

## پیش بینی تحلیل رفتگی براساس اضطراب و بهزیستی کارکنان آتش نشانی کهگیلویه

احسان کشاورزی<sup>۱\*</sup>، کریم پیروزی<sup>۲</sup>، جلال الدین دانش<sup>۳</sup>، عبدالله موسوی<sup>۴</sup>، سعید پوش<sup>۵</sup>، محمد بهزادیان<sup>۶</sup>

۱ دانشجوی دکتری تربیت بدنی، گروه فیزیولوژی ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

۲ کارشناسی ارشد، مدیریت پیشرفت و توسعه شهری و روستایی، مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور مهریز، مهریز، ایران

۳ کارشناسی ارشد، گروه حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحی یاسوج، یاسوج، ایران

۴ کارشناسی ارشد، مهندسی سوانح طبیعی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران

۵ کارشناسی ارشد، مهندسی hse، دانشگاه گچساران، گچساران، ایران

۶ کارشناسی ارشد، مهندسی عمران ژئوتکنیک، گروه عمران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهدشت، دهدشت، ایران

### چکیده

مقدمه وهدف: از آنجای که شغل آتش نشانی از مشاغل با خطرات بالا می باشد بنابراین هدف از پژوهش حاضر پیش بینی تحلیل رفتگی براساس اضطراب و بهزیستی کارکنان آتش نشانی کهگیلویه می باشد. روش شناسی: روش پژوهش، حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت مقطعی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه آتشنشانان شهرستان کهگیلویه بودند که سابقه ی کاردر آتشنشانی را داشته اند. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی ساده بود. حجم نمونه به تعداد ۲۵ نفر انتخاب شد. در این پژوهش از ابزارهای مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف(۱۹۸۹)؛ پرسشنامه اضطراب بک (BAI) و پرسشنامه تحلیل رفتگی مسلش(۱۹۸۱) استفاده شده است. برای تجزیه وتحلیل داده ها از آزمون کلوموگروف- اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. یافته ها: یا توجه به نتایج مدل: اضطراب در مدل نهایی با مقدار  $t_0=9/07$  و  $\beta=-0/499$  توانست به طور معناداری تغییرات تحلیل رفتگی را پیش بینی کند. همچنین، بهزیستی روانی در مدل نهایی با مقدار  $t_0=-3/86$  و  $\beta=-/208$  توانست به طور معناداری تغییرات تحلیلی رفتگی شغلی را پیش بینی کند. همچنین ضریب همبستگی پیرسون بین تحلیل رفتگی با اضطراب  $0/49$  بوده و ضریب همبستگی پیرسون بین تحلیل رفتگی با بهزیستی روانی  $0/26$  بوده. نتیجه گیری: اضطراب و بهزیستی روانی به طور معناداری تغییرات تحلیلی رفتگی شغلی را پیش بینی کردند و همچنین رابطه منفی و معناداری بین تحلیل رفتگی با بهزیستی روانی و رابطه مثبت و معناداری بین تحلیل رفتگی با اضطراب کارکنان آتشنشانی وجود دارد.

