

## مقاله‌ی پژوهشی

## رابطه‌ی باورهای اساسی دینی و سبک دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی

## در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## خلاصه

**مقدمه:** فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند اما باورهای دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند قادرند آن را تغییر دهند. هدف این پژوهش بررسی باورهای اساسی دینی و سبک دلبستگی به خداوند به عنوان پیش‌بین‌های فرسودگی شغلی است.

**روش کار:** جامعه‌ی آماری این پژوهش توصیفی همبستگی را ۳۰۰ تن از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد تشکیل دادند که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. اطلاعات با پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مازلاک و باورهای اساسی دینی رجائی و پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی سنجش سبک‌های دلبستگی به خداوند، جمع‌آوری گردیدند. داده‌ها با نسخه‌ی ۱۹ نرم‌افزار SPSS و شاخص‌های توصیفی، ضرایب همبستگی پیرسون، اسپیرمن، آزمون تی و رگرسیون چندمتغیره تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** رابطه‌ی باورهای اساسی دینی ( $r=0/30$  و  $P=0/000$ ) و سبک دلبستگی به خداوند، با فرسودگی شغلی ( $r=0/15$  و  $P=0/010$ ) منفی معنی‌دار و رابطه‌ی بین باورهای اساسی دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند، مثبت و معنی‌دار ( $r=0/31$  و  $P=0/000$ ) بود. در مدل رگرسیون ( $F=18/19$  و  $P=0/000$ ) نیز تاثیر هم‌زمان باورهای اساسی دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند بر فرسودگی شغلی تایید گردید. فرسودگی شغلی نیز در بین مردان و زنان اختلاف معنی‌داری را از خود نشان داد و در زنان بالاتر از مردان گزارش گردید ( $P=0/004$ ).

**نتیجه‌گیری:** به نظر می‌رسد که باورهای اساسی دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند می‌توانند از فرسودگی شغلی بکاهند.

**واژه‌های کلیدی:** باورهای دینی، دلبستگی، فرسودگی

## علی طلایی

دانشیار گروه روان‌پزشکی، مرکز تحقیقات روان‌پزشکی و علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## فاطمه محرری

دانشیار گروه روان‌پزشکی کودک و نوجوان، مرکز تحقیقات روان‌پزشکی و علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## \*فاطمه توکلی

کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## امین فردوسی‌مکان

دانشجوی دکتری آمار، عضو هیئت علمی گروه ریاضی و آمار دانشگاه نیشابور

## مهديه برهانی معانی

پزشک عمومی، مرکز تحقیقات روان‌پزشکی و علوم رفتاری، دانشگاه علوم پزشکی مشهد

## \*مؤلف مسئول:

ایران، مشهد، بلوار فکوری، شهرک دانش و سلامت، ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی

## مشهد

tavakolif2@mums.ac.ir

تلفن: ۰۵۱۱۸۴۹۵۰۳۳

تاریخ وصول: ۹۱/۱۰/۲

تاریخ تایید: ۹۲/۳۷/۱۸

## بی‌نوشت:

این مطالعه پس از تایید معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد و بدون حمایت مالی نهاد خاصی انجام شده و با منافع نویسندگان ارتباطی نداشته است. از تمام کارکنان محترم شرکت‌کننده، تقدیر و تشکر می‌گردد.

*Original Article***The relationship of religious basic beliefs and God attachment style with job burnout in employees of Mashhad University of Medical Sciences****Abstract**

**Introduction:** Job burnout has imposed much expense on the institutes and employees, but religious beliefs and god attachment styles can change it. The aim of this study was the investigation of religious basic beliefs and god attachment styles as the predictors of job burnout.

**Materials and Methods:** The statistic groups of this correlational-descriptive research were containing 300 employees of Mashhad University of Medical Sciences, which they were chosen with random sampling method. Data were gathered with Maslach job burnout questionnaire, Rajaei religious basic beliefs questionnaire and the questionnaire of god attachment styles measurement. Data were analyzed with SPSS 19 software, descriptive tests, Pierson correlation coefficient, Spearman t-test and multiple regressions.

**Results:** The relationship of religious basic beliefs ( $P=0.000$ ,  $r=-0.3$ ) and god attachment styles with the job burnout was negative and significant ( $P=0.010$ ,  $r=-0.15$ ) and the relationship between the religious basic beliefs and the god attachment styles was positive and significant ( $P=0.000$ ,  $r=0.31$ ). In regression model, the synchronous effect of religious basic beliefs and god attachment styles on the job burnout was confirmed ( $P=0.000$ ,  $F=18.19$ ). The job burnout between females and males showed a significant difference and the amount of this difference was more in females ( $P=0.004$ ).

