

بررسی رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه  
*The investigate the pelalion vocational earson and mental health in Kermanshah province  
central prison employees*

*Seysd Mohsen Hojatkhah*  
Razi university of kermanshah  
*Hassan Rezaei*  
M.A in General psychology  
*Mohsen Dereke*  
M.A in General psychology  
mohsendereke@gmail.com

سید محسن حجت خواه  
عضو هیئت علمی گروه روانشناسی دانشگاه رازی  
حسن رضایی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، مدرس دانشگاه پیام نور  
محسن درکه  
کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، مدرس دانشگاه پیام نور

**Abstract**

**Aim:** Working in prison one of the most stressful vocations which harms the mental health of employees and in a reason for individuals vocational. The aim of present study is to investigate the pelalion vocational earson and mental health in Kermanshah province central prison employees. **Method:** the present study is expressive and a kind of correlation. The study community includes all employees of Kermanshah central prison in years ۱۳۹۰ weather guard officers or employee staff and was ۱۱۸ persons. All community persons were selected as sample. The participations answered the mental health inventory of Goldberg (۱۹۷۲) and Goldard's vocational erosion and mohaghegh demographic information inventory and analyzed with regression statistics method. **Results:** the study data showed that between vocational stress and main score of mental health was a positive significant relation that in level  $p < ۰/۰۱$  is significant. Between the vocational erosion and bodily sign and stress there was significant relation in level  $p < ۰/۰۵$  and between vocational erosion with depression relation the level was significant  $p < ۰/۰۱$  but between vocational ersion with social activity scale fraction is not seen a significant relation.

**Keywords:** vocational erosion, mental health, worker, prison,

**چکیده**

**هدف:** کار در زندان یکی از پراسترس‌زاترین مشاغل می‌باشد که سلامت روانی کارکنان را به مخاطره می‌اندازد و باعث فرسودگی شغلی افراد می‌گردد. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه می‌باشد. **روش:** پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه در سال ۱۳۹۰ اعم از افسران و کارمندان ستادی که بصورت مستقیم با افراد زندانی سروکار دارند می‌باشند که شامل ۱۱۸ نفر بودند. کلیه افراد جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب گردید. شرکت کنندگان به پرسشنامه‌های سلامت روانی گلدبرگ (۱۹۷۲) و فرسودگی شغلی گلدارد (۱۹۸۹) و پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی محقق ساخته پاسخ دارند. داده‌ها با استفاده از روش آماری رگرسیون تجزیه و تحلیل شد. **نتایج:** یافته‌های پژوهشی نشان داد که بین استرس شغلی و نمره کلی سلامت روانی کارکنان رابطه مثبت و معنادار بود که در سطح  $P < ۰/۰۱$  این مقدار معنادار می‌باشد. بین فرسودگی شغلی و مولفه‌های علایم جسمانی و اضطراب رابطه در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنادار بود و بین فرسودگی شغلی با افسردگی رابطه در سطح  $P < ۰/۰۱$  معنی دار بود اما بین فرسودگی شغلی با خرده‌مقیاس عملکرد اجتماعی رابطه معنادار مشاهده نگردید.

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، سلامت روان، کارکنان، زندان