واژه های کلیدی: تحلیل رفتگی، اضطراب، بهزیستی روانی

## مقدمه

آشنشان جزء مشاغل پراسترس است و فشارهای جسمی و روحی ناشی از آن میتواند بر سلامت روان کارکنان آشنشانی تاثیر گذارد. مشاغل پراسترس میتواند بر بهزیستی روانی افراد که نقش مهمی در سلامت روان شناختیشان دارد، تاثیر داشته باشد. بهزیستی روانی جزء روانشناختی کیفیت زندگی است که به عنوان درک افراد از زندگی در حیطه های رفتاری، هیجانی، عملکردهای روانی و ابعاد سلامت روانی تعریف شده است (۱). توجه به بهزیستی روانی در تمامی عرصه های زندگی از جمله زندگی شغلی حائز اهمیت بوده و جای تأمل دارد. به گزارش سازمان بین المللی کار از هر سه نفر مستخدم یک نفر از کشمکش بین کار و محیط خانواده به عنوان بزرگترین مشکل زندگی یاد می کند (۲). ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهمترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و در چند دهه اخیر توجه سازمان ها به نیروهای سالم، جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی در بالا بردن سطح بهره وری تاثیر به سزایی دارد. فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله اضطراب و فرسودگی می تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، بهزیستی روانی را به مخاطره انداخته؛ اهداف سازمانی را تهدید و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (۳). تاکنون تعاریف متعددی از بهزیستی روانی ارائه شده است؛ فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، شناخت منطقی از خود و محیط اطراف از جمله دیدگاه های مربوط به بهزیستی روانی است. در مقابل، گروهی بهزیستی روانی را در واقع مساوی با فقدان بیماری روانی می دانند (۴). حدادی کوهسار؛ سلامت روان را حالت ذهنی، همراه با سلامت هیجانی نسبتاً رهاشده از نشانه های اضطراب و مقابله با خواسته ها و محرک های تنش زای زندگی می دانند (۵). بهداشت روان وضعیت از سلامت هر فردی است که باعث تحقق استعداد های بالقوه، توانایی کنار آمدن با تنش های معمول زندگی، انجام کار مفید و ثمربخش و توان مشارکت با اجتماع در او می شود (۶). بهزیستی روانی، مجموعه ای از ویژگی هایی است که در برابر حوادث فشارزای زندگی به عنوان سپری محافظ عمل می کند و کمک می کند که افراد، در این موقعیت ها کارکرد بهتری داشته باشند؛ همچنین، حالتی از توانمندی و بهزیستی است که به فرد توانایی لازم برای مقابله با تنش های روزمره ی زندگی را می دهد (۷). از سویی در زندگی همه افرادی که دارای شغلی هستند اضطراب وجود دارد و به گونه های مختلف بر آنها فشار روانی وارد می کند. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نماید (۸). کار در زندگی هر فرد، بخش مهمی از حیات وی به شمار می آید که صرف نظر از کسب درآمد می تواند تعداد زیادی از نیازهای اساسی افراد مانند نیازهای روانی و جسمی و پیوندهای اجتماعی را برآورده سازد. با این همه ممکن است کار، منبع عمده فشار روانی نیز باشد (۹). در دنیای امروز، اضطراب بیش از هر عامل دیگری ناشی از زیادی فشار کار یا تقبل مسئولیت های سنگین است. هم خانه وهم محل کار می تواند صحنه بروز بسیاری از آشفتگی ها و تنش های جسمانی و روانی باشد که بتدریج به وجود می آید و چنانچه از آن ها غفلت کنیم به خطری جدی برای سلامتی تبدیل خواهند شد (۱۰). واژه ی اضطراب هم به یک حالت روانی و عاطفی اشاره دارد که ممکن است از یک احساس ناراحتی کوچک به ترس یا وحشت حاد ادامه یابد. اضطراب طولانی یا شدید ممکن است منجر به بروز نشانگان جسمانی مثل تعریق، لرز، تهوع و احساس گیجی می شود. اضطراب عموماً واکنشی است که در شرایط ترس آور رخ می دهد و با افکار منفی و هراس آور تشدید می شود (۱۱). یکی از مفاهیمی که در سال های اخیر توجه روانشناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته، ازپادآمدن در شغل است که اصطلاحاً به آن تحلیل رفتگی شغلی گفته می شود. فرودن برگر، پدر مفهوم تحلیل رفتگی شغلی، معتقد است که سندرم فرسودگی، خود را به صورت علائم مختلف نشان می دهد که این علائم و شدت آنها از یک شخص به شخص دیگر تفاوت دارد و تقریباً یک سال بعد از این که فرد در یک اداره یا مدرسه کار می کند شروع می شود (۱۲). باهلرولند تحلیل رفتگی شغلی را یک ساختار چند بعدی می دانند که از سه مولفه مربوط به هم تشکیل شده که عبارتند از تحلیل رفتن یا خستگی عاطفی که به از دست دادن انرژی های عاطفی شخص مرتبط است. مولفه دوم مسخ شخصیت و مولفه سوم فرسودگی عدم موفقیت فردی است که در آن فرد احساس می کند عملکردش همراه با موفقیت نیست (۱۳). تحلیل رفتگی شغلی اشاره به یک وضعیت خلقی

