

# طراحی مدل معادلات ساختاری تعامل استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران

فراز موسوی<sup>۱</sup>  
ولی نوذری<sup>۲</sup>  
شهرام علم<sup>۳</sup>  
مهدی ضرغامی<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۵/۲۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۶/۱۰

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل معادلات ساختاری تعامل استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان با توجه به تاثیر آن بر کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران انجام شد. روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش (N=1300) شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران بود که با روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای تصادفی تعداد ۲۸۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه های استاندارد «استرس شغلی»، «فرسودگی شغلی» و «سلامت روانی» بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها به تایید ۲۰ نفر از متخصصان رسید و روایی سازه آن با تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها و آزمون مدل پژوهش از معادلات ساختاری و رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزارهای SPSS19 و نرم افزار Lisrel 8/8 بهره گرفته شد.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت ورزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران  
۲. استادیار، گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران (نویسنده مسئول) E-mail: V\_nowzari@yahoo.com  
۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهر ری، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران  
۴. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده علوم انسانی، واحد شوشتر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوشتر، ایران

نتایج نشان داد که مدل پژوهش در مرحله اول از برازش مطلوبی برخوردار است؛ به طوری که فرسودگی شغلی و استرس شغلی، سلامت روان را تحت تأثیر قرار می دهند، این در حالی است که نقش تعدیل کنندگی سلامت روانی در رابطه با استرس و فرسودگی شغلی نیز مورد تایید قرار گرفت. در مدل ارائه شده جدید نتایج گویای آن بود که سلامت روانی نقش واسطه‌ای در رابطه با استرس و فرسودگی شغلی دارد.

**واژگان کلیدی:** استرس، فرسودگی شغلی، سلامت روانی، کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان تهران

## مقدمه

امروزه خطرات روانی اجتماعی ناشی از تعامل بین محتوای شغلی، وظایف سازمانی، شرایط فناورانه و محیطی، صلاحیت‌ها، منابع و نیازهای کارکنان از جمله عناصری هستند که می‌توانند استرس مربوط به کار<sup>۱</sup> را تعیین کنند (طباطبائی فر و همکاران، ۱۳۹۴). علاوه بر این، دانش اجتماعی و پزشکی جدید، آگاهی روبه رشدی در مورد نقش محیط کار و منابع به عنوان عوامل تعیین کننده استرس شغلی<sup>۲</sup> و سلامت<sup>۳</sup> کارکنان به ارمغان آورده است (ریچتر و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵؛ توره و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸)؛ به طوری که می‌توان گفت طیف گسترده‌ای از عوامل در محیط کار با استرس شغلی و سلامت کارکنان در ارتباط است (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۲). این در حالی است که انسان عصر حاضر در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود؛ به نحوی که تداوم این فشارهای موجود در محل کار می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی<sup>۶</sup> آنان شود (مشتاق عشق و همکاران، ۱۳۹۴)؛ فریدنبرگر<sup>۷</sup> در سال ۱۹۷۴، فرسودگی شغلی را حالت خستگی مفرط که از کار سخت و بدون انگیزه و علاقه ناشی می‌شود، تعریف می‌کند (نوروزی، ۱۳۹۶).

در مفهوم سازی استرس و فرسودگی شغلی دیدگاه‌های بسیاری مطرح شده است، اما دیدگاه «حفاظت از منابع» یا «منابع بقا»<sup>۸</sup> هابفول<sup>۹</sup> در سال ۱۹۸۹ به عنوان پایه و اساسی مناسب برای شناخت استرس شغلی و پیامدهای جسمی، روانشناختی و اجتماعی آن قلمداد شده است (شفیع آبادی و ناصری، ۱۳۹۴). با توجه به این دیدگاه افراد برای به حداقل رساندن استرس به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند هستند و تلاش می‌کنند منابعی را که متناسب به پیشبرد اهدافشان کمک می‌کند را کسب و یا حفظ نمایند. پس هرگونه تهدید و یا از دست رفتن این منابع استرس زا و در صورت دوام همراه با فرسودگی شغلی است (برنشتاین و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲). دیدگاه دیگری که در ادبیات پژوهشی از حدود ۱۵ سال پیش تاکنون محبوبیت بالایی در میان محققان به دست آورده است، مدل تقاضاها، منابع شغلی<sup>۱۱</sup> (دیمورتی و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۱) می‌باشد. بر اساس این مدل، هر شغلی از یک سو دارای تقاضاهایی است که برای فرد در انجام کار و وظایف اختلال ایجاد می‌کنند و از طرف دیگر، منابعی دارد که کمک رسان و یاری دهنده فرد در انجام امور هستند (بیکر و دیمورتی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۷). در این مدل فرض بر این است که هر شغلی شامل تعدادی تقاضا و منابع است و این تقاضاها و منابع به ترتیب طی دو فرایند تضعیف سلامتی و انگیزشی منجر به پیامدهایی چون احساس استرس و فرسودگی شغلی

1. Work-related stress
2. Job stress
3. health
4. Richter, Naswall, Lindfors & Sverke
5. Torre, Sestili, Mannocci et al.
6. Job Burnout
7. Freadenberger
8. Conservation of resources
9. Hobfoll
10. Braunstein-Bercovitz, Frish-Burstein & Benjamin
11. Job demands-resources model (J – DR)
12. Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli
13. Bakker & Demort

می شوند که می تواند بهره وری و عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار دهد (نجم و کرباسیان، ۱۳۹۵). بر اساس این مدل، زمانی که تعادل میان منابع و تقاضاهای شغلی وجود دارد، تجربه استرس و در صورت تداوم فرسودگی شغلی به خصوص هیجانی کاهش می یابد که نتیجه آن مشکلات روانشناختی کمتر و بهزیستی و سلامت روان بیشتر است (بیکر و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴ و سیف الرحمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). به عبارت دیگر، زمانی که هزینه های شغل برای فرد بیشتر باشد، پیامدهای آن افسردگی، احساس نگرانی، فرسودگی شغلی و غیره خواهند بود (سادات مرتضوی و نعمت اله، ۱۳۹۴). منابع شغلی ابعاد فیزیکی، اجتماعی یا سازمانی شغل می باشند که برای تحقق اهداف شغلی مفید هستند و تقاضاهای شغل را کاهش می دهند و موجب برانگیختن رشد و توسعه فردی می شوند (بیکر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵ و دیمورتی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵).

