.7 for all three questionnaires. Likewise, content validity was used to test the validity of the questionnaire, and for this purpose, the questionnaires were approved by the relevant experts. The analysis of the information obtained from the implementation of the questionnaires was done through SPSS software in two descriptive and inferential sections (Pearson correlation test and multiple regression). The results of the research showed that there is a significant negative relationship between job stress and its components with mental health, and there was also a significant negative relationship between job burnout and its components with mental health. Therefore, it is necessary to implement measures and programs to increase the mental health of the organization. This issue is very important in the police force organization, which is facing a lot of stress and burnout due to the inherent nature of its professional role and responsibilities.

Key words: job stress, job burnout, mental health

[1]Master's Degree in Clinical Psychology, Islamic Azad University, Ahvaz Science and Research Unit, Ahvaz, Iran (Kazem5039@gmail.com)

[Downloaded from jnip.ir on 2026-10-30]