و عاطفی دارد، یک افت انرژی که معمولاً در مشاغل کمک کننده به دیگران دیده می شود. این حالت، با یک غم و اندوه، شک و تردید به آینده کاری، آرمان ها و عقاید همراه است. حساسیت؛ استرس و رویدادهای منفی، خشم و عصبانیت و تلاش های افراطی برای غلبه بر مشکلات و شرایط ناهمگون محیطی، یکی از مراحل مهم فرسودگی محسوب می شود که نتیجه آن ناکامی است (۱۵). بنابراین اشتغال نقش بسیار مهمی در زندگی فردی و اجتماعی انسان دارد و علاوه بر تامین نیازهای زندگی، باعث احساس امنیت و هویت مثبت می شود. عواملی مانند تحلیل رفتگی و اضطراب می تواند محیط کار و ادامه اشتغال را فعالیتی نامطلوب و طاقت فرسا کنند و ادامه آن را با مشکل مواجه سازند و همچنین بهزیستی روانی فرد را نیز تحت تاثیر قرار دهد. و با توجه به اضطراب و استرس با لا در شغل آتش نشانی و اینکه تحلیل رفتگی در این شغل بالا می باشد لذا در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا تحلیل رفتگی را می توان براساس اضطراب و بهزیستی کارکنان آتش نشانی دهدشت پیش بینی کرد؟

### روش پژوهش

روش پژوهش، حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است که به صورت مقطعی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه آتشنشانان شهرستان کهگیلویه بودند که سابقه ی کار در آتشنشانی این را داشته اند. روش نمونه گیری به صورت نمونه گیری تصادفی ساده بود. حجم نمونه به تعداد ۲۵ نفر انتخاب شد.

### ابزار پژوهش

**الف) مقیاس بهزیستی روانی ریف (۱۹۸۹):** مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف مشتمل بر ۱۸ ماده برای سنجش ۶ بعد بهزیستی روان شناختی است که براساس مقیاسی ۷ درجه ای از (کاملاً مخالف) تا (کاملاً موافق) پاسخ داده می شود. ضریب همسانی درونی زیرمقیاس های فرم کوتاه مقیاس های روان شناختی و همچنین ضریب همسانی درونی کل آزمون حدود ۰/۵۰ گزارش شده است. شواهد مربوط به اعتبار همگرای آزمون بهزیستی روان شناختی حاکی از آن است که شش عامل بهزیستی روانی با رضایت از زندگی، عزت نفس و اخلاقیات رابطه مثبت و با افسردگی، شانس و منبع کنترل بیرونی رابطه منفی دارند.

**ب) مقیاس اضطراب بک (BAI):** این پرسشنامه یک پرسشنامه خودگزارشی است که برای اندازه گیری شدت اضطراب بزرگسالان تهیه شده است. یک مقیاس ۲۱ ماده ای است که آزمودنی در هر ماده یکی از چهار گزینه که نشان دهنده شدت اضطراب است را انتخاب می کند. هر سوال در یک طیف چهاربخشی از صفر تا سه نمره گذاری می شود. هریک از ماده های آزمون یکی از علائم شایع اضطراب (علائم ذهنی، بدنی و هراس) را توصیف می کند.

**ج) مقیاس تحلیل رفتگی مسلش (۱۹۸۱):** این پرسشنامه توسط مسلش (۱۹۸۱) ساخته شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهار چوب فعالیت حرفه ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه های حرفه ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می شود.

### یافته ها

شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

جدول ۱: شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	MD	SD
تحلیل رفتگی	۴۲/۸۰	۶/۴۵
اضطراب	۴۴/۵۷	۷/۳۰
بهزیستی	۵۵/۴۰	۸/۳۶

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می شود میانگین و انحراف استاندارد متغیر تحلیل رفتگی برابر با ۴۲/۸۰ و ۶/۴۵، میانگین و انحراف استاندارد اضطراب ۴۴/۵۷ و ۷/۳۰، میانگین و انحراف استاندارد بهزیستی ۵۵/۴۰ و ۸/۳۶ به دست آمده است.

