



The Impact of Entrepreneurial Orientation and Loneliness of Managers on the Relation Between Job Stress and Job Burnout (Case study: Ministry of Justice)

Ghader Fakhimi Banafshehvaragh

MA of Public Administration, Public Administration Department, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran.

Akbar Shariatnia

PhD of Public Administration, Department of Research & Technology, Kosar University of Bojnord, Bojnord, Iran.

Seyed Morteza Mousavi Moheb

Assistant Professor, Public Administration Department, Islamic Azad University, Tehran North Branch, Tehran, Iran.

Received: 21/04/2021

Accepted: 27/06/2021

Abstract:

Burnout is one of the main factors in reducing efficiency, loss of human resources and causing physical and psychological consequences, especially in the human service professions. The aim of this study is to understand the relationship between job stress and burnout better, considering the role of job loneliness and entrepreneurial orientation of the managers in Iranian Ministry of Justice. The statistical population of this study includes 300 managers in top, middle, and operational level. According to Morgan table and simple random sampling method, 169 people were selected as the sample size. In this study, four valid questionnaires were used to measure the variables. Structural Equation Modeling in Lisrel was used to analyze the data. The results of the study show that job stress has been confirmed as a strong predictor of burnout of managers. As well, loneliness plays a significant mediating role in the relationship between job stress and burnout of managers. Moreover, the results show that the entrepreneurial orientation negatively moderated the effect of job stress on managers' burnout. These findings can help to improve the future research aimed at studying the impact of other psychological factors, and entrepreneurial experience on burnout in managers. According to the findings of this study, psychologically empowering managers at different levels of the Ministry of Justice, as a stressful institution, and strengthening entrepreneurial characteristics in them, prevent burnout, poor performance, and boredom.

Keywords: Job Stress, Burnout, Job Loneliness, Entrepreneurial Orientation.

– Corresponding Author, Email: mehrdad5038@gmail.com

DOI: 10.22034/jipas.2021.282328.1175

Print ISSN: 2676-6256

Online ISSN: 2676-606X

بررسی نقش گرایش به کار آفرینی و احساس تنهایی کاری مدیران بر رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی آن‌ها (مورد مطالعه: وزارت دادگستری)

قادر فخریمی بنفشه‌ورق

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران شمال، تهران، ایران.

اکبر شریعت‌نیا

دکتری مدیریت دولتی، حوزه پژوهش و فناوری، دانشگاه کوثر بجنورد، بجنورد، ایران.

سیدمرتضی موسوی‌محب

استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی تهران شمال، تهران، ایران.

دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۱ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۶

چکیده: فرسودگی شغلی، یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی به‌ویژه در حرفه‌های خدمات انسانی به‌حساب می‌آید. هدف مطالعه حاضر دستیابی به درک عمیق‌تری از رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی با ملاحظه نقش تأثیرگذار احساس تنهایی کاری و گرایش به کارآفرینی مدیران وزارت دادگستری است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از مدیران عالی، میانی و عملیاتی وزارت دادگستری است که با استناد به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۶۹ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این مطالعه برای اندازه‌گیری متغیرها از چهار پرسشنامه معتبر استفاده شد. همچنین برای تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات جمع‌آوری شده از مدل‌سازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار Lisrel استفاده شد. نتایج تحلیل آماری پژوهش نشان می‌دهد که استرس شغلی به‌عنوان عامل پیش‌بینی‌کننده قوی برای فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأیید شده است. همچنین بر اساس این یافته‌ها احساس تنهایی نقش میانجی معناداری در رابطه میان استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران دارد. از طرف دیگر، گرایش به کارآفرینی توانسته است اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری را به‌طور منفی تعدیل کند. این یافته‌ها را می‌توان آغازی برای پژوهش‌های آینده با هدف مطالعه تأثیر سایر عوامل روانشناسی سازمانی و تجربه کارآفرینانه بر فرسودگی شغلی مدیران دانست. با توجه به یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که با توانمندسازی روانی مدیران در سطوح مختلف وزارت دادگستری به‌عنوان یک نهاد پرتنش و تقویت ویژگی‌های کارآفرینانه در آن‌ها می‌توان مانع از فرسودگی شغلی، کاهش عملکرد و دل‌زدگی آن‌ها شد.

واژگان کلیدی: استرس شغلی، فرسودگی شغلی، احساس تنهایی شغلی، گرایش به کارآفرینی.

– نویسنده مسئول: mehrdad5038@gmail.com

DOI: 10.22034/jipas.2021.282328.1175

شاپا چاپی: ۲۶۷۶-۶۲۵۶

شاپا الکترونیک: ۶۰۶X-۲۶۷۶



مقدمه

استرس شغلی، نوعی اختلال مزمن روانی است که در اثر شرایط سخت کاری به وجود می‌آید و روی عملکرد فردی، سلامت جسمی و ذهنی افراد تأثیرگذار است. سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم، دانسته است. انسان برای آنکه بتواند به کار و کوشش بپردازد باید تا حدی احساس استرس را درک کند، اما اگر میزان عوامل تنش‌زای محیط کار بیش از مقدار مجاز شود باعث فرسودگی شغلی شده و تأثیر زیادی در کاهش بهره‌وری سازمانی و افزایش نتایج مخرب خواهد داشت (Hirokawa et al., 2016).

فرسودگی شغلی، اصطلاحی است که گاهی به جای آن می‌توان از معادل‌هایی چون تنیدگی، تحلیل‌رفتگی، بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی‌شدگی و فرسایش روانی استفاده کرد. رایج‌ترین تعریفی که از فرسودگی شغلی ارائه شده عبارت است از: خستگی جسمی، روحی و ذهنی که ناشی از کار بلندمدت در شرایط روحی طاقت‌فرسا است (ساعتچی، ۱۳۸۰).

فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا است و سندرمی خواهد بود مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی در فردی با نگرشی منفی نسبت به شغل و نداشتن احساس ارتباط با مراجعان به‌هنگام ایجاد وظیفه است. این سندرم ممکن است فرد را به‌سوی انواع بیماری‌های روانی و جسمانی سوق دهد و فرد را به بالاترین مرحله فرسودگی روانی و عاطفی برساند (امیری و همکاران، ۱۳۹۰).

هرچند مطالعات انجام شده حاکی از آن است که استرس شغلی و فرسودگی شغلی علاوه بر مشکلات روان‌شناختی برای مدیران آثار زیان‌باری برای سازمان به همراه دارد، اما مطالعات اخیر، نشان می‌دهد که برخی مدیران با وجود استرس شغلی زیاد از ویژگی‌ها و منابعی برخوردار هستند که آنان را از پیامدهای منفی آن محافظت می‌کند. به عبارتی، بین رویدادهای استرس‌زا و مشکلات روان‌شناختی عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا آثار متفاوتی بر افراد به‌جای بگذارند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از این پدیده‌ها گرایش به کارآفرینی در مدیران سازمان‌ها است. نگرش کارآفرینانه، نگرشی محسوب می‌شود که اجزای انگیزه پیشرفت، مرکز کنترل درونی، عزت نفس و خلاقیت را در ترکیبی با ابعاد سه‌گانه نگرش (شناختی، احساسی و رفتاری) دارا است. پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین گرایش به کارآفرینی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری استوار است. همچنین گرایش به کارآفرینی از محورهای اصلی و اساسی رشد و توسعه است به‌طوری که آن

را موتور توسعه اقتصادی در هر کشور می‌دانند (رضایی کارگر، ۱۳۸۹).

در این راستا نتایج مطالعات نشان می‌دهند که زمینه‌های رفتاری، شناختی و هیجانی به‌ویژه گرایش کارآفرینانه مدیران می‌تواند از طریق مکانیزم‌های پویا و خلاقانه‌ای سطح تحمل سختی‌ها و مقابله با ناملایمات شغلی آن‌ها را افزایش دهد و سبب جلوگیری از فرسودگی شغلی‌شان شود (پارسا معین و ناظم، ۱۳۸۹؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۸؛ شلانی و علیمرادی، ۱۳۹۸). در تحلیل مشابه، استرس شغلی و گرایش به کارآفرینی مدیران دو نقطه مقابل هم در نظر گرفته شده است. به طوری که سطح بالایی از استرس در میان مدیران وزارت دادگستری برانگیخته از ساختار دیوان‌سالاری سخت، حجم زیاد کارها و روزمرگی مفرط اداری اجازه خلق افکار ابتکاری و نو را به آن‌ها نمی‌دهد. در این راستا، این ملاحظات سیاست‌گذاران را وامی‌دارد تا به منظور رفع موانع گرایش مدیران و کارکنان به کارآفرینی در وزارت دادگستری برای توسعه نوع و کیفیت خدمات برنامه‌ریزی کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر، اگرچه پیشرفت‌های فناورانه مانند اینترنت، شبکه‌های اینترنت و... باعث سرعت بخشیدن به کار و کاهش اشتباهات شده‌اند، اما مضراتی نیز در پی داشته‌اند. افزایش استرس شغلی و احساس تنهایی کاری و در پی آن گوشه‌گیری در سازمان‌ها دو نمونه از مضرات عصر جدید است. هسته اصلی بیشتر اختلال‌های عاطفی به‌عنوان مؤلفه‌ای مرتبط با فرسودگی شغلی، احساس انزوا و تنهایی است زیرا انسان‌ها موجودات اجتماعی هستند و به پشتیبانی، آرامش و اطمینان خاطر نیاز دارند که در همکاری‌های گروهی از جانب دیگران فراهم می‌شود. احساس تنهایی را نوعی حالت درونی آزارنده، مشکل اجتماعی شایان توجه و تجربه منفی دردناک و ناخوشایند تعریف کرده‌اند. کارکنان خدماتی با بیشترین تماس‌های انسانی مواجه هستند در حالی که از نظر عاطفی بیشتر دهنده هستند تا دریافت‌کننده.