## مقدمه

تاکنون تعاریف متعددی از سلامت روانی<sup>۱</sup> ارائه شده است؛ فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، شناخت منطقی از خود و محیط اطراف از جمله دیدگاه‌های مربوط به سلامت روانی است. در مقابل، گروهی سلامت روانی را در واقع مساوی با فقدان بیماری روانی می‌دانند (پوآل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۵). بدون تردید، توجه به بهداشت روانی در تمامی عرصه‌های زندگی از جمله زندگی شغلی حائز اهمیت بوده و جای تأمل دارد. به گزارش سازمان بین‌المللی کار (۲۰۰۰) از هر سه نفر مستخدم یک نفر از کشمکش بین کار و محیط خانواده به عنوان بزرگترین مشکل زندگی یاد می‌کند (ای لو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲). ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمانها به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس<sup>۴</sup>، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت روانی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید و به کاهش عملکرد فرد منجر شود. در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند استرس وجود دارد و به گونه‌های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می‌کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونیهای اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نماید (به نقل از علوی و همکاران، ۱۳۸۸). کار در زندگی هر فرد، بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌آید که صرف نظر از کسب درآمد می‌تواند تعداد زیادی از نیازهای اساسی افراد مانند نیازهای روانی و جسمی، پیوندهای اجتماعی را برآورده سازد. با این همه ممکن است کار، منبع عمده فشار روانی نیز باشد (دهشیری، ۱۳۸۳). یکی از مفاهیمی که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی - سازمانی<sup>۵</sup> را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن در شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی<sup>۶</sup> گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۲). این سازه که یکی از مفاهیمی است که در سالهای اخیر توجه روانشناسان صنعتی را به خود معطوف ساخته اساساً ناشی از فشار روانی است (شیخی ساری و اسماعیلی فر، ۱۳۸۹). فرودن برگر، پدر مفهوم فرسودگی شغلی، معتقد است که سندرم فرسودگی، خود را به صورت علائم مختلف نشان می‌دهد که این علائم و شدت آنها از یک شخص به شخص دیگر تفاوت دارد و تقریباً یک سال بعد از اینکه فرد در یک اداره یا مدرسه کار می‌کند شروع می‌شود (باهلرولند<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). مازلاک و همکارانش فرسودگی شغلی را یک ساختار چند بعدی می‌دانند که از سه مولفه مربوط به هم تشکیل شده که عبارتند از تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی که به از دست دادن انرژی‌های عاطفی شخص مرتبط است. مولفه دوم مسخ شخصیت است و مولفه سوم فرسودگی، عدم موفقیت فردی است که در آن فرد احساس می‌کند عملکردش همراه با موفقیت نیست (بک و جاسون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). فرسودگی شغلی اشاره به یک وضعیت خلقی و عاطفی دارد، یک افت انرژی که معمولاً در مشاغل کمک کننده به دیگران دیده می‌شود. این حالت، با یک غم و اندوه، شک و تردید به آینده کاری، آرمانها و عقاید همراه است (تاپن<sup>۹</sup>، ۲۰۰۱). حساسیت؛ استرس و رویدادهای منفی، خشم و عصبانیت و تلاشهای افراطی برای غلبه بر مشکلات و شرایط ناهمگون محیطی، یکی از مراحل مهم فرسودگی محسوب می‌شود که نتیجه آن ناکامی است

۱ - Mental Health

۲- Paula

۳ - Ilo

۴ -Stress

۵ -Industrial- organizational

۶ -Burn out

۷- Buhler and land

-Beck and Juson

- Tappan

(سابونچی<sup>۱</sup> ولاند، ۲۰۰۵). اخیراً شواهد پژوهشی فراوان حکایت از آن دارند که فرسودگی بر سلامت جسمانی نیز تأثیر منفی دارد و علاوه بر آن، به عنوان یک عامل خطر ساز برای بروز بیماریهای جسمانی و اختلالات بدنی شناخته شده است (شیروم<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). علاوه بر اثرات زیانبار فرسودگی شغلی بر سلامت جسمانی و روانی افراد، سازمان‌ها نیز از پیامدهای فرسودگی شغلی رنج می‌برند؛ از جمله می‌توان به کاهش عملکرد کارکنان، ترک شغل، کاهش تعهد سازمانی، کاهش خشنودی شغلی، افزایش هزینه‌های مربوط به بهداشت و سلامتی کارکنان، کاهش خلاقیت و ذهن‌انگیزی در محیط کار، فقدان مشکل‌گشایی و نوآوری اشاره کرد (شیروم، ۲۰۰۳). شواهد تجربی بیانگر این حقیقت است که حالت شدید فرسودگی شغلی، هزینه‌های کلانی را هم برای سازمان‌ها و هم افراد در پی دارد و از رضایت شغلی، تعهد سازمانی و بهره‌وری می‌کاهد (توگیا<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵). نتایج پژوهش بارون برن<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) مبین آن است که فرهنگ سازمانی بورکراتیک منشاء بروز واکنش‌های منفی، نارضایتی، فشارهای روانی و استرس است که منجر به فرسودگی شغلی و تضعیف سطح سلامت روان می‌گردد. یکی از این شغل‌های استرس‌زا معمولاً برای کارکنان فرسودگی شغلی را به همراه دارد، کار در زندان است. زندان به عنوان محیطی برای نگهداری افراد بزه‌کار و سارق برای کارکنان بسیار استرس‌زا می‌باشد؛ چرا که علاوه بر مسائل امنیتی در زندان که کارکنان مستلزم به اجرای آن می‌باشند افراد زندانی نیز از نظر سلامت روان و اختلالات روانی در سطح پایین‌تری از افراد معمولی اجتماع می‌باشند. برای مثال ۶۷۰ مورد خودکشی در سال ۲۰۰۶ در زندان ثبت شده است و تعداد ۲۲۳۲۴ مورد خودزنی طی سالهای ۲۰۰۵ تا ۲۰۰۶ در زندانها ثبت گردیده است. امروزه در اکثر زندانهای انگلستان تیمهایی از کارکنان زندان وظیفه حمایت از زندانیانی هستند که دارای مشکلات روانی حاد هستند (به نقل از عیث‌پور و همکاران، ۱۳۸۹). همین مسائل خود باعث ایجاد فشار روانی مضاعفی بر روی کارکنان در زندان می‌گردد و باعث ایجاد مشکلات روانی آنان و فرسودگی شغلی می‌شود. در پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه پرداخته شده است.