جدول ۲: آزمون کولمونگروف-اسمیرنف

متغیر	سطح معناداری	Z
تحلیل رفتگی	۰/۰۹	۱/۲۳
اضطراب	۰/۱۷	۱/۵۴
بهزیستی	۰/۱۵	۱/۱۲

سطح معنی داری آزمون کولمونگروف-اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن هر یک از متغیرهای گروه بیانگر آن است که تمام متغیرهای مورد مطالعه معنادار می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۳: شاخص‌های هم خطی چندگانه

متغیرهای پیش بین	تلوارنس	VIF
تحلیل رفتگی	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰
اضطراب	/۹۸۶	۱/۰۱۵
بهزیستی	/۹۸۶	۱/۰۱۵

همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود تمامی اعداد نشان از عدم وجود اثر هم خطی شدید بین متغیرهای پیش بین می‌باشد.

جدول ۴: مدل رگرسیون گام به گام تحلیل رفتگی شغلی براساس اضطراب و بهزیستی روانی

خلاصه مدل					
مدل	R <sup>2</sup>	F	Beta	T	Sig.
۱	۰/۲۴۹	۸۲/۲۹			۰/۰۰۱
۲	۰/۲۹۲	۵۰/۹۰			۰/۰۰۱
۱ (مقدار ثابت)				۱۰/۵۵	۰/۰۰۱
اضطراب			/۴۹۹	۹/۰۷	۰/۰۰۱
۲ (مقدار ثابت)				۹/۹۲	۰/۰۰۱
اضطراب			-/۴۷۴	۸/۷۹	۰/۰۰۱
بهزیستی			-/۲۰۸	-۳/۸۶	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود متغیرهای اضطراب و بهزیستی به ترتیب توانستند وارد مدل شود. به نحوی که اضطراب در مدل نهایی با مقدار ( $t_0=9/07$  و  $\beta=-0/499$ ) توانست به طور معناداری تغییرات تحلیل رفتگی را پیش‌بینی کند. همچنین، بهزیستی روانی در مدل نهایی با مقدار ( $t_0=-3/86$  و  $\beta=-1/208$ ) توانست به طور معناداری تغییرات تحلیل رفتگی شغلی را پیش‌بینی کند.

جدول ۵: نتایج آزمون پیرسون بین تحلیل رفتگی با اضطراب

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیر
۰/۰۰۱	۰/۴۹**	تحلیل رفتگی با اضطراب

با توجه به جدول ۵ چون متغیر تحلیل رفتگی با اضطراب در سطح سنجش فاصله ای هستند پس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۴۹ بوده و مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده ۰/۰۰۱ کوچکتر از ( $sig > 0/05$ ) می باشد که از سطح معناداری استاندارد ( $\alpha = 5\%$ ) کمتر است لذا فرض پژوهشی در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می شود. بنابراین رابطه مثبت و معناداری بین تحلیل رفتگی با اضطراب کارکنان آتشنشانی شهر دهدشت وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون پیرسون بین تحلیل رفتگی با بهزیستی

سطح معناداری	ضریب همبستگی	شاخص آماری متغیر
۰/۰۰۱	-۰/۲۶**	تحلیل رفتگی با بهزیستی روانی

