

## رابطه سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲

مصطفی داودی ۱ و بی بی منیره قاضی ۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد، ایران

۲. استادیار گروه روانشناسی، موسسه آموزش عالی شمس گنبد، گنبد، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ صورت گرفت. روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی) بود. جامعه آماری در این تحقیق در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ که به تعداد ۲۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲، که به تعداد ۱۲۷ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده باتوجه به جدول مورگان بدست آمده است. از آزمودنی ها درخواست شد به مجموعه ای از سؤالات پاسخ دهند که شامل پرسشنامه های سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸)، پرسشنامه رضایت شغلی در سال ۱۹۵۱ توسط بریفیلد و روث و پرسشنامه مسئولیت پذیری (گلن و نلسون؛ ۱۹۹۸) بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آمار استنباطی، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** مسئولیت پذیری، سلامت روان، رضایت شغلی، نیروهای امداد هلال احمر

## ۱- مقدمه

هر شغل دارای ویژگی‌هایی منحصر به فرد است مثلاً آیا این شغل نیاز مند کار فکری است یا جسمی، محیط شلوغ دارد یا خلوت، کار به تنهایی انجام می‌شود یا با گروه، نحوه نظارت چگونه است و بسیاری از مسائل دیگر؛ در مقابل افراد هم دارای ویژگی‌های شخصیتی خود هستند، دوست دارند به تنهایی در گروه کار کنند. شخصیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های روانی است که در فرد به صورت پایدار وجود دارد و بر رفتار و تفکر وی اثرگذار است. یا به عبارت دقیق تر شخصیت افراد ترکیبی از ویژگی‌های روانی است که ما برای مشخص کردن جایگاه آن شخص در طبقه‌بندی به کار می‌بریم (طباطبایی نسب و ارجمند، ۱۳۹۵).

بی‌شک دنیای امروز، دنیای انسانهاست و متولیان سازمان‌های مختلف انسانها هستند. سازمانها بدون وجود انسان، نه تنها مفهومی نخواهد داشت بلکه اداره آن‌ها نیز میسر نخواهد بود. از سوی دیگر زندگی اجتماعی انسانها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و بر پیشرفت کمی، کیفی و آثار و نتایج آن افزوده است و روابط اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، موسسات و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است، بدیهی است که بخش زیادی از زندگی بزرگسالان صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهمی به حساب می‌آید. کار صرف نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر، تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضاء کند. سلامت روان یکی از ویژگی‌های رفتار انسانی است که در ایجاد انگیزه پیشرفت در کارکنان نقش مهمی را ایفا می‌کند، به طوری که موجب پویایی، بهره‌وری، یادگیری و تحول‌پذیری انسان می‌شود (کریمی و تیموری، ۱۳۹۷).

یکی از منابع ضروری و همواره مورد بحث در دنیای پیچیده‌ی انسانی که قدمتی به بلندای هستی دارد، مفهوم سلامتی است. سلامتی کیفیتی از زندگی است که تعریف آن شکل و اندازه‌گیری واقعی آن تقریباً غیرممکن است. انحراف روانی در زندگی انسانها از نظر تعداد قربانی، بار مالی و ویرانگری در سطح بالاتری از بیماری‌های جسمی (مانند بیماری‌های قلبی و سرطان) قرار دارد. برای آنکه جامعه‌ای سالم و کارآمد داشته باشیم تا افراد انسانی در آن سرشار از شور و نشاط همراه با انگیزه و هدف در زندگی باشند و پویای فردای فرزندان و جامعه را بسازند، فراهم آوردن امکانات لازم و ایجاد زمینه‌ای مناسب برای اینگونه سازندگی‌ها مستلزم به وجود آوردن فضای سالم و عاری از هرگونه مشکلات جدی رفتاری است که در آن انسانها بتوانند با فکری آسوده و خلاقیت درخورد توجه، سازنده زندگی حال و آینده خود باشند (علیزاده، ۱۳۹۸).

برای رسیدن به این هدفها طرح، بررسی و همچنین برنامه‌ریزی‌های اصولی برای تأمین سلامت روانی سطح کودکی در درون خانواده‌ها گرفته تا مدرسه و دانشگاه و دوران بزرگسالی و پیری امری لازم می‌نماید که این وظیفه خطیر برعهده متخصصان علم انسانی و اجتماعی از جمله روانشناسان، جامعه‌شناسان، روانپزشکان و سایرین سنگینی خواهد کرد (دهداری و همکاران، ۱۳۹۷). نیروی انسانی در سازمان‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. کارایی و اثر بخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی آن سازمان بستگی دارد و یکی از مسایل مهمی که در هر سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد، خشنودی و رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد. رضایت شغلی از ارکان ضروری و ارزشمند رضایت از زندگی و سلامت و از مهمترین متغیرهای رفتار سازمانی بوده، به حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل ارزیابی از شغل یا تجارب شغلی اطلاق می‌شود (داداشی، ۱۳۹۹). عوامل مختلفی از جمله ویژگی‌های فردی، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی حاکم در محیط کار در میزان رضایت شغلی کارکنان مؤثر است. مطالعات نشان می‌دهد حتی با وجود سرمایه و امکانات قوی، وجود نیروی فعال، شاداب و دارای احساس رضایت از شغل است که می‌تواند به تحقق بهینه اهداف سازمان کمک کند. رضایت شغلی امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد (مراثی، ۱۳۹۸).