**Conclusion:** It seems that the religious basic beliefs and the god attachment styles can decrease the job burnout.

**Keywords:** Attachment, Burnout, Religious beliefs

*\*Ali Talaei*

Associate professor of psychiatry, Psychiatry and Behavioral Sciences Research Center, Mashhad University of Medical Sciences

*Fatemeh Moharreri*

Associate professor of child and adolescent psychiatry, Psychiatry and Behavioral Sciences Research Center, Mashhad University of Medical Sciences

*Fatemeh Tavakoli*

MA. in clinical psychology, Mashhad University of Medical Sciences

*Amin Ferdowsimakan*

Ph.D. student in statistics, Membership of scientific board of mathematic and statistics department of Neyshabour university

*Mahdieh Borhani Moghani*

General physician, Psychiatry and Behavioral Sciences Research Center, Mashhad University of Medical Sciences

**\*Corresponding Author:**

Central organization of Mashhad University of Medical Sciences, Science and Health Town, Fakouri Blvd., Mashhad, Iran  
tavakolif2@mums.ac.ir  
Tel: +985118495033

Received: Dec. 22, 2012

Accepted: Jun. 08, 2013

**Acknowledgement:**

This study was approved by vice chancellor of Mashhad University of Medical Sciences. No grant has supported this research and the authors had no conflict of interest with the results.

**Vancouver referencing:**

Talaei A, Moharreri F, Tavakoli F, Ferdowsimakan A, Borhani Moghani M. The relationship of religious basic beliefs and God attachment style with job burnout in employees of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of Fundamentals of Mental Health* 2013; 15(3): 215-23.

## مقدمه

انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود، به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار منجر به فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> می‌شود. بنا بر تعریف فرسودگی شغلی شامل نشانگان خستگی جسمی و هیجانی است که به علت افزایش گرایش‌های منفی شغلی و از دست دادن احساس علاقه نسبت به همکاران ایجاد می‌شود (۱). در حقیقت، فرسودگی شغلی، پاسخی منفی است که به دلیل محیط کاری به وجود می‌آید (۲). عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی نقش دارند که شامل عوامل محیطی، فردی و سازمانی می‌باشند (۳). یکی از عواملی که کمتر در زمینه‌ی فرسودگی شغلی مورد بحث قرار گرفته است تاثیر باورهای دینی و سبک دلبستگی به خداوند به عنوان یکی از عوامل فردی در فرسودگی شغلی است.

کرک پاتریک<sup>۲</sup> بر اساس نظریه‌ی دلبستگی، مسئله‌ی اعتقادات و باورهای مذهبی را مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که افرادی که خداوند را پناهگاه امن و تکیه‌گاه مطمئنی برای خود می‌دانند و اعتقاد دارند که خداوند می‌تواند همیشه در همه جا حضور داشته باشد، بر همه چیز آگاه است و بر انجام هر کاری تواناست، آمادگی بیشتری دارند که به خدا تکیه و اعتماد کنند و کارهای خود را به او واگذار کنند (۴).

سبک‌های دلبستگی در میزان تنش و درگیری شغلی افراد نیز موثر است، چنان که در پژوهش رحیمیان بوگر و همکاران در بررسی سبک‌های دلبستگی بزرگسالی با رضایت و تنش شغلی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان دریافتند که میزان تنش آزمودنی‌های دارای دلبستگی سبک ایمن نسبت به آزمودنی‌های دارای سبک‌های دلبستگی اجتنابی و دوسوگرا کمتر بوده و سبک دلبستگی قادر است تنش و رضایت شغلی را به خوبی پیش‌بینی نماید (۵). هم‌چنین یافته‌های مطالعه‌ی میکولینسر<sup>۳</sup> و همکاران حاکی از آن بود که افراد دارای سبک‌های دلبستگی ناایمن توان رویارویی کمتری با موقعیت‌های تنش‌زا دارند که منجر به درماندگی روان‌شناختی و احساس

خودکوچک‌بینی و اضطراب در آن‌ها می‌شود و به نوبه‌ی خود رضایت شغلی ایشان را کاهش می‌دهد (۶).

در خصوص عوامل مختلف در فرسودگی شغلی، رفیعی و همکاران در مطالعه‌ی خود بر روی پرستاران دریافتند که باورهای مذهبی، تعهد اخلاقی و وجدانی بودن اثر مثبتی در کاهش فرسودگی شغلی پرستاران و رفتار بهتر ایشان با بیماران دارد (۷). مطالعات دیگری نیز بر نقش مثبت باورهای مذهبی بر سلامت روان و عملکرد شغلی تاکید نموده‌اند. در مطالعه‌ی شجاعیان و زمانی منفرد مشخص گردید که ارتباط معنی‌دار مثبتی بین متغیرهای اعتقادات مذهبی و سلامت روانی و عملکرد شغلی وجود دارد (۸). در همین راستا مطالعات مختلفی نیز رابطه‌ی بین باورهای مذهبی و سلامت روان، کاهش افسردگی پس از وقایع تنش‌زا و احساس بهزیستی را مورد بررسی قرار داده‌اند (۹-۱۹).