با توجه به جدول ۶ چون متغیر تحلیل رفتگی با بهزیستی در سطح سنجش فاصله ای هستند پس از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است با توجه به خروجی SPSS، ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۲۶ بوده و مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده ۰/۰۰۱ کوچکتر از ( $sig > 0/05$ ) می باشد که از سطح معناداری استاندارد ( $\alpha = 5\%$ ) کمتر است لذا فرض پژوهشی در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می شود. بنابراین رابطه منفی و معناداری بین تحلیل رفتگی با بهزیستی روانی کارکنان آتشنشانی شهر دهدشت وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج تحلیل یافته های نشان داد متغیرهای اضطراب و بهزیستی به ترتیب توانستند وارد مدل شود. به نحوی که اضطراب در مدل نهایی با مقدار ( $t = 9/07$  و  $\beta = -0/499$ ) توانست به طور معناداری تغییرات تحلیل رفتگی را پیش بینی کند. همچنین، بهزیستی روانی در مدل نهایی با مقدار ( $t = -3/86$  و  $\beta = -1/208$ ) توانست به طور معناداری تغییرات تحلیل رفتگی شغلی را پیش بینی کند بنابراین این فرضیه تایید می شود. در تبیین این یافته پژوهشی می توان گفت که تحلیل رفتگی شغلی از جمله مؤلفه های آسیب رسان بر سلامت روانی، عمومی، روان شناختی و جسمانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و سبب کار کم بازده، غیبت از کار، اخلاق کاری پایین و عدم خشنودی شغلی و اضطراب می شود. بسیاری از پژوهشگران مهم ترین عامل تحلیل رفتگی شغلی را علل بیرونی و محیطی و اضطراب می دانند. فرد نیز به عنوان یک عامل بسیار مهم قلمداد می شود، بر همین اساس بهزیستی روانشناختی به عنوان ویژگی های شخصیتی و درونی مثبت در جهت حل مسائل پیش آمده هستند. افراد دارای بهزیستی بالا دارای سه ویژگی مهم اند که منجر به حفظ و تداوم روحیه در شرایط سخت شغلی و اعمال برنامه مورد نظر آنان خواهد شد که شامل روحیه مبارزه جویی، تعهد و کنترل می باشد. این افراد با روحیه مبارزه جویی باور دارند که تغییر، امری طبیعی و بهنجار در زندگی است که این تغییر به همراه توانایی خود فرد منجر به رشد و یادگیری بیشتر و حفظ و ارتقای امنیت است. آشناگر و همکاران (۱۳۹۷) (۳) در پژوهشی تحت عنوان رابطه فرسودگی شغلی، افسردگی، اضطراب و استرس با ریتم سیرکادین در افراد نظامی به این نتیجه رسیدند که نوع ریتم سیرکادین افراد بر فرسودگی شغلی، افسردگی، اضطراب و استرس افراد نوبتکار تاثیر دارد. محمودی (۱۳۹۷) (۹) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه تحلیل رفتگی و سلامت روان در بین حسابرسان و وکلای