بنابراین بر اساس این دو دیدگاه می توان گفت احساس استرس و در صورت تداوم فرسودگی شغلی زمانی می تواند سلامت و بهزیستی کارکنان را تحت تاثیر قرار دهد که فرد منابع لازم فردی و شغلی جهت انجام وظایف و تعامل با هزینه های شغلی را نداشته باشد و یا زمانی که فرد انرژی و نیروی زیادی را برای انجام کارها صرف می کند، نتیجه مورد انتظار را کسب نکند (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۵). اما اگر منابع کافی داشته باشد و تعادل منابع و هزینه ها را به خوبی تجربه نماید و به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند برای به حداقل رساندن استرس و پیامدهای آن باشد، احتمالاً نتیجه آن حفظ سلامت روانی خواهد بود (خوشابی و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳). از این منظر بنابر دیدگاه هابفول<sup>۶</sup>، افرادی که دارای منابع فردی هستند قادر به انتخاب، تغییر و به کار گرفتن منابع دیگر خود برای رفع شرایط استرس زا و سازگاری با تغییرات هستند. از جمله منابع فردی که می تواند اثرات استرس را کاهش و تاثیر مثبتی بر سلامت روانی کارکنان داشته باشد، فرسودگی شغلی<sup>۷</sup> است که در حدود یک دهه قبل در رابطه با دیدگاه رفتار مثبت سازمانی ظهور کرد و به ارزیابی مثبت از ظرفیت یا توانایی خود برای غلبه بر مشکلات با تلاش مستمر و استقامت اشاره می کند (پو و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۷ و هارمز و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷).

بخش اعظم شواهد و مدارکی که طی ده های اخیر به دست آمده است، نشاندهنده آن است که استرس شغلی با مشکلات و نابهنجاری های جسمی، عاطفی و روانشناختی در ارتباط است؛ به طوری که برخی مطالعات جدید تر هم ارتباط بین استرس شغلی و سلامت و بهزیستی (توره و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸)، پیش بینی سلامت روان بر اساس استرس شغلی و فرسودگی شغلی (گایمن و برادلی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۳)، رابطه بین فرسودگی و عزت نفس

1. Sanz-Vergel
2. saifulrahman
3. Bakker
4. Demerouti
5. Khoshabi
6. Habfull
7. Burnout
8. Pu, Hou & Ma
9. Harms, Vanhove & Luthans
10. Torre
11. Gayman & Bradly

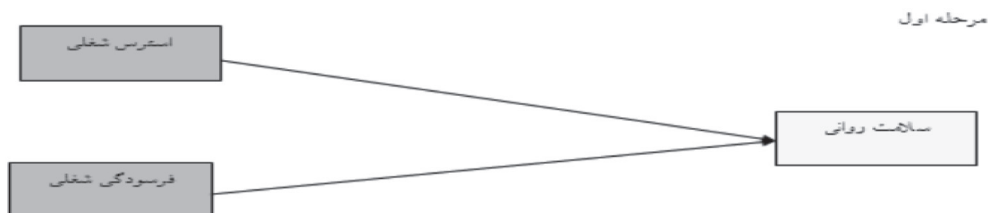
شکننده با اختلال در سلامت روانی (گومز و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵)، اثر تعارض کار- خانواده بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی سلامت روانی (پوو همکاران، ۲۰۱۷)، رابطه استرس شغلی و سازمانی بر سلامت روانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی (جورجی و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷)، فرسودگی شغلی و اختلال در عملکرد روزانه (بیکر و کاستا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴)، منابع شخصی و سلامت روانی (بیکر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۵)، فرسودگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی خوش بینی (بیکر و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴) و تأثیر استرس حاصل از شیفت کاری بر عملکرد روانشناختی و تاب آوری (تحقیقی و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷) را گزارش کرده‌اند.

هر چند بررسی‌های انجام شده حاکی از آن است که استرس شغلی و فرسودگی شغلی علاوه بر مشکلات روانشناختی برای کارکنان، اثرات زیانباری برای سازمان به همراه دارد (بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳)، اما مطالعات اخیر نشان می‌دهد که برخی کارکنان با وجود استرس شغلی زیاد از ویژگی‌ها و منابعی برخوردارند که آنان را از پیامدهای منفی آن محافظت می‌کند (دردی پور، ۱۳۹۰). به عبارتی، بین رویدادهای استرس‌زا و مشکلات روانشناختی، عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا، اثرات متفاوتی بر افراد به جای بگذارند (پوو همکاران، ۲۰۱۷؛ فری و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۸).