سلامت، مهمترین مسأله بشریت است. اهمیت تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرشها و ارزشهای مربوط به کار و سلامت روان موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان، روانشناسان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری است (سخندان و همکاران، ۱۴۰۰). در عصر حاضر نیروی انسانی یکی از مهم ترین شاخص های توسعه یافتگی و پیشرفت جوامع است. برخلاف گذشته، در زمان حاضر از کارکنان انتظار می رود که فراتر از نقش رسمی خود عمل کنند و رفتارهای داوطلبانه بیشتری داشته باشند. رضایت شغلی در کارکنان یکی از عوامل مؤثر بر شناخت معنای زندگی در محیط کاری است. رضایت شغلی یک متغیر چند بُعدی است که اثرات ویژه ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت و تعارض کمتر در شغل، بهبود عملکرد شغلی و کارایی بهتر در نیروهای امداد هلال احمر دارد (محمدی، ۱۳۹۹). رضایت شغلی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر نسبت به سازمان است که می تواند درگیری در وظایف شغلی را ایجاد کند و احساس پیوستگی با سازمان را افزایش دهد. رضایت شغلی در محیط هایی از قبیل هلال احمر نقش مهمی در خدمت رسانی به بیماران و کیفیت ارتباط با بیماران دارد. نیروهای امداد هلال احمر که از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند، در طول خدمت در هلال احمر فرسودگی شغلی کمتری نسبت به سایرین تجربه می کنند (کردیرو و همکاران، ۲۰۱۹).

یکی از ویژگی های مهم شخصیتی که در موفقیت ما نقش عمده ای ایفا می کند، مسئولیت پذیری است. احتمالاً شما نیز تا به حال با افرادی مواجه شده اید که به دقت وظایفشان را انجام می دهند و نیازی به تذکر دیگران ندارند، از طرف دیگر حتماً اشخاصی را هم مشاهده کرده اید که به وظایف خود اهمیتی نمی دهند و برای مسئولیتی که به عهده دارند هیچ ارزشی قائل نیستند. ما غالباً برای توصیف دسته نخست از واژه مسئولیت پذیر استفاده کرده و دسته دوم را انسان هایی بی مسئولیت قلمداد می کنیم. اگرچه این تعریف از مسئولیت پذیری اشتباه نیست، اما روان شناسان تعریف دقیق تری از این ویژگی ارائه داده اند. سرتو (۱۹۸۹) مسئولیت پذیری را یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب همه فعالیت هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می کند و معتقد است که مسئولیت پذیری از درون فرد سرچشمه می گیرد. فردی که مسئولیت کاری را بر عهده می گیرد، توافق می نماید که یک سری فعالیت ها و کارها را انجام دهد و یا بر انجام این کارها توسط دیگران نظارت داشته باشد (بهشتی و نوریان، ۱۳۹۹). بسیاری از افراد دوست دارند که مسئولیت پذیرتر شوند، اما فکر می کنند که چون وارد سنین بزرگسالی شده اند، دیگر قادر نیستند برای رشد و پرورش این ویژگی کاری انجام دهند. درست است که مسئولیت پذیری نیز مانند هر ویژگی دیگری در دوران کودکی سریع تر آموخته می شود، اما این بدان معنا نیست که اگر فردی در کودکی به هر دلیلی مسئولیت پذیری را نیاموخت، به ناچار باید در طول عمر خود با عدم مسئولیت پذیری و عواقب ناشی از آن دست و پنجه نرم کند (گالتا و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج مطالعات گوناگون نشان داده است که خوشبختانه مسئولیت پذیری ارثی نیست، بلکه معنا و مفهومی قراردادی، اخلاقی و تربیتی است که می تواند در هر زمانی فرا گرفته شود. ممکن است شما مجبور شوید به دلیل از دست دادن زمان معمول یادگیری این ویژگی (دوران کودکی) زمان بیشتری صرف تمرین و آموختن آن کنید، اما مهم این است که بالاخره مسئولیت پذیری را فرا خواهید گرفت. به همین سبب روان شناسان راهکارهایی را جهت افزایش مسئولیت پذیری ارائه کرده اند (آخرتی و همکاران، ۱۳۹۳).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت است و به عنوان عاملی باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود رضایت شغلی یک ساختار اصلی در درک رابطه افراد با شغلشان است. رضایت شغلی درحقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط خود است که دو مؤلفه شناختی و رفتاری دارد (سلطانی و همکاران، ۱۳۹۶).

<sup>1</sup>. Cordeiro et al

<sup>2</sup>. Galletta

جنبه شناختی نشانگر عقاید کارکنان درباره موقعیت شغلی آن‌هاست و جنبه رفتاری تمایل رفتاری فرد نسبت به شغلش را نشان می‌دهد (یاهانگ، ۲۰۱۹). رضایتمندی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که از میان آن‌ها شرایط کاری نقش مهمی دارد. مطالعات نشان داده که شرایط کاری از قبیل میزان حقوق، امنیت شغلی و وضعیت اقلیمی محل کار بر رضایتمندی شغلی تأثیر دارد. رضایت شغلی با عوامل روان‌شناختی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. در پژوهشی نشان داده شده است که افراد با رضایت شغلی بالاتر، سلامت روانی بالاتری دارند. بهداشت روان باعث تأمین رشد و سلامت روانی فردی و اجتماعی، پیشگیری از ابتلا به اختلال روانی، درمان مناسب و بازتوانی آن می‌شود (اسمیت، ۲۰۱۶). به تعریف سازمان بهداشت جهانی، بهداشت روان قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی، عادلانه و مناسب است (گالتا و همکاران، ۲۰۱۹). سلامت روان یکی از محورهای مهم ارزیابی سلامت جوامع مختلف است و وضعیتی از سلامت هر فرد که باعث تحقق استعدادهای بالقوه، کنار آمدن با تنش‌های معمول زندگی و انجام کار مفید و احساس ثمربخش بودن و توان مشارکت با اجتماع تعریف می‌شود. بخش اعظم کردار و رفتار انسان‌ها از نهادها و سازمان‌ها نتیجه گرفته یا دست‌کم تحت تأثیر آن‌هاست (لیث و تمنایی فر، ۱۳۹۸). با توجه به مطالب ذکر شده، سوال اصلی این پژوهش این است آیا بین سلامت روان و مسئولیت‌پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد؟

#### پیشینه تحقیق

- دمشق‌آسایش و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین مسئولیت‌پذیری و سلامت روان در نوجوانان پرداخته است. نتایج بررسی‌های انجام شده در ایران و کشورهای دیگر نشان داد که بین سلامت روان و مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر هرچقدر مسئولیت‌پذیری افزایش می‌یابد سلامت روان نیز افزایش می‌یابد.