دادگستری به این نتیجه دست یافت که تحلیل رفتگی (فرسودگی شغلی) سلامت روان را تحت تاثیر قرار می دهد و باعث علائم جسمی و روانی می شود. مرویان حسینی و لاری دشت بیاض (۱۳۹۴) (۱۵) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی نقش فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان به این نتیجه دست یافتند که نتایج حاکی از تأیید ارتباطی مثبت و معنادار میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی و تأیید رابطه منفی و معنادار میان فرسودگی شغلی با عملکرد شغلی حسابرسان است. هم چنین، رابطه منفی استرس شغلی با عملکرد شغلی از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی مورد تأیید قرار گرفت. جعفری (۱۳۹۶) (۱۶) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین اضطراب، خشم و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان متوسطه دوره دوم شهر رفسنجان به این نتایج دست یافت که اضطراب و خودکارآمدی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار مؤلفه خستگی عاطفی و خودکارآمدی پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار مؤلفه مسخ شخصیت بود. همچنین اضطراب پیش‌بینی کننده مثبت و معنی‌دار مؤلفه موفقیت فردی بود. بنابراین می توان نتیجه گرفت که اضطراب و خودکارآمدی پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان بودند. پیلائی، گدارد و ویلز (۲۰۱۵) (۱۷) در پژوهشی تحت عنوان بهزیستی، فرسودگی شغلی با شایستگی: پیامدهای معلمان به این نتایج دست یافتند که فرسودگی شغلی بر شایستگی و آموزش معلمان موثر است و رابطه منفی میان آنها وجود دارد و همچنین بهزیستی بر شایستگی معلمان تاثیر دارد و میان این دو رابطه مثبت وجود دارد. بورگز و همکاران (۲۰۱۶) (۱۳) در پژوهشی تحت عنوان اضطراب به عنوان پیش بینی فرسودگی شغلی در پرستاران به این نتیجه دست یافتند که اضطراب نقش مهمی در آسیب پذیری فرسودگی شغلی دارد و نشان می دهد که نیاز به آماده سازی پرستاران با آگاهی بهتر از صفات و واکنش های فردی خود برای مقابله با حوادث استرس زا در محل کار ضروری است. بوران (۲۰۱۸) (۱۴) در پژوهش خود تحت عنوان بررسی رابطه بین اضطراب و فرسودگی ورزشکاران به این نتیجه دست یافت که استفاده از روش های سنتی (به عنوان مثال ، تعیین هدف ، تجسم) در روانشناسی ورزشی ممکن است در کاهش اضطراب موفق باشد. با این وجود، ذهن آگاهی و روش های شناختی رفتاری روش های تجربی بیشتری برای کاهش اضطراب رقابتی و فرسودگی ورزشکاران ارائه می دهند. با توجه به تحلیل یافته ها ضریب همبستگی پیرسون برای این دو متغیر ۰/۴۹ بوده و مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده ۰/۰۰۱ کوچکتر از (sig>0/05) می باشد که از سطح معناداری استاندارد (α=۵%) کمتر است لذا فرض پژوهشی در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می شود. بنابراین رابطه مثبت و معناداری بین تحلیل رفتگی با اضطراب کارکنان آتش نشانی شهر دهدشت وجود دارد تحلیل رفتگی را می توان به عنوان یک واکنش در برابر فشارهای مزمن و پاسخ به فشارهای کاری یا سازمانی معرفی نمود. مشاهده شده است که کارکنان مراکز خدمات اجتماعی که زمان و نیروی قابل ملاحظه ای را صرف کمک به سایرین می کنند، به سهولت دچار تحلیل رفتگی می شوند به این ترتیب، فرسودگی شغلی نه تنها سلامت میلیونها نفر از کارکنان بخش های خدمات اجتماعی را به مخاطره می اندازد بلکه مددجویان را نیز دچار اضطراب و تنش می نماید. در جوامع امروزی ، تحلیل رفتگی شغلی شیوع زیادی پیدا کرده و تمامی شئون زندگی مردم را در بر گرفته است. از یک طرف موجب افزایش طلاق، ترک شغل و بیماری های جسمانی و روان تنی شده و از طرف دیگر، موجبات کاهش نیروی مولد کاری و ضربه به اقتصاد و تولید کشور را فراهم آورده است. این پدیده، جامعه را در همه ابعاد با خطر مواجهه می کند . وقتی کارکنان به عنوان بخشی از کارکنان خدمات اجتماعی دچار تحلیل رفتگی شغلی می شوند، مراقبت ضعیف تری ارائه می دهند که در نهایت موجب زیان سازمان خواهد شد تحلیل یافته ها نشان داد ضریب همبستگی پیرسون برای تحلیل رفتگی و بهزیستی ۰/۲۶- بوده و مقدار عدد معناداری (sig) مشاهده شده ۰/۰۰۱ کوچکتر از (sig>0/05) می باشد که از سطح معناداری استاندارد (α=۵%) کمتر است لذا فرض پژوهشی در سطح اطمینان ۰/۹۵ پذیرفته می شود. بنابراین رابطه منفی و معناداری بین تحلیل رفتگی با بهزیستی روانی کارکنان آتش نشانی وجود دارد. بنابراین این فرضیه تایید می شود. کامپفر (۱۹۹۹) باور داشت که بهزیستی روانشناختی، بازگشت به تعادل اولیه با رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدید کننده است و از این رو، سازگاری موفق در زندگی را فراهم می کند. داشتن یک الگوی فکری، رفتاری و احساسی مناسب دشوار است و در چنین حالتی داشتن ثبات نسبی نیاز به کسب مهارتی و رای شناسایی افکار منفی و به چالش کشیدن آن ها دارد. در زمینه رفتار انسانی، بهزیستی روانشناختی اغلب به عنوان یک ویژگی مرتبط با منش، شخصیت و توانایی