با توجه به مطالعات بیان شده و در نظر گرفتن عواقب منفی فرسودگی شغلی در کارکنان، بررسی و دست‌یابی به عوامل موثر در کاهش و پیشگیری از فرسودگی شغلی و ارتقای سلامت روانی کارکنان، به عنوان سرمایه‌های اصلی هر سازمان، ضروری است. در نظر گرفتن نقش مذهب و توجه به زمینه‌ی مذهبی در فرهنگ جامعه‌ی ما می‌تواند در سلامت روانی و عملکرد شغلی افراد نقش به‌سزایی داشته باشد. در همین راستا، مطالعه‌ی حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی باورهای اساسی دینی و سبک دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام گردید.

## روش کار

این تحقیق توصیفی-همبستگی بر روی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد انجام شد. جهت دسترسی به نمونه‌هایی که استخراج نتایج از آن‌ها با اعتماد لازم همراه باشد، پس از بررسی‌های به عمل آمده و بر اساس ساختار جامعه که شامل تمام کارکنان رسمی و پیمانی ستاد مرکزی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در نظر گرفته شد و طبق لیست دریافتی از مدیریت توسعه و سرمایه‌ی انسانی دانشگاه در تیرماه سال ۱۳۹۱ کل اعضای جامعه‌ی مزبور را ۱۱۰۰ عضو تشکیل می‌دادند. شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی ساده‌ی بدون جای‌گذاری

<sup>1</sup>Job Burnout

<sup>2</sup>Kirkpatrick

<sup>3</sup>Mikulincer

زیرمقیاس که هر کدام از طریق ۸ ماده مشخص می‌شوند، سه نوع مختلف سبک دلبستگی یعنی ایمن، اجتنابی و دو سوگرا را مشخص می‌نمایند. به این صورت که نمرات ۸ ماده‌ی هر مقیاس با هم جمع شده و هر مقیاسی که جمع نمرات آن نسبت به سایر مقیاس‌ها بیشتر باشد، نشان‌دهنده‌ی سبک دلبستگی آزمودنی است. البته با این شرط که حداقل اختلاف بین مقیاس‌ها، جهت تعیین سبک دلبستگی آزمودنی باید ۳ نمره در نظر گرفته شود.

جهت حصول از روایی و پایایی پرسش‌نامه، پس از انتخاب و افزودن گویه‌هایی از مقیاس‌های فعلی و سایر ادبیات نظری، این گویه‌های طرح شده بین چند تن از اساتید صاحب‌نظر در پژوهش‌های روان‌شناسی و مذهب، توزیع و پس از اخذ نظرات این اساتید و جمع‌بندی آنان، در مرحله‌ی بعدی، اعتبار آزمون از روش بازآزمایی در یک گروه پابلوت ۲۵ نفره با فاصله‌ی زمانی ۱۲ روز ارزیابی شد و ضریب همبستگی در این روش ۰/۸۱ برآورد گردید که اطمینان و اعتماد قابل قبولی را برای به‌کارگیری این آزمون در اختیار محققین قرار داد.

ب- پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی مازلاک<sup>۶</sup> (MBI). این پرسش‌نامه اولین بار در سال ۱۹۸۱ توسط مازلاک و جکسون<sup>۷</sup> به کار برده شده و مقیاسی ۲۲ آیتمی است که جهت اندازه‌گیری فراوانی و شدت فرسودگی شغلی در شاغلین به حرفه‌های خدمات انسانی به کار رفته و در ابعاد سه‌گانه‌ی تحلیل عاطفی<sup>۸</sup>، مسخ شخصیت<sup>۹</sup> و موفقیت فردی<sup>۱۰</sup> تدوین شده است. شیوه‌ی نمره‌گذاری آیتم‌ها به صورت درجه‌بندی لیکرت از هرگز (صفر)، چند بار در سال (۱)، یک بار در ماه (۲)، چند بار در ماه (۳)، یک بار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶) است (۲۱). این پرسش‌نامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان در سال ۱۳۷۰ به فارسی ترجمه شده است (به نقل از ۲۱). این پرسش‌نامه از ویژگی‌های روان‌سنجی مناسبی برخوردار است و پایایی درونی آن با روش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های تحلیل عاطفی ۰/۹۰، مسخ

برای انتخاب نمونه‌ها تعیین و در برآورد حجم نمونه بر اساس فرمول، حجم نمونه‌ی مورد نیاز ۲۸۵ نفر به دست آمد که محققین برای اطمینان بیشتر تعداد نمونه‌ها را به ۳۰۰ نفر افزایش دادند. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی سبک‌های دلبستگی به خداوند و پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مازلاک و باورهای اساسی دینی استفاده گردید. قبل از تکمیل پرسش‌نامه‌ها توسط افراد، در خصوص اهداف تحقیق به ایشان توضیح داده شد تا در صورت تمایل در مطالعه شرکت نمایند. هم‌چنین به افراد اطمینان داده شد که اطلاعات ایشان به صورت محرمانه باقی خواهد ماند.