- سخندان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران پرداخته است. پس از جمع‌آوری داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها و محاسبه شاخص‌های توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همبستگی معکوس بین سلامت روان و رضایت شغلی ( $r = -0.36$ ) و سلامت روان و تعهد سازمانی ( $r = -0.34$ ) محاسبه شد که در هر دو مورد معنادار بود ( $P < 0.001$ ). همبستگی بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی مستقیم و معنادار بود ( $r = 0.06$ ,  $P < 0.006$ ).

- بهشتی و نوریان (۱۳۹۹) در پژوهشی به تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان پرداخته‌اند. تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های نشان‌داد این گویه‌ها قادرند ۶۳/۲۵٪ واریانس متغیر سلامت روان را تبیین کنند. همچنین اثر استاندارد رضایت شغلی بر سلامت روان به میزان ۰/۳۷ می‌باشد ( $p < 0.001$ ) و می‌تواند ۱۳٪ از واریانس سلامت روان افراد را تبیین کند. نتایج نشان داد میانگین سلامت روان (۶۶/۶۴) معلمان پایین‌تر از میانگین طیف و میانگین رضایت شغلی آنان (۷۳/۹۰) بالاتر از متوسط طیف می‌باشد ( $p < 0.001$ ).

- لیث و تمنایی فر (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی مقایسه‌ای سلامت روان و رضایت از زندگی زنان شاغل و غیرشاغل پرداخته‌اند. نتایج نشان داد که زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه‌دار از سلامت روانی و رضایت از زندگی بالاتری برخوردارند.

- محمدی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه بین سلامت روانی باتیپ‌های شخصیتی برون‌گرا، درون‌گرا و بی‌ثبات در مشاغل آزاد شهرستان شاهرود پرداخت. طبق نتایج به دست آمده این فرضیه تأیید نشد. بین سلامت روانی و درون

<sup>3</sup>. YaHuang

<sup>4</sup>. Smith

<sup>5</sup>. Galletta

گرایی تفاوت معنادار وجود دارد. این فرضیه تأیید شد. بین سلامت روانی و شخصیت درون گرا و بی ثبات سطح معناداری برابر با ۰.۰۵٪ و از ۵٪ کمتر است پس تفاوت معنادار وجود دارد. بین خوشبختی و تحمل فشارروانی سطحی معنادار برابر با ۳۳٪ و از ۵٪ کمتر است.

- آخرتی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی مقایسه سلامت روان و رضایت شغلی بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت های اداری مدارس شهر ریوش پرداخته اند. یافته ها: بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت های اداری مدارس از لحاظ سلامت عمومی کلی و ابعاد آن یعنی علائم جسمانی، اضطراب، افسردگی و کارکرد اجتماعی تفاوت معنی داری وجود نداشت ولی بین دو گروه از لحاظ میزان رضایت شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد ( $p < 0.05$ ).

- شهبازی و وزینی طاهر (۱۳۹۲) تحقیقی با عنوان بررسی سلامت روانی و میزان دانشجویان سال اول و آخر یک آموزشگاه نظامی، انجام داده اند و نتایج این تحقیق نشان می دهد، که دانشجویان سال آخر از بین مقیاس های سلامت روانی، در علائم اضطراب و اختلال خواب، و نیز علائم افسردگی به میزان معنی داری در شرایط بهتری نسبت به دانشجویان سال اول قرار داشتند، اما تفاوت معنی داری از لحاظ نمرات مشاهده نشد. از سوی دیگر بین سلامت روانی و هر دو گروه دانشجویان سال اول و آخر ارتباط معنی داری وجود دارد.

- احدی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه ویژگیهای شخصیتی (درون گرایی و برون گرایی) و سلامت روانی با شادکامی در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات بود. نتایج نشان داد که بین متغیرهای جمعیت شناختی (سن، جنس، سطح تحصیلات و تعداد فرزندان خانواده) با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود ندارد و بین متغیرهای روان شناختی (درون گرایی و برون گرایی) و مولفه های راحت با خود، راحت با دیگران و توانایی و رویارویی با مقتضیات مربوط به سلامت روانی با شادکامی، همبستگی معنی داری وجود دارد. نتیجه گیری: متغیر برون گرایی به واسطه سلامت روانی قادر به پیش بینی شادکامی است.

- ترنر (۲۰۲۱) پژوهشی را به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین (حقوق، سن) با رضایت شغلی افراد بود و بقیه فرضیه ها تأیید نشدند.

- لانگ (۲۰۲۰)، هم که در دانشگاه توسعه خدمات ایالت می سی سی پی انجام شد، نشان داد بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی، سن کار گذار است و کارمندان صرفنظر از جنسیت، سمت، نژاد و منطقه ای که در آن کار می کنند از شغل خود راضی هستند. مهمترین یافته این پژوهش ها که با پژوهش حاضر ارتباط مستقیم دارد، وجود رابطه معنی دار بین متغیرهای سن و رضایت شغلی افراد است.

