



Received:
2023/01/18
Revised:
2023/02/07
Accepted:
2024/06/14
p.p:147-167

ISSN:2717-3682
E-ISSN:2717-3690



Job Burnout and Related Factors Among Commanding Instructors at a Military University

Sajjadi Mehr , Sasan ✉¹

Abstract

Background and Objective: Since commanding instructors are subject to stress both as military personnel and due to the inherently demanding nature of instruction, they have a high potential for experiencing job burnout. The objective of the present study is to determine the level of job burnout among commanding instructors at a military university and to propose strategies for its reduction. **Method:** This research is descriptive-analytical in nature, conducted quantitatively through a field study. The statistical population consists of commanding instructors at a military university. The sample size was one hundred individuals, selected through simple random sampling. Research tools included the Maslach Burnout Inventory (MBI), the MHI (Mental Health Inventory) questionnaire for assessing psychological well-being, and a researcher-made questionnaire for demographic and organizational factors. **Findings:** After data collection and analysis, it was concluded that job burnout exists within the studied statistical population; however, it is not widespread. Furthermore, personal issues did not significantly contribute to this burnout, which was primarily influenced by organizational factors. Among the most important organizational factors affecting job burnout were ambiguity in job descriptions and livelihood problems. Additionally, factors such as support from higher-ranking commanders, consistent treatment by commanders, students' enthusiasm for military activities, and attention to the psychological conditions of the command role were identified as effective in reducing job burnout. **Conclusion:** Based on the above results, suggestions have been proposed to provide appropriate strategies for reducing job burnout among commanding instructors.

Keywords: Job Burnout; Mental Health; Depersonalization; Feeling of Inadequacy; Commanding Instructors; Jihadi Training Commandership

1. Ph.D. Student in Crisis Management, Imam Hossein Comprehensive University ✉ Sasansajadi4@gmail.com





پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

**«فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در
فرمانده مرییان یک دانشگاه نظامی»**

سجادی مهر



فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در فرمانده مریبان یک دانشگاه نظامی

سجادی مهر، ساسان^۱

چکیده:

زمینه و هدف: از آنجا که فرمانده مریبان هم از منظر آنکه افرادی نظامی می‌باشند دچار استرس هستند و هم مریبگری، شغلی تنش‌زا محسوب می‌شود؛ پتانسیل بالایی جهت ابتلا به فرسودگی شغلی دارند. هدف از پژوهش حاضر، تعیین میزان فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان یک دانشگاه نظامی و ارائه راهکارهایی جهت کاهش آن است. روش: نوع تحقیق توصیفی، تحلیلی است و به روش کمی و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق فرمانده مریبان یک دانشگاه نظامی می‌باشند. حجم نمونه صد نفر و شیوه انتخاب گروه نمونه نیز به صورت تصادفی ساده است. ابزار تحقیق، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل و پرسشنامه MHI برای سنجش سلامت روانی و پرسشنامه محقق‌ساخته برای عوامل جمعیت شناختی و سازمانی است. یافته‌ها: بعد از جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها نتیجه گرفته شد که فرسودگی شغلی در جامعه آماری مورد مطالعه وجود دارد؛ اما از گستردگی بالایی برخوردار نیست. همچنین مسائل شخصی بر بروز این فرسودگی مؤثر نبوده و بیشتر تحت تأثیر عوامل سازمانی است. از مهم‌ترین عوامل سازمانی مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی می‌توان به ابهام در شرح وظایف و مشکلات معیشتی اشاره کرد. همچنین از عواملی همچون حمایت فرماندهان رده بالاتر، وحدت رویه در برخورد فرماندهان، اشتیاق دانشجویان به فعالیت‌های نظامی و توجه به شرایط روان‌شناختی شغل فرماندهی می‌توان به عنوان عوامل مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی نام برد. نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج فوق، پیشنهادهایی در خصوص ارائه راهکارهای مناسب به منظور کاهش فرسودگی شغلی فرمانده مریبان پیشنهاد شده است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، سلامت روان، مسخ شخصیت، احساس عدم کفایت

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بحران دانشگاه جامع امام حسین (ع) Sasansajadi4@gmail.com



مقدمه

با وجود فناوری شدن سازمان‌ها، نقش منابع انسانی همچنان به عنوان عاملی حیاتی در بقای سازمان کاملاً مشهود است. در واقع، امروزه منابع انسانی ارزشمندترین منبع سازمان‌ها به شمار می‌آیند، چراکه به تصمیمات سازمان شکل داده و بهره‌وری را عینیت می‌بخشند. امروزه نقش منابع انسانی در پیشبرد اهداف سازمانی برکسی پوشیده نیست. از این رو، استراتژی سازمان‌های پیشرو بر منابع انسانی متمرکز شده و افراد، نقش کلیدی در رشد و توسعه برعهده دارند.

در دهه‌های اخیر، پیشرفت قابل ملاحظه فن‌آوری و صنعت و به تبع آن تغییرات سریع و روزافزون در جنبه‌های مختلف زندگی کاری، سازمان‌ها را با چالش‌های متنوعی مواجه نموده است. یکی از این چالش‌ها سندرم فرسودگی شغلی است. شاید این موضوع و تأثیر آن بر ایجاد دشواری در زندگی کارکنان، در نگاه نخست به اندازه سایر اختلالات روانی مهم به نظر نرسد؛ اما باید توجه داشت که این سندرم به صورتی خزنده و به آرامی در زندگی ظاهر و گسترش می‌یابد و در صورتی که در مقابل آن مداخله‌ای جدی صورت نگیرد، به یک ناتوانی تبدیل و زندگی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (گلاس و همکاران، ۱۹۹۳، ۱۴۷).

شغل هر فرد چیزی بیش از کارها و فعالیت‌هایی مشخص همچون، تایپ، رانندگی، ارائه گزارش و... است. او باید با اشخاص مختلفی همچون همکاران، مقامات مافوق، ارباب رجوع و... تعامل داشته باشد و قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های سازمان را رعایت کند. حتی ممکن است فرد در شرایط کاری یا محیطی که چندان هم مطلوب نباشد کار کند؛ این بدان معنی است که عوامل موجود در محیط کار به طور وسیعی با سلامت یا بیماری افراد شاغل در ارتباطند؛ بنابراین توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است. بدون شک مسئولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان‌پذیر نخواهد بود. یکی از مهم‌ترین شاخصه‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر، نیروی انسانی آن است. نیروی انسانی وفادار و متعهد، همسو با اهداف و ارزش‌های سازمان و متمایل به حفظ عضویت سازمان که حاضر است فراتر از وظایف مقرر فعالیت نماید، می‌تواند موجبات اثربخشی و ارتقاء سطح عملکرد سازمان را به خوبی فراهم نماید.