اصولاً هر سازمانی برای رسیدن به اهداف خود نیاز به نیروی انسانی کارآمد و سالم دارد و توجه به سلامت روانی نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی، امری اجتناب ناپذیر است که ارتباط مستقیم با عملکرد و بهره‌وری سازمان دارد. این در حالی است که ورزش در کشور ما روندی رو به توسعه دارد و بخش بزرگی از این رسالت بر عهده سازمان‌های ورزشی کشورمان می‌باشد که تامین سلامت و نشاط جامعه از جمله اهداف اصلی آن به شمار می‌رود. پس برای رسیدن به این مهم توجه مدیریت ورزشی به سلامت روانی کارکنان و عوامل تأثیرگذار بر آن، نشان دهنده توجه به رسالت بالقوه سازمان‌های ورزشی دارد. از آن جا که تاکنون توجه به سلامت روانی کارکنان معطوف به سازمان‌های دیگر بوده است و در ارتباط با سازمان‌های ورزشی تحقیقی صورت نگرفته است، پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل معادلات ساختاری تعامل استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران انجام گردید. در این مطالعه پژوهشگر به دنبال این سؤال است:

آیا مدل معادلات ساختاری تعامل استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان با توجه به نقش کارکنان ورزش و جوانان از برآزش کافی برخوردار است یا خیر؟

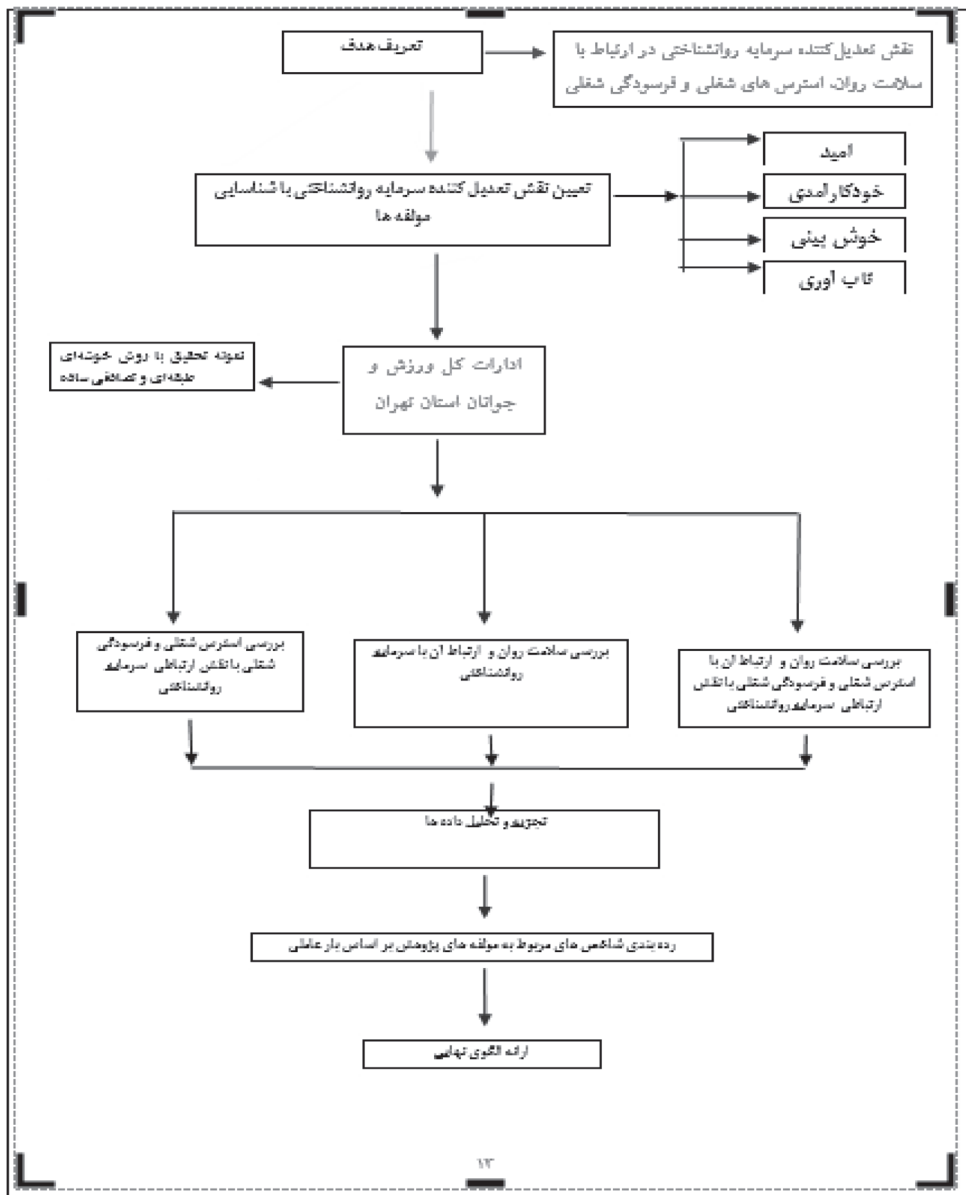
1. Gomez et al.
2. Giorgi et al.
3. Bakker & Costa
4. Bakker
5. Bakker et al.
6. Tahghighi, Rees & Brown
7. Frey, Robinson, Wong & Gott



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-تحلیلی با تاکید بر روش همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان تهران در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بود. به عبارت دیگر، جامعه آماری تحقیق شامل حوزه های اداره کل ورزش و جوانان استان تهران: جنوب غرب، شمال شرق، جنوب شرق، شمال غرب و شهرستان های قرچک، چهاردانگه، پردیس، بهارستان، شمیرانات، شهرری، ورامین، دماوند، شهریار، اسلامشهر، رباط کریم، فیروزکوه، پاکدشت، پیشوا، ملارد و قدس بود که بنا بر آمار ارائه شده حدود ۱۳۰۰ نفر بودند. پس با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای تصادفی تعداد ۲۸۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دستیابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ۲۴ سؤالی، پرسشنامه «سلامت عمومی» ۲۸ سؤالی، پرسشنامه «استرس شغلی» ۳۵ سؤالی و پرسشنامه «بررسی فرسودگی» ۲۵ سؤالی استفاده گردید. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها به تایید ۲۰ نفر از متخصصان مدیریت ورزشی رسید و روایی سازه آن ها با تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ محاسبه شد. در این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است. داده ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS19 و Lisrel 8/8 تجزیه و تحلیل شده اند. جهت آزمون مدل پژوهش از مدل های معادلات ساختاری (SEM) استفاده شده است. مدل های معادلات ساختاری زمانی اثر بخش خواهد بود که به دنبال آزمون مدل هایی با مسیرهایی تحلیلی باشیم. این مدل شامل متغیرهای مشاهده شده و ساختارهای مکنونی است که به وسیله چندین بخش قصد اندازه گیری آن را داریم. در ادامه شکل ۲ به خوبی نمایی اجمالی از فرایند پژوهش را نمایان می سازد:



شکل ۲: مراحل انجام پژوهش

### یافته های پژوهش

نتایج تحلیل عاملی برای پرسشنامه های سلامت روانی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱: تحلیل عاملی پرسشنامه‌ها

نتیجه	بارتلت		آماره آزمون KMO	تعداد سؤالات	متغیرها	ردیف
	سطح معناداری	آزمون کای اسکور				
تأیید	۰/۰۰۱	۳۴۱۵/۹۳۹	۰/۹۰۷	۲۸	سلامت روانی	۱
تأیید	۰/۰۰۱	۳۵۶۰/۷۹	۰/۸۷۹	۳۵	استرس شغلی	۲
تأیید	۰/۰۰۱	۳۸۵۴/۱۹	۰/۹۱۳	۲۵	فرسودگی شغلی	۳

همان گونه که در جدول ۱ مشاهده می شود مقادیر KMO برای تمامی پرسشنامه‌ها بیشتر از ۰/۸۷ است که بیانگر کفایت نمونه برداری و روایی سازه است و آزمون کرویت بارتلت در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار است که نشان می دهد ماتریس همبستگی داده‌ها در جامعه صفر نیست. بنابراین عمل تأیید عامل‌ها قابل توجیه بوده است.

در ادامه برای اطمینان از نرمال بودن داده‌های پژوهش آزمون کولموگروف-اسمیرنوف هم اجرا گردید که نتایج در جدول ۲ نمایان است:

آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش  
 داده‌های متغیر i دارای توزیع نرمال است.  $H_0$ :  
 داده‌های متغیر i دارای توزیع نرمال نیست.  $H_1$ :

جدول ۲: نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

نتیجه گیری	تأیید فرضیه	مقدار خطا	سطح معناداری	متغیر
نرمال		۰/۰۵	۰/۵۴۹	سلامت روان
نرمال		۰/۰۵	۰/۳۷۱	استرس شغلی
نرمال		۰/۰۵	۰/۶۲۲	فرسودگی شغلی

با توجه به نتایج جدول ۲ اگر مقدار سطح معناداری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر تأیید می شود و در صورتی که مقدار سطح معناداری از مقدار خطا کوچکتر باشد، فرضیه یک مورد قبول است. لذا همان گونه که مشاهده می گردد، چون مقدار سطح معناداری برای متغیرهای مورد بررسی پژوهش بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است، در نتیجه کلیه متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می باشند.

در ادامه اثر تعدیل گری سلامت روانی بر رابطه فرسودگی شغلی کارکنان در جدول ۳ مورد بررسی قرار گرفته است:



جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای پیش بینی فرسودگی شغلی بر تعامل آن با سلامت روانی

ردیف	متغیرهای پیش بین	اثرات اصلی ۱ $\beta$	اثرات اصلی ۲ $\beta$	اثرات تعاملی $\beta$	$\Delta R^2$	$F$ $\Delta F^2$
۱	فرسودگی شغلی	۰/۲۶۴**	۰/۱۵۴**	۰/۱۲۵*	۰/۰۷۹**	۲۴/۲۸**
۲	تاب آوری خودکارآمدی خوش بینی امیدواری	-	-۰/۲۰۷** -۰/۱۶۲**	-۰/۲۱۰** -۰/۱۷۰** -۰/۱۳۴* -۰/۱۵۸**	۰/۲۹۵**	۳۳/۰۰**
۳	فرسودگی شغلی*تاب آوری فرسودگی شغلی*خودکارآمدی فرسودگی شغلی*خوش بینی استرس شغلی*امیدواری	-	-	-۰/۰۲۷ -۰/۰۴۲ -۰/۱۳۹* ۰/۳۳.	۰/۰۱۶	۱/۷۷۶

\* $p < 0.05$  \*\* $p < 0.01$  \*\*\* $p < 0.001$

همان گونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، نتایج رگرسیون چندگانه تعاملی، به شیوه بارون و کنی (۱۹۸۶) نشان می دهد که تغییر مجذور  $\Delta R^2$  به سطح معناداری نرسیده است و بنا بر نظر بارون و کنی (۱۹۸۶) در این حالت فرض متغیر تعدیل گر مورد تایید قرار نمی گیرد. لذا اثر تعاملی متغیر پیش بین و تعدیلگر رد می شود و فرضیه اختصاصی پژوهش مورد تایید قرار نمی گیرد.