در مطالعات سنتی، فرسودگی در نوع شغل‌هایی بررسی شد که به ارائه خدمات انسانی می‌پرداختند مانند: مددکاران اجتماعی، معلمان، روان‌درمانان و پرستاران، اما بعدها مشخص شد که فرسودگی فراتر از مشاغل مرتبط با خدمات انسانی است و می‌تواند در سایر حرفه‌ها نیز اتفاق بیافتد (بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳). در این باره شواهد حاکی از آن است که مدیران وزارت دادگستری به خاطر فشار کاری بالا در شرایط استرس‌زای مزمن قرار دارند و در حیطه انجام وظایف شغلی‌شان در خطر کاهش انگیزش و فرسودگی شغلی قرار خواهند گرفت.

با توجه به مطالب فوق می‌توان چنین برداشت کرد که دو متغیر استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران در وزارت دادگستری با یکدیگر در ارتباط هستند و همچنین میزان گرایش کارآفرینانه و احساس تنهایی شغلی آن‌ها بر کیفیت و کمیّت این رابطه تأثیرگذار است؛ به عبارت

دیگر در این پژوهش این مسئله بررسی می‌شود که آیا استمرار استرس شغلی و وجود احساس تنهایی در بین مدیران دادگستری می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی آن‌ها شود؟ این تأثیر چگونه است؟ همچنین این پژوهش به این پرسش پاسخ می‌دهد که: آیا گرایش کارآفرینانه مدیران می‌تواند به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر بر رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر بگذارد؟

مبانی نظری پژوهش

در عصر حاضر، فرسودگی شغلی از جمله عوارض انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی است. فرسودگی شغلی را می‌توان به خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و پاسخ به این فشارها مرتبط دانست. در ابتدا، صاحب‌نظران بالینی نشانه‌های فرسودگی شغلی را به حرفه‌های امدادی و یارسانی مانند مددکاری، روانشناسی بالینی و مشاوره می‌شناختند، اما امروزه، مشخص است این عارضه یک مشکل بالقوه در تمام مشاغل و حرفه‌ها است. در جوامع امروزی، فرسودگی شغلی شیوع زیادی پیدا کرده است و تمام شئون زندگی مردم را در بر گرفته است. از یک طرف بر جنبه‌های شخصی فرد مانند زندگی زوجی، ترک شغل و بیماری‌ها جسمانی و روان‌تنی شده و از سوی دیگر کاهش نیروی مولد کاری و ضربه به اقتصاد و تولید کشور را فراهم آورده است (مشتاق عشق و همکاران، ۱۳۹۳).

در عصر حاضر، فشارهای کاری و زندگی یکی از مسائل رایج است که در درازمدت می‌تواند باعث ایجاد تنش‌های روانی و عوارض جسمی شود. استرس هنگامی رخ می‌دهد که فرد واکنش‌های خود را در مواجهه با محرک‌های درونی و بیرونی ناتوان دیده و در پی آن تعادل روانی خود را از دست بدهد. بر این اساس استرس شغلی را پاسخی انطباقی به بعضی از محرک‌ها می‌دانند که فشارهای روانی و فیزیکی زیادی بر افراد متحمل خواهد کرد (نیکی‌اکبری و شولی، ۱۳۹۸). استرس شغلی را می‌توان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای تعریف کرد که خواست‌های محیط کار بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آن‌ها برآید. در بعضی موارد به‌کارگیری فرد در کاری که با توانایی‌ها و اطلاعات او همخوانی ندارد یا تغییر در فعالیت کاری او می‌تواند باعث ایجاد استرس شغلی در فرد شود (Hirokawa et al., 2016).

استرس شغلی دارای عوارض و پیامدهای مختلف جسمی، روانی و رفتاری است. عوارض جسمی شامل: بیماری‌های قلبی-عروقی، گوارشی، عضلانی-اسکلتی، اختلال دستگاه ایمنی، سرطان‌های مختلف و افزایش بروز صدمات و حوادث می‌شود. از پیامدهای رفتاری استرس

شغلی می‌توان به ترک شغل، فرسودگی شغلی، احساس تنهایی، کاهش عملکرد و رضایت شغلی اشاره کرد (خلیل‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴).

استرس شغلی علاوه بر اینکه می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی افراد تأثیر منفی بگذارد باعث کاهش کارایی آن‌ها نیز شده و بهره‌وری را در سازمان کاهش می‌دهد. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی نوعی پاسخ فرد به استرس و عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است که طی آن تماس‌های مکرر و بیش از حد ظرفیت کارکنان با دیگران باعث ایجاد تغییراتی در نگرش‌ها و رفتار وی نسبت به دیگران می‌شود. سطح بالای فشار روانی در محیط کار و عدم برخورداری فرد از مهارت‌های لازم برای مقابله با آن در درازمدت، خسارات زیادی برای فرد، سازمان و حتی اجتماع در پی خواهد داشت. کاهش انرژی جسمی و روانی نیروی انسانی، پایین آمدن سطح مقاومت نسبت به بیماری‌ها، افزایش عدم رضایت و بدبینی و نهایتاً افزایش غیبت در کار و کاهش کارایی فردی و سازمانی از جمله این پیامدها است (حسینی‌رحیم، ۱۳۹۴).

شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹) رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی را در پرستاران بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه مثبت معنادار وجود دارد و بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران با تاب‌آوری آن‌ها رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین متغیرهای سن، تاب‌آوری، استرس و بخش محل کار پرستاران توانستند فرسودگی شغلی پرستاران را پیش‌بینی کنند.

خامیسا و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی در آفریقای جنوبی، با عنوان «اثر تنش شخصی و شغلی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران بیمارستان» انجام دادند. تنش شخصی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی و سلامت عمومی نسبت به رضایت شغلی است که بیشتر از تنش کاری پیش‌بینی شده است.

پیرایش و حاتمی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای به بررسی تأثیر فرسودگی و تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات در بین کارکنان دانشگاه زنجان پرداختند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی، تنش شغلی و نظام جبران خدمات بر رضایت شغلی تأثیرگذار است. از سوی دیگر، فرسودگی شغلی و تنش شغلی از مسیر نظام جبران خدمات بر رضایت شغلی تأثیر دارند. همچنین تنش شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار بود.

مهدی‌نیا و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان «نقش عوامل استرس‌زای محیط کار بر افزایش فرسودگی شغلی کارکنان در یک محیط صنعتی» نشان دادند که بین متغیرهای فردی (ابتلا به بیماری مزمن، حادثه، تحصیلات و سابقه کار) با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. چهار حیطه استرس شغلی شامل: ارتباط، تقاضا، نقش و تغییرات دارای بیشترین تأثیر

روی افزایش فرسودگی شغلی بودند. طبق نتایج این مطالعه عدم وجود ارتباطات دوستانه در محیط کار، خصوصیات و حجم کار، عدم آشنایی فرد با اهداف سازمان و وظایف خود همچنین عدم آشنایی فرد از جایگاه نقش خود در سازمان، نحوه سازمان‌دهی کارکنان و تغییرات کار به ترتیب از مهم‌ترین عوامل استرس‌زا بوده است که بر ایجاد و افزایش فرسودگی شغلی تأثیرگذار هستند.

یو^۱ و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان معلمان» به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معنادار مهمی میان استرس شغلی وجود دارد.

جارسز و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اثر مزاج و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در پرستاران و کارکنان دولتی» به این نتیجه دست یافتند که در میان هر دو گروه پرستاران و کارکنان استرس شغلی رابطه معناداری با فرسودگی شغلی دارد.

لارسن و همکاران (۲۰۰۴) در پژوهشی با عنوان «مفاهیم و پیامدهای استرس شغلی در حسابرسان داخلی» چگونگی تأثیرگذاری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی حسابرسان داخلی را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که عوامل استرس‌زای سازمانی (پاداش، ساختار سازمانی و سبک نظارت) نسبت به عوامل استرس‌زای فردی (فشار زمانی، ابهام نقش، تعارض نقش و گران‌باری نقش) برای حسابرسان داخلی منبع استرس بیشتری است.

نتایج پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهد که نشانه‌های استرس کارکنان رابطه مثبتی با فرسودگی شغلی دارد. این پژوهش‌ها استرس شغلی را به‌عنوان عامل اصلی معرفی می‌کند که ممکن است منجر به فرسودگی شغلی کارکنان شود (خامیسا و همکاران، ۲۰۱۷؛ کاهن و همکاران، ۱۹۶۴).

در مطالعه رسولی (۱۳۹۰) مشخص شد یک رابطه مثبت بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی خلبانان وجود دارد. با وجود اینکه مطالعات متعددی در داخل و خارج کشور ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی را بررسی کرده است، اما تقریباً فرسودگی عمده‌ترین پیامد استرس شغلی است. به اعتقاد آن‌ها اگر استرس شدید شبیه غرق شدن در مسئولیت‌ها باشد، فرسودگی گیر کردن در بی‌مسئولیتی است.

فرسودگی شغلی از سه محور مؤلفه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و نداشتن موفقیت

¹ YU

فردی تشکیل شده است. تحلیل عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد را در اثر کار با افراد نشان می‌دهد. این بعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تأثیر بنیادی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است. مسخ شخصیت به واکنش منفی و عیب‌جویانه یا بسیار غیر شخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بعد بین فردی بودن فرسودگی شغلی است (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۵).

از آنجایی که مدیران وزارت دادگستری به دلیل فشار کاری و فشارهای عصبی برانگیخته از آن در معرض شرایط استرس‌زا قرار دارند و در حیطه وظایف شغلی‌شان دچار عدم انگیزش و فرسودگی شغلی می‌شوند بنابراین، فرضیه اول به شرح زیر تدوین می‌شود.

فرضیه اول: استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

از طرف دیگر، استرس شغلی موقعیت حاصل از تعامل میان افراد و شغل است که باعث تغییراتی در وضعیت درونی بدن افراد می‌شود به طوری که آن‌ها را از وضعیت بهنجار خود خارج می‌کند (آزادمرزآبادی و غلامی، ۱۳۸۹). همچنین مطالعات نشان می‌دهد که محیط‌های کاری و استرس شغلی باعث بروز بیماری‌های روانی می‌شوند یا در ایجاد آن نقش خواهند داشت (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷).