سلامت از نیازهای اساسی انسان است که در توسعه پایدار نقش حیاتی دارد. مفهوم سلامت روان شامل احساس درونی خوب بودن و اطمینان از کارآمدی خود، اتکا به خود، ظرفیت رقابت، وابستگی بین نسلی و خودشکوفایی، توانایی‌های بالقوه فکری و هیجانی و مواردی نظیر آن است.

علی‌رغم آنکه به دلیل تفاوت‌های بین فرهنگ‌ها، ارائه تعریف جامع از سلامت روان به راحتی امکان‌پذیر نیست؛ اما بر سر این امر اتفاق نظر وجود دارد که سلامت روان چیزی فراتر از نبود اختلالات روانی بوده و آنچه مسلم است این است که حفظ سلامت روان نیز مانند سلامت جسم اهمیت دارد. شخصی که سلامت روانی دارد می‌تواند ضمن احساس رضایت از زندگی، با مشکلات به طور منطقی برخورد نماید؛ به عبارت دیگر، افراد دارای سلامت روان قادرند در عین کسب فردیت، با محیط نیز انطباق یابند.

به دلایلی از قبیل موارد فوق، در عموم سازمان‌ها حفظ و ارتقای سلامت روان منابع انسانی به عنوان یکی از ارزش‌های بنیادین سازمانی تلقی می‌شود. سازمان‌ها اختصاص بودجه به این حوزه را سرمایه‌گذاری تلقی می‌کنند و به دنبال حذف عوامل تهدیدکننده منابع انسانی و تلاش برای کاهش آثار این عوامل می‌باشند.

بین فرسودگی شغلی و میزان علائم اختلالات روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد؛ بنابراین شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقاء بهداشت روانی و ارتقاء سطح کیفیت خدمات ارائه شده، نقش بسزایی دارد. شادمانی، رضایت از زندگی و احساس ذهنی بهزیستی عباراتی هستند که در روان‌شناسی امروز برای بیان این حالات بکار می‌روند. یکی از شاخص‌های نشان‌دهنده سلامت روانی میزان رضایت از زندگی است. منظور از رضایت از زندگی، نگرش فرد، ارزیابی عمومی نسبت به کلیت زندگی خود و یا برخی از جنبه‌های زندگی، همچون زندگی خانوادگی، شغلی و تجربه آموزشی است.

در سازمان‌های نظامی و از جمله دانشگاه مورد مطالعه این پژوهش نیز منابع انسانی مهم‌ترین مزیت سازمان محسوب می‌شوند و مراقبت از سلامت روانی آنها از اهمیت بالایی برخوردار است و همچون کارکنان سایر سازمان‌ها، یکی از منابع تهدیدکننده فرمانده مریبان نیز سندرم فرسودگی شغلی است. این سندرم تهدیدکننده سلامت فرمانده مریبان و کاهنده توانمندی سرمایه‌های انسانی است و در نهایت به کاهش کارایی و اثربخشی آنان منجر می‌گردد.

اهمیت سلامت روان نظامیان، به اندازه‌ای است که موضوع بهداشت روانی نظامی به عنوان یکی از حوزه‌های علمی، مورد مطالعه متخصصان این حوزه قرار داده شده است. البته مهم‌ترین هدف از این مباحث، کنترل استرس و بحران روانی در شرایط نبرد است؛ اما از نتایج و یافته‌های آن در بهبود روابط سازمانی، روابط خانوادگی و سایر موقعیت‌های نظامیان بهره‌گرفته شده و در زمان صلح نیز می‌توان از آن در جهت حفظ و ارتقای سلامت روانی کارکنان نظامی با اهداف پیشگیری از بروز هرگونه اختلال و درمان اختلالات احتمالی استفاده کرد.



موضوع فرسودگی شغلی در میان فرمانده مریبان مراکز آموزش نظامی از اهمیت مضاعفی نیز برخوردار است. چرا که از یک سو هم مریبی‌گری و هم نظامی‌گری مشاغلی پرتنش محسوب می‌شوند و از سوی دیگر رضایت شغلی فرمانده مریبان در وفاداری دیگر کارکنان سازمان، نقشی مضاعف دارند و این اشخاص هستند که رضایت مندی و تعهد بسیاری از افسران جوان در بدو ورود به سازمان را رقم می‌زنند. لذا لازم است که فرماندهان ارشد دانشگاه نیز به طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت روان و پیشگیری از اختلالات سازمانی از جمله فرسودگی شغلی همت گمارند.

از این رو در پژوهش حاضر «تعیین میزان فرسودگی شغلی فرمانده مریبان و ارتباط آن با عوامل مختلف سازمانی، فردی و سلامت روانی» در این دانشگاه مورد سنجش قرار می‌گیرد. نتایج و یافته‌های این پژوهش می‌توانند زمینه‌های مناسبی را به منظور شناخت عوامل مختلف مؤثر بر فرسودگی شغلی فرمانده مریبان و اتخاذ راهکارهای مناسب به منظور کاهش آن فراهم آورند.

این پژوهش نیز در حوزه بهداشت روانی نظامیان تعریف شده و به دنبال بررسی موضوع فرسودگی شغلی در میان نظامیان، ارزیابی میزان آن و شناسایی راهکارهای مناسب مواجهه با آن است؛ بنابراین پژوهشگر در پژوهش پیش رو به دنبال پاسخ به این سؤال کلیدی است که شیوع فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان چقدر است و چه راهکارهایی به منظور کاهش آن وجود دارد؟

انجام این پژوهش که از یک سو به توصیف و از سوی دیگر به تبیین فرسودگی شغلی معطوف است می‌تواند داده‌های ضروری را برای اقدامات پیشگیری فراهم سازد و از این طریق مدیریت فشارآورهای شغلی را در سطح خرد و کلان مدیریت منابع انسانی استوار نموده و بازدهی نیروی انسانی را به حداکثر امکان ارتقاء دهد؛ بنابراین خلأ یافته‌های تجربی و ضعف در شناسایی و طبقه‌بندی فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان، منبع الهام بخش مسئله پژوهش حاضر محسوب می‌شود که پس از شناسایی مرزهای توصیف به دنیای تبیین گام برداشته و زمینه‌های نظری لازم را برای هدف پژوهش فراهم آورد.

برآورد وجود یا عدم وجود فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان و ارزیابی میزان آن و شناسایی دلایل بروز این مسأله، می‌تواند زمینه‌ساز اتخاذ تصمیمات مناسب در حفظ سلامت روانی فرمانده مریبان باشد که در افزایش انگیزه و روحیه آنها بسیار مؤثر است.