- کیم (۲۰۲۰)، نشان داد بین سطح تحصیلات و سن با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. اما ارتباطی بین جنس و رضایت شغلی وجود ندارد، این تحقیق که بر روی کارکنان یک هتل انجام شد نشان داد که تحصیلات با افزایش پاداش کاری، رضایت شغلی را بالا می برد، بعلاوه تحصیلات بالا پاداش های غیر مادی نیز دارد.

- تری و همکاران (۲۰۱۹)، در مطالعه ای که با هدف بررسی تاثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده اند، به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تاثیر منفی بر سلامت روانی میزان رضایت از شغل را کاهش می دهد.

<sup>6</sup>. Turner

<sup>7</sup>. Long

<sup>8</sup>. Kim

<sup>9</sup>. Terri et al

-کال و همکاران (۲۰۱۸) انجام گرفت مشخص شد افرادی که دچار نوعی افسردگی هستند، اعتماد به نفس پائین تر، احساس بیهودگی بیشتر، و رضایت شغلی کمتری را احساس می کنند.

### فرضیه اصلی

بین سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

### فرضیه های فرعی

بین سلامت روان با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

### روش تحقیق

روش این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش، توصیفی، از نظر سنجش همبستگی و از نظر جمع آوری اطلاعات میدانی (پیمایشی)، است.

### جامعه آماری

جامعه آماری در این تحقیق نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر در شهرستان مینودشت و گالیکش که به تعداد ۲۰۰ نفر می باشند.

### حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه آماری این تحقیق نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر در شهرستان مینودشت و گالیکش، که به تعداد ۱۳۲ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول جی پاور بدست آمده است.

### روش گردآوری داده ها

جهت جمع آوری اطلاعات از روش میدانی (جمع آوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه) استفاده گردید.

### ابزار اندازه گیری

در این پژوهش برای اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه های استاندارد زیر بهره گیری می شود.

### الف. پرسشنامه مسئولیت پذیری (گلن و نلسون؛ ۱۹۹۸)

پرسشنامه مسئولیت پذیری (گلن و نلسون؛ ۱۹۹۸) توسط گلن و نلسون ساخته شده است که شامل ۲۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه ای لیکرت می باشد، پرسشنامه پنج بعد خودمدیریتی، امانت داری، وظیفه شناسی، سازمان یافتگی و پیشرفت گرایی را مورد سنجش قرار می دهد، این پرسشنامه توسط محمدیان (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. و الفای کرونباخ به دست آمده بالای ۷۰ درصد می باشد.

مسئولیت پذیری: در این پژوهش، میزان مسئولیت پذیری دانشجویان در قالب پنج مؤلفه خودمدیریتی، امانتداری، وظیفه شناسی، پیشرفت گرایی و سازمان یافتگی، به وسیله پرسشنامه ۲۵ گویه ای سنجیده می شود.

خودمدیریتی: براساس پرسشنامه مسئولیت پذیری از سوال ۷-۱۱-۱۳-۱۲-۸-۴-۳-۲ سنجیده می شود.

1. Kall et al

امانتداری: براساس پرسشنامه مسئولیت پذیری از سوال ۲۱-۲۱-۱۹-۱۰ سنجیده می شود.

وظیفه شناسی: براساس پرسشنامه مسئولیت پذیری از سوال ۲۳-۱۸-۱۶ سنجیده می شود.

سازمان یافتگی: براساس پرسشنامه مسئولیت پذیری از سوال ۱۵-۳۱-۱۴-۹-۷-۵ سنجیده می شود.

پیشرفت گرایی: براساس پرسشنامه مسئولیت-پذیری از سوال ۱۹-۱۴-۱ سنجیده می شود.

در پژوهشی که مصلحی در سال ۱۳۹۲ در مسئولیت پذیری انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۷۶ بدست آمده است. در پژوهشی که حسینی در سال ۱۳۹۵ در مسئولیت پذیری انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۵ بدست آمده است. در پژوهشی که سلطانی در سال ۱۳۹۵ در مسئولیت پذیری انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۸۲ بدست آمده است.

ب. **پرسش نامه سلامت عمومی GHQ-82**: پرسش نامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و ویلیامز (۱۹۸۸) ارائه شد. هدف از طراحی آن کشف و شناسایی اختلال های روانی در مراکز و نهادهای گوناگون بوده است. فرم میزان شده ۲۸ ماده ای این پرسش نامه در چهار بُعد نشانه های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی تنظیم شده است. در این پرسش نامه فرد، وضعیت فعلی خود را در یک ماه اخیر با وضعیت عادی روانی خود مقایسه می کند. برای هر ماده به روش نمره گذاری لیکرت چهار گزینه از صفر تا ۳ نمره در نظر گرفته شده است که در نتیجه نمره کل آن در دامنه صفر تا ۸۴ قرار می گیرد. با استفاده از حساسیت (۵/۸۶ درصد) و ویژگی (۸۲ درصد) پرسش نامه و اعتبار و پایایی با آزمایی (۸۸ درصد) آن، نمره برش در ایران ۲۳ تعیین شده است. در پژوهشی که مصلحی در سال ۱۳۹۵ در سلامت عمومی انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۷ بدست آمده است. در پژوهشی که سلمانی در سال ۱۳۹۷ در مسئولیت پذیری انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۴ بدست آمده است. در پژوهشی که عزیزی در سال ۱۳۹۶ در مسئولیت پذیری انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۸ و ۰/۸۹ بدست آمده است.