استرس، از دیدگاه شناختی باعث کاهش تمرکز فکر، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در کارها و تضعیف قدرت تصمیم‌گیری فرد می‌شود. از نظر هیجانی استرس موجب خودبیمارانگاری، غیبت از کار، سوءمصرف مواد روان‌گردان و کاهش عزت‌نفس می‌شود. همچنین استرس در کسانی می‌تواند باعث بروز اختلالات تطابقی و مشکلات روانی شود که زمینه‌های ژنتیکی مستعد را نداشته باشند (ملکوتی و همکاران، ۱۳۷۳).

عارضه‌های روانی از قبیل احساس تنهایی، استرس و اضطراب از بیماری‌های شایع قرن کنونی است (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷). احساس تنهایی، پدیده روانی شایع، دردآور و ناتوان‌کننده‌ای است که همه انسان‌ها کم و بیش آن را تجربه کرده‌اند و با زندگی آن‌ها همراه شده است. احساس تنهایی نه تنها از عوامل و تجربیات محیطی از قبیل جدایی، تغییر مکان و طرد شدن از سوی دیگران، بلکه از عوامل درونی ادراک و ارزیابی فرد از چگونگی روابط اجتماعی خود با دیگران نشأت می‌گیرد (وین و کاسیو^۱، ۱۹۹۱).

در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر فشارهای روانی شغلی و زندگی افراد نشان داده شد که ۶۲

¹ Wayne & Cascio

درصد افراد از مشکلات خواب، ۲۰ درصد از مشکلات گوارشی، ۵۸ درصد از بدخلقی و ۴۲ درصد از مشکلات روابط بین فردی رنج می‌برند که پیامدهای این مشکلات منجر به رفتارهای منفی مانند غیبت و تأخیرهای متوالی در محیط کار بوده است. بر این اساس می‌توان استدلال کرد که با افزایش شدت استرس شغلی کارکنان، احساس تنهایی شغلی‌شان نیز افزایش پیدا می‌کند. مطابق مطالب بیان شده فرضیه دوم پژوهش به شرح زیر خواهد بود.

فرضیه دوم: استرس شغلی بر احساس تنهایی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

مرور پیشینه پژوهشی در تعریف و مفهوم احساس تنهایی نیز نشان می‌دهد که در این زمینه تفاوت‌های نسبتاً چشم‌گیری بین صاحب‌نظران وجود دارد. برای نمونه، برخی از پژوهشگران احساس تنهایی را یک حالت روان‌شناختی ناشی از نارسایی‌های کمی و کیفی در روابط اجتماعی می‌دانند. بر اساس نظریه‌هایی احساس تنهایی یک تجربه منفی شدید است که فرد از به یادآوری آن فعالانه اجتناب می‌کند. اگر هم مجبور به یادآوری شود با نارضایتی زیادی این عمل را انجام می‌دهد و درماندگی ناشی از احساس تنهایی را کم‌اهمیت جلوه می‌دهد.

پژوهش‌های انجام شده مربوط به اثر احساس تنهایی در محل کار به نسبت کم و محدود است و توجه نسبتاً کمی در ادبیات به آن شده است، از این رو پژوهش‌های محدودی از این مفهوم در ادبیات سازمان انجام شده است (قدم‌پور و همکاران، ۱۳۹۴)

به‌زعم تیلبرگ و همکاران (۲۰۰۴) احساس تنهایی ماحصل احساس تهدید از سوی دیگران و فشارهای شغلی در فرد ایجاد می‌شود و در نهایت منجر به بیگانگی و اضطراب خواهد شد. در محیط کاری نیز احساس تنهایی می‌تواند در تعاملات بین افراد بروز داشته باشد و روابط بین فردی و عملکرد شغلی را از طریق فرسودگی شغلی تضعیف کند. بر اساس نظریه فرسودگی شغلی ماسلاچ، فرسودگی شغلی در طول زمان پیشرفت می‌کند. ماسلاچ و همکاران نشان دادند تراکم کار و تعامل‌های نامناسب کاری با خستگی عاطفی رابطه مثبت دارد. بر اساس رویکرد روانشناختی- اجتماعی ماسلاچ نداشتن رابطه اجتماعی یکی از عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی است (Maslach, 2001). بر اساس جمع‌بندی مطالب فوق فرضیه سوم ارائه شد..

فرضیه سوم: احساس تنهایی شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرن^۱ و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه خود نشان دادند که عوامل استرس‌زای شغلی بر

¹ Fernet

فرسودگی شغلی از طریق احساس تنهایی شغلی در میان مدیران مالک شرکت‌های متوسط تأثیر معنادار داشته است.

در این راستا، قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) در بررسی نقش سازه‌های احساس تنهایی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان بیان می‌کنند نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه گام‌به‌گام نشان داد که متغیرهای احساس تنهایی و فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌های معنی‌داری برای قصد ترک شغل هستند. نتایج مطالعه ایشان بر اهمیت نقش سازه‌های احساس تنهایی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان تأکید می‌کند و اینکه سازمان‌ها بتوانند دلایل و عوامل مؤثر دیگر در ترک شغل کارکنان را درک کنند تا بتوانند با به‌کارگیری اطلاعات صحیح و پیش‌بینی‌های به‌موقع مدیریت مؤثری را در فرآیند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به‌کار بگیرند.

فرضیه چهارم: احساس تنهایی شغلی دارای نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری است.

هرچند مطالعات انجام شده حاکی از آن است که استرس و فرسودگی شغلی علاوه بر مشکلات روان‌شناختی برای مدیران آثار زیان‌باری برای سازمان به همراه دارد، اما مطالعات اخیر، نشان می‌دهد که برخی مدیران با وجود استرس شغلی زیاد از ویژگی‌ها و منابعی برخوردار هستند که آن‌ها را از پیامدهای منفی آن محافظت می‌کند. به عبارتی بین رویدادهای استرس‌زا و مشکلات روان‌شناختی عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارند که موجب می‌شوند رویدادهای استرس‌زا آثار متفاوتی بر افراد به‌جای بگذارند (موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). یکی از این پدیده‌ها گرایش به کارآفرینی در مدیران سازمان‌ها است.

نگرش کارآفرینانه، نگرشی محسوب می‌شود که اجزای انگیزه پیشرفت، مرکز کنترل درونی، عزت نفس و خلاقیت را در ترکیبی با ابعاد سه‌گانه نگرش (شناختی، احساسی و رفتاری) دارا است. پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) در پژوهشی نشان دادند که بین گرایش به کارآفرینی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری استوار است.

هان^۱ (۲۰۱۳) در غلبه بر عوامل استرس‌زای شغلی و ارتقای کارآفرینی کارکنان در صنعت هتل با نقش بازخورد کار از سرپرست بیان می‌کند که بازخورد کار (مثبت و منفی) کارکنان از طرف سرپرستان به‌عنوان مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی (مانع‌گرا) در تسهیل و ممانعت از ظهور خلاقیت تأثیر معنادار دارد. وجود نوآوری در کارآفرینی به‌قدری ضروری است که می‌توان ادعا کرد که کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری حاصل نمی‌شود.

1. Hon

کارآفرینان ایده‌های خلاق دارند؛ آن‌ها از مهارت‌های مدیریتی و منابع برای شناسایی نیازها در بازار استفاده می‌کنند. یک کارآفرین موفق باید قوه خلاقیت داشته باشد.

با توجه به مطالعه احدی و همکاران (۱۳۹۲) بین گرایش به کارآفرینی و استرس شغلی همبستگی منفی و معنادار وجود دارد که نشان‌دهنده تأثیر منفی عواملی همچون استرس شغلی و فشار کاری بر روحیات کارآفرینی و خلاقیت کارکنان است.

در این راستا، حسینی (۱۳۸۱) نیز در پژوهش خود به رابطه مثبت بین خلاقیت و سلامت روان رسید. مطالعه خسروانی و گیلانی (۱۳۸۶) نیز به معنادار بودن رابطه خلاقیت با سلامت روان تأکید دارد و به این معنا است افرادی که از سطح خلاقیت بالاتری برخوردار بودند اضطراب، افسردگی و استرس کمتری ادراک کرده و در ضمن ارزش بیشتری برای خود قائل بودند. در این راستا رضایی‌کارگر و همکاران (۱۳۸۹) در مطالعه خود نشان دادند که آموزش مهارت‌های تفکر خلاق می‌تواند سلامت عمومی و بهزیستی روان‌شناختی افراد را ارتقاء دهد.

شلانی و علیمردادی (۱۳۹۸) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با افسردگی شغلی در کارکنان بیمارستان» نشان دادند که بین جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی همبستگی معنادار وجود دارد به این معنا که هرچه میزان نوآوری در جو سازمانی کمتر باشد تجربه فرسودگی شغلی در کارکنان افزایش پیدا خواهد کرد. نتیجه دیگر این بود که بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار وجود دارد و نشان‌دهنده آن است که کارکنان، با افزایش استرس شغلی، فرسودگی بیشتری را تجربه خواهند کرد (شلانی و علیمردادی، ۱۳۹۸).

مطالعات نشان می‌دهند که فشارهای روانی و روحی برانگیخته از تجارب نامطلوب در محیط کار به مرور قدرت تحمل سختی‌ها و مقابله با ناملاپیمات را در مدیران تضعیف می‌کند. از سوی دیگر، زمینه‌های رفتاری، شناختی و هیجانی به‌ویژه گرایش کارآفرینانه فرد می‌تواند بر سطح فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بگذارد.

فرضیه پنجم: گرایش به کارآفرینی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری را به‌طور منفی و معنادار تعدیل می‌کند.