بنابراین ضرورت دارد با احصاء میزان فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان و شناخت دلایل بروز آن، راهکارهایی جهت کاهش این فرسودگی‌ها در راستای حفظ سلامت روانی و افزایش روحیه و امیدواری در فرمانده مریبان تلاش بیشتری صورت گیرد. کارآموزش، کار فرسوده‌کننده‌ای است؛ ضرورت دارد عواملی که باعث فرسودگی می‌شود شناخته شود تا بتوان از آن پیشگیری نمود.

پیشینه تحقیق

رسولی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان پرداخت. این بررسی در قالب یک پژوهش توصیفی مقطعی از بین جامعه آماری به تعداد ۱۵۰ نفر شامل فرمانده مربیان خلبانی و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم انجام شده است. نتایج این تحقیق حاکی از آن است که بهره‌وری متغیری است که از استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأثیری پذیرد.

مؤذن و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به مرور استرس شغلی در بین کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که وضعیت استرس شغلی در بین نیروهای مسلح کشور به طور دقیق و جامع مورد بررسی قرار نگرفته و نیازمند مطالعات دقیق در این زمینه است.

محمدی و مهتاب (۱۳۹۰) نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان نیروی انتظامی استان کردستان را بررسی نمودند. این بررسی از نوع توصیفی - علی پس از وقوع که جامعه آماری آن کلیه کارکنان نیروی انتظامی استان کردستان بودند. نتایج نشان داد که میزان خستگی عاطفی در کارکنان ورزشکار کمتر است.

عاطف و همکاران (۱۳۸۹) میزان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان را بررسی کردند. این بررسی روی تعداد ۷۰ نفر از پزشکان استان اصفهان انجام گردیده و نتایج نشان داد فرسودگی شغلی پزشکان عمومی بیشتر از سایر پزشکان است.

صابری و همکاران (۱۳۸۷) به ارزیابی فرسودگی شغلی مدیران و عوامل مؤثر بر آن در صنایع شهرستان کاشان پرداختند. نتایج آن نشان داد بین سابقه کار و تعداد کارگران با فرسودگی شغلی رابطه عکس و با ساعات کاری در هفته رابطه مستقیم وجود دارد.

باغبان و پرشکوهی (۱۳۸۶) به بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با فشار خون و سردرد تنشی در آموزگاران کودکان کم‌توان ذهنی پرداختند. این بررسی روی ۷۸ نفر از آموزگاران کودکان کم‌توان ذهنی انجام گردید و نتایج آن نشان داد بین فرسودگی شغلی و فشار خون، همبستگی مثبت معناداری وجود دارد.

احقر (۱۳۸۶) نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران را مورد بررسی قرار داد. این بررسی روی کلیه دبیران دوره راهنمایی انجام شد و نتایج آن نشان داد ۳۵ درصد از دبیران دوره راهنمایی دارای فرسودگی شغلی هستند.



عزیزنژاد و حسینی (۱۳۸۵) فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل را بررسی کردند. این بررسی روی ۲۸۰ نفر از پرستاران انجام و نتایج نشان داد فرسودگی شغلی در افراد شاغل در بیمارستان کودکان بسیار بیشتر از جاهای دیگر است.

ستوده اصل و بختیاری (۱۳۸۵) فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرستاران و ماماها‌های شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان را مورد توجه قرار دادند. این بررسی روی کلیه پرستاران دارای مدرک تحصیلی کاردانی و بالاتر در دانشگاه علوم پزشکی سمنان انجام شد و نتایج نشان داد افزایش ساعت کار به طور معناداری موجب بروز فرسودگی عاطفی می‌شود.

عابدی و همکاران (۱۳۸۲) به بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل مؤثر بر آن پرداختند. این بررسی روی تعداد ۳۸۹ نفر از مشاوران انجام و نتایج آن نشان داد بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

موضوع فرسودگی شغلی به خصوص در سطح نیروهای مسلح در عموم کشورها جزء اطلاعات محرمانه و طبقه‌بندی شده محسوب می‌شوند و به همین دلیل مقالات زیادی در این خصوص به صورت عمومی انتشار نیافته‌اند. از معدود تحقیقات مرتبط یافت شده می‌توان به موارد زیر اشاره کرد.

روزالس (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرستاران به بررسی ارتباط بین این دو فاکتور پرداخت. یافته‌ها نشان داد که پاسخگویان سطحی متوسط از فرسودگی شغلی را تجربه کرده و تا حدودی از شغل خود ناراضی بودند. بر اساس یافته‌ها، بالاترین نمره در مقیاس فرعی MBI مربوط به خستگی عاطفی بود و از طرف دیگر مقیاس فرعی شخصیت‌زدایی حداقل نمره مقیاس فرعی را به خود اختصاص داد، همچنین نتایج نشان‌دهنده رابطه آماری قابل توجه میان سطح فرسودگی شغلی پرستاران و سطح رضایت شغلی آن‌ها بود که بر کیفیت مراقبت از بیماران توسط آن‌ها اثرگذار است.

اوزیر (۲۰۱۳) در تحقیق خود با عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی: یک بررسی در زمینه کسب و کار ترکی، نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد.

فرن‌ت، گای و همکاران (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان پیش‌بینی تغییرات درون فردی در فرسودگی شغلی: نقش شناخت و برداشت محیط مدرسه و عوامل انگیزشی انجام دادند. نتایج نشان می‌دهد که تغییر در برداشت معلم از کلاس پر جمعیت و رفتار اخلاص‌گرایانه دانش‌آموزان به طور منفی با تغییرات انگیزشی خودمختار که به نوبه خود به طور منفی تغییرات را در خستگی عاطفی پیش‌بینی می‌کند، رابطه دارد. همچنین نتایج نشان می‌دهد که تغییر در درک معلمان از رفتارهای اخلاص‌گرایانه دانش‌آموزان

و رفتارهای رهبری مدیر مدرسه به تغییرات در اثربخشی فردی که به طور منفی در سه عامل منفی فرسودگی پیش‌بینی می‌شود، مرتبط است.

کارادامیر (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر شرایط فرسودگی شغلی داوران فوتبال انجام داده است. با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه، وضعیت تأهل، سن داور، وضعیت آموزشی و از همه مهم‌تر میزان درآمد و سطح اهمیت بازی از شرایط فرسودگی شغلی داوران است.

لوکانادها ردی و پورنیم (۲۰۱۲) تحقیقی با عنوان فشار و استرس شغلی و فرسودگی حرفه‌ای اساتید دانشگاه در جنوب هند انجام دادند. نتایج نشان داد که اکثریت (۷۴٪) استادان دانشگاه سطوح متوسط و بالای استرس شغلی را تجربه کرده و (۸۶٪) آن‌ها به فرسودگی شغلی حرفه‌ای مبتلا شده‌اند. همچنین براساس تحلیل‌ها، حمایت قوی برای این فرضیه وجود دارد که رابطه‌ای مثبت میان استرس شغلی و فرسودگی حرفه‌ای استادان دانشگاه مشاهده می‌شود.