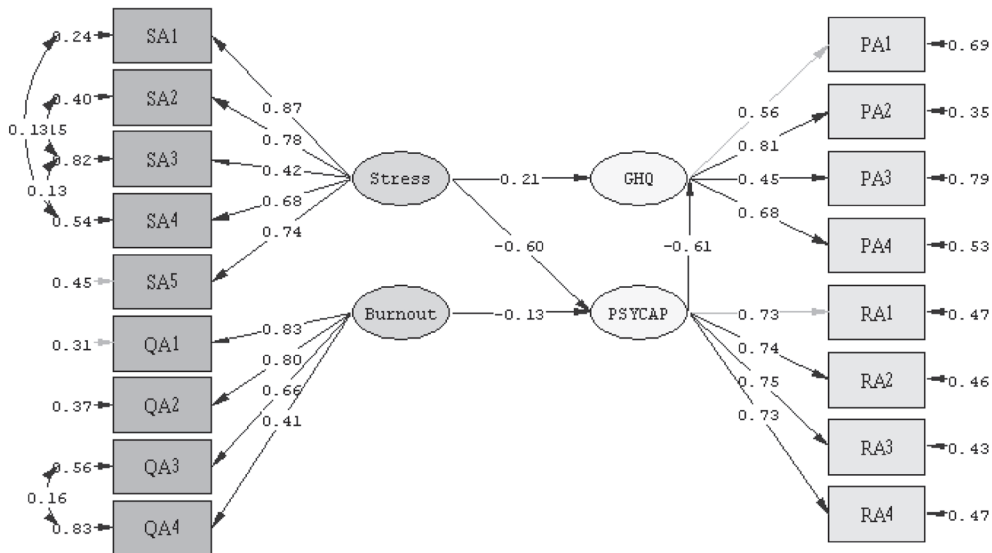
با توجه به نتایج حاصل شده و عدم تایید نقش تعامل کنندگی سلامت روانی، مدل مطلوب پژوهش همان مدل ساختاری می باشد که از برازش کافی برخوردار است. حال بر اساس این مدل نتایج تایید یا عدم تایید فرضیه های اختصاصی در جدول ۴ گزارش شده است:

جدول ۴: نتایج آزمون فرضیه های اختصاصی پژوهش

نتیجه	فرضیه های اختصاصی
تایید	۱- استرس شغلی بر سلامت روان در بین کارکنان ورزش و جوانان استان تهران تأثیر دارد.
تایید	۲- استرس شغلی بر سلامت روان با توجه به نقش مثبت کارکنان ورزش و جوانان استان تهران تأثیر دارد.
عدم تایید	۳- فرسودگی شغلی بر سلامت روان در بین کارکنان ورزش و جوانان استان تهران تأثیر دارد.
عدم تایید	۴- فرسودگی شغلی بر سلامت روان با توجه به نقش کارکنان ورزش و جوانان استان تهران تأثیر دارد.

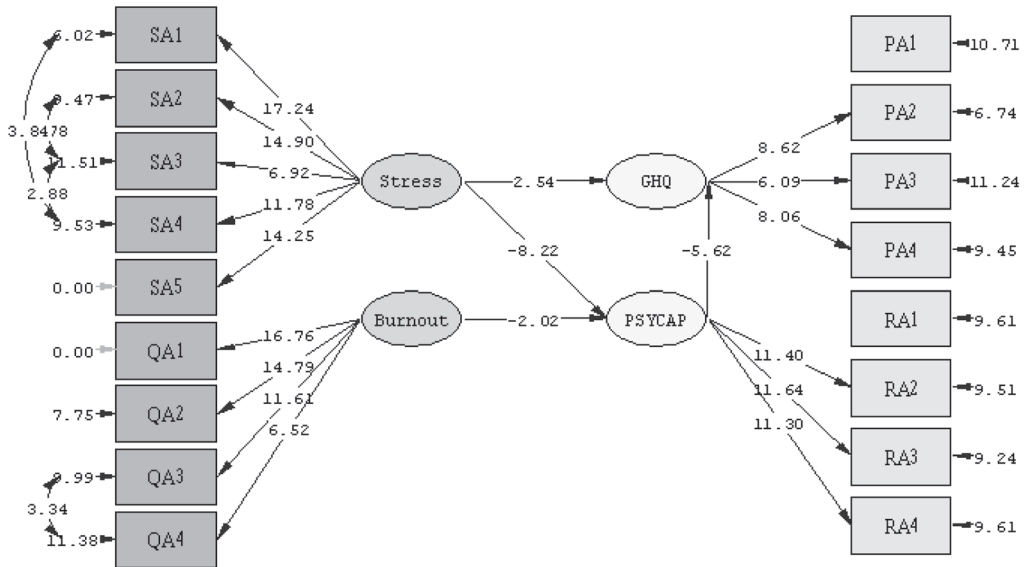
همان گونه که جدول ۴ نشان می دهد فرضیه اختصاصی اول و دوم مورد تایید قرار می گیرند، اما فرضیه های اختصاصی سوم و چهارم تایید نمی شوند.

با وجود این، با توجه به نتایج و نظر شارما و همکاران<sup>۱</sup> (۱۹۸۱) چون متغیر تعدیلگر نتوانسته در تحلیل‌ها اثر تعاملی معناداری داشته باشد (جمله تعاملی  $X*Z$  از نظر آماری معنادار نیست) و از طرف دیگر متغیر تعدیلگر با یکی از متغیرهای پیش‌بین و وابسته ارتباط داشته باشد، این متغیر تعدیلگر نیست، بلکه یکی از انواع متغیر میانجی، پیش‌زمینه، فرونشانی یا پیش‌بین است. بنابراین با توجه به نتایج می‌توان گفت سلامت روانی می‌تواند به عنوان متغیر میانجی در مدل مفهومی جدید (که مرحله سوم مدل مفهومی محسوب می‌گردد) نقش داشته باشد. پس مدل ساختاری جدید در شکل ۳ و ۴ مورد آزمون قرار می‌گیرد:



شکل ۳: مدل نهایی برازش یافته پژوهش در حالت تخمین استاندارد

مدل ساختاری پژوهش در حالت عدد معناداری در ادامه ارائه شده است:



شکل ۴: مدل نهایی برازش یافته پژوهش در حالت معناداری

در مورد شاخص های برازش مدل تاثیر استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان، در جدول ۵ این نتایج به دست آمده است:

جدول ۵: شاخص های برازش مدل ساختاری پژوهش

ردیف	شاخص مدل	ارزش های مورد انتظار	ارزش های محاسبه شده مدل
۱	IAG	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۶
۲	IFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۸
۳	CFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۳
۴	NFI	۰/۹ و بالاتر	۰/۹۵
۵	RMSEA	پایین تر از ۰/۹	۰/۰۴۷
۶	df/۲c	کمتر از ۳	۱/۶۳۵
۷	P-VALUE	بزرگتر از ۰/۰۵	۰P=۰۰۰۳

مطابق جدول ۵ مقادیر تمامی شاخص ها نشان دهنده برازش مناسب و قابل قبول مدل ساختاری پژوهش می باشد که مدل نهایی را مورد تایید قرار می دهد. پس همخوانی مدل مفهومی با داده های گردآوری شده، مورد تایید واقع می شود.