این پژوهش پنج هدف را دنبال می‌کند:

- ۱- تعیین رابطه بین فرسودگی شغلی با نمره کلی سلامت روانی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه.
- ۲- بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با نشانه‌های جسمانی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه.
- ۳- بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با نشانه‌های اضطراب و بی‌خوابی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه.
- ۴- بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با نشانه‌های کنش‌وری اجتماعی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه.
- ۵- بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با نشانه‌های افسردگی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه

### سوال پژوهش

آیا بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی و مولفه‌های آن رابطه وجود دارد؟

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه رابطه وجود دارد.
- ۲- بین فرسودگی شغلی با نشانه‌های جسمانی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه رابطه وجود دارد.
- ۳- بین فرسودگی شغلی با اضطراب و بی‌خوابی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه رابطه وجود دارد.

۴- بین فرسودگی شغلی با کارکرد اجتماعی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه رابطه وجود دارد.

۵- بین فرسودگی شغلی با افسردگی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه رابطه وجود دارد.

## روش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل ۱۱۸ نفر از کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه در سال ۱۳۹۰ بودند که بصورت مستقیم با افراد زندانی سروکار دارند. **با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب گردیدند.**

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه سلامت روان:** پرسشنامه سلامت روان<sup>۱</sup> (GHQ) توسط گلدبرگ (۱۹۷۲) ساخته شد. نسخه اصلی پرسشنامه ۶۰ سوالی می‌باشد. اما تعدادی از نسخه‌های کوتاه‌تر نیز تهیه شده که مهمترین آنها: ۲۸، ۳۰ و ۱۲ سوالی می‌باشد. پرسشنامه به کاربرده شده در این پژوهش ۲۸ سوالی می‌باشد. این پرسشنامه دارای ۴ زیر مقیاس است: خرده مقیاس نشانه‌های جسمانی، اضطراب و بی‌خوابی، نارسی کنش‌وری اجتماعی و افسردگی. از این آزمون برای هر فرد ۵ نمره بدست می‌آید که ۴ نمره آن مربوط به خرده مقیاس و یک نمره مربوط به نمره کلی می‌باشد. در نتیجه نمره هر فرد در هر خرده مقیاس از ۰-۲۱ و در کل ۰-۸۴ خواهد بود (آشتیانی و داستانی، ۱۳۸۸). در بررسی گلدبرگ و ویلیامز اعتبار تصنیفی برای کل پرسشنامه ۰/۹۵ گزارش شده است. در مطالعه ضریب اعتبار نسخه فارسی پرسشنامه ۲۸ ماده‌ای سلامت روان با روش باز آزمایی در سطح ۱٪ معنادار است (پالاهنگ، ۱۳۷۴). برای مقیاس‌های علایم جسمانی ۰/۸۵، اضطراب و بی‌خوابی ۰/۷۸ اختلال در عملکرد اجتماعی ۰/۷۹ و افسردگی و خیم ۰/۹۱ و کل پرسشنامه ۰/۸۵ بدست آمده است (بهمنی و عسگری، ۱۳۸۵). در پژوهش دیگری که توسط رشیدی (۱۳۸۶) بر روی یک گروه ۱۰۰ نفری از دانش‌آموزان شهر تهران صورت گرفت، از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۹۳ به دست آمد.

**پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد<sup>۲</sup>:** این پرسشنامه توسط گلدارد (۱۹۸۹) ابتدا جهت سنجش میزان فرسودگی مشاوران تهیه شد. در حال حاضر در بسیاری از پژوهش‌های داخلی و خارجی از این پرسشنامه جهت سنجش فرسودگی ناشی از کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار دارای ۴۰ عبارت است که احساس فرد را نسبت به کارش نشان می‌دهد. به عبارت دیگر این پرسشنامه نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه در معرض خطر فرسودگی ناشی از کار هستند. این پرسشنامه در تحقیقات متعددی به کار رفته و پایایی آن محاسبه گردیده است. از جمله خاکپور و بیرشک ضریب پایایی ۰/۸۶ و عرفانی ضریب پایایی ۰/۷۶ را گزارش نموده‌اند. در مطالعه اسفندیاری ضریب پایایی پرسشنامه با استفاده از روش باز آزمایی ۰/۷۳ به دست آمد (به نقل از اسفندیاری، ۱۳۸۰).

یافته‌ها

جدول (۱) اطلاعات دموگرافی کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه

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

همانطور که در جدول (۱) مشاهده می‌گردد ۹۸ نفر از شرکت کنندگان مرد و ۲۰ نفر زن بوده‌اند، ۴ نفر مجرد و ۱۱۴ نفر متأهل و بیشترین فراوانی مقطع تحصیلی لیسانس با ۵۱/۲۴ در میان کارکنان بوده است.

جدول (۲) میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش

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

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش درج گردیده است.

جدول (۳) رگرسیون محاسبه شده برای متغیر پیش‌بین و ملاک

| متغیر پیش‌بین  | متغیر ملاک   | ضریب همبستگی | R   | f    | سطح معناداری |
|----------------|--------------|--------------|-----|------|--------------|
| سلامت روان     | فرسودگی شغلی | ۰/۳۶         | ٪۱۳ | ۷/۱۹ | ۰/۰۰۹*       |
| علایم جسمانی   | فرسودگی شغلی | ۰/۲۹         | ٪۸  | ۴/۴۵ | ۰/۰۲**       |
| اضطراب         | فرسودگی شغلی | ۰/۲۴         | ٪۶۲ | ۳/۱۵ | ۰/۰۴**       |
| عملکرد اجتماعی | فرسودگی شغلی | ۰/۲۰         | ٪۴  | ۲/۰۷ | ۰/۰۷۸***     |
| افسردگی        | فرسودگی شغلی | ۰/۳۵         | ٪۱۲ | ۶/۷۷ | ۰/۰۰۰*       |

\* معنی داری در سطح  $P < ۱$

\*\* معنی داری در سطح  $P < ۵$

\*\*\* معنادار نیست.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از اجرای پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی با نمره کلی سلامت روان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و این رابطه در سطح  $\alpha = ۱\%$  معنادار بود. و بین فرسودگی شغلی با مولفه‌های سلامت روانی یعنی علایم جسمانی، اضطراب رابطه در سطح  $\alpha = ۵\%$  رابطه معنادار مشاهده شد و بین فرسودگی شغلی و افسردگی کارکنان رابطه در سطح  $\alpha = ۱\%$  معنادار بود اما بین فرسودگی شغلی با عملکرد