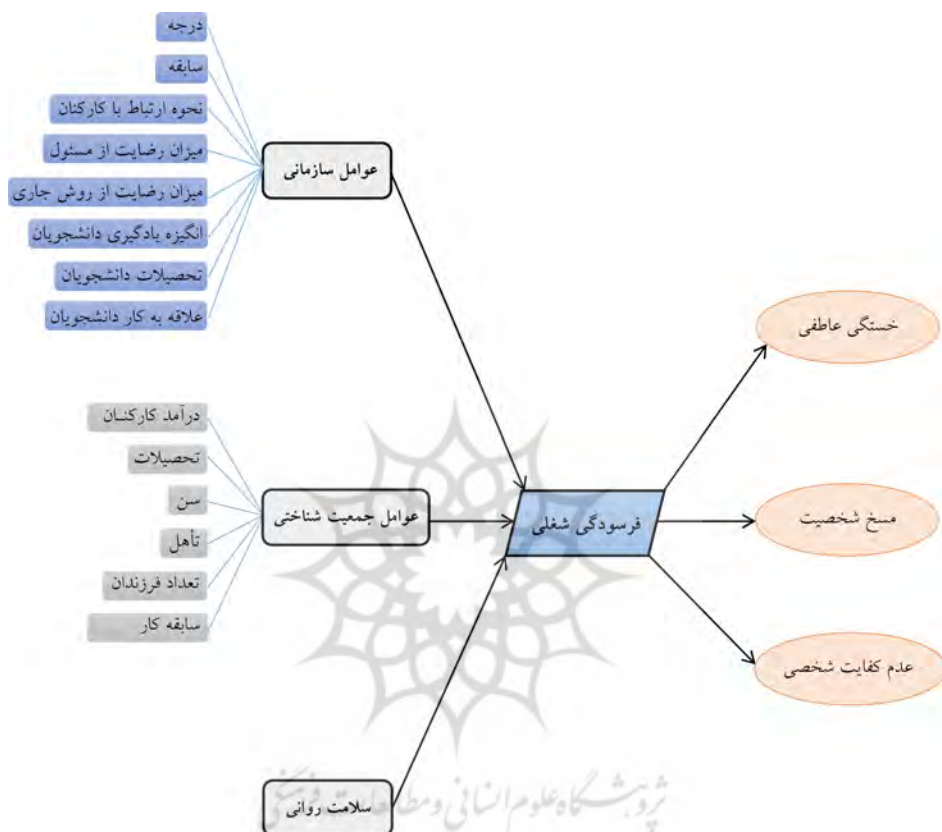
تسیگلیس (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان فرسودگی شغلی در معلمان تربیت‌بدنی در مدارس ابتدایی و متوسطه انجام داده است. تجزیه تحلیل واریانس چند متغیره نشان داد که معلمان تربیت‌بدنی مشغول به کار در مدارس ابتدایی در بعد فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) به طور قابل توجهی بالاتر از همکاران خود در مقایسه با مدارس متوسطه هستند. علاوه بر این، قدرت ارتباط میان سه مؤلفه فرسودگی شغلی در مدارس ابتدایی برجسته‌تر از مدارس متوسطه بود.

لمبرت و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود به بررسی رابطه میان عدالت توزیعی و رویه‌ای با رضایت از زندگی، تحلیل رفتگی و تمایل به ترک خدمت پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد که بین عدالت توزیعی و رویه‌ای با تحلیل رفتگی شغلی ارتباط معکوس معناداری وجود دارد.

موضوع پژوهش سیسلک و همکاران (۲۰۰۸) عوامل پیش‌بین فرسودگی شغلی در افسران زندان بود. هدف پژوهش، بررسی این سؤال این بود که آیا استرس‌های شغلی، حمایت‌های اجتماعی و سبک‌های مقابله‌ای فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. نتایج مدل‌های ساختاری نشان داد که سبک مقابله‌ای هیجان‌دار با خستگی هیجانی رابطه معنادار مثبت و با عملکرد شخصی رابطه معنادار منفی دارد و سبک مسئله‌مدار با عملکرد شخصی رابطه معنادار مثبت داشت. همچنین نتایج نشان داد استرس‌های شغلی با میانجی‌گری حمایت‌های اجتماعی با تاب‌آوری رابطه داشت.

مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی مورد استفاده این پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش

براساس مدل فوق، سؤالات این پژوهش به شرح زیر می باشند:

- میزان فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان دانشگاه مورد مطالعه چقدر است؟
- چه عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی فرمانده مریبان دانشگاه مورد مطالعه رابطه دارد؟
- کدام عوامل جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان دانشگاه مورد مطالعه رابطه دارد؟
- بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی فرمانده مریبان دانشگاه مورد مطالعه چه رابطه‌ای وجود دارد؟

روش تحقیق

نوع تحقیق حاضر از نظر روش‌شناسی، توصیفی از نوع همبستگی است و از نظر هدف یک تحقیق کاربردی است. همچنین این تحقیق از نوع تحقیقات کمی است و به روش میدانی انجام می‌شود. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و پرسشنامه MHI برای سنجش سلامت روانی استفاده شده است. همچنین پرسشنامه محقق ساخته‌ای نیز برای بررسی عوامل جمعیت‌شناختی و سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. عوامل جمعیت‌شناختی مورد بررسی در این تحقیق شامل سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، درجه، تعداد فرزند و سابقه کار است. با مشورت خبرگان پژوهش، نوزده عامل سازمانی نیز استخراج شده و در طراحی پرسشنامه مزبور مورد استفاده قرار گرفت که از جمله موارد مندرج در آن می‌توان به کیفیت رابطه فرد با مسئول مستقیم، میزان حمایت فرماندهان رده بالاتر از فرماندهان زیردست، میزان همکاری دانشجویان با فرماندهان در زمینه‌های مختلف و میزان تناسب بین مأموریت‌های واگذار شده و توان فرماندهان اشاره کرد. در طراحی این پرسشنامه، یک مورد به صورت متغیر کمی و یک مورد به صورت چهارگزینه‌ای ارزیابی شده و برای بقیه سؤالات از طیف لیکرت پنج‌عاملی استفاده شده است. همچنین به جز سه مورد، مابقی سؤالات پرسشنامه دارای بار ارزشی مثبت و از جنس سود می‌باشند.