ج. **پرسش نامه رضایت بریفیلد و روث**: پرسش نامه رضایت شغلی در سال ۱۹۵۱ توسط بریفیلد و روث<sup>۲</sup> به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و شامل نوزده سؤال پنج گزینه ای با گزینه های به شدت موافقم «۵»، موافقم «۴»، «بلا تکلیفم» «۳»، مخالفم «۲» و به شدت مخالفم «۱» است. در پژوهشی پایایی (آلفای کرونباخ) پرسش نامه مورد نظر ۰/۸۶ و نحوه تفسیر نمره به دست آمده در پرسش نامه رضایت شغلی مینه سوتا به قرار زیر اعلام شده است. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین ۱۹ تا ۳۸ باشد، میزان رضایت شغلی در این جامعه ضعیف است. در صورتی که نمرات پرسش نامه بین ۳۸ تا ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی در سطح متوسط است. در صورتی که نمرات بالای ۵۷ باشد، میزان رضایت شغلی بسیار خوب است. در پژوهشی که جلالی در سال ۱۳۸۵ در رضایت شغلی انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۷۷ بدست آمده است. در پژوهشی که سلمانی در سال ۱۳۹۷ در رضایت شغلی انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۸۲ بدست آمده است. در پژوهشی که سلطانی در سال ۱۳۹۶ در رضایت شغلی انجام گرفته است، روایی و پایایی کل به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۷۸ بدست آمده است.

### روش های آماری

در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی بررسی گردید. در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جدول و نمودارها و در سطح آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده ها از آزمون کلموگروف -

<sup>1</sup> . Goldberg & Williams 1

<sup>1</sup> . Brayfield A, Rothe 2

اسمیرنوف و جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه (گام به گام) به کمک نرم‌افزار SPSS21 استفاده گردید.

### تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

#### آزمون کولموگوروف، اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. به همین جهت از آزمون کولموگوروف- اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌کنیم.

$H_0$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال می‌باشند.  $H_1$ : داده‌ها دارای توزیع نرمال نمی‌باشند.

متغیر	(سطح معناداری)	نتیجه آزمون
سلامت روان	۰/۱۰۳	توزیع داده‌ها نرمال است
مسئولیت‌پذیری	۰/۰۶۹	توزیع داده‌ها نرمال است
رضایت شغلی	۰/۰۸۴	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۱) سطح معنی‌داری آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد. بنابراین فرضیه  $H_0$  تایید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

#### آزمون فرضیه‌ها

آزمون فرضیه فرعی اول: بین سلامت روان با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت و گالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

$H_0$ : بین سلامت روان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

$H_1$ : بین سلامت روان با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

رضایت شغلی			متغیر مستقل وابسته
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	سلامت روان
۱۳۲	۰/۰۰۰	*۰/۴۵۶	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۲)، بین سلامت روان با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵) < سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه  $H_0$  رد و فرضیه  $H_1$  پذیرفته می‌شود.



شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تایید می‌شود. بین متغیر سلامت روان و متغیر وابسته (رضایت شغلی) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم: بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

H0: بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود ندارد.

H1: بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی داری وجود دارد

جدول (۳) نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی			
رضایت شغلی		متغیر وابسته	متغیر مستقل
حجم نمونه	سطح معناداری	ضریب همبستگی پیرسون	مسئولیت پذیری
۱۳۲	۰/۰۰۰	۰/۷۴۶	
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۳)، بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ( $0.05 <$  سطح معناداری) رابطه معنادار و مستقیمی ( $>0$  ضریب همبستگی) وجود دارد. بنابراین فرضیه H0 رد و فرضیه H1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید می‌شود و ضریب همبستگی بین متغیر مستقل (مسئولیت پذیری) و متغیر وابسته (رضایت شغلی) (۰/۷۴۶) می‌باشد.

آزمون فرضیه اصلی: بین سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴- خلاصه مدل

ضریب چندگانه	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل	خطای برآورد	معیار دوربین- واتسن	سطح معنی داری
۰/۶۵۸	۰/۳۱۴	۰/۳۳۰	۱/۶۹۲	۱/۸۹۵	۰/۰۰۰

برای سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. ضریب همبستگی چندگانه برابر ۰/۶۵۸ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۱۴ است. ضریب تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط مدل را نشان می‌دهد مقدار عددی ضریب تعیین بین صفر تا ۱ است. هر چه این مقدار به یک نزدیکتر باشد نشان دهنده قوی‌تر بودن رابطه مدل است. یکی از پیش شرطهای رگرسیون این است که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم باشند. این شرط با آزمون دوربین- واتسن مورد آزمون قرار می‌گیرد. مقدار دوربین- واتسن برابر ۱/۸۹۵ است. چون این مقدار بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد نتیجه می‌گیریم که متغیر ملاک دارای خود همبستگی نبوده و خطاها مستقل از هم می‌باشند. باتوجه به نتایج بدست آمده فرضیه اصلی تایید می‌گردد.

جدول ۵- جدول ضرایب رگرسیون سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی

سطح معنی داری	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		
			B	خطای معیار	
۰/۰۰۱	۳/۶۵۴		۲/۸۹۶	۹/۳۵۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۲	۰/۶۹۸	۰/۰۷۸	۰/۰۶۶	۰/۰۸۵	سلامت روان
۰/۰۰۰	۳/۲۲۰	۰/۳۱۳	۰/۰۴۹	۰/۲۰۵	مسئولیت پذیری
۰/۰۰۰	۳/۷۶۶	۰/۳۶۲	۰/۰۵۰	۰/۱۸۴	رضایت شغلی

برای اینکه مدل رگرسیونی معنی دار باشد باید بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین رابطه خطی وجود داشته باشد. برای بررسی وجود رابطه خطی بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین از آزمون F استفاده شده است. سطح معنی داری آزمون F برابر ۰/۰۰۱ است. با توجه به اینکه سطح معنی داری آزمون F کمتر از ۰/۰۵ است نشان می دهد که بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش بین رابطه خطی معنی داری وجود دارد.