اجتماعی رابطه معناداری وجود نداشت. مشاغل گوناگون، رابطه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم با بیماریها دارند، این مشاغل مختلف، انسان را با مخاطرات خاصی مواجه می‌کند که مقابله با آنها بستگی کامل به امکانات اجتماعی، اقتصادی و بهداشتی جامعه دارد. بسیاری از بیماریها با شاغل خاص ارتباط دارند و به دلیل جلوگیری از این بیماریهاست که جامعه محتاج به رعایت اصول بهداشتی خاصی می‌شود (محسنی، ۱۳۸۵). یکی از این مشاغل طاقت فرسا کارکردن در زندان می‌باشد. زندان به عنوان محیطی بسته جای نگهداری افرادی می‌باشد که هر کدام به دلایل جرایم مختلف در آنجا به سر می‌برند این فضای بسته باعث ایجاد بیماریهای مختلف جسمانی و روانی برای زندانیان می‌شود. اما این فشار روانی فقط مختص خود زندانی نمی‌باشد بلکه شامل کارکنان زندان اعم از سربازان، نگهبانان و کارمندان زندان نیز می‌باشد حضور در مکانی بسته و با رعایت اصول حفاظتی و امنیتی و سرکار داشتن با بعضی از افراد که حتی در زندان نیز دست از شرارت بر نمی‌دارند بسیار تنش‌زا می‌باشد که سلامت روانی افراد را به مخاطره خواهند انداخت و انتظار می‌رود که نیروی انسانی در چنین مکانی دچار فرسودگی شغلی و دیگر مخاطرات سلامت روانی گردد. از عوامل مربوط به محیط کار که باعث می‌شود افراد دچار استرس شغلی شوند می‌توان عوامل مربوط به محیط کار، شرایط کاری، بار کاری، ساعت کار، ارتباط بین فردی، رضایت شغلی و امنیت شغلی اشاره کرد و از عوامل فردی موثر بر سلامت روان می‌توان به ویژگی‌های دموگرافیک، ویژگیهای شخصیتی، تعادل بین کار و زندگی، حمایت خانواده و دوستان اشاره نمود (آرفا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳). که باید گفت عوامل مربوط به محیط کار در فضای زندان بسیار نامناسب است که خود عاملی تهدید کننده بر سلامت روانی کارکنان زندان است. مسلش<sup>۲</sup> (۲۰۰۴) حجم کار زیاد، کنترل کم، پاداش کم در محیط کار را در ایجاد فرسودگی شغلی موثر خواند. یافته‌های این پژوهش بیانگر این مطلب می‌تواند باشد که کارکردن در شرایط سخت و دشوار فرسودگی شغلی و استرس‌های خاص و باعث ایجاد خطرات سلامت روانی برای افراد می‌گردد کار با حجم زیاد، کنترل کم، پاداش کم، درگیری با افراد زندانی خصوصاً افراد شرور و بزهکار، رعایت شرایط امنیتی از خصوصیات کارکردن در محیط زندان است که همان گونه اشاره گردید این عوامل زمینه ساز ایجاد فرسودگی شغلی برای این افراد در این شرایط است که نتایج این پژوهش صحت این ادعا را اثبات می‌کند چرا که فرسودگی شغلی در کارکنان زندان مرکزی کرمانشاه با مشکلات علائم جسمانی، اضطراب و افسردگی رابطه معنا داری داشت که می‌توان بر این اساس گفت که فرسودگی شغلی کاهش سلامت روانی و افزایش بیماریهای روانی را برای کارکنان زندان پیش بینی می‌کند. در بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و با سلامت روانی در شغل‌های پر استرس پژوهش‌های فراوانی صورت گرفته از جمله مانز<sup>۳</sup> (۲۰۰۱)؛ عطار (۱۳۸۰)؛ سی گال و مک دونالد<sup>۴</sup> (۲۰۰۴)؛ الهیاری و پادیار (۱۳۸۹)؛ رحمانی و همکاران (۱۳۸۹)؛ عزیزی مقدم (۱۳۸۸)؛ علوی و همکاران (۱۳۸۸)؛ بخشی سورجانی (۱۳۸۹)، احیا کننده، شفیع آبادی و سورانی (۱۳۸۷)؛ طوبانی، افکار و حق شناس (۱۳۸۸)؛ سرمدی انصار، عسکری و قنبری (۱۳۸۸)؛ حمید، چرخابی و امان اله نژاد (۱۳۹۰) که نتایج تمام پژوهشها حاکی از آن است که بین فرسودگی شغلی با سلامت روانی رابطه وجود دارد یعنی فرسودگی شغلی باعث کاهش سلامت روان کارکنان و به مخاطره انداختن آن می‌گردد که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