الف- پرسش‌نامه‌ی محقق‌ساخته‌ی سبک‌های دلبستگی به خداوند<sup>۱</sup>. نظریه‌ی دلبستگی نخستین بار توسط بالبی<sup>۲</sup> مطرح شد. پس از او محققین چهار سبک دلبستگی ایمن، اجتنابی، دو سوگرا و آشفته را در بزرگسالان مطرح کردند. سپس دو بعد اجتناب از صمیمیت و اضطراب جدایی نیز در زمینه‌ی روابط دلبستگی قرار گرفت. در سال‌های اخیر محققین دریافتند که مشابه این روابط بین انسان‌ها و پروردگارشان نیز قابل مشاهده است. نخستین مقیاس دلبستگی به خداوند، در سال ۱۹۹۲ توسط کرک پاتریک<sup>۳</sup> و شاور<sup>۴</sup> با اقتباس از مقیاس دلبستگی بزرگسال که در سال ۱۹۸۷ توسط هازن<sup>۴</sup> و شاور ساخته شده بود، طرح‌ریزی شد. روات<sup>۵</sup> و کرک پاتریک در سال ۲۰۰۲ جهت رفع محدودیت‌های این مقیاس به ابداع مقیاس چندبعدی دلبستگی به خداوند پرداختند (۲۰). با این حال مقیاس‌های مذکور برای سنجش دلبستگی به خداوند در پژوهش حاضر کافی و رسا تشخیص داده نشد و محققین با الهام از این مقیاس‌ها در طی سه مرحله، اقدام به ساخت ابزاری محقق‌ساخته نمودند. آزمون محقق‌ساخته‌ی سنجش دلبستگی به خداوند در واقع خودارزیابی روابط فرد با خداوند است که مشتمل بر ۳ زیرمقیاس و ۲۴ جمله است که با علامت‌گذاری روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از نوع لیکرت برای هر ماده که از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) سنجیده می‌شود. ۳

<sup>۶</sup>Maslach Job Burnout Inventory<sup>۷</sup>Jackson<sup>۸</sup>Affective Exhaustion<sup>۹</sup>Depersonalization<sup>۱۰</sup>Individual Success<sup>۱</sup>Attachment to God Inventory<sup>۲</sup>Bowlby<sup>۳</sup>Shaver<sup>۴</sup>Hazan<sup>۵</sup>Rowatt

گزارش شده است.

**جدول ۱-** نمرات پرسش‌نامه‌های باورهای اساسی دینی، میزان دلبستگی به خداوند و فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

نام متغیر	میانگین	کمترین	بیشترین	انحراف معیار
باورهای اساسی	۳/۳	۲/۷	۳/۸۷	۰/۲۳
دینی	۳/۲	۲/۱	۴/۱	۰/۳۶
مولفه‌ی انسان	۳/۱	۲/۱	۴/۲	۰/۳۸
مولفه‌ی هستی	۳/۵	۲/۱	۴/۴	۰/۴۰
دلبستگی به خداوند	۶۲/۵	۳۸/۰	۸۲/۰	۷/۵۲
مولفه‌ی اعتماد	۲۱/۵	۹/۰	۳۱/۰	۴/۰۱
مولفه‌ی اجتناب	۲۱/۴	۸/۰	۳۱/۰	۴/۱۲
مولفه‌ی اضطراب	۱۹/۵	۸/۰	۲۹/۰	۳/۸۷
فرسودگی شغلی	۴۷/۹	۲۷/۹	۶۵/۶	۶/۴۰

یافته‌های توصیفی فوق نشان می‌دهند که از مقایسه‌ی سه بعد باورهای اساسی دینی در نمونه‌ی مورد مطالعه، به ترتیب بعد هستی ( $3/5 \pm 0/40$ )، سپس بعد خداوند ( $3/2 \pm 0/36$ ) و در نهایت بعد انسان ( $3/1 \pm 0/38$ ) قرار گرفته‌اند. هم‌چنین در مورد سبک‌های دلبستگی به خداوند، در بعد اعتماد یا دلبستگی ایمن ( $21/5 \pm 4/01$ )، اجتناب ( $21/4 \pm 4/12$ ) و سپس اضطراب ( $19/5 \pm 3/87$ ) به ترتیب، افراد نمونه بیشترین نمرات را کسب نموده‌اند، به عبارت دیگر بعد اعتماد، بیشترین و بعد اضطراب، کمترین نفوذ را در بین کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارا می‌باشند.

گفتنی است بر اساس بازه‌ی به کار گرفته شده در مقیاس‌سازی ابعاد و عوامل فوق مشاهده می‌شود متوسط نمرات باورهای اساسی دینی از حد میانه‌ی بازه (نمره‌ی ۳) بالاتر حاصل شد و این مطلب در خصوص متغیر دلبستگی به خداوند نیز صادق است، زیرا بازه‌ی امتیازی این متغیر در فاصله‌ی صفر تا ۹۶ اندازه‌گیری می‌شود و میانه‌ی آن عدد ۴۸ می‌باشد. هم‌چنین هیچ کدام از کارکنان ستادی منتخب در دانشگاه علوم پزشکی مشهد، به دلیل عدم کسب نمره‌ی صفر دلبستگی خود به خداوند را در حداقل مقدار آن ندانسته‌اند.