بویاس و ویند (۲۰۱۰) در پژوهشی نشان دادند که سن از عوامل تعیین‌کننده فرسودگی شغلی است. همچنین عبدی ماسوله و همکاران (۲۰۰۷) دریافتند که بین فرسودگی شغلی، سن و سابقه کار رابطه معناداری استوار است. اسفندیاری (۱۳۸۰) نیز تصریح کرد که میزان تحصیلات بر فرسودگی شغلی مؤثر است. محققان زیادی نشان داده‌اند که افراد جوان فرسودگی شغلی بیشتری را تحمل می‌کنند (Armon, 2009; Boyas, Wind, 2010; Nyklíček & Pop, 2005). بر

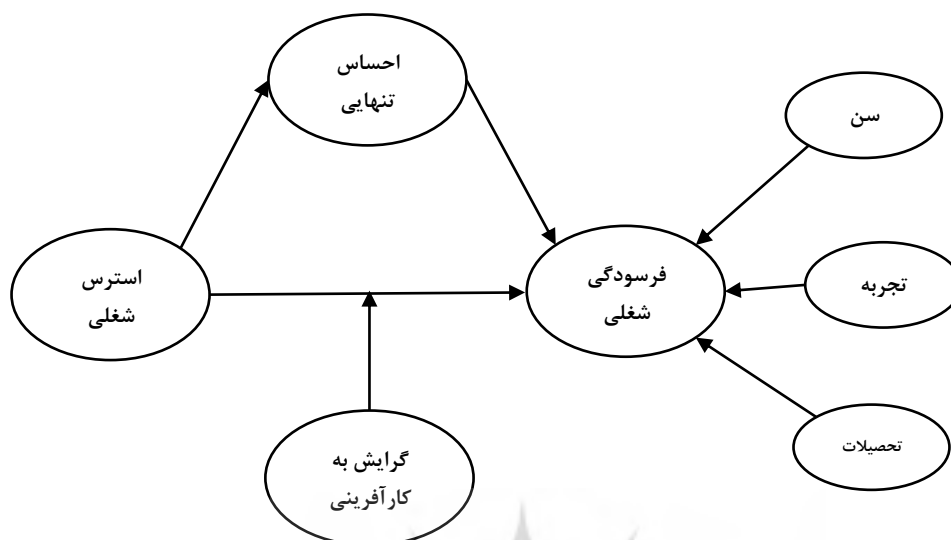
اساس این استدلال می‌توان گفت عدم انطباق افراد جوان‌تر با شرایط کاری منجر به احساس فرسودگی شغلی بیشتری می‌شود و با افزایش سن به دلیل بالا رفتن آمادگی افراد برای رویارویی با موقعیت‌های استرس‌زا فرسودگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه ششم: سن بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر منفی و معنادار دارد. طلایی و همکاران (۱۳۸۷) معتقدند که میزان بی‌کفایتی شخصی در افراد دارای مدرک تحصیلی زیر دیپلم بیشتر از افراد دارای مدرک تحصیلی بالای دیپلم است و این به دلیل نوع کاری است که آنان با توجه به مدرک تحصیلی خویش انجام می‌دهند. دمیر و همکاران (۲۰۰۳) نیز دریافتند که با افزایش سطح تحصیلات میزان فرسودگی شغلی کاهش پیدا می‌کند.

فرضیه هفتم: سطح تحصیلات بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر منفی و معنادار دارد.

در مطالعه عطائی و همکاران (۱۳۹۸) در شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل نشان دادند که در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تفاوت معناداری در گروه سنی مختلف وجود ندارد ولی با افزایش سن کارکنان، عدم کفایت شخصی کارکنان کمتر می‌شود. همچنین نتایج نشان می‌دهد که در بعد خستگی عاطفی و عدم کفایت شخصی تفاوت معناداری در تجربه شغلی وجود ندارد ولی در بعد مسخ شخصیت با افزایش تجربه شغلی، مسخ شخصیت بیشتر می‌شود. در بررسی بعد خستگی عاطفی و عدم کفایت شخصی در میزان تحصیلات، از لحاظ آماری تفاوت معناداری مشاهده نشده است ولی به رغم افزایش تحصیلات، مسخ شخصیت کارکنان افزایش پیدا کرد.

فرضیه هشتم: تجربه شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (با الهام از مطالعه فرنٹ و همکاران، ۲۰۱۶)

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی است که به‌صورت پیمایش انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از مدیران وزارت دادگستری بوده است که با استناد به جدول مورگان و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۶۹ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. در این مطالعه برای اندازه‌گیری متغیرها از چهار پرسشنامه معتبر: فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۵)، پرسشنامه تنش شغلی استاینمتر (۱۹۷۷)، پرسشنامه گرایش کارآفرینانه هاگس و مورگان (۲۰۰۷) و پرسشنامه اصلاح شده احساس تنهایی راسل، پیلوا و فرگوسن (۱۹۷۸) استفاده شده است که روایی و پایایی آن از طریق ارزیابی‌های مختلف و نظر خبرگان تأیید شده است.

ابتدا یک نمونه اولیه شامل ۱۵ پرسشنامه در دو مرحله پیش‌آزمون شد و سپس با استفاده از داده‌های به‌دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS میزان ضریب اعتماد با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد و مقادیر حاصل در جدول ۱ آورده شده است و از آنجایی که ضریب آلفای حاصله از عدد ۰/۷۰ بزرگ‌تر است از این‌رو مشخص می‌شود که پرسشنامه مربوطه از پایایی برخوردار است.

جدول ۱. جدول ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه

شاخص‌ها	ضریب کرونباخ
استرس شغلی	۰.۷۹۹
فرسودگی شغلی	۰.۸۹۵
احساس تنهایی شغلی	۰.۷۸۶
گرایش به کارآفرینی	۰.۸۸۳

برای تعیین نرمال بودن داده‌ها و نوع آزمون‌های مناسب به منظور تحلیل آن‌ها ابتدا از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد و با استفاده از آزمون t، مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار SPSS 22 و Lisrel به بررسی فرضیات پرداخته شده است. برای بررسی همبستگی بین متغیرها و هر کدام از ابعاد مدل از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها و نتایج پژوهش

در جدول ۲ وضعیت نمونه آماری از لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی هم‌چون جنسیت، سطح تحصیلات و سوابق کاری ارائه شده است.

جدول ۲. سیمای جمعیت شناختی آزمودنی‌ها

خصوصیات	پاسخ‌ها	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۲.۵
	مرد	۸۷.۵
سطح تحصیلات	کارشناسی	۷۲.۹
	کارشناسی ارشد	۲۲.۶
	دکتری	۴.۵
سوابق کاری پاسخ‌دهندگان	زیر ۵ سال	۷.۲۵
	۵-۱۰ سال	۲۰.۵
	۱۰-۱۵ سال	۵۷.۵
	بیش از ۱۵ سال	۱۴.۷۵

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌های به دست آمده برای متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شده است. نتایج آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

نتیجه	سطح احتمال خطا	Sig	مقدار کولموگروف	متغیر
نرمال	۰/۰۵	۰/۳۲۰	۱/۴۰۹	استرس شغلی
نرمال	۰/۰۵	۰/۳۴۱	۱/۲۲۰	گرایش به کارآفرینی
نرمال	۰/۰۵	۰/۲۲۷	۱/۵۵۹	احساس تنهایی
نرمال	۰/۰۵	۰/۲۹۷	۱/۳۹۶	فرسودگی شغلی

در جدول فوق با توجه به مقدار آماره کولموگروف - اسمیرنوف به دست آمده و همچنین سطح معنی داری می‌توان استنباط کرد که توزیع مدنظر با توزیع مشاهده شده برای تمام متغیرها تفاوت معنی داری ندارد و بنابراین، توزیع این متغیرها نرمال است بنابراین، می‌توان از آماره‌های پارامتریک برای آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده کرد.

برای اینکه بدانیم آیا سطح استرس شغلی متوسط است یا خیر؟ با توجه به نرمال بودن اطلاعات از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۴ مشاهده می‌شود.

جدول ۴. سنجش سطح استرس شغلی با استفاده از آزمون t مستقل

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
					کران	کران بالا
استرس شغلی	۴.۴۴۹	۳.۵۱۱	۲۰۹	۰.۰۰۰	۱.۴۴۹	۱.۱۰۲

با توجه به نتایج جدول بالا مشاهده می‌کنیم که سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است و همچنین آماره آزمون t بیشتر از ۱.۹۶ است بنابراین، از لحاظ آماری اختلاف میانگین استرس شغلی با سطح متوسط معنادار است و به میزان ۱.۴۴۹ از سطح متوسط بیشتر است به بیان دیگر استرس شغلی در سطح بالایی قرار دارد.

برای اینکه بدانیم آیا سطح گرایش به کارآفرینی متوسط است یا خیر؟ با توجه به نرمال بودن اطلاعات از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵. سنجش سطح گرایش به کارآفرینی با استفاده از آزمون t مستقل

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						کران بالا	کران پایین
گرایش به کارآفرینی	۴.۵۷۶	۴.۳۹۸	۱۶۸	۰.۰۰۰	۱.۵۷۶	۲.۳۰۸	۱.۱۱۵

با توجه به نتایج جدول بالا مشاهده می‌کنیم که سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است و همچنین آماره آزمون t بیشتر از ۱.۹۶ است بنابراین، از لحاظ آماری اختلاف میانگین گرایش به کارآفرینی با سطح متوسط معنادار است و به میزان ۱.۵۷۶ از سطح متوسط بیشتر است به بیان دیگر، گرایش به کارآفرینی در سطح بالایی قرار دارد. برای اینکه بدانیم آیا سطح احساس تنهایی متوسط است یا خیر؟ با توجه به نرمال بودن اطلاعات از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۶ مشاهده می‌شود.