### پیشنهاد

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد که برای ارتقای سلامت روانی و پیشگیری از مخاطرات سلامت روانی کارکنان زندان، مسئولان زندان در ایجاد کارگاههای آموزشی جهت بالا بردن سطح سلامت روانی کارکنان کوشا باشند.

<sup>۱</sup>-Arafa

<sup>۲</sup>-Masluch

<sup>۳</sup>-Maunz

<sup>۴</sup>- Siegel and Mc Donald

## تشکر و قدردانی

ازاداره زندان مرکزی کرمانشاه که همکاری لازم را با پژوهشگران در اجرای پژوهش داشتند سپاسگزاری و قدردانی می‌نمائیم.

## منابع

- احیاء کننده، م، شفیع آبادی، ع؛ سودانی، م (۱۳۸۸). رابطه‌ی سلامت و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، مجله علمی - پژوهشی دانش و پژوهشی اندیشه و رفتار، ۳ (۱۰)، ۹۹-۱۰۸.
- الهیاری، ط؛ پادیاد، ک (۱۳۸۹). بررسی ارتباط بین سلامت عمومی با فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در بیمارستانهای دولتی و مراکز بهزیستی شهر تهران. فصلنامه برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۴ (۱۳۶-۱۵۰).
- آشتیانی، ع؛ داستانی، م (۱۳۸۸). آزمونهای روانشناختی. چاپ سوم، تهران: انتشارات بعثت.
- اسفندیاری، ع (۱۳۸۰). بررسی میزان فرسودگی شغلی کادر پرستاری شاغل در بیمارستانهای سنج. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۲۱.
- بخشی سورجانی، ل (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و سلامت روانی با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق بهبهان. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۶ (۱)، ۳۷-۵۹.
- بهمنی، ب؛ عسکری، ع (۱۳۸۵). هنجاریابی ملی و ارزیابی شاخصهای روان سنجی پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ) برای دانشجویان علوم پزشکی ایران، مجموعه مقالات سومین سمینار سراسری بهداشت روانی دانشجویان ایران، ۶۲-۶۷.
- پالاهانگ، ح؛ براهنی، م و همکاران (۱۳۷۴). بررسی اپیدمیولوژی اختلالات روانی شهر کاشان، فصلنامه اندیشه و رفتار، ۲ (۴)، ۱۹-۴۷.
- حمیدن؛ چرخ‌آبی؛ م؛ امان اله نژاد، م (۱۳۹۰). ارتباط میان ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روانی در پزشکان بیمارستانهای وابسته به دانشگاه جندیشاپور اهواز. فصلنامه تازه‌های روانشناسی و سازمانی، ۲ (۶)، ۹-۱۶.
- ساعتچی، م (۱۳۸۲). روان شناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روان شناسی کار و روانشناسی صنعتی و سازمانها) چاپ چهارم، تهران انتشارات ویرایش.
- سرمندی انصار، ح؛ عسکری، ا؛ قنبری، س (۱۳۸۹). سلامت روانی و فرسودگی شغلی، مولفه‌های اساسی مرتبط با حرفه معلمی، مجله پژوهش علوم انسانی، ۱۰ (۲۶)، ۱۶۷-۱۸۶.
- شیخی ساری، ه؛ اسماعیلی فر، ن (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی و تپیهای شخصیتی پنج عاملی در بین پرسنل شهرداری تهران. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۴ (۱)، ۴۳-۵۴.
- دهشیری، غ (۱۳۸۳). بررسی رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی معلمان مقطع متوسطه، مجله تازه‌های پژوهش و مشاوره، ۳ (۳)، ۵۳-۶۴.
- رحمانی، ف؛ مهشید، م؛ زمانزاده، و؛ رحمانی، ف (۱۳۸۹). ارتباط سلامت عمومی، استرس و فرسودگی شغلی در پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه بیمارستانهای آموزشی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی تبریز. نشریه پرستاری ایران، ۲۳ (۶۶)، ۵۶-۶۷.
- رشیدی، ف (۱۳۸۶). بررسی رابطه‌ی با درهای غیرمنطقی و کمرویی با سلامت روان دانش آموزان دختر پایه سوم دوره‌ی دبیرستان شهر تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد واحد رودهن.
- عزیزی مقدم، ا (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران امور مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۸۶. ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۱۶ (۳۶)، ۱-۲۲.
- علوی، س س؛ جنتی فرد، ف؛ داوودی، ع (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا. ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، ۱ (۶)، ۲۱-۲۶.
- عطار، ح (۱۳۸۰). بررسی رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان مجتمع صنعتی، انیستیتو روانپزشکی تهران، فصلنامه اندیشه و رفتار، ۲ (۳).