با بررسی توصیفی نمرات میزان فرسودگی شغلی نیز مشاهده می‌گردد که این متغیر میانگین را ۴۷/۹ با انحراف معیار حدود ۶/۴۰ کسب نموده است. البته از آن‌جا که بازه‌ی امتیازی مقیاس‌سازی شده برای فرسودگی شغلی در این تحقیق صفر تا

شخصیت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش شده است (۲۱). نجفی، همبستگی آن را با پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی اسمیت، کندال و هالین ۰/۷۶ به دست آمده است (۲۲). در پژوهش زمینی و همکاران، آلفای کرونباخ برای کل این پرسش‌نامه ۰/۷۶ و برای خرده‌مقیاس‌های تحلیل عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۶۳ و موفقیت فردی ۰/۸۶ به دست آمده است (۲۳).

**ج- پرسش‌نامه‌ی باورهای اساسی دینی<sup>۱</sup> (RBBQ).** این پرسش‌نامه در سال ۱۳۸۷ توسط رجائی، بیاضی و حبیبی‌پور و بر مبنای نظریه‌ی شناختی، هیجانی-مذهبی ارائه شد. این ابزار شامل ۵۰ سؤال بوده و در مجموع سه باور اساسی دینی آزمودنی در مورد خداوند، انسان و هستی را در قالب ۱۰ مولفه (باور) می‌سنجد، نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده و برخی از سؤالات آن به صورت عکس اندازه‌گیری می‌شوند. روایی این پرسش‌نامه توسط اساتید و متخصصان در زمینه‌ی فوق مورد تایید قرار گرفته و برای محاسبه‌ی پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای این منظور پایایی بر روی نمونه‌ی پیش‌آزمون ۲۵ عضوی انجام گردید که مقدار ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای آزمون مذکور ۰/۹۶ و بیانگر همسانی درونی بالای این پرسش‌نامه بود (۹).

پس از بازبینی، کدگذاری، داده‌آمایی و تشکیل بانک اطلاعاتی از داده‌های جمع‌آوری شده، با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۹ و از طریق آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و الگوی رگرسیون چندمتغیره نتایج مورد تحلیل قرار گرفتند.

### نتایج

در بررسی مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه‌ی آماری ۳۰۰ عضوی از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد (کارکنان اداری) مشاهده گردید که حدود ۶۹ درصد نمونه را مردان و ۳۱ درصد رازنان تشکیل می‌دهند. نمرات پرسش‌نامه‌های میزان باورهای اساسی دینی، میزان دلبستگی به خداوند و ابعاد سه‌گانه‌ی آنان و هم‌چنین فرسودگی شغلی در جدول ۱

<sup>1</sup>Religious Basic Beliefs Questionnaire

۱۳۲ بوده و نمرات کمتر از ۴۴ نشان از فرسودگی خفیف، بین ۴۵ تا ۸۸ فرسودگی متوسط و بیشتر از ۸۹ فرسودگی شدید را بیان می‌دارد، می‌توان پذیرفت که میزان فرسودگی در بین آزمودنی‌ها در حدود کم و متوسط است.

در ادامه به منظور سنجش روابط بین متغیرهای دلبستگی به خداوند و باورهای اساسی دینی با متغیر وابسته فرسودگی شغلی کارکنان و هم‌چنین روابط بین ابعاد سه‌گانه‌ی هر یک از این عوامل با فرسودگی و از سوی دیگر ارتباط درونی بین این متغیرها ماتریس ضرایب همبستگی پیرسون، در جدول ۲ خلاصه شده است.

### جدول ۲- سنجش روابط بین متغیرهای باورهای اساسی

دینی، سبک دلبستگی به خداوند و فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد

نام متغیر	باورهای اساسی دینی			مولفه‌ی مولفه‌ی مولفه‌ی فرسودگی		
	اساسی	خداوند	انسان	هستی	شغلی	کل
دلبستگی به خداوند	*۰/۳۱	*۰/۲۱	*۰/۲۲	*۰/۲۱	*۰/۱۵	نمره‌ی کل
مولفه‌ی اجتناب	*۰/۱۹	*۰/۱۴	*۰/۱۹	*۰/۱۳	*۰/۰۰	مولفه‌ی اعتماد
مولفه‌ی اضطراب	*۰/۲۷	*۰/۱۱	*۰/۱۸	*۰/۱۶	*۰/۱۵	مولفه‌ی اجتناب
فرسودگی شغلی	*۰/۲۳	*۰/۱۶	*۰/۰۹	*۰/۱۷	*۰/۱۶	مولفه‌ی اضطراب
	*۰/۳۰	*۰/۳۰	*۰/۱۲	*۰/۱۴	*۰/۰۰	فرسودگی شغلی