جدول ۶. سنجش سطح احساس تنهایی با استفاده از آزمون t مستقل

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						کران بالا	کران پایین
احساس تنهایی	۴.۲۲۴	۳.۲۸۷	۱۶۸	۰.۰۰۰	۱.۲۲۴	۱.۷۷۵	۱.۱۱۲

با توجه به نتایج جدول بالا مشاهده می‌کنیم که سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است و همچنین آماره آزمون t بیشتر از ۱.۹۶ است بنابراین، از لحاظ آماری اختلاف میانگین احساس تنهایی با سطح متوسط معنادار است و به میزان ۱.۲۲۴ از سطح متوسط بیشتر است به بیان دیگر، احساس تنهایی در سطح بالایی قرار دارد. برای اینکه بدانیم آیا سطح فرسودگی شغلی متوسط است یا خیر؟ با توجه به نرمال بودن اطلاعات از آزمون t مستقل استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۷ مشاهده می‌شود.

جدول ۷. سنجش سطح فرسودگی شغلی با استفاده از آزمون t مستقل

متغیر	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین‌ها	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						کران بالا	کران پایین
فرسودگی شغلی	۳.۹۹۷	۳.۹۸۳	۲۷۳	۰.۰۰۰	۰.۹۹۷	۱.۱۰۲	۱.۹۸۹

با توجه به نتایج جدول بالا مشاهده می‌کنیم که سطح معناداری کمتر از ۰.۰۵ است و همچنین آماره آزمون t بیشتر از ۱.۹۶ است بنابراین، از لحاظ آماری اختلاف میانگین فرسودگی شغلی با سطح متوسط معنادار است و به میزان ۱۰.۲۲ از سطح متوسط بیشتر است به بیان دیگر، فرسودگی شغلی در سطح بالایی قرار دارد.

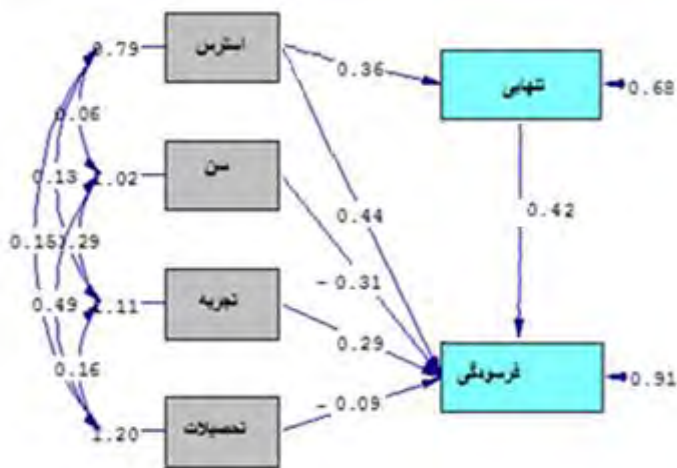
با توجه به کمی بودن متغیرها از ضریب همبستگی پیرسن استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۸ مشاهده می‌شود.

جدول ۸. برآورد ضریب همبستگی پیرسن

متغیر	فرسودگی شغلی	
	مقدار	Sig
استرس شغلی	۰/۶۰۷	۰/۰۰۰
گرایش به کارآفرینی	-۰/۲۹	۰/۰۳۷
احساس تنهایی	۰/۴۹۱	۰/۰۱۲

با توجه به مقدار آماره محاسبه شده و سطح خطای مشاهده شده کمتر از ۰/۰۵ ($Sig < 0.05$) می‌توان چنین نتیجه گرفت که یک رابطه همبستگی دوسویه با حداقل سطح اطمینان ۹۹٪ برقرار است.

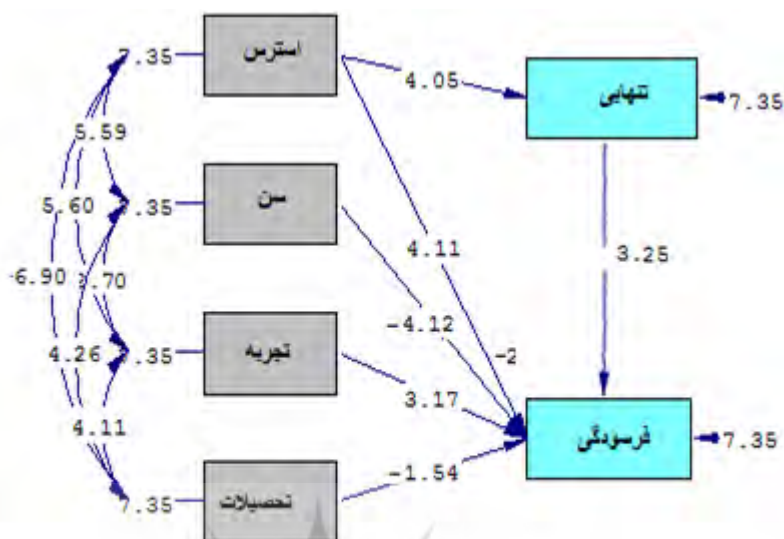
پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی پژوهش و همچنین اطمینان پیدا کردن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای پژوهش و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های پژوهش با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شدند. نتایج آزمون فرضیه‌ها در نمودار منعکس شده‌اند.



Chi-Square=21.26, df=9, P-value=0.00027, RMSEA=0.049

نمودار ۱. اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد

نمودار بالا مدل معادلات ساختاری پژوهش را در حالت تخمین ضرایب استاندارد نشان می‌دهد. کلیه متغیرهای این مدل به دو دسته پنهان و آشکار تبدیل می‌شوند. در این مدل متغیر فرسودگی شغلی (وابسته) است. در این نمودار اعداد و یا ضرایب به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول با عنوان معادلات اندازه‌گیری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان (بیضی) و متغیرهای آشکار (مستطیل) را نشان می‌دهند. این معادلات را اصطلاحاً بارهای عاملی^۱ گویند. دسته دوم معادلات ساختاری هستند که روابط بین متغیرهای پنهان و پنهان هستند و برای آزمون فرضیات استفاده می‌شوند. به این ضرایب اصطلاحاً ضرایب مسیر^۲ گفته می‌شود. بر اساس بارهای عاملی شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد در اندازه‌گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب کوچک‌تری داشته باشد سهم کمتری را در اندازه‌گیری سازه مربوطه ایفا می‌کند.



Chi-Square=21.26, df=9, P-value=0.00027, RMSEA=0.049

نمودار ۲. اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌داری

نمودار بالا مدل معادلات ساختاری پژوهش را در حالت معناداری ضرایب (t-value) نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات اندازه‌گیری (بارهای عاملی) و معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، تمامی ضرایب مسیر و بارهای عاملی در حالت استاندارد در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. اگر مقدار آماره t خارج از بازه $-1/96$ تا $+1/96$ قرار بگیرد مدل در حالت معناداری نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار هستند. مقادیر محاسبه شده t برای هریک از بارهای عاملی هر نشانگر با سازه یا متغیر پنهان خود بالای $1/96$ است. از این رو می‌توان همسویی سؤالات پرسشنامه را برای اندازه‌گیری مفاهیم در این مرحله معتبر نشان داد. در واقع نتایج جدول فوق نشان می‌دهد آنچه محقق با سؤالات پرسشنامه قصد سنجش آن‌ها را داشته است از طریق این ابزار محقق شده است. از این رو روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است.

جدول ۹. تفسیر و تعبیر مدل معادلات ساختاری

نام شاخص	برآوردهای مدل اصلی	حد مجاز
(کای دو بر درجه آزادی)	۲.۳۶	کمتر از ۳
GFI (نیکویی برازش)	۰.۹۲	بالاتر از ۰/۹

کمتر از ۰/۰۹	۰۰۴۹	RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)
بالاتر از ۰/۹	۰۰۹۸	CFI (برازندگی تعدیل یافته)
بالاتر از ۰/۹	۰۰۹۳	NFI (برازندگی نرم شده)
بالاتر از ۰/۹	۰۰۹۷	NNFI (برازندگی نرم نشده)
بالاتر از ۰/۹	۰۰۹۸	IFI (برازندگی فزاینده)

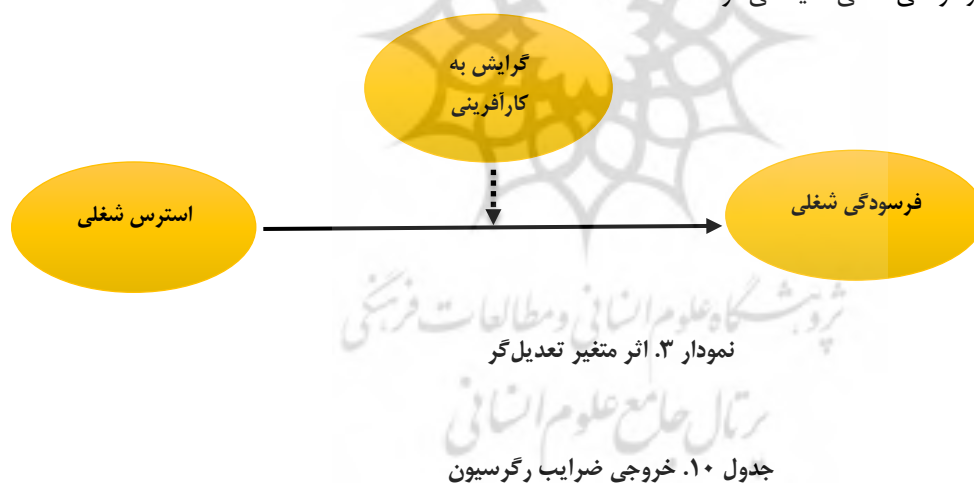
به طور کلی در کار با برنامه لیزرل هریک از شاخص‌های به دست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی مدل قطعیت وجود ندارد و در برخی منابع برای نسبت آماره کای دو به درجه آزادی اش، مقدار زیر ۳ قابل قبول است که در مدل این پژوهش این مقدار ۲۰۳۶۵ محاسبه شده است. معیار GFI نشان دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌ها است که از سوی مدل تبیین می‌شود. این معیار بین صفر تا یک متغیر است که هرچه به عدد یک نزدیک‌تر باشد نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده بیشتر است. مقدار GFI گزارش شده برای مدل مقدار ۰۰۹۲ است. ریشه دوم میانگین مجذور پس ماندها یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی شده با فرض درست بودن مدل مدنظر است. برای بررسی اینکه یک مدل به‌ویژه در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از لحاظ تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده شده تا چه حد خوب عمل می‌کند از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. مقادیر بالای ۰/۹ این شاخص‌ها حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی شده در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن است. در نهایت برای بررسی اینکه مدل مدنظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را با هم ترکیب می‌کند از شاخص بسیار توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. شاخص RMSEA، ریشه میانگین مجذورات تقریب است. در این پژوهش برای مدل پژوهش (۰۰۴۹) برآورد شده است. همان‌طور که مشخصه‌های برازندگی در مدل و جدول ۹ نشان می‌دهد داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و این بیانگر همسو بودن سوالات با سازه‌های نظری است.