- غیث پور، ا و همکاران (۱۳۸۹). مراقبت از سلامت روان در زندانها، ماهنامه اصلاح و تربیت، ۱۰۱، ۶-۱۲.
- طوبایی، ش؛ دقیق افکار، م؛ حق شناس، ح (۱۳۸۸). رابطه‌ی فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روانی و ویژگی‌های شخصیتی دندانپزشکان، مجله دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، ۱۰(۴)، ۳۴۸-۳۵۶.
- محسنی، م (۱۳۸۵). جامعه‌شناسی پزشکی، انتشارات طهوری، چاپ هشتم.
- Arafa, M (۲۰۰۳). Predictor's psychological welling in Alex and ia-Egypt. *Journal of Nurse Practice*, ۹: ۲۰-۳۱۳.
- Beck S : Jason W. (۲۰۰۲). Confirmatory factor analysis to the maslack burnout inventory among Florida nurses. *International journal of nursing studies*. ۳۹pp ۷۸۵.
- Buhler; K. e. land, T. (۲۰۰۳). Burnout and personality in intensive eare: An empirical study. Hospital to pics: research and perspectives on health care, ۸۱ cw ۵-۴۲ Retrieved.
- Baron, B (۲۰۰۴). Investigation eausallinks to barnout for elementary. Inter midi at, and secondary teachers. Canada, Ontario.
- ILO (۲۰۰۲). Mental health in the work place: situation analysis (preliminary report). Geneva: USILO.
- Maunz. S (۲۰۰۱). Burn out syndrome in nursing: etiology, complicmeation, orevention. *Wen klinwochenschr*. ۲۶۹-۳۰۰.
- Masluch, C (۲۰۰۱). Job burnout. Annul, Renout. *Journal of Occupational Behavior*, ۹۹-۱۱۳.
- Paula, B (۲۰۰۵). A comparative investigation of the predictors of work-related psychological well-being within police, five and amblence workers. *New Aealand Journal of psychology*; ۳۴.
- Shirom, A. and et al (۲۰۰۵). Burn out and health: current knowledge and research directions. In A. Anthoniou and C Cooper (Eds.) *New perspectives in occupational health* (vol. ۲۰, pp. ۲۶۹-۳۰۹).
- Siegel, M; and mc Donald, T (۲۰۰۴). Person organization valu congruence, burout and diversion of versour personnel review, VA ۳۳, No, ۳.
- Saboonchi, FandLundh, L. G (۲۰۰۳). Perfectionism, anger somatic health, and positive affect. *Personality and individual differences*, ۳۵(۱), ۱۵۸۵-۱۵۹۹.
- Shirom, A (۲۰۰۳). Job-related burnout: A review. In J. Quick, and L. E. Tetrick (Eds), *Handbook of occupational health psychology* (pp. ۲۴۵-۲۶۴). Washington, DC: American psychological Association.
- Togia, A (۲۰۰۵). Measurement of burn out and the influence of background character is tics in Greek academic librarians library management, vol, ۲۶, No, ۳.
- Tappan; Ruthm. (۲۰۰۱). *Nursing leader ship and management* fourth edition F.A.Davis company, pp۵۰۹, ۵۱۰.