پرسشنامه سنجش فرسودگی شغلی مسلش، مشتمل بر بیست و دو سؤال است که هشت سؤال دارای بار ارزشی مثبت بوده و رابطه معکوس با عوامل مرتبط فرسودگی شغلی دارند. سایر گویه‌ها، رابطه مستقیمی با فرسودگی شغلی دارند و هرچه شدت بیشتری داشته باشند، فرسودگی شغلی نیز بیشتر است. برای پاسخ‌دهی به این پرسشنامه نیز از طیف لیکرت پنج‌عاملی استفاده شده است. این پرسشنامه معرف خرده‌مقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی است. پرسشنامه سنجش سلامت روانی MHI مشتمل بر ۲۸ گویه به شرح زیر است که همه آن‌ها صرفاً برای سنجش عامل سلامت روان، مورد استفاده قرار می‌گیرند. در طراحی این پرسشنامه نیز از طیف لیکرت پنج‌عاملی استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه فرمانده مریبان یکی از دانشگاه‌های نظامی است که تعداد آن‌ها ۱۳۵ نفر است. برای تعیین حجم نمونه در این پژوهش از فرمول کوکران استفاده شده است. Top of Form بر اساس فرمول فوق حجم گروه نمونه، صد نفر برآورد شده است. نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده انجام می‌پذیرد.

روایی پرسشنامه‌ها با نظر خبرگان تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار این فاکتور برای پرسشنامه فرسودگی شغلی برابر ۰٫۷۲۰ و برای پرسشنامه سلامت

روان برابر ۰٫۹۲۹ است که نشان دهنده پایایی قابل قبول این دو پرسشنامه است. ضریب پایایی پرسشنامه محقق ساخته عوامل سازمانی نیز ۰٫۷۵۲ است. این اعداد نشان دهنده پایایی قابل قبول پرسشنامه می باشند.

جهت تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون^۱ و تحلیل واریانس یک راهه^۲ استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

آمار جمعیت شناختی در جدول ۱ گزارش شده‌اند.

جدول ۱) آمار جمعیت شناختی گروه نمونه پژوهش

سن		سابقه کار		تعداد فرزند		تحصیلات		درجه		تأهل	
فرآوانی	طبقه	فرآوانی	طبقه	فرآوانی	طبقه	فرآوانی	طبقه	فرآوانی	طبقه	فرآوانی	طبقه
۱۱	۵ تا ۱۰	۱۲	۰	۱۴	۰	۵	کاردانی	۷۸	افسر جزه	۱۵	مجرد
۳۴	۱۰ تا ۱۵	۱۸	۱	۲۸	۱	۶۰	کارشناسی	۲۰	افسر ارشد	۸۵	متاهل
۴۴	۱۵ تا ۲۰	۲۹	۲	۴۵	۲	۳۵	کارشناسی ارشد	۲	بدون پاسخ		
۱۱	۲۰ تا ۲۵	۴۱	۳ و بیشتر	۲۳							

سؤال اول پژوهش این است که میزان فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان چقدر است؟ برای پاسخ به این سؤال، با توجه به عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، توصیف آماری این متغیرها در فرمانده مریبان ارائه می شود. از آنجاکه فرسودگی شغلی به سه سطح کم، متوسط و زیاد تقسیم می شود، توصیف آماری پیرامون فرسودگی شغلی به عنوان متغیر گسسته چند ارزشی در سه سطح مورد بررسی قرار می گیرد. از این رو میزان و نوع فرسودگی شغلی در بین فرمانده مریبان در جدول ۲ ارائه می شود.

1. Pearson Correlation
2. ANOVA



جدول ۱۲) میزان و نوع زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی در بین فرمانده مریبان

سطوح فراوانی فرسودگی شغلی						متغیر
زیاد		متوسط		کم		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۱۳	۱۳	۵۶	۵۶	۳۱	۳۱	خستگی هیجانی
۵۳	۵۳	۴۷	۴۷	۰	۰	مسخ شخصیت
۰	۰	۹	۹	۹۱	۹۱	احساس عدم کفایت شخصی

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی در متغیر خستگی هیجانی مربوط به خستگی هیجانی در سطح متوسط بود (۵۶٪). در متغیر مسخ شخصیت نیز بیشترین فراوانی در مسخ شخصیت با سطح بالا مشاهده شده است (۵۳٪) و در متغیر کفایت شخصی نیز بیشترین فراوانی در فرمانده مریبان، احساس عدم کفایت با سطح کم مشاهده شده است (۸۱٪).

جدول ۱۳) شدت فرسودگی شغلی در بین فرمانده مریبان

سطوح شدت فرسودگی شغلی						متغیر
زیاد		متوسط		کم		
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
۲	۲	۱۷	۱۷	۸۱	۸۱	خستگی هیجانی
۴۰	۴۰	۶۰	۶۰	۰	۰	مسخ شخصیت
۰	۰	۱۰۰	۱۰۰	۰	۰	احساس عدم کفایت شخصی

مطابق مندرجات جدول ۳ از لحاظ شدت خستگی هیجانی بیشترین فراوانی در سطح کم (۸۱٪)، در متغیر شدت مسخ شخصیت بیشترین فراوانی در سطح متوسط (۶۰٪) و در متغیر شدت کفایت شخصی، بیشترین فراوانی مربوط به سطح شدت متوسط است (۱۰۰٪).

سؤال دوم پژوهش به این شرح است که چه عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی فرمانده مریبان رابطه دارد؟ به منظور پاسخ به این سؤال آزمون پیرسون استفاده شد. نتایج در جدول شماره ۴ آمده است.



جدول ۴) ضرایب همبستگی بین عوامل سازمانی و فرسودگی شغلی

عوامل سازمانی	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کاهش کفایت شخصی
کیفیت رابطه با مسئول مستقیم	-۰/۲۱	-۰/۱۴	۰/۰۵
حمایت فرماندهان رده بالاتر	*-۰/۲۵	*-۰/۲۴	*۰/۲۲
همکاری با فرماندهان	۰/۰۶	۰/۰۷	۰/۰۲
میزان واگذاری مأموریت‌ها متناسب با توان فرماندهان	-۰/۰۸	-۰/۰۵	۰/۱۴
وحدت رویه در برخورد فرماندهان	-۰/۱۷	-۰/۱۱	*۰/۱۲
ابهام در شرح وظیفه	**۰/۳۳	۰/۰۱	-۰/۱۰
واگذاری امکانات بر اساس عدالت و شایستگی	-۰/۰۶	-۰/۰۲	-۰/۱۰
اشتیاق دانشجویان به فعالیت‌های نظامی	**۰/۲۶	-۰/۰۹	-۰/۰۶
انگیزه برای یادگیری فعالیت‌های نظامی	-۰/۱۹	-۰/۱۳	-۰/۱۲
قادر به برآورده کردن انتظارات	-۰/۱۴	-۰/۰۵	۰/۰۳
دارا بودن شرایط روان‌شناختی شغل نظامی‌گری	۰/۱۵	۰/۰۶	-۰/۰۷
سختگیری در خصوص شیوه برخورد فرماندهان با دانشجویان	۰/۱۲	-۰/۰۲	**۰/۲۶
دیده شدن مشکلات فرماندهان تربیتی، توسط مسئولین رده‌های بالاتر	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۰/۰۲
میزان استفاده از مرخصی	۰/۱۵	۰/۰۴	-۰/۰۹
مشکلات معیشتی	**۰/۳۴	-۰/۰۱	-۰/۰۰۹
استفاده از دیدگاه متخصصین تعلیم و تربیت	-۰/۰۷	-۰/۱۱	۰/۰۸
توجه به شرایط روان‌شناختی شغل فرماندهی	*-۰/۲۱	-۰/۱۱	۰/۰۸
علاقه به شغل فرماندهی	-۰/۰۷	-۰/۱۵	۰/۱۱