بر مبنای این نتایج قابل مشاهده است که بین سبک‌های دلبستگی به خداوند و باورهای اساسی دینی، رابطه‌ی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد ( $F=۰/۳۱$ ،  $P=۰/۰۰۰$ ) و شدت این ارتباط در ماتریس فوق از همبستگی بین سایر متغیرها بزرگ‌تر است. در بررسی روابط بین سایر متغیرها به جز ارتباط بین مولفه‌ی اضطراب در دلبستگی به خداوند و مولفه‌ی انسان در باورهای اساسی دینی که ضریب همبستگی پیرسون آن برابر با  $F=۰/۰۹$  حاصل گردید در سایر موارد می‌توان روابط خطی مستقیمی را بین ۱۵ جفت از ۱۶ جفت ارتباط بین عوامل و ابعاد متغیرها به صورت مستقیم و معنی‌دار برشمرد. به عبارت دیگر می‌توان پذیرفت که میزان افزایش سبک‌های دلبستگی به خداوند و هر یک از ابعاد آن، باعث افزایش معنی‌دار در باورهای اساسی دینی کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌شود و بر عکس (به استثنای ارتباط بین بعد اضطراب

با انسان که اختلاف معنی‌داری نداشت).

به علاوه نتایج آزمون بیان از وجود ضرایب همبستگی به مقدار ( $F=۰/۱۵$ ،  $P=۰/۰۱۰$ ) و ( $F=۰/۳۰$ ،  $P=۰/۰۰۰$ ) به ترتیب بین سبک‌های دلبستگی به خداوند و باورهای اساسی دینی با فرسودگی شغلی در کارکنان ستاد دانشگاه علوم پزشکی مشهد دارد که هر دوی این ضرایب به صورت منفی یا غیر مستقیم، معنی‌دار می‌باشند و می‌توان پذیرفت که میزان افزایش سبک‌های دلبستگی به خداوند و باورهای اساسی دینی باعث کاهش معنی‌دار در فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود (و بر عکس کاهش این عقاید و باورها بر افزایش فرسودگی شغلی موثر خواهد بود) هر چند که باورهای اساسی دینی با فرسودگی شغلی از ارتباط قوی‌تری برخوردار بوده و بنا بر این شدت بیشتری بر فرسودگی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد خواهد داشت.

هم‌چنین قابل ذکر است که با توجه به میزان همبستگی ابعاد باورهای اساسی دینی با متغیر فرسودگی شغلی کارکنان، مشاهده می‌شود که هر سه بعد خداوند، انسان و هستی بر فرسودگی شغلی اثر غیر مستقیم معنی‌داری دارند و در این میان، مولفه‌ی خداوند، قوی‌ترین رابطه را با فرسودگی شغلی کارکنان دارد. در مقابل از بین سه بعد سبک‌های دلبستگی به خداوند، تنها دو بعد اجتناب و اضطراب بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیر غیر مستقیم و معنی‌دار دارند.

تاثیر هم‌زمان هر دو متغیر سبک‌های دلبستگی به خدا و باورهای اساسی دینی بر فرسودگی شغلی نیز با روش تحلیل رگرسیون مورد سنجش قرار گرفت. جدول ۳ خلاصه‌ای از نتایج مورد نیاز در برازش مدل رگرسیونی مذکور جهت بررسی و تحلیل روابط توأم و برآورد پارامترهای مدل را گزارش نموده است.

جدول ۳- خلاصه‌ی نتایج برازش مدل رگرسیون چندمتغیره در تاثیر هم‌زمان باورهای اساسی دینی و دلبستگی به خداوند بر فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد با دقت در جدول ۳ برداشت می‌شود که تاثیر هر دو این متغیرها بر فرسودگی شغلی تایید گردیده و هر دو عامل باورهای اساسی دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند دارای

روان‌پزشکی به این موضوع مبذول گردد (۲۴). مطالعه‌ی رفیعی و همکاران نیز در خصوص عوامل موثر در پاسخ پرستاران به فرسودگی شغلی نشان داد که باورهای مذهبی، تعهد اخلاقی و وجدانی بودن، اثر مثبتی در کاهش فرسودگی شغلی و رفتار بهتر پرستاران با بیماران دارد (۷).

در مطالعه‌ی شجاعیان و زمانی منفرد که در مورد ارتباط دعا با سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان فنی صنایع مهمات-سازی انجام شد ارتباط معنی‌دار مثبتی بین متغیرهای اعتقادات مذهبی و سلامت روانی و عملکرد شغلی کارکنان مشاهده گردید (۸). هم‌چنین نتایج تحقیق ابوشی<sup>۲</sup> نیز حاکی از آن بود که کارکنان عرب با گرایش‌های مذهبی بالا، فعالیت کاری و دلبستگی شغلی بیشتر و در نتیجه عملکرد شغلی بهتری دارند که این مطالب نیز با نتایج مطالعه‌ی حاضر در یک راستا است (۲۵). نظیر همین یافته نیز در مطالعه‌ی ابوالقاسمی و همکاران گزارش گردید و جهت‌گیری مذهبی درونی در کارکنان مراکز تولیدی با عملکرد شغلی ایشان، همبستگی مثبت معنی-داری داشت (۲۶).