نوع دیگر از روابط بین متغیرهای مکنون در مدل معادلات ساختاری از نوع اثر مستقیم است. اثر مستقیم در واقع یکی از اجزاء سازنده مدل‌های معادلات ساختاری است و رابطه جهت‌داری را میان دو متغیر نشان می‌دهد. این نوع اثر در واقع بیانگر تأثیر خطی علی فرض شده یک متغیر بر متغیر دیگر است. در درون یک مدل هر اثر مستقیم رابطه‌ای را میان یک متغیر وابسته و متغیر

مستقل مشخص و بیان می‌کند. اگرچه یک متغیر وابسته در یک اثر مستقیم دیگر می‌تواند متغیر مستقل باشد و برعکس. نتایج حاصله از این روش به‌قرار زیر است.

آزمون متغیر تعدیل‌گر

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون سلسله‌مراتبی در نرم‌افزار SPSS22 استفاده شده است. با در نظر گرفتن فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر وابسته، هنگامی که استرس شغلی (متغیر مستقل) در مدل اول وارد شده است، ضریب تعیین 0.389 است و در مدل دوم با اضافه شدن اثر تقابلی متغیرهای اصلی (متغیر مستقل و تعدیل‌گر) ضریب تعیین اضافه چشم‌گیری داشته است 0.515 . که نشان از اثرگذاری گرایش به کارآفرینی به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر در رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران است. همچنین همان‌طور که جدول ۱۰ نشان می‌دهد مدل دو که متغیر تعدیل‌گر به آن اضافه شده است آماره sig.F change آن برابر 0.020 است. با بررسی جدول ۱۱ مشاهده می‌شود که ضریب رگرسیون برای اثر تقابلی متغیر مستقل و تعدیل‌گر برابر $0.214 -$ و مقدار t برای $4.10 -$ است بنابراین، فرضیه ششم مبنی بر اثر تعدیل‌گر منفی در رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأیید می‌شود.



مدل	دوربین واتسون	خطای معیار برآورد	ضریب تعیین تعدیل‌شده	ضریب تعیین	ضریب همبستگی	Sig. F change
۱	-	۰.۸۵۱	۰.۳۷۴	۰.۳۸۹	۰.۶۱۲	۰.۰۰۰
۲	۱۶۱	۰.۸۵۰	۰.۵۱۴	۰.۵۱۵	۰.۷۱۸	۰.۰۲۰

جدول ۱۱. خلاصه نتایج

Model	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد شده	t	Sig. (معنی داری)	
	B	Std. Error	Beta			
۱	(Constant)	۰.۸۰۵	۰.۱۳۱		۶.۱۴۲	۰.۰۰۰
	استرس شغلی	۰.۷۰۳	۰.۳۹	۰.۷۱۶	۱۸.۰۴۵	۰.۰۰۰
	گرایش به کارآفرینی	۰.۱۳۴	۰.۱۷۰	-۰.۱۴۱	-۱.۹۷	۰.۰۳۴
۲	(Constant)	۰.۶۵۵	۰.۱۸۹		۳.۴۵۹	۰.۰۰۱
	استرس شغلی	۰.۷۵۱	۰.۰۶۴	۰.۷۷۳	۱۱.۸۹۱	۰.۰۰۰
	گرایش به کارآفرینی	۰.۱۴۴	۰.۲۳۷	-۰.۱۷۰	۳.۱۲۰	۰.۰۵۱
	گرایش به کارآفرینی * استرس شغلی	۰.۱۲۵	۰.۲۲۱	-۰.۲۱۴	-۴.۱۰۴	۰.۰۲۱

جدول ۱۲. ضرایب مسیر، آماره t و نتیجه فرضیات پژوهش

نتیجه آزمون	P سطح معناداری	C.R نسبت بحرانی	β ضریب مسیر	فرضیه
تائید	<۰.۰۵	۴.۱۱	۰.۴۴	H1- استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
تائید	<۰.۰۵	۴.۰۵	۰.۳۶	H2- استرس شغلی بر احساس تنهایی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
تائید	<۰.۰۵	۳.۲۵	۰.۴۲	H3- احساس تنهایی شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.
تائید	<۰.۰۵	۲.۱۲	۰.۱۵	H4- احساس تنهایی شغلی دارای نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری است.
تائید	<۰.۰۵	-۴.۱۰	-۰.۲۱۴	H5- گرایش به کارآفرینی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری را به طور منفی و معنادار تعدیل

می کند.				
تائید	<۰.۰۵	-۴.۱۲	-۰.۳۱	H6- سن بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر منفی و معنادار دارد.
رد	<۰.۰۵	-۱.۵۴	-۰.۰۹	H7- سطح تحصیلات بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر منفی و معنادار دارد.
تائید	<۰.۰۵	۳.۱۷	۰.۳۹	H8- تجربه شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش، اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران دادگستری با واسطه احساس تنهایی و گرایش کارآفرینانه آن‌ها مطالعه شد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ یعنی با تداوم و افزایش عوامل محیطی استرس‌زای مدیران در محیط کار فرسودگی شغلی آن‌ها افزایش پیدا می‌کند. این نتایج با بسیاری از یافته‌هایی از جمله خامیسا و همکاران (۲۰۱۷)، مهدی‌نیا و همکاران (۱۳۹۴)، شاکری‌نیا و محمدپور (۱۳۸۹)، یو و همکاران (۲۰۱۵) و جاراسز و همکاران (۲۰۲۱) هم‌راستا است. مطالعات نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی عمده‌ترین پیامد استرس شغلی است.

همان‌طور که اشاره شد استرس شغلی باعث تغییراتی در وضعیت درونی بدن افراد می‌شود به‌طوری که آن‌ها را از وضعیت بهنجار خود خارج می‌کند (آزادمرزآبادی و غلامی، ۱۳۸۹: ۲۹۷-۲۹۱) و ممکن است منجر به بروز بیماری‌های روانی شود یا در ایجاد آن نقش داشته باشد. احساس تنهایی پدیده روانی شایع، دردآور و ناتوان‌کننده‌ای است که همه انسان‌ها کم و بیش آن را تجربه کرده‌اند و با زندگی آن‌ها همراه شده است. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که استرس شغلی بر میزان احساس تنهایی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معناداری داشته است. این نتایج با یافته‌های فرنٹ و همکاران (۲۰۱۶) هم‌راستا است.

پژوهش‌های انجام شده مربوط به اثر احساس تنهایی در محل کار به‌ویژه فرسودگی شغلی به نسبت کم و محدود است. احساس تنهایی به‌طور عموم با عدم سلامتی روان‌شناختی در ارتباط است. احساس تنهایی شغلی را می‌توان نتیجه تهدیدهای دیگران و فشارهای شغلی دانست که در نهایت منجر به بیگانگی و اضطراب در فرد می‌شود (تیلبرگ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۸۰-۱۶۹) و

احتمالاً اگر احساس تنهایی در محیط کار ادامه پیدا کند بهزیستی را هم در محیط کار و هم در زندگی شخصی متأثر می‌کند. بهزیستی مختل شده در محیط کار قادر است بر رضایت شغلی از طریق ایجاد فرسودگی شغلی تأثیر بگذارد. در این راستا نتایج پژوهش نشان می‌دهد که احساس تنهایی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری اثر مثبت و معنادار دارد. از سوی دیگر، استرس شغلی از طریق افزایش احساس تنهایی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار دارد. به عبارت دیگر، احساس تنهایی شغلی دارای نقش میانجی در رابطه بین استرس شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری است. این یافته‌ها نتایج فرنٹ و همکاران (۲۰۱۶) و قدم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) را تقویت می‌کند.

بر اساس نتایج پژوهش اثر استرس شغلی بر گرایش کارآفرینانه مدیران وزارت دادگستری منفی و معنادار است. بر این اساس می‌توان استدلال کرد که استرس شغلی و گرایش به کارآفرینی دو نقطه مقابل هم هستند. در واقع سطح بالایی از استرس در میان مدیران دادگستری پتانسیل خلق افکار ابتکاری و نو ایشان را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر، پیچیدگی سازمان‌ها، رشد فناوری، نو و بدیع بودن علم مدیریت‌ها سازمان‌ها را وامی‌دارد تا برای رفع موانع گرایش مدیران به کارآفرینی و اثربخشی سازمانشان تلاش کنند. این یافته‌ها با نتایج احدی و همکاران (۱۳۹۲) و هان (۲۰۱۳) هم‌راستا است.