مقابله در نظر گرفته می‌شود و بر توانمندی، انعطاف پذیری، توانایی تسلط یا برگشت به حالت عادی پس از مواجهه با استرس و چالش شدید، دلالت دارد. در نتیجه این انعطاف پذیری انطباقی، افراد دارای بهزیستی روانشناختی بالاتر اعتماد به نفس بالاتری دارند و با احتمال بیشتری در زندگی خود عواطف مثبت را تجربه می‌نمایند. همچنین در مقایسه با افرادی با سطح پایین بهزیستی روانشناختی سازگاری روانشناختی بهتری دارند و در نتیجه‌ی فرایند بهزیستی روانشناختی از طریق اصلاح یا تعدیل یا حتی ناپدید شدن، اثرات ناگوار فشارهای روانی سلامت روان حفظ می‌شود (حسنی، ۱۳۹۳)(۱۸). بنابراین بهزیستی به عنوان یکی از متغیرهای شخصیتی تعدیل کننده سبب کاهش ناتوانی افراد و افزایش قدرت مواجهه با مسائل شغلی و حرفه ای می‌گردد و می‌توان با استفاده از آن به عنوان یکی از علل درونی سطح تحلیل رفتگی شغلی را کاهش و افزایش داد. نتایج این پژوهش با نتایج زیر همسو می باشد. بیانی و سمیعی (۱۳۹۳)(۱۹) در پژوهش خود با عنوان نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی به این نتایج دست یافتند که استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان، سامت روانی آن‌ها را به خطر می اندازد. مدل به دست آمده، الگوی مناسبی را جهت تبیین سلامت روانی معلمان در اختیار قرار می دهد. ملایی(۱۳۹۲)(۲۰) در پژوهش خود تحت عنوان نقش واسطه ای انگیزش شغلی در ارتباط بین بهداشت روانی و فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه آزاد جیرفت به این نتیجه دست یافت که بین ابعاد بهداشت روان با فرسودگی شغلی رابطه معنادار، بین انگیزش شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، و ابعاد بهداشت روانی قادر به پیش بینی فرسودگی شغلی و همچنین ابعاد بهداشت روانی قادر به پیش بینی انگیزش شغلی کارکنان می باشد، و انگیزش شغلی نقش واسطه ای در رابطه بین بهداشت روانی و فرسودگی شغلی ایفا می کند. کریدی و همکاران (۲۰۱۷)(۱۲) در پژوهشی تحت عنوان شیوع فرسودگی شغلی، افسردگی، اضطراب و استرس در ماماهاای استرالیا: یک بررسی مقطعی به این نتیجه دست یافتند که شیوع فرسودگی شغلی در ماماهاای استرالیا زیاد بود. خستگی جسمی و روانی ناشی از انواع فرسودگی شغلی در علائم افسردگی، اضطراب و علائم استرس منعکس شده است. برای توسعه بهزیستی ماماها و به حداقل رساندن فرسودگی محل کار با توسعه استراتژی کوتاه مدت و بلند مدت تحقیقات بیشتری لازم است. بنابراین با توجه به نتایج می طلبد که در آینده با بکار گیری نمونه های بیشتر این موضوع در زمینه های دیگر انجام گیرد تا در بالا بردن هرچه بیشتر کارایی آتش نشانان موثر واقع شود و بتوان گام بزرگی در این زمینه برداشته شود.

#### تشکر و قدردانی:

از مجموعه شهرداری دهدشت و آتشنشانان شهر دهدشت که در این پژوهش نهایت همکاری را با پژوهشگر داشتند کمال تشکر و قدر دانی را دارم.