یافته‌های پژوهش در زمینه‌ی روابط بین عامل سبک‌های دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی نیز نتیجه‌ای مشابه با عامل باورهای اساسی دینی از خود نشان داد، به گونه‌ای که بین سبک‌های دلبستگی به خداوند و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معکوس معنی‌دار (غیر از مولفه‌ی اعتماد و مولفه‌ی اضطراب که رابطه‌ی منفی اما غیر معنی‌دار داشت) و لذا براساس نتایج تحقیقات حاضر می‌توان پذیرفت کاهش دلبستگی به خداوند باعث افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان می‌شود. این مطلب در راستای تحقیق آزادمرزآبادی و همکاران در مورد نقش مثبت معنویت در توانمندسازی کارکنان و کاهش تنش شغلی آنان است (۲۷). توکل به خداوند و وجود باورهای مذهبی از عوامل موثر در ایجاد خلاقیت و ارتقای عملکرد شغلی کارکنان است که باید مورد توجه مدیران سازمان‌ها قرار گیرد (به نقل از ۲۷).

این تحقیق با محدودیت‌هایی نظیر انتخاب یک جامعه‌ی آماری (کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد) مواجه

تأثیر منفی معنی‌دار بر فرسودگی شغلی کارکنان می‌باشند. البته به همان‌گونه که در روابط همبستگی نیز مشاهده شد، تأثیر باورهای اساسی دینی با ضریب استاندارد برابر با  $-0/29$  - تقریباً دو برابر متغیر سبک‌های دلبستگی به خداوند (با ضریب استاندارد برابر با  $-0/13$ ) بر فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌باشد.

در پایان تحلیل رگرسیون ارایه شده برای بررسی تأثیر توام متغیرهای باورهای اساسی دینی و سبک‌های دلبستگی به خداوند بر فرسودگی شغلی، به این نکته اشاره می‌شود که مدل نهایی حاصل از تحلیل رگرسیون، یافته‌های منتج در حالت تک‌بعدی را مورد تأیید قرار داد.

به گونه‌ای که تحلیل رگرسیون چندمتغیره نیز تأثیر باورهای اساسی دینی بر فرسودگی شغلی کارکنان را نسبت به تأثیر سبک‌های دلبستگی به خداوند، بیشتر دانسته و افزایش هر دو این عوامل را بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان موثر می‌داند. از نظر تفاوت میزان فرسودگی شغلی در بین کارمندان زن و مرد، میانگین نمره‌ی فرسودگی در زنان بیشتر بود ( $49/5$  در زنان و در  $47/2$  در مردان) که تفاوت معنی‌داری از این نظر مشهود است ( $P=0/004$ ).

## بحث

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش در مورد سنجش همبستگی بین باورهای اساسی دینی با فرسودگی شغلی کارکنان، شواهد نشان‌دهنده‌ی آن است که بین ابعاد باورهای اساسی دینی شامل خداوند، هستی و انسان، با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معکوس وجود دارد و هر چه میزان باورهای اساسی دینی در کارکنان بالاتر و قوی‌تر باشد، میزان فرسودگی شغلی در آن‌ها کم‌تر خواهد بود و می‌توان از میزان باورهای اساسی دینی در کارکنان به عنوان یک پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی استفاده کرد.

هم‌سو با نتایج این تحقیق، نتایج مطالعه‌ی کالاندرا و پولویرنتی<sup>۱</sup> در ایتالیا بر روی کارکنان و مراقبین بهداشتی نشان داد که پرداختن به ابعاد مذهبی و دینی از فرسودگی شغلی کارکنان پیشگیری خواهد کرد و باید توجه بیشتری از دید

<sup>2</sup>Abboushi

<sup>1</sup>Calandra and Pulvirenti

بود که انتخاب نمونه از جوامع گسترده‌تر، تعمیم نتایج را به جامعه و شاغلین حرفه‌های مختلف آسان‌تر می‌سازد. بنا بر نقش باورهای دینی و مذهب در کاهش فرسودگی شغلی و افزایش بهره‌وری سازمانی، پیشنهاد می‌شود دوره‌ها و کلاس‌هایی در این زمینه به خصوص در بدو به کارگیری و در طی سنوات خدمت ارائه گردد.

### نتیجه‌گیری

بین ابعاد باورهای اساسی دینی و دلبستگی به خداوند با فرسودگی شغلی، رابطه‌ی معکوس وجود دارد و رشد باورهای اساسی دینی و دلبستگی به خداوند، عاملی جهت کاهش فرسودگی شغلی می‌باشد.