حال با توجه به شکل ۳ و ۴ می توان گفت که سلامت روانی ( $\beta = -0.060$ ) بیشترین نقش را در پیش بینی فرسودگی شغلی به طور مستقیم و در جهت منفی بر عهده دارد و بعد از آن، استرس شغلی ( $\beta = 0.21$ ) کمترین نقش را به طور مستقیم و در جهت مثبت در تبیین واریانس سلامت روانی بر عهده دارد- این در حالی است که فرسودگی شغلی به طور مستقیم نقشی در پیش بینی سلامت روانی ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش مدل مفهومی در دو مرحله تدوین شد: در مرحله اول، اساس طراحی مدل مطالعات قبلی بود که توافق دارند استرس شغلی و فرسودگی در هر صورت پیامدهای زیانبار روانشناختی برای کارکنان به همراه دارند؛ مرحله دوم، طرح پژوهش مبتنی بر رفتار سازمانی مثبت گرا و تکیه بر مطالعات و رویکرد منابع بقا و رویکرد تقاضاها- منابعی که اساس آن بر این فرض استوار است که کارکنان از منابعی بر خوردارند که از اثرات استرس شغلی و فرسودگی شغلی می کاهد و پایداری آنان و مبارزه جویی در برخورد با مشکلات سبب اثر تعدیلگری بر پیامدهای منفی در سلامت روانی کارکنان می گردد. مدل معادلات ساختاری تعامل استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران از برآزش کافی برخوردار است. این یافته پژوهش از نظر تأثیر استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی یا به عبارتی مدل پژوهش در مرحله اول تایید کننده مطالعات قبلی است که بر این دیدگاه تاکید دارند که عوامل استرس زای محیط کاری و تداوم آن که منجر به فرسودگی شغلی می گردد، سلامت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. اما نتایج پژوهش نشان داد که سلامت روانی نمی تواند بر رابطه استرس شغلی و فرسودگی اثر تعدیل کننده داشته باشد و این امر منجر به عدم تایید مدل مفهومی در مرحله دوم گردید و بر اساس آن فرضیه های اختصاصی دوم و چهارم مورد تایید قرار نگرفت. هر چند در بررسی متون پژوهشی تاکنون این متغیرها مورد بررسی قرار نگرفته اند، اما بنا بر برخی مطالعات و مدل های سلامت روانی و مطالعاتی که در این حوزه انجام شده است، این یافته در تناقض با نتایج قبلی است. شاید از دلایل آن، این باشد که در سازمان های کشور ما مدیران اهمیتی به مثبت گرایی نیروی انسانی و آموزش توانمندی ها و قابلیت های مثبت گرای کارکنان نمی دهند، این زمانی مهم است که بدانیم بنا بر نظر لوتانز (۲۰۰۴)، لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و هارمز و همکاران (۲۰۱۷) سازمان هایی می توانند از پیامدهای مثبت سلامت روانی بهره برند که به طور مداوم بر آموزش و نقاط قوت نیروی انسانی خود اتکا داشته باشند، چرا که یکی از مهمترین کارکردهای تئوری پردازی در سازمان این است که بتواند به افزایش کارایی و اثر بخشی منجر شود.

برخی مطالعات هم وجود دارد که نقش تعدیل گری سلامت روانی را مورد تردید قرار داده اند، از جمله بروزی (۲۰۱۳) و چیوو و همکاران (۲۰۱۱) تاکید دارند که نقش متغیرهای پیامدی و متغیرهای پیشاینده می تواند سلامت روانی را تحت تأثیر قرار دهد و از اثر تعدیل گری آن بکاهد. با وجود این، با توجه به نتایج و نظر شارما و همکاران (۱۹۸۱) چون متغیر تعدیلگر نتوانسته در تحلیل ها اثر تعاملی معناداری داشته باشد و از طرف دیگر متغیر تعدیلگر با یکی از متغیرهای پیش بین و وابسته ارتباط داشته باشد، این متغیر تعدیلگر نیست،

بلکه یکی از انواع متغیر میانجی، پیش زمینه، فروشان یا پیش بین است. بنابراین با توجه به نتایج می توان گفت سلامت روانی می تواند به عنوان متغیر میانجی در مدل مفهومی جدید نقش داشته باشد. پس مدل ساختاری جدید مورد آزمون قرار گرفت و برازش مطلوب و رضایت بخشی را نشان داد. این یافته علاوه بر این که نشان داد سلامت روانی بیشترین نقش را در تبیین فرسودگی شغلی بر عهده دارد و بعد از آن استرس شغلی می تواند در تبیین تغییرات واریانس سلامت روانی نقش داشته باشد، مشخص کرد که سلامت روانی نقش میانجی را در رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر عهده دارد. این یافته پژوهش هر چند در مطالعات قبلی مورد بررسی قرار نگرفته است، اما برخی مطالعات نقش واسطه ای سلامت روانی را مورد تایید قرار داده اند؛ از جمله بروزی (۲۰۱۳)، چیو و همکاران (۲۰۱۱) و گاروسا-هرناندز و همکاران (۲۰۱۳) و چانگ و همکاران (۲۰۱۲) که نقش میانجی را برای سلامت روانی در ارتباط با فرسودگی و استرس شغلی و پیامدهای آن از جمله نشانگان افسردگی مورد تایید قرار داده اند. این مهم که چرا سلامت روانی در برخی مطالعات به عنوان تعدیل گر و در برخی دیگر میانجی مورد بررسی قرار گرفته است. بر اساس نظر چیو و همکاران (۲۰۱۱) باید در انجام مطالعات به تمامی متغیرهای پیش بین، تعدیل کننده یا میانجی و همچنین متغیرهای پیامد و بار عاطفی همه متغیرها توجه نمود، زیرا نقش مهمی در درک کارکنان از سلامت روانی و اثر آن بر فرسودگی روانشناختی و عوامل استرس زای شغلی بر پیامدهای آن از جمله سلامت کارکنان می تواند داشته باشد.