#### منابع

1. Sharifi, Niloufar and Basharpour, Sajjad and Narimani, Mohammad. (2018). The effectiveness of resilience training on psychological well-being of firefighters in Ardabil, Fifth International Conference on Psychology, Educational Sciences and Lifestyle, Qazvin ,, <https://civilica.com/doc/815237>
2. Maroco, J., Maroco, A.L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M.J., & Campos, J. (2016). Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional. Acta Médica Portuguesa, 29(1), 24-30.
3. Ashnagar, Mehdi, Ghanbari, Ayub, Habibi, Ehsan and Abedi, Mahboubeh (2018). Relationship between burnout, depression, anxiety and stress with circadian rhythm in military personnel. Journal of Forensic Medicine, Volume 8, Number 1.
4. Yakanizadeh, Ahmad (2107). Comparison of mental health, social phobia and mental disorder of children under welfare and children under family care, Quarterly Journal of Child Mental Health, 4 (4).
5. Sahafi, Hamid (2018). The Relationship between Mental Health and Happiness with Academic Achievement in Ahvaz Jundishapur Students, Development Strategies in Medical Education, 5 (1).

6. Howell, R. T., Kern, M. L., & Lyubomirsky, S. (2007). Health benefits: Meta-analytically determining the impact of well-being on objective health outcomes. *Health Psychology Review*, 1(1), 83-136.
7. Manwell, L.A., Barbic, S.P., Roberts, K., Durisko, Z., Lee, C., Ware, E., & McKenzie, K. (2015). What is mental health? Evidence towards a new definition from a mixed methods multidisciplinary international survey. *BMJ Open*. 2;5(6), e007079 .
8. Rezaei, Hassan and Darkeh, Mohsen (2013). Investigating the relationship between burnout and mental health of staff in a central prison. *Journal of Military Psychology*, Volume 5, Number 18.
9. Mahmoudi, Mahsa (2018). Investigating the relationship between burnout and mental health among auditors and attorneys. Master Thesis, Hatf Institute of Higher Education.
10. Ramezani, Maryam (2015). Comparison of psychological symptoms (depression, anxiety and perceived stress) Job satisfaction and burnout of nurses working in different wards of Rasht hospitals. Master Thesis, University of Guilan.
11. Tanaka, A., Takehara, T., & Yamauchi, H. (2011). Achievement goals in a presentation task performance expectancy, achievement goals, state anxiety, and task performance. *Journal of Learning and Individual Differences*, 16, 93-99.
12. Creedy Debra , Mary Sidebotham, Jennifer Gamble, Julie Pallant and Jennifer Fenwick. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: A cross-sectional survey. *BMC Pregnancy and Childbirth*. DOI 10.1186/s12884-016-1212-5.
13. Borges Elisabete, Margarida Abreu, Patrícia Baptista, Vanda Felli and Pilar Mosteiro. (2016). Anxiety as burnout predictor among nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(1), 83-90.
14. Boran Colm.(2018). An Examination of the Relationship between Competitive Trait Anxiety and Athlete Burnout. National College of Ireland Research Students Declaration Form(Thesis/Author Declaration Form).
15. Marvian Hosseini, Zahra and Lari Dasht Bayaz, Mahmoud (2015). Investigating the role of burnout in the relationship between stress and auditors' job performance. *Health Accounting Quarterly*, Fourth Year, First Issue, Serial Issue (11).
16. Jafari, Alireza (2017). The relationship between anxiety, anger and self-efficacy with burnout of secondary school teachers in Rafsanjan. Master Thesis, Islamic Azad University, Pomegranate Branch.
17. Pillay Hitendra, Goddard Richard and Wilss Lynn. (2015). well-being, burnout and competence: implications for teachers. *Australian Journal of Teacher Education*. Vol. 30, No.2.
18. Hosseini, Mina (2013). The effect of teaching spiritual components on the psychological well-being of female-headed households, Allameh Tabatabai University, Faculty of Educational Sciences and Psychology.
19. Samii Zadeh, Yaser (2019). The mediating role of leadership style in the relationship between spiritual intelligence and job burnout of physical education teachers in Guilan province, Mehr Astan Institute of Higher Education, Department of Physical Education.
20. Mollai, Azar (2012). The mediating role of job motivation in the relationship between workplace mental health and burnout of Jiroft Azad University staff. Master Thesis, Islamic Azad University, Marvdasht Branch.