### References

1. Maslach C, Wilmar B, Leiter MD. Job burnout. *Annu Rev Psychol* 2001; 52: 397-422.
2. World Health Organization. Guidelines for the primary prevention of mental neurological and psychological disorders: Staff burnout. Division of Mental Health. Geneva: WHO. 1998: 91-108.
3. Lambert E, Hogan NL, Jiang S. A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard journal of Criminal justice* 2010; 49(2): 125-46.
4. Kirkpatrick LA. Attachment and religious representation and behavior. In: Cassidy J, Shaver P. (editors). *Handbook of attachment theory and research*. New York: Guilford; 1999: 803-22.
5. Rahimian Boogar I, Noori A, Arizi H, Molavi H, Foroughi Mobarakeh A. [Relationship between adult attachment styles and satisfaction and job stress among nurses]. *Iranian journal of psychiatry and clinical psychology* 2007; 13(2): 148-58. (Persian)
6. Mikulincer M, Horesh N, Eilat I, Kolter M. The association between adult attachment style and mental health in extreme life-endangering conditions. *Pers Individ Dif* 1999; 27: 231-42.
7. Rafiee F, Oskouie F, Nikraves M. [Key factors in nurses' reaction to burnout: A qualitative study]. *Journal of Iran University of Medical Sciences* 2006; 13: 83-94. (Persian)
8. Shojaeian R, Zamani Monfared A. [The relation between use of prayers, mental health and job performance among technical workers of Tehran Ammunition Industries]. *Iranian journal of psychiatry and clinical psychology* 2002; 8(2): 33-9. (Persian)
9. Rajae AR, Bayazi MH, Habibpour H. Basic religious beliefs, identity crisis, and general health in young adults. *Developmental psychology: Iranian psychologists* 2010; 6: 97-109. (Persian)
10. Seif S, Nikoui M. [The relationship between religion and marital satisfaction]. *Counseling research and developments* 2004; 13: 61-79. (Persian)
11. Harrison MO. Religious freedom and the challenge of modern pluralism. *Int Rev Psychiatry* 2001; 13: 86-94.
12. Cohen AB, Hall DE. Existential beliefs, social satisfaction and well-being among catholic, jewish and protestant older adults. *Int J Psychol Relig* 2009; 19(1): 39-54.
13. Krause N. Life trauma, prayer and psychological distress in late life. *Int J Psychol Relig* 2009; 19(1): 55-72.
14. Ellison CG. Religious involvement and subjective well-being. *Am J Geriatr Psychiatry* 1991; 5: 131-44.
15. Ellison CG, Boardman JD, Williams DR, Jackson JS. Religious involvement, stress, and mental health. *Soc Forces* 2001; 80: 215-49.
16. Koenig HG. Religious attitudes and practices of hospitalized medically ill older adults. *Int J Geriatr Psychiatry* 1998; 13(4): 213-24.
17. Koenig HG, Weiner DK, Peterson BL, Meador KG, Keefe FG. Religious coping in the nursing



- home: A bio-psychosocial model. *Int J Psychiatry Med* 1997; 27(4): 365-76.
18. Worthington L, Sandage SJ. Empirical research on religion and counseling. *Religion and spirituality. Theory, research, practice, training* 2001; 38(4): 473-8.
19. Nooney J, Woodrum E. Spiritual and religious factors in substance use. *J Sci Study Relig* 2002; 41: 359-68.
20. Chiao Yeo JP. The psychometric study of the attachment to God inventory and the brief religious coping scale in a Taiwanese Christian sample. Ph.D. Dissertation. USA, Virginia: Liberty University, College of philosophy, 2010: 17-18.
21. Badri Gargari R. [Psychological syndrome of teachers' job burnout and oppositional mechanism]. MA. Dissertation. Tehran: Tarbiat Modarres University; 1995. (Persian)
22. Najafi M, Solati DSK, Foruz Bakhsh F. [The relationship between job burnout and mental health among Isfahan Research and Production of Nuclear Fuel Center Staff]. *The journal of Shahrekord University of Medical Sciences* 2000; 2: 34-41.
23. Zamini S, Hosseini Nasab SD, Zamini S, Zare P. [The relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among the employees in Tabriz University]. *Iran occupational health* 2011; 8(1): 30-40. (Persian)
24. Calandra C, Pulvirenti N. Spiritual dimension in the dynamic relationship with the helping professions. *Ann Ist Super Sanita* 1992; 28(2): 273-6.
25. Abboushi S. The impact of individual variables on the work values of Palestinian and Arabians. *International studies of management and organization* 1990; 20(3): 53-68.
26. Abolghasemi A, Moradi Soroush M, Narimani M, Zahed A. [The relationship between personal initiative, religious orientation and organizational social capital and workers job performances in the productive centers]. *Knowledge and research in applied psychology* 2011; 12(1): 86-94. (Persian)
27. Azad-Marzabadi E, Hoshmandja M, Poorkhalil M. [Relationship between organizational spirituality with psychological empowerment, creativity, spiritual intelligence, job stress, and job satisfaction of university staff]. *Journal of behavioral sciences* 2012; 6(2): 181-7. (Persian)