* در سطح معناداری ۵٪ (Pvalue<0. 05)

** در سطح معناداری ۱۰٪ (Pvalue<0. 1)

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، بین متغیر حمایت فرماندهان رده بالاتر با خستگی هیجانی ($t=-0/25, P<0/05$) و مسخ شخصیت ($t=-0/24, P<0/05$) رابطه منفی و معنی‌دار و بین متغیرهای حمایت فرماندهان رده بالاتر و احساس کفایت شخصی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($t=0/22, P<0/05$). بین متغیر وحدت رویه در برخورد فرماندهان و احساس کفایت شخصی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($t=0/12, P<0/05$). بین ابهام در شرح وظیفه و خستگی هیجانی رابطه

مثبت و معنی داری وجود دارد ($t=0/33, P<0/01$). بین اشتیاق دانشجویان به فعالیت‌های نظامی و خستگی هیجانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($t=-0/26, P<0/01$). بین سختگیری در خصوص شیوه برخورد فرماندهان با دانشجویان و احساس عدم کفایت شخصی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($t=0/26, P<0/01$). بین مشکلات معیشتی و خستگی هیجانی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد ($t=0/34, P<0/01$). بین توجه به شرایط روان‌شناختی شغل فرماندهی و خستگی هیجانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($t=-0/21, P<0/05$).

سؤال سوم پژوهش از این قرار است که کدام عوامل جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان رابطه دارد؟ برای پاسخ به این سؤال با توجه به اینکه عوامل جمعیت شناختی دارای مقیاس اسمی بوده و متغیرهای فرسودگی شغلی دارای مقیاس فاصله‌ای هستند، به منظور مقایسه میانگین‌های آزمودنی‌ها از آزمون تحلیل واریانس یک طرفه آنوا استفاده شده است. جدول ۵ نشان دهنده مقایسه عوامل جمعیت شناختی (سن، تأهل، درجه، تحصیلات، تعداد فرزند، سابقه کار و درآمد کارکنان) بر حسب میزان فرسودگی شغلی است.

جدول ۵) رابطه عوامل جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی

سطح معناداری P	درجات آزادی Df	ارزش نسبی F	انحراف معیار SD	میانگین M	عوامل جمعیت شناختی	
0/103	2	2/32	3/34	64/80	کاردانی	
			10/48	56/53	کارشناسی	
			10/6	60	کارشناسی ارشد	
0/068	3	2/45	4/56	57/45	20 تا 25 سال	
			10/76	60/70	25 تا 30 سال	
			10/57	58/13	30 تا 40 سال	
			11/26	50/09	40 تا 50 سال	
0/257	1	1/29	9/13	61	مجرد	
			10/67	57/65	متاهل	

سطح معناداری P	درجات آزادی Df	ارزش نسبی F	انحراف معیار SD	میانگین M	عوامل جمعیت شناختی	
۰/۵۳۹	۱	۰/۳۸	۱۰/۰۷	۵۸/۶۷	افسر جزء	
			۱۲/۲۷	۵۷/۰۵	افسر ارشد	
۰/۸۷۶	۳	۰/۲۳	۸/۷۹	۵۸/۱۱	۱ فرزند	
			۱۰/۹۵	۵۹/۰۵	۲ فرزند	
			۱۲/۹۴	۵۶/۶۸	۳ فرزند	
			۹/۲۰	۵۸/۵۰	۴ فرزند	
۰/۹۸۴	۳	۰/۰۵	۱۱/۳۷	۵۸/۳۵	کمتر از ۵ سال	
			۸/۵۰	۵۸/۷۹	۵ تا ۱۰ سال	
			۱۰/۲۷	۵۷/۹۴	۱۰ تا ۱۵ سال	
			۱۲/۴۸	۵۷/۶۳	بالاتر از ۱۵ سال	
۰/۷۹۹	۲	۰/۲۲	۱۱/۴۵	۵۹/۱۸	بین ۱ تا ۱٫۵ میلیون	
			۸/۶۸	۵۸/۴۷	بین ۱٫۵ تا ۲ میلیون	
			۱۱/۷۷	۵۷/۳۷	بین ۲ تا ۲٫۵ میلیون	

جدول فوق نشان می‌دهد که در سطح خطای ۵٪ تفاوتی معنادار میان گروه‌ها در تمامی عوامل جمعیت شناختی مشاهده نشده است؛ بنابراین می‌توان گفت بین عوامل جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

سؤال چهارم پژوهش به این شرح است که بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی فرمانده مریبان چه رابطه‌ای وجود دارد؟ برای آزمون این سؤال آماری از آزمون پیرسون استفاده شده و نتایج در جدول ۵ نشان داده شده‌اند.