نتایج بررسی فرضیه های اول و سوم اختصاصی نشان داد که استرس شغلی و فرسودگی شغلی سلامت روانی را تحت تأثیر قرار می دهند. باید گفت اصولاً نمی توان از نقش استرس و استرس شغلی با وجود پیامدهای مثبت آن بر آسیب شناختی روانی کارکنان به سادگی گذشت، زیرا مطالعات و دیدگاه های موجود همگی اتفاق نظر دارند که استرس زاهای محیطی عامل بالقوه ای برای آسیب های روانشناختی نظیر اختلالات جسمی، افسردگی، اضطراب و اختلال در عملکرد اجتماعی می باشند و رویکرد حفاظت از منابع یا منابع بقای هابفول هم پایه و اساسی مناسب برای شناخت استرس شغلی و پیامدهای جسمی، روانشناختی و اجتماعی آن است. با توجه به این دیدگاه افراد برای به حداقل رساندن استرس به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند هستند و تلاش می کنند منابعی را که به پیشبرد اهداف شان کمک می کند را کسب و یا حفظ نمایند. هرگونه تهدید و یا از دست رفتن این منابع، استرس زا و در صورت دوام همراه با فرسودگی شغلی است و در نتیجه با پیامدهای افسردگی، مشکلات تنفسی، ارتباطات بین فردی ضعیف و غیره همراه می باشد. از نظر تأثیر فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران هم باید توجه نمود که بر اساس نظر اولیه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) که بعداً آن را ارتقا و توسعه دادند، فرسودگی شغلی به عنوان افسردگی شغلی معرفی می گردد که دلیلی بر وجود علائم افسردگی در بین کارکنان است. از نظر کنوردی، فای، فرم و پتری (۲۰۱۴)، نتیجه فرسودگی شغلی احساس ناتوانی، تخلیه انرژی و بی میلی نسبت به وظایفی تشکیل می دهد که تا قبل از وقوع افسردگی و مشکلات جسمی برای فرد منبع تلاش و کوشش هدف دار بوده است.

با توجه یافته های پژوهش و اتکا به مطالعات انجام یافته می توان بیان کرد که کارکنان سازمان های ورزشی همانند سازمان های دیگر در برابر تجربه استرس زاهای فرسودگی شغلی، آسیب پذیرند و این مهم سلامت

روانی آنان را با اختلال مواجه نموده است. اما شاید به دلیل عدم توجه سازمان به سازه‌های توانمند ساز و آموزش رفتار سازمانی مثبت گرا متناقض با پژوهش‌های دیگر، سلامت روانی که بر گرفته از چهار مؤلفه تاب آوری، خودکارآمدی، خوش بینی و امیدواری است، نمی‌تواند در ارتباط بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با سلامت روانی کارکنان نقش تعدیلگری داشته باشد. از آنجا که نتایج مشخص کرد که استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران اثر گذار است و می‌تواند بخش قابل توجهی از واریانس سلامت روانی را تبیین نماید، پیشنهاد می‌گردد مدیریت سازمان‌های ورزشی با تمرکز بر روی عوامل بوجود آورنده استرس و فرسودگی شغلی کارکنان، شرایطی را در برنامه ریزهای خود مد نظر قرار دهند که کارکنان بتوانند با کمترین استرس و در نتیجه فرسودگی جسمی، روانی و عاطفی کمتر در سازمان به فعالیت‌های خود ادامه دهند که این امر ضمن بهبود سلامت روانی آنان سبب رشد و توسعه سازمان و بهروری بیشتر می‌گردد. با توجه به عدم تایید مدل پژوهش در مرحله دوم و رد اثر تعدیل‌گری سلامت روانی بر ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران، پیشنهاد می‌گردد مدیریت کلان ورزش کشور در تدوین راهبردهای کلی به مقوله‌های آموزش و بهسازی نیروی انسانی با رویکرد سازمانی مثبت گرا و کمک به نیروی انسانی در جهت مثبت اندیشی در شرایط سخت، توجه نمایند.

پیشنهاد می‌شود با توجه به توسعه مدل‌های پژوهشی در مطالعات مدیریت ورزشی به متغیرهای تعدیل‌گر و میانجی توجه بیشتری شود، زیرا وجود هر چه بیشتر این دو متغیر در مدل‌های نظری به رشد و توسعه واقعیات تجربی کمک می‌کند.

پژوهش حاضر با اتکا به رویکرد منابع بقا و رویکرد تقاضاها منابع به انجام رسیده است، اما در عمل بیشتر به منابع (سلامت روانی) متکی بوده است، این در حالی است که در پژوهش کمتر به فرآیندهای انگیزشی مورد اشاره این رویکردها توجه شده است. لذا پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده علاوه بر سلامت روانی، به فرآیندهای انگیزشی که در تعامل با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و در نتیجه سلامت و بهزیستی روانشناختی کارکنان است، توجه شود.