از طرف دیگر، در پژوهش حاضر اهمیت عنصر نوآوری و گرایش کارآفرینانه در ایجاد نگرش فکری و ذهنیت افراد در سازمان در دست ملاحظه قرار گرفته است. در این باره نتایج پژوهش نشان می‌دهد که گرایش به کارآفرینی توانسته است اثر استرس شغلی را بر فرسودگی شغلی مدیران به شکلی منفی تعدیل کند. این نتایج با یافته‌های پارسا معین و ناظم (۱۳۸۹) و شلانی و علیمردادی (۱۳۹۸) هم‌راستا است. با توجه به آزمون t مستقل سطح بالای استرس شغلی، از مهم‌ترین مشکلاتی است که مدیران وزارت دادگستری با آن مواجه هستند در این باره همان‌طور که ملاحظه شد مطالعات نشان می‌دهند که فشارهای روانی و روحی برانگیخته از تجارب نامطلوب در محیط کار به مرور قدرت تحمل سختی‌ها و مقابله با ناملایمات را تضعیف می‌کند و زمینه‌های رفتاری، شناختی و هیجانی در فرد ایجاد می‌کند و گرایش کارآفرینانه فرد را کاهش می‌دهد و از این طریق منجر به فرسودگی شغلی می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود وزارت دادگستری برای حمایت از رفتارهای کارآفرینانه ساختار خود را با در نظر گرفتن پویایی و انعطاف بازنگری کند و رسمیت و تمرکز را به حداقل برساند. همچنین جو مشارکت را با ایجاد سامانه‌های ارتباطی مناسب بین مدیران افزایش دهد. از سوی دیگر، برای تقویت رفتارهای کارآفرینانه در وزارت دادگستری پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- 0 برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف تقویت گرایش به خلاقیت و نوآوری مدیران.
- 0 اختصاص امتیازات مالی و غیر مالی تشویقی برای افراد خلاق و نوآور وزارتخانه.
- 0 ایجاد گروه‌ها و شورای نوآوری در وزارتخانه و سطوح پایین‌تر.
- 0 تشویق و ارتقای روحیه جسارت، انتقادگری و انتقادپذیری.

مطالعات مختلفی در زمینه فرسودگی شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی انجام شده است که بسته به زمینه پژوهش نتایج متناقض بوده است. سن به‌عنوان یکی از عوامل تعیین‌کننده فرسودگی شغلی در این پژوهش مطالعه شد. نتایج آزمون فرضیه در مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان می‌دهد که سن بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر منفی و معنادار دارد به‌عبارت دیگر، نتایج پژوهش حاکی از آن است که با افزایش سن مدیران، فرسودگی شغلی آنان کمتر می‌شود یعنی افراد جوان، فرسودگی شغلی بیشتری را در وزارت دادگستری تحمل می‌کنند. این نتایج با یافته‌های نیکلیک و پاپ (۲۰۰۵)، بویاس و یوند، آرمون (۲۰۰۹) هم‌راستا است، اما با اشرفی‌ریزی و کاظم‌پور (۱۳۹۰)، مصطفوی و قاسمی‌نژاد (۱۳۹۱) مغایر است.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین سطح تحصیلات و فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری وجود ندارد. این یافته با مطالعات محمودی و قصلانی (۱۳۹۴) هم‌راستا است با وجود این با یافته‌های تعدادی از مطالعات در تضاد است. مثلاً فارسی و آفاقی (۱۳۹۴) و میرشکار (۱۳۹۷) دریافتند که تحصیلات بالاتر فرسودگی شغلی بالاتری را در پی دارد و از طرف دیگر، نتایج طلایی و همکارانش (۱۳۸۷) و دمیر و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که افزایش سطح تحصیلات رابطه مستقیم و منفی با فرسودگی شغلی مدیران دارد.

نتایج مطالعه حاضر نشان می‌دهد که تجربه شغلی بر فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأثیر مثبت و معنادار داشته است. در این باره به‌نظر می‌رسد مدیران به‌دلیل سوابق کاری بالا، کمبود نیرو و فشار کاری زیاد، عدم دریافت احترام، ارتقاء و مشوقات مدنظر از سوی مدیران و همکاران به‌مرور زمان دچار خستگی عاطفی بیشتر شده‌اند. کما اینکه هزینه‌های ناشی از ترک خدمت و نداشتن فرصت‌های شغلی دیگر تصمیم به ماندن در سازمان را تقویت می‌کند. این نتایج با یافته‌های عطائی و همکاران (۱۳۹۸) هم‌راستا بوده است و نتایج میرشکار (۱۳۹۷) را نقض می‌کند.

با توجه به نتایج پژوهش مبنی بر اهمیت عوامل استرس‌زای شغلی به‌ویژه عوامل مرتبط با محیط کاری در عملکرد نگرشی و رفتاری مدیران پیشنهاد می‌شود به‌منظور پیشگیری از پدیده فرسودگی شغلی ایشان عوامل استرس‌زای محیطی، شناختی و سازمانی را شناسایی کرده و با

اولویت‌دهی به آن‌ها برای برنامه‌ریزی تعدیل این عوامل هوشیارانه عمل کنند. در این‌باره می‌توان به منظور کاهش استرس مخرب و ارتقای سطح کارآمدی مدیران وزارت دادگستری کارگاه‌های آموزشی با موضوع مهارت‌های مقابله با استرس شغلی برای مدیران و کارکنان برگزار کرد و آن‌ها را با عوامل استرس‌زای محیط کار و برای مدیریت صحیح شرایط استرس‌زا توانمند کرد و همچنین بهتر است به صورت دوره‌ای حجم فعالیت‌های مدیران را بررسی کرده و برای تخصیص متعادل وظایف آن‌ها اقدام کنند.

فشارهایی که در محیط کار سبب فرسودگی شغلی می‌شوند نه تنها برای کارفرمایان و مدیران، بلکه در یک سطح برای کل جامعه زیان‌آور خواهد بود. به همین دلیل درک ماهیت فرسودگی شغلی و اتخاذ راهبردهایی برای مقابله با آن حافظ بقای فرد، سازمان و شغلی است که فرد در آن به کار گمارده است.

همان‌طور که اشاره شد در این پژوهش احساس تنهایی به عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین متغیر استرس شغلی و فرسودگی شغلی مدیران وزارت دادگستری تأیید شد بنابراین، از یک نظر احساس تنهایی به عنوان یک عامل مؤثر بر فرسودگی شغلی تأیید شده است و از طرف دیگر، خود تحت تأثیر سطح استرس شغلی بوده است. در این‌باره مطالعات نشان می‌دهد که احساس تنهایی، نتیجه زمانی است که فرد دیگران را به صورت یک تهدید در نظر بگیرد که این تهدید ناشی از موانع خودساخته و نداشتن ارتباط است که نهایتاً منجر به بیگانگی از جامعه می‌شود (تیلبرگ و همکاران، ۲۰۰۴: ۱۸۰-۱۶۹) بنابراین، احساس تنهایی می‌تواند در تعامل بین مدیران سازمان تأثیر بگذارد. از این‌رو احساس تنهایی بر روابط میان فردی و عملکرد کاری ایشان تأثیر می‌گذارد و در درازمدت منجر به فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود. در این راستا پیشنهاد می‌شود با توانمندسازی مدیران در سطح فردی، بین فردی و سازمانی مدیران وزارت دادگستری به عنوان یک نهاد پرتنش مانع از فرسودگی شغلی و کاهش عملکرد و دل‌زدگی آن‌ها شوند. همچنین نقش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سن، تحصیلات و تجربه کاری در برنامه‌ریزی برای این امر یاری‌رسان خواهد بود.

هر پژوهشی به فراخور روش انجام با محدودیت‌هایی مواجه است. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر جامعه گسترده و پراکنده مدیران در وزارت دادگستری بود که در فرآیند توزیع و تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش زمان زیادی برای هماهنگی و پیگیری‌ها شد. همچنین تعداد زیاد سؤالات پرسشنامه پژوهش به طولانی شدن زمان اجرای آن انجامید که ممکن است بر مقدار دقت پاسخ‌های شرکت‌کنندگان بی‌تأثیر نباشد.

این پژوهش باهدف بررسی رابطه متغیرهای پژوهش در جامعه مدیران وزارت دادگستری

انجام گرفته است بنابراین، نمی‌توان نتایج را برای کارکنان تفسیر کرد از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، مدل پژوهش بر اساس جامعه کارکنان وزارت دادگستری توسعه پیدا کند و آزمون شود.

مآخذ

- آزادمرزآبادی، اسفندیار، غلامی فشارکی، محمد (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه استرس شغلی. *HSE مجله علوم رفتاری*، سال ۴، شماره ۴، ۲۹۷-۲۹۱.
- احدی، بهزاد، سیدعامری، میرحسن، منتظرعلیه، الهام، مجیدی، چالاک (۱۳۹۲). بررسی ارتباط کارآفرینی با استرس شغلی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان اردبیل. *همایش دانشگاه کارآفرین؛ صنعت دانش محور*، ایران: بابلسر، دانشگاه مازندران، قابل دسترسی در <https://civilica.com/doc/217597> (۱۳۹۲/۲/۲۶).
- احمدی، عبدالله، ایرانیان، سیدجواد، پارسنازاد، معصومه (۱۳۹۰). رابطه خلاقیت سازمانی و رضایت شغلی با استرس شغلی در بین کارکنان سازمان جهاد کشاورزی. *فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی/سازمانی*، سال ۲، شماره ۸، ۸۴-۷۱.
- اسفندیاری، غلامرضا (۱۳۸۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی کادر پرستاری شاغل در بیمارستان‌های سنج در سال ۱۳۸۰. *مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان*، سال ۶، شماره ۱، ۳۵-۳۱.
- اشرفی‌ریزی، حسن، کاظم‌پور، زهرا (۱۳۹۰). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، سال ۸، شماره ۱، ۴۹-۴۱.
- امیری، مجتبی، اسدی، محمود رضا، راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راه‌کارهای بهبود وضعیت آن. *مدیریت بازرگانی*، سال ۳، شماره ۱، ۹۲-۳۷.
- بیانی، علی‌اصغر، سمیعی، رضا (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی. *آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران*، سال ۲، شماره ۴، ۳۲۱-۳۱۲.
- پارسامعین، کورش، ناظم، فتاح (۱۳۸۹). ارتباط کارآفرینی و تعهد سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی. *تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی*، سال ۱، شماره ۳، ۱۷-۷.