جدول ۶) ضرایب همبستگی بین سلامت روان و فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی هیجانی	مسخ شخصیت	احساس کفایت شخصی
سلامت روان	** -۰/۴۰	* -۰/۲۰	** ۰/۳۷

* در سطح معناداری ۰.۰۵ > Pvalue)

** در سطح معناداری ۰.۰۱ > Pvalue)

همانطور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد بین متغیر سلامت روان و خستگی هیجانی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد ($r = -0.40, P < 0.01$). بین متغیر سلامت روان و مسخ شخصیت رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد ($r = -0.20, P < 0.05$); یعنی با کاهش میزان سلامت روان، خستگی هیجانی و مسخ شخصیت افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین بین متغیر سلامت روان و احساس عدم کفایت شخصی رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد ($r = 0.37, P < 0.01$); یعنی با افزایش میزان سلامت روان، احساس کفایت شخصی افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

سؤال نخست پژوهش این بود که میزان فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان چقدر است؟ به منظور پاسخ به این پرسش، برای بررسی میزان فرسودگی شغلی فرمانده مریبان، با توجه به عوامل سه‌گانه مرتبط با فرسودگی شغلی توصیف آماری این متغیرها در فرمانده مریبان ارائه می‌شود. تجزیه و تحلیل میزان و نوع فرسودگی شغلی در بین فرمانده مریبان نشان‌دهنده آن است که بیشترین فراوانی در متغیر خستگی هیجانی مربوط به خستگی هیجانی در سطح متوسط بود. در متغیر مسخ شخصیت نیز بیشترین فراوانی در مسخ شخصیت با سطح بالا مشاهده شده است و در متغیر عدم کفایت شخصی نیز بیشترین فراوانی در فرمانده مریبان، احساس عدم کفایت با سطح کم مشاهده شده است؛ بنابراین می‌توان گفت که مؤلفه مسخ شخصیت بزرگ‌ترین بُعد فرسودگی شغلی در بین فرمانده مریبان از نظر شدت ابتدا و مؤلفه خستگی هیجانی بزرگ‌ترین بعد فرسودگی شغلی از نظر گسترش و همه‌گیری محسوب می‌شود. بر این اساس، می‌توان میزان فرسودگی شغلی را در مجموع در جامعه آماری مورد مطالعه در سطح متوسط ارزیابی کرد.

تحلیل دقیق‌ترین موضوع نیازمند انجام فراتحلیلی جامع و مقایسه این نتایج با مقدار هنجاریابی شده در سایر سازمان‌ها است؛ اما در یک برآورد کلی و مقایسه با پیشینه موضوع به نظر می‌رسد میزان شیوع فرسودگی شغلی در بین اعضای جامعه آماری در مقایسه با سایر سازمان‌های دولتی کمتر باشد



که باید آن را به موضوع خاستگاه عقیدتی و باورهای معنوی کارکنان نسبت داد. با این حال، به دلیل ماهیت شغلی کارکنان، بروز درجاتی از فرسودگی شغلی انکارناپذیر است که آمار جمع‌آوری شده نیز همین امر را به اثبات می‌رساند. بر این اساس، همان‌گونه که در پیشنهادهای تحقیق مطرح خواهد شد باید موضوع فرسودگی شغلی را در فرمانده مریبان بیشتر مورد توجه قرار داد.

سؤال دوم پژوهش به این شرح بود که چه عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی فرمانده مریبان رابطه دارد؟ نتایج تجزیه و تحلیل و به منظور پاسخ به این پرسش، برای بررسی رابطه بین عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی پژوهشگران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. تجزیه و تحلیل عوامل مختلف مورد بررسی نشان‌دهنده این واقعیت است که عوامل سازمانی توانسته‌اند باعث بروز فرسودگی شغلی در کارکنان شوند. آنچه که در تحلیل این عوامل می‌توان گفت آن است که کارکنان سازمان از ضعف در نظامات مدیریتی و بروزی عدالتی‌های سازمانی رنج می‌برند و همین موضوع به بروز فرسودگی شغلی در بین آنها منجر می‌شود.

سؤال سوم پژوهش به این شرح است که کدام عوامل جمعیت شناختی با فرسودگی شغلی در فرمانده مریبان رابطه دارد؟ تجزیه و تحلیل عوامل مورد بررسی از طریق آزمون تحلیل واریانس یک طرفه (آنوا) نشان داد بین عوامل جمعیت شناختی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد و بنابراین می‌توان گفت متغیرهای جمعیت شناختی نظیر سن، تأهل، تعداد فرزندان، سابقه کاری، درجه و میزان تحصیلات بر فرسودگی شغلی تأثیری ندارند.

به عبارت دیگر کارکنان سازمان توانسته‌اند مانع تأثیرگذاری مسائل خانوادگی و شخصی خود بر عملکرد سازمانی خویش گردند. این موضوع به نوبه خود از تکلیف‌مداری کارکنان نشأت می‌گیرد. بخشی از این موضوع نیز ناشی از دقت عملکرد بخش‌گزینش در جذب نیروهای توانمند است.

سؤال چهارم پژوهش به این شرح است که بین متغیر سلامت روان و خستگی هیجانی چه رابطه‌ای وجود دارد؟ تجزیه و تحلیل عوامل مورد بررسی از طریق پیرسون نشان داد که بین این دو متغیر رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه‌گیری فوق‌بدین معناست که کارکنانی که در بدو ورود به سازمان سلامت روانی بالاتری داشته و در طول سال‌های خدمتی خود آن را حفظ کرده‌اند بهتر توانسته‌اند در مواجهه با عوامل منجر به فرسودگی شغلی مقاومت کنند. این موضوع نتیجه‌گیری منطقی است که نتایج این پژوهش آن را بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های علمی نیز به اثبات رسانده است. در واقع نتایج این مطالعه با مطالعات قبلی نظیر رسولی (۱۳۹۱) و صابرو همکاران (۱۳۸۷) هم‌راستا است. بحث بیشتر در این خصوص نیازمند واکاوی منابع در خصوص عوامل مؤثر بر سلامت روان و فرسودگی

شغلی است تا نشان داده شود این دو مفهوم ریشه‌های مشترکی دارند و افزایش سلامت روان به معنای کاهش فرسودگی روانی و شغلی است که این امر می‌تواند با اختلاف زمانی نیز اتفاق بیفتد.

بر مبنای نتایج حاصل از این پژوهش به فرماندهان و مدیران سازمان مورد مطالعه موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

۱. اگرچه موضوع فرسودگی شغلی، معضلی جدی در سازمان آنها محسوب نمی‌شود، اما شواهدی دال بر بروز آن بین برخی از فرماندهان مریبان مشاهده می‌شود؛ بنابراین به‌طور جدی موضوع را مورد توجه قرار داده و ضمن پایش مستمر برای حل آن راهکارهای مناسبی اتخاذ کنند تا در آینده مشکلی در این خصوص پیدا نکنند.
۲. از آنجاکه بین سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد، راهکارهای مناسبی به منظور افزایش سلامت روانی کارکنان خود به کار گیرند.
۳. به یاد داشته باشند بروز فرسودگی شغلی معلول عوامل سازمانی است نه عوامل جمعیت‌شناختی؛ بنابراین این تصور را که با جابجایی نیروها می‌توانند فرسودگی شغلی را کاهش دهند تغییر داده و بر کنترل عوامل سازمانی مؤثر بر فرسودگی شغلی تمرکز کنند.
۴. حمایت فرماندهان رده بالاتر با خستگی هیجانی و مسخ شخصیت رابطه معکوس داشته و بر کاهش فرسودگی شغلی مؤثر است.
۵. بر حمایت بیشتر فرماندهان رده بالاتر از زیردستان تأکید کنند تا احساس کفایت شخصی فرمانده مریبان افزایش یافته و فرسودگی شغلی کاهش پیدا کند.
۶. تلاش کنند در برخورد فرماندهان وحدت رویه مناسبی شکل بگیرد تا احساس کفایت شخصی فرمانده مریبان افزایش یافته و فرسودگی شغلی کاهش پیدا کند.
۷. ابهام در شرح وظیفه فرمانده مریبان را کاهش داده تا خستگی هیجانی و بالطبع فرسودگی شغلی آنها کاهش یابد.
۸. راهکارهای مناسبی جهت افزایش اشتیاق دانشجویان به فعالیت‌های نظامی پیدا کنند تا خستگی هیجانی و بالطبع فرسودگی شغلی فرمانده مریبان کاهش یابد.
۹. تا حد امکان در کاهش مشکلات معیشتی کارکنان بکوشند تا خستگی هیجانی و بالطبع فرسودگی شغلی آنها کاهش یابد.
۱۰. به شرایط روان‌شناختی شغل فرماندهی توجه کنند تا خستگی هیجانی و بالطبع فرسودگی شغلی فرمانده مریبان کاهش یابد.