## منابع

- بیانی، علی اصغر و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). «نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی». فصلنامه آموزش بهداشت و ارتقای سلامت. دوره ۴، شماره ۲، صص ۳۱۲-۳۲۱.
- دردی پور، عبدالقیوم. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در کتابداران دانشگاهی شهر اهواز». پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- سادات مرتضوی، نرگس و نعمت الله، یاراللهی. (۱۳۹۴). «فراتحلیل رابطه بین تاب آوری و سلامت روان». مجله اصول بهداشت روانی. شماره ۶۶، صص ۱۰۳-۱۰۸.
- سلطانی، زیبا؛ صادق محبوب، سمانه؛ قاسمی جوبنه، رضا و یوسفی، نجف. (۱۳۹۵). «نقش سرمایه روان شناختی در فرسودگی تحصیلی دانشجویان». دو ماهنامه علمی- پژوهشی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی. دوره ۹، شماره ۲، صص ۱۵۶-۱۶۲.
- سلیمی، سید حسین؛ آزاد مرزآبادی، اسفندیار و عابدی درزی، محمد. (۱۳۹۲). «بررسی سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی کارکنان». مجله طب نظامی. دوره ۱۴، شماره ۴، صص ۲۷۹-۲۸۴.
- شفیع آبادی، عبدالله و ناصری، غلامرضا. (۱۳۹۴). نظریه‌های مشاوره و روان درمانی. تهران: مرکز نشر دانشگاهی
- طباطبایی فر، سید عبدالله؛ علمداری، احمد؛ جهانبازی، حلیمه و حسینی مطلق، سید فردین. (۱۳۹۴). «بررسی ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج». کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت.
- مشتاق عشق، زهرا؛ آقایی نژاد، علی اکبر؛ پیمان، اکرم؛ امیرخانی، عارف و چهره گشا، مریم. (۱۳۹۴). «ارتباط استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان مرد فوریت‌های پزشکی اورژانس استان گلستان». مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی. دوره ۱۲، شماره ۱، صص ۲۹-۳۸.
- نجم، منا و کرباسیان، فرزانه. (۱۳۹۵). «بررسی رابطه تاب آوری و سلامت روان دانشجویان». اولین همایش علوم اجتماعی، روانشناسی و علوم تربیتی، ۲۵ خرداد ماه، جیرفت کرمان.
- نودری، ولی. (۱۳۹۶). «ارتباط بین سبک‌های تصمیم‌گیری مریبان با میزان رضایتمندی و تحلیل رفتگی بازیکنان لیگ‌های برتر بسکتبال مردان و زنان ایران و ارائه الگو». پایان نامه دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز.
- Bakker, A. B. (2015). “Towards a multilevel approach of employee wellbeing”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24, 839 – 843.
- Bakker, Arnold B. & Demerouti, E. (2017). “The Job Demands-Resources model: state of the art”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 Issue: 3, pp.309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). “Burnout and work engagement: The JD-R approach”. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389 – 411. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>.
- Braunstein-Bercovitz H., Frish-Burstein S. & Benjamin B.A. (2012). “The role of personal resources in work=family conflict: Implications for young mothers’ well-being”. *Journal of Vocational Behavior*. 2012;80(2):317-25.
- Demerouti, E. (2015). “Strategies used by individuals to prevent burnout”. *European Journal of Clinical Investigation*, 45, 1106–1112. <http://dx.doi.org/10.1111/eci.12494>.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). “The job demandsresources model of burnout”. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499 –512.

- Frey, R., Robinson, J., Wong, C., Gott, M. (2018). **“Burnout, compassion fatigue and psychological capital: Findings from a survey of nurses delivering palliative care”**. Applied Nursing Research, 43, 1-9.
- Freadenberger, HJ. (1974). **“Staff burnout”**. Journal of Social Issues, 30(1): 159–165.
- Gayman, Mathew D. & Bradley, Mindy S. (2013). **“Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers”**. A Critical Journal of Crime, Law and Society, 3(1), 326-346.
- Giorgi, C., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz-Perez, J. & Mucci, N. (2017). **“Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences”**. Front Psychol, doi: 10.3389/fpsyg.2017.02166.
- Gomez, H., Perez, V., Parra, P., Ortiz, M., Matus, B., McColl, C., Torres, A. & Meyer, K. (2015). **“Academic achievement, engagement and burnout among first year medical students”**. Rev Med Chil, 2015; 143(7): 930- 937.
- Harms, P.D., Vanhove, A., Luthans, F. (2017). **“Positive Projections and Health: An Initial Validation of the Implicit Psychological Capital Health Measure”**. International Association of Applied Psychology, 66(1), 68-102.
- Hobfoll, S.E. (1989). **“Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress”**. American Psychologist. Mar; 44 (3):513.
- Khoshabi, K., Moradi, S., Shojaei, S., Hemmati, G. & Dehshiri, G.H. (2013). **“Prevalence of behavioral disorders in primary school students in Ilam province”**. 8(33): 28-33.
- Pu, J. & Hou, H., M. (2017). **“The effect of psychological capital between work–family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation”**. Journal of Health Psychology, 22(14), 1799-1807.
- Richter, A., Naswall, K., Lindfors P. & Sverke, M. (2015). **“Job insecurity and work family conflict in teachers in Sweden: Examining their relations with longitudinal cross lagged modelling”**. Psychological Journal, 4(2):98-111.
- Saif ur Rehman, Cao Qingren, Yasir Latif, Pervaiz Iqbal. (2017) **“Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members”**. International Journal of Educational Management, 31(4), 455-469.
- Tahghighi, M., Rees, C.S., Brown, J.A., Breen, L.J. & Hegney, D. (2017). **“What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses?”** An integrative review. J. Adv. Nurs. 2017, 73, 2065–2083.
- Torre, A., Sousa, F. & Marques, C. (2018). **Authentic leadership promoting employees’ psychological capital and creativity**. J. Bus. Res. 2012, 65, 429–437.