- پیرایش، رضا، حاتمی، فاطمه (۱۳۹۸). بررسی تأثیر فرسودگی و استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان با نقش متغیر میانجی نظام جبران خدمات (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه زنجان). توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، سال ۸، شماره ۴، ۲۳-۴۹.
- جعفری نسرین، بخشی، احسان، مرادی علی، اسدی، حدیث، کلانتری، رضا، نادری، محمدرضا (۱۳۹۷). بررسی عوامل استرس‌زای شغلی و دموگرافیک مرتبط با افسردگی، استرس و اضطراب در کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهرستان اسلام آباد غرب. سلامت و بهداشت، سال ۹، شماره ۴، ۴۱۳-۴۰۳.
- حسینی، افضل‌السادات (۱۳۸۱). خلاقیت و رابطه آن با ویژگی‌های شخصیتی، هوش و سلامت روان. رشد معلم، سال ۲۱، شماره ۲، ۲۹-۲۶.
- حسینی رحیم، سیدمحمد (۱۳۹۴). تحلیلی بر تأثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی. دومین کنفرانس اقتصاد و مدیریت کاربردی با رویکرد ملی، ایران: بابلسر، شرکت پژوهشی طرود شمال، قابل دسترسی در <https://civilica.com/doc/379234> (۱۳۹۴/۴/۳۱).
- خلیل‌زاده، رحیم، یاوریان، رویا، خلخالی، حمیدرضا (۱۳۸۴). بررسی ارتباط استرس‌های شغلی و اختلال افسردگی و اضطراب در پرستاران بیمارستان‌های آموزشی، درمانی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه. مجله پرستاری و مامایی، سال ۳، شماره ۱، ۱۷-۹.
- رسولی، زینب (۱۳۹۰). بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان. مجله دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، سال ۱۰، شماره ۲، ۱۳۷-۱۳۳.
- رضایی کارگر، فلور، آجیل‌چی، بیتا، اینانلو، فاطمه (۱۳۸۹). تأثیر آموزش تفکر خلاق و نقادانه بر سلامت عمومی در نوجوانان. روانشناسی معاصر، سال ۱، شماره ۱، ۳۸۷-۳۸۵.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. تهران: ویرایش.
- شاکری‌نیا، ایرج، محمدپور شاطری، مهتری (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. مجله دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، سال ۱۴، شماره ۲، ۱۶۹-۱۶۱.
- شالانی، بیتا، علیمزادی، فریده (۱۳۹۸). بررسی رابطه استرس شغلی و جو سازمانی نوآورانه با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان. تصویر سلامت، سال ۱۰، شماره ۳، ۲۲۶-۲۱۸.
- طلایی، علی، مخبر، نغمه، محمدنژاد، مریم، ثمری، علی‌اکبر (۱۳۸۷). فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵. کومش، سال ۹، شماره ۳، ۲۴۶-۲۳۷.

عبدی ماسوله، فتانه، کاویانی، حسین، خاقانی زاده، مرتضی، مؤمنی عراقی، ابوالفضل (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: مطالعه در ۲۰۰ پرستار. *مجله دانشکده پزشکی*، دانشگاه علوم پزشکی تهران، سال ۶۵، شماره ۶، ۶۵-۷۵.

عطائی، اسفندیار، صادقیان، رامین، علائی، محسن (۱۳۹۸). *عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در کارمندان شرکت آب منطقه‌ای اردبیل و ارائه راهکارها*. طرح پژوهشی متقاضی شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل، دانشگاه پیام نور مرکز اردبیل.

فارسی، زهرا، آفاقی، عفت (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی با برخی ویژگی‌های جمعیت شناختی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تابعه آجا در شهر تهران. *ابن‌سینا*، سال ۱۷، شماره ۴، ۳۲-۲۵.

قدم‌پور، عزت‌اله، یوسف‌وند، لیلا، رادمهر، پروانه (۱۳۹۵). بررسی نقش سازه‌های احساس تنهایی و فرسودگی شغلی در پیش‌بینی قصد ترک شغل کارکنان. *اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی*، ایران: قم، مؤسسه بین‌المللی مطالعات و توسعه علم خاورمیانه، قابل دسترسی در <https://civilica.com/doc/498923> (۱۳۹۵/۳/۲۵).

کلانتر قریشی، منیر، عین‌الله زادگان، رقیه، رضایی کارگر، فلور (۱۳۹۱). بررسی رابطه خلاقیت و سلامت عمومی در نوجوانان. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، سال ۲، شماره ۳، ۴۵-۵۹. کوهی، کمال (۱۳۹۹). تبیین تأثیر سرمایه اجتماعی، سرمایه روان شناختی، جو سازمانی و سابقه شغلی بر فرسودگی شغلی مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه تبریز. *جامعه‌شناسی کاربردی*، سال ۳۱، شماره ۲، ۹۴-۷۷.

محمودی، محمدهادی، قصلانی، روزین (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان مؤلفه‌های هوش هیجانی، تأمل عمیق و فرسودگی شغلی و تفاوت سطح این مؤلفه‌ها نسبت به سطح تحصیلات معلمان زبان انگلیسی. *مطالعات زبان و ترجمه*، سال ۴۸، شماره ۲، ۴۹-۷۶. مشتاق عشق زهرا، آقایی نژاد، علی اکبر، پیمان، اکرم، امیرخانی، عارف، تقی نژاد، فخرالدین، شیخی، علی اکبر (۱۳۹۳). ارتباط استرس شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی. *فصلنامه علمی پژوهشی زیست پزشکی جرجانی*، سال ۲، شماره ۲، ۴۱-۳۳.

مصطفوی، اسماعیل، قاسمی نژاد، محمدعلی (۱۳۹۱). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *مدیریت اطلاعات سلامت*، سال ۹، شماره ۶، ۹۴۹-۹۴۲.

ملکوتی، کاظم، بخشانی، نور محمد، زهروی، طاهره (۱۳۷۳). بررسی ارتباط استرس‌های شغلی و اختلالات افسردگی و اضطراب در کارکنان بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی. *مجله روان‌پزشکی و روانشناسی بالینی ایران*، سال ۱، شماره ۲ و ۳، ۸۶-۷۶.

مهدی نیا، محسن، محمدبیگی، ابوالفضل، دانشور، خلیل، حقیقت، احمدرضا، صادقی، عباس (۱۳۹۴). نقش عوامل استرس زای محیط کار بر افزایش فرسودگی شغلی کارکنان در یک محیط صنعتی. *مجله دانشگاه علوم پزشکی قم*، سال ۹، شماره ۷، ۳۹-۲۹.

موسوی، فراز، نودری، ولی، علم، شهرام، ضرغامی، مهدی (۱۳۹۸). بررسی ارتباط بین استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان کارکنان ورزش و جوانان استان تهران. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، سال ۶۲، شماره ۴، ۱۶۴۸-۱۶۳۸.

میرشکار، نرگس (۱۳۹۷). ارزیابی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان. *فصلنامه پژوهشی خون*، سال ۱۵، شماره ۲، ۱۱۲-۱۰۵.

نیکی اکبری، حسین، شولی، محسن (۱۳۹۸). بررسی رابطه کارآفرینی و استرس شغلی با نقش واسطه‌های ابهام نقش. *سومین کنفرانس ملی الگوهای نوین مدیریت کسب و کار با رویکرد حمایت از رونق تولید*، ایران: یزد، انجمن مهندسی مالی ایران. قابل دسترسی در <https://civilica.com/1/11017> (۱۳۹۸/۱۰/۲۶).

- Armon, G. (2009). Do burnout and insomnia predict each other's levels of change over time independently of the job demand control-support (JDC-S) model?. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(4), 333-342.
- Boyas, J., & Wind, L. H. (2010). Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*, 32(3), 380-388.
- Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 40(8), 807-827.
- Fernet, C., Torrès, O., Austin, S., & St-Pierre, J. (2016). The psychological costs of owning and managing an SME: Linking job stressors, occupational loneliness, entrepreneurial orientation, and burnout. *Burnout Research*, 3(2), 45-53.
- Hughes, M., & Morgan, R. E. (2007). Deconstructing the relationship between entrepreneurial orientation and business performance at the embryonic stage of firm growth. *Industrial Marketing Management*, 36(5), 651-661.

- Hirokawa, K., Ohira, T., Nagayoshi, M., Kajiura, M., Imano, H., Kitamura, A., & Iso, H. (2016). Occupational status and job stress in relation to cardiovascular stress reactivity in Japanese workers. *Preventive Medicine Reports*, 4(3), 61-67.
- Hon, A. H., Chan, W. W., & Lu, L. (2013). Overcoming work-related stress and promoting employee creativity in hotel industry: The role of task feedback from supervisor. *International Journal of Hospitality Management*, 33(1), 416-424.
- Jaracz, M., Bialczyk, K., Ochocinski, A., Szwed, M., Jaracz, K., & Borkowska, A. (2021). Contributions of Affective Temperament Traits to Professional Choice: Evidence from the Study of Firefighters, Musicians, Athletes, Bank Managers, Nurses and Paramedics. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 827.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, D. J., & Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress*. New York: John Willey.
- 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*, 22, 252-258.
- Larson, L. L., Meier, H. H., Poznanski, P. J., & Tipton Murff, E. J. (2004). Concepts and consequences of internal auditor job stress. *Journal of Accounting & Finance Research*, 12(6), 35-46.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health?. *Psychology & Health*, 16(5), 607-611.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, 5, 133-153.
- Nyklíček, I., & Pop, V. J. (2005). Past and familial depression predict current symptoms of professional burnout. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 63-68.
- Tilburg, T.V., Havens, B., & de Jong Gierveld, J. (2004). Loneliness among older adults in the Netherlands, Italy, and Canada: A multifaceted comparison. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 23(2), 169-180.
- Wayne F. Cascio. (1991). *Costing human resources: The financial impact of behavior in organizations*. Thomson South-Western.
- Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2015). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research*, 122(3), 701-708.