رابطه خطی بین متغیر وابسته و مستقل (آزمون F فیشر): این امر را می توان از طریق تحلیل واریانس (ANOVA) رگرسیون به منظور بررسی رابطه خطی بین دو متغیر استفاده کرد. فرضیه های آماری کل مدل رگرسیون به صورت زیر می باشد:

$$\left\{ \begin{array}{l} H_0 = \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود ندارد.} \\ H_1 = \text{رابطه خطی بین دو متغیر وجود دارد.} \end{array} \right.$$

جدول ۶- جدول تحلیل واریانس (آنوا)

سطح معناداری	مقدار آماره آزمون	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
۰/۰۰۰	۳/۲۸۹	۰/۵۶۹	۲	۲/۱۴۵	رگرسیون
		۰/۱۷۲	۱۳۰	۳۰/۴۵۶	باقیمانده
			۱۳۰	۳۲/۶۰۱	کل

تحلیل جدول:

مطابق جدول شماره ۶ با توجه به سطح معنی داری،  $\text{sig} = ۰/۰۰۰$  شده است و چون این مقدار کمتر از  $(\alpha = ۰/۰۵)$  یعنی  $(\text{sig} < \alpha)$ ، می توان نتیجه گرفت که فرض  $H_0$  رد شده و فرض  $H_1$  مورد تأیید قرار گرفته است؛ جدول آنوا نشان می دهد نمرات با توجه به مقدار F، نمرات متغیرها پیش بین، پیش بینی متغیر وابسته موثر هستند.

## بحث و نتیجه گیری

در زمینه یافته های توصیفی ابتدا باید عنوان شود که جامعه آماری در این تحقیق در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ که به تعداد ۲۰۰ نفر می باشند. نمونه آماری این تحقیق در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲، که به تعداد ۱۲۷ نفر می باشند. که به روش تصادفی ساده با توجه به جدول مورگان بدست آمده است. براساس یافته های توصیفی پژوهش، از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سن، ۸ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۷۸ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۱۴ درصد ۴۱ سال به بالا بوده اند. از میان پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سطح تحصیلات ۷۰ درصد دیپلم و پایین تر، ۲۰ درصد فوق دیپلم، ۴۰ درصد لیسانس و بالاتر بوده اند. مطابق جدول (۳-۴) ملاحظه می شود، متغیر سلامت روان بیشترین میانگین و متغیر رضایت شغلی، کمترین میانگین را دارد. همچنین متغیر سلامت روان بیشترین پراکندگی (انحراف معیار) و متغیر رضایت شغلی کمترین میزان پراکندگی دارد. از آنجا که هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ بود با توجه به فرضیه اصلی بین سلامت روان و مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج فرضیه با نتایج پژوهش سخندان و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران پرداخته است، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که با افزایش سطح سلامت روان نیروهای امداد هلال احمر داوطلب و نیروهای ثابت اورژانس ۱۱۵ در شهرستان مینودشت وگالیکش، می توان بستر لازم جهت افزایش عملکرد مثبت رضایت شغلی آنان را فراهم کرد. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت است و به عنوان عاملی باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می شود رضایت شغلی یک ساختار اصلی در درک رابطه افراد با شغلشان است. رضایت شغلی درحقیقت نوعی سازگاری عاطفی فرد با شغل و شرایط خود است که دو مؤلفه شناختی و رفتاری دارد

۲. با توجه به فرضیه فرعی اول بین سلامت روان با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج فرضیه با نتایج پژوهش بهشتی و نوریان (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت روان و رضایت شغلی پرداخته است، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که با بهبود علائم جسمانی و برخورداری این افراد از نیروی جسمانی مناسب در نیروهای امداد هلال احمر داوطلب و نیروهای ثابت اورژانس ۱۱۵ در شهرستان مینودشت وگالیکش، می توان منجر به افزایش رضایت شغلی آنان را فراهم کرد. رضایت شغلی یک متغیر چند بُعدی است که اثرات ویژه ای بر مسائل کاری و شغلی نظیر کاهش غیبت و تعارض کمتر در شغل، بهبود عملکرد شغلی و کارایی بهتر در نیروهای امداد هلال احمر دارد. رضایت شغلی نوعی احساس وابستگی و تعلق خاطر نسبت به سازمان است که می تواند درگیری در وظایف شغلی را ایجاد کند و احساس پیوستگی با سازمان را افزایش دهد. رضایت شغلی در محیط هایی از قبیل هلال احمر نقش مهمی در خدمت رسانی به بیماران و کیفیت ارتباط با بیماران دارد. نیروهای امداد هلال احمر که از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند، در طول خدمت در هلال احمر فرسودگی شغلی کمتری نسبت به سایرین تجربه می کنند.

۳. با توجه به فرضیه فرعی دوم بین مسئولیت پذیری با رضایت شغلی در نیروهای داوطلب امداد جمعیت هلال احمر شهرستان مینودشت وگالیکش در سال ۱۴۰۲ رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج فرضیه با نتایج پژوهش لیث و تمنایی فر (۱۳۹۸) در پژوهشی به مسئولیت پذیری و رضایت شغلی پرداخته است، همخوانی دارد. در تبیین این فرضیه می توان گفت که با کاهش سطح اضطراب در سلامت روان و برخورداری این افراد از شرایط روحی مناسب، و داشتن مسئولیت پذیری بالا می توان منجر به افزایش رضایت شغلی آنان را فراهم کرد. و با توجه به وضعیت و شرایط اجتماعی در سلامت روان و با افزایش مشارکت کارکنان در امورات

سازمان و توجه کردن به نیازهای اجتماعی آنان، می‌توان به افزایش رضایت شغلی نیروهای امداد هلال احمر داوطلب و نیروهای ثابت اورژانس ۱۱۵ در شهرستان مینودشت و گالیکش را فراهم کرد. رضایت شغلی امری است که رسیدن یا امکان رسیدن به ارزشهای مهم شغلی را فراهم می‌کند. از این رو، یکی از عوامل مؤثر در موفقیت هر سازمان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان می‌باشد سلامت، مهمترین مسأله بشریت است. اهمیت تجربه کاری و چگونگی تأثیر آن بر نگرشها و ارزشهای مربوط به کار و سلامت روان موضوعی است که همواره مورد توجه روز افزون دانشمندان، روانشناسان و صاحب نظران علوم اجتماعی و علوم رفتاری است

### پیشنهادات براساس یافته های تحقیق

۱. رضایت شغلی در واقع تابع عملکرد فرد در سازمان است و برای بهبود عملکرد یادگیری لازم است. فرد باید یاد بگیرد که یک وظیفه را از چه راههایی می‌توان انجام داد و بهترین راه کدام است. از طریق آموزش و یادگیری افراد با اهداف سازمان، قوانین و مقررات سازمانی و هم چنین با شرح وظایف خود، همکاران و سرپرستان آشنا می‌شوند. به نظر می‌رسد اطلاع از این موارد باعث بهبود نگرش نسبت به شغل می‌شود. وقتی که کارگر بداند که سرپرست وی به دلیل پیروی از مقررات سازمان و عمل به وظایف خود دستوراتی را صادر می‌کند و وی نیز مجبور به اطاعت از این اوامر است، نارضایتی کمتر دیده می‌شود.

۲. با توجه به همه آنچه که بیان شد، بهتر است مدیران و سرپرستان در برنامه‌ریزی‌های آینده به یادگیری غیررسمی به عنوان عامل افزایش دهنده رضایت شغلی توجه خاصی داشته باشند. اختصاص زمانی برای یادگیری می‌تواند مؤثر باشد، تهیه بروشورها و کتابچه‌های راهنما و قرار دادن در دسترس افراد سبب حداکثر استفاده از زمان‌های مرده (زمان استراحت ظهر و زمان‌هایی که افراد صرف رفتن به محل کار می‌کنند) می‌شود. بهبود نگرش‌های افراد و تخصیص منابع برای یادگیری و ایجاد زمینه‌های همکاری و مشارکت بین افراد نیز از راه‌کارهای عملی است.

۳. در زمینه افزایش رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود که ساعات کاری را در بخش‌هایی که افراد در معرض فرسودگی قرار دارند کاهش دهند. راه کاری که در حال حاضر در این بخش‌ها و به طور کلی برای مشاغل سخت به کار می‌رود کاهش سنوات کاری است. به این صورت که این افراد زودتر از موعد بازنشست می‌شوند ولی مزایای یکسانی نسبت به دیگر افراد دریافت می‌کنند. این راه کار اگرچه مفید به نظر می‌رسد، ولی باید توجه داشت که اشتغال در چنین محیط‌های سخت کاری (مثلاً برای مدت ۱۵ و یا ۲۰ سال) عوارض شدید جسمی و روحی را به دنبال خواهد داشت.

### فهرست مراجع:

- آخرتی، محمود و عسکری، زهرا و آهنگری، الهه، (۱۳۹۳). مقایسه سلامت روان و رضایت شغلی بین معلمان دارای ابلاغ آموزشی و معلمان شاغل در سمت های اداری مدارس شهر ریوش، دومین همایش ملی پژوهش و درمان در روانشناسی بالینی، تربت جام. ابوالقاسمی، شهنام. (۱۳۸۹). مقایسه اثربخشی آموزش مصون سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی. تازه های روان شناسی صنعتی سازمانی، ۱(۲)، ۴۹-۵۸.
- بخشی سورشجانی، لیلا. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان. اندیشه‌های تازه در علوم تربیت، ۱(۶)، ۳۸-۵۸.
- بهروزیان، فروزان؛ خواجه الدین، نیلوفر؛ دائی، فرانک؛ زمانی ندا. (۱۳۸۸). بررسی ارتباط رضایت شغلی و شیوه های مقابله ای با سلامت عمومی کارکنان بخش خصوصی صنعتی. پزشکی، ۳(۸)، ۳۴۵-۳۵۳.
- بهشتی سید صمد، نوریان نجف آبادی محمد. (۱۳۹۹). تحلیلی بر تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان. مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی. ۱۸ (۴): ۳۸۹-۴۰۲.

- جواهری، معصومه. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین جنسیت و تأهل با سلامت روان و رضایت شغلی معلمان ابتدائی شهر اصفهان در سال ۸۸-۸۷. پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- خدابخش، محمدرضا؛ منصورى پروین. (۱۳۸۹). بررسی نقش ابعاد انطباقی و غیر انطباقی شوخی و بهزیستی روانشناختی در فرسودگی شغلی پرستاران. دانشکده پرستاری و مامایی مشهد، (۳ و ۴)، ۱۰، ۲۰-۳۱.
- رشیدی، زهره. (۱۳۸۸). تأثیر آموزش واقعیت درمانی بر امیدواری و سلامت روان و نرخ باروری زنان تخمک اهدایی. پایان نامه کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- سلیمان نژاد، حمیرا. (۱۳۸۳). بررسی رابطه بین استرس حرفه ای و رضایت شغلی در کارکنان سازمان های دولتی شهر ایلام. دانشگاه علوم پزشکی ایلام، (۴۵ و ۴۴)، ۱۲، ۳۴-۳۹.
- سخندان حسینعلی، وفا پیوند مریم، دیباجی فروشانی زهرا سادات، آقاجانی طهمورث، گچکار لطیف، عبدالمحمد زاده سمیه. (۱۴۰۰). همبستگی سلامت روانی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کادر درمانی بیمارستان بانک ملی ایران. طب خانواده نوین.
- صاحب زاده، ماندانا؛ کریمی، سعید؛ حسینی، سید محسن؛ اختردانش، غزاله، حسینی، سحر. (۱۳۸۹). فرسودگی شغلی در مدیران اجرایی و پرستاری بیمارستان های آموزشی شهر اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت، (۴)، ۷، ۶۳۷-۶۴۸.
- طوبائی، شهین؛ دقیق افکار، مریم؛ حق شناس، حسن. (۱۳۸۸). رابطه فرسودگی شغلی با سطح بهداشت روان و ویژگی های شخصیتی دندانپزشکان. دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، (۴)، ۱۰، ۳۴۸-۳۵۵.
- ظهوری، قاسم؛ رضایی، صادق؛ جرفی، سعید. (۱۳۸۷). بررسی اثرات تصمیم گیری مشارکتی بر رضایت شغلی کارکنان بانک کشاورزی استان خوزستان (مطالعه موردی). دانش مدیریت، (۸۰)، ۲۱، ۶۱-۷۶.
- عارفی، مژگان. (۱۳۸۹). رابطه سبک های هویت با سلامت روان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان و دانشگاه اصفهان. طرح پژوهشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- علوی، سید سلمان؛ جنتی فرد، فرشته؛ داوودی، ع. (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا. مهندسی خودرو و صنایع وابسته، (۱)، ۶، ۲۱-۲۵.
- قاسمی، نظام الدین؛ کجباف، محمدباقر؛ ربیعی، مهدی. (۱۳۹۰). اثربخشی گروه درمانی مبتنی بر کیفیت زندگی بر بهزیستی ذهنی و سلامت روان. روانشناسی بالینی، (۲)، ۳، ۲۳-۳۴.
- محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و سلامت روانشناختی در دبیران. فصلنامه روانشناسی ایرانی، ۹، ۲۳-۱۵.
- محمدی، شهناز. (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم های مقابله ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند. نوآوری های آموزشی، ۱۶، ۹۶-۶۰.
- ملک زاده، فریده؛ امیر چقماقی، الهام؛ مصاحب، غلام حسین؛ زعفرانی، فاطمه؛ عشرتی، بابک؛ پارچه باف کاشانی، حسین. (۱۳۸۹). تأثیر تنش شغلی بر رضایت شغلی کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز کارون اهواز. پایش، (۴)، ۴، ۲۷۱-۲۷۶.
- میلانی فر، بهداد. (۱۳۸۶). بهداشت روانی. تهران: نشر قومس، ۲۶۴.
- لیث، حکیمه، تمنائی فر، محمدرضا. (۱۳۹۸). بررسی مقایسه ای سلامت روان و رضایت از زندگی زنان شاغل و غیرشاغل، مجله اصول بهداشت روانی.
- نادی، محمد علی؛ سجادیان، ایلناز. (۱۳۸۸). فعالیت ها، بازدارنده های محیطی و ویژگیهای فردی مؤثر بر یادگیری غیر رسمی معلمان شهر اصفهان. نوآوری های آموزشی، ۳، ۳۲-۲۱.

نادی، محمد علی؛ سجادیان، ایلناز. (۱۳۸۹). مبانی روش تحقیق کاربردی در علوم انسانی. اصفهان: انتشارات معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ۲۴۸

هرشن سن، دیویدی؛ پاور، پال دلبیو. (۱۳۷۴). مشاوره بهداشت روانی، نظریه و عمل. ترجمه م ت منشی طوسی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۵۹۵

یارمحمدی منفرد، سعید؛ همتی نژاد، مهرعلی؛ رضانی نژاد، رحیم. (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی. مدیریت ورزشی، ۶، ۴۷-۶۵.

یزدی سید منوره، جعفری صدیقه. (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. مطالعات روانشناختی، ۶(۲)، ۱-۲۰.

- Cordeiro J, Cunha P, Lourenço AA. (2019) Conflict management, commitment and organizational citizenship behaviors: Empirical study in a higher education institution. Paper presented at: III International Forum on Management t: Value Creation and Local Heritage. 1-2 February; University of Evora, Evora, Portugal.

- Baird KM, Tung A, Yu Y. (2019) Employee organizational commitment and hospital performance. Health Care Management Review; 44(3):206-15.

- Galletta M, Portoghese I, Melis P, Gonzalez CIA, Finco G, D'Aloja E, et al. (2019) The role of collective affective commitment in the relationship between work-family conflict and emotional exhaustion among nurses: A multilevel modeling approach. BMC Nursing.; 18:5.

- Jokar AR, Afifian F. (2013) The relationship between occupational commandments and occupational satisfaction in staff working in libraries: Case study, Shiraz University (Persian). Journal of Social Sciences; 7(2):1-14.

- Kall , D. (2018). The impact of job stress and job bunout on the job satisfaction of rehabilitaton. new yourk: Oxford university press,43,361-378.

- Kim,s.(2020). Exploring the relationship between continuing professional education and job satisfaction. Journal of personality and social psychology , 51,435.

- Long,J.L.(2015).relationship between personality type job satisfaction/and job performance in the Mississippi state university extension service. Journal of personality and social psychology, 44,100.

- Strassle , C.G; Mckee E.A.& plant „D.D.(2017). Mental health and job and optimism a san indicator of psychological health. Journal of personality assessment, 190199.

- Smith AE. (2019) The effects of authentic leadership and organizational commitment on job turnover intentions of experienced nurses. Electronic Thesis and Dissertation Repository; 1(1):1-7.

- Terri, 0.(2019). An exploratory study of the influence of life management strategies on job satisfaction in a personal selling context Journal of youth and adolescence, 121-139.

- Turner , Ch .(2006). A study of job satisfaction with situational characterstics and occurrences among middle school principals in south Carolina 80-85.

- Yu Q, Yen DA, Barnes BR, Huang YA.(2019) Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. The International Journal of Human Resource Management; 30(6):964-87.