پیشنهادهای فوق مستقیماً از نتایج پژوهش حاضر استخراج شده است. در تلفیق پیشنهادهای مزبور با شرایط میدانی دانشگاه، می‌توان پیشنهادهای عملیاتی زیر را نیز ارائه داد.

۱. دانشگاه‌های نظامی با در نظر داشتن نقش عمده فرمانده مریبان در تربیت افسران جدید از یک سو و رابطه آن با میزان انگیزش و کارایی و فرسودگی شغلی، می‌بایست فضای دانشگاه را به سمتی سوق دهند که زمینه تقویت انگیزه تمامی فرمانده مریبان (نه صرفاً اعضای هیأت علمی) مهیا گردد.
 ۲. با توجه به اهمیت و نقش فرمانده مریبان به عنوان یکی از شاخص‌های اساسی تربیت در دانشگاه، تخصیص بودجه ویژه (کمک مالی) جهت تشویق و ایجاد انگیزه و میل بیشتر به کارهای پژوهشی پیشنهاد می‌گردد.
 ۳. پیشنهاد می‌گردد که دانشگاه با استفاده از اهرم اقتصادی از قبیل تأمین مسکن، تخصیص وام‌های بلندمدت و برقراری ارتباط مناسب بین حجم کاری و حقوق فرماندهان و... انگیزش بیشتری در آنان ایجاد کند.
 ۴. مسئولین دانشگاه می‌بایست به منظور ایجاد انگیزش بیشتر در فرماندهان، درصد پرورش استعدادها را از طریق فراهم نمودن محیطی مناسب توأم با امنیت شغلی و آرامش خاطر و تهیه امکانات مناسب جهت انجام کارهای آموزشی تربیتی باشند.
 ۵. حتی‌الامکان افراد در رابطه با رشته تحصیلی شان به کارگمارده شوند و از افرادی که از روی علاقه این مشاغل را انتخاب می‌کنند استفاده شود، نه صرفاً افرادی که به ناچار مجبورند بر سرکار حاضر شوند.
 ۶. برای کارکنان خود پرونده سلامت روان تشکیل داده و به موضوع فرسودگی شغلی نیز به عنوان یکی از بخش‌های آن توجه کنند.
- در تدوین این بخش‌ها به این موضوع علمی پیشنهاد می‌شود در تحقیقات بعدی، فرسودگی شغلی در سایر بخش‌های نیروهای مسلح مورد توجه قرار گیرد و همچنین این موضوع در سایر کارکنان دانشگاه نیز مورد ارزیابی قرار گیرد. همچنین رابطه سایر عوامل روان‌شناختی و هیجانی با بروز فرسودگی شغلی نیز می‌تواند مورد بررسی قرار داده شود. ضمناً با توجه به رابطه سلامت روان با فرسودگی شغلی، پیشنهاد می‌شود عوامل مؤثر بر سلامت روان مورد توجه پژوهشگران قرار گیرند. در نهایت پیشنهاد می‌شود تحقیقات مستقلی به واکاوی دلایل و ریشه‌های بروز نتایج این تحقیق بپردازند.



منابع

۱. احقر، قدسی (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره‌ی راهنمایی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۸۶: ۱۰۹-۹۳.
۲. باغبان، پرشکوهی (۱۳۸۶). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با فشار خون و سردرد تنشی در آموزگاران کودکان کم‌توان ذهنی استان قزوین. ماهنامه تعلیم و تربیت استثنایی: ۲۶-۳۱.
۳. رسولی، زینب (۱۳۹۱). بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران: ۱۰: ۳۸-۱۳۳-۱۳۷.
۴. ستوده اصل، نعمت؛ بختیاری، امیر هوشنگ (۱۳۸۵). بررسی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط به آن در پرستاران و ماماها‌ی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی سمنان. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان، ۳۹: ۷۷-۸۵.
۵. صابری، حمیدرضا؛ مروجی، سید علی‌رضا و صدف، مرضیه (۱۳۸۷). ارزیابی فرسودگی شغلی مدیران و عوامل مؤثر بر آن در صنایع شهرستان کاشان. فصلنامه سلامت کار ایران، ۵ (۳ و ۴): ۶۵-۷۶.
۶. عابدی، محمدرضا؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ احمدی، احمد و سلیمی‌زاده، کاظم (۱۳۸۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی مشاوران آموزش و پرورش شهر اصفهان و عوامل تأثیرگذار بر آن. دانش و پژوهش در روانشناسی شماره ۱۵: ۴۳-۵۲.
۷. عاطف، لاله؛ روح الامین، مریم؛ نوری، ابوالقاسم و مولوی، حسین (۱۳۸۵). میزان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان. فصلنامه علمی و پژوهشی دانش و پژوهش در روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان) ۲۹ (۸): ۳۱.
۸. عزیزنژاد، پروین؛ حسینی، سیدجواد (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل. مجله دانشگاه علوم پزشکی بابل، دوره هشتم شماره ۲ ص ۶۳-۶۹.
۹. محمدی، زرگار؛ مهتاب، نوید (۱۳۹۰). بررسی نقش ورزش بر فرسودگی شغلی کارمندان نیروی انتظامی استان کردستان. ششمین همایش ملی دانشجویان تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران.
۱۰. مؤذن، بابک؛ موسوی شکیب، سید مهدی (۱۳۹۰). مروری بر استرس شغلی در بین کارکنان نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران. ابن سینا، ۱۴ (۳۹): ۳۷-۴۱.

11. Glass, D. C., McKnight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout and