Journal of Marine Medicine
Spring 2019, Volume 1, Issue 1
Pages: 32-38
10.30491/1.1.32

Investigating rate of job burnout and its correlation with organizational punishments and encouragements in navy

Seyed Sajjad Mousavi [1], Seyed Hamid Hosseini [2], Mohammad Balal [3], Ali Esmaeili [4], Mostafa Hekmat [1], Masumeh Choobin [5 *]

[1] *Islamic Azad University, Central Branch, Tehran, Iran*
[2] *Faculty of Defence, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran*
[3] *Yadegar-e-Imam Azad University, Central Branch, Tehran, Iran*
[4] *Faculty of Social and Cultural Sciences, Imam Hossein Comprehensive University, Tehran, Iran*
[5] *Islamic Azad University, Garmsar Branch, Semnan, Iran*

Received: 4 April 2019 **Accepted:** 13 July 2019

Abstract

Background and Aim: Navy personnel deployed in coastal and sea areas are exposed to many stressors that can lead to job burnout. The purpose of the current study was to investigate the rate of job burnout and its correlation with organizational punishments and encouragements in navy.

Methods: This cross-sectional study was conducted in navy personnel in Bandar Abbas in 2018. According to the inclusion and exclusion criteria, subjects were selected by the simple random method and entered into the study. Demographic data and encouragement and punishment experience in the Navy were recorded using a self-declaration checklist. A standard Goldard questionnaire (GBI) was used to measure job burnout.

Results: A total of 130 navy personnel were surveyed, with an average age of 35.7±6.7 years. The average score of job burnout was 0.44±4.06. This score is level III of job burnout, indicating that individuals are not completely healthy and should receive more control and better support. A total of 86 (65.3%) participants had a moderate to high degree of job burnout. Encouragements and punishments had a significant effect on job burnout of employees. Other organizational variables did not have a significant relationship with job burnout.

Conclusion: The job burnout rate of most of the navy personnel was moderate. Authorities should pay more attention to the causes of job burnout. The reduction of penalties and increasing incentives (organizational factors) can play an effective role in reducing job burnout.

Keywords: Job Burnout, Navy, Goldard Questionnaire, Stress.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]

[*]**Corresponding author:** Masumeh Choobin, **Email:** hhpeiman@gmail.com
Address: Islamic Azad University, Garmsar Branch, Semnan, Iran.

مجله طب دریا
دوره ۱، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸
صفحات: ۳۸-۳۲
10.30491/1.1.32

میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با تنبیهات و تشویقات سازمانی در بین پایوران دریایی

سید سجاد موسوی[۱]، سید حمید حسینی[۲]، محمد بلال[۳]، علی اسمعیلی[۴]، مصطفی حکمت[۱]، معصومه چوبین[۵]*

[۱] دانشگاه آزاد تهران مرکز، تهران، ایران
[۲] دانشکده پدافند غیرعامل، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
[۳] دانشگاه آزاد یادگار امام، شهرری، تهران، ایران
[۴] دانشکده و پژوهشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران
[۵] دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، سمنان، ایران

دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۱/۱۰ **پذیرش مقاله:** ۱۳۹۸/۰۳/۱۷

چکیده

زمینه و هدف: کارکنان نظامی بخصوص نیروهای دریایی، در معرض استرس‌زاهای زیادی هستند که می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی آنها شود. مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان فرسودگی شغلی در بین پایوران دریایی و ارتباط آن با تنبیهات و تشویقات سازمانی انجام شد.

روش‌ها: مطالعه مقطعی حاضر در سال ۱۳۹۵ در جنوب ایران انجام شد. با توجه به معیارهای ورود و خروج، پایوران دریایی با روش تصادفی ساده وارد مطالعه شدند. در ابتدا اطلاعات دموگرافیک و همچنین تشویقات و تنبیهات با خوداظهاری افراد شرکت کننده در چک لیست ثبت شد. برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه استاندارد گلدارد (GBI) استفاده شد.

یافته‌ها: تعداد ۱۳۰ نفر از پایوران دریایی بررسی شدند که میانگین سنی کل افراد ۶/۷±۳۵/۷ سال بود. میانگین امتیاز فرسودگی شغلی در کل افراد ۰/۷۴±۴/۰۶ است. این امتیاز در حد متوسط به بالا فرسودگی شغلی قرار دارد و نشان‌دهنده این است که فرد وضعیت زیاد خوبی ندارد و باید بیشتر مراقب خود باشد. تعداد ۸۶ نفر (۶۵/۳ ٪) فرسودگی متوسط و زیاد داشتند. تشویقات (p=۰/۰۳) و تنبیهات (p=۰/۰۰۱) تاثیر معنی‌داری در فرسودگی شغلی کارکنان داشت. دیگر متغیرهای سازمانی بررسی شده ارتباط معنی داری با فرسودگی شغلی نداشت.

نتیجه‌گیری: فرسودگی شغلی اکثر پایوران دریایی مورد مطالعه در سطح متوسط می باشد. بنابراین می طلبد که مسوولان توجه بیشتر به علل فرسودگی شغلی و رفع آن داشته باشند. کاهش تنبیهات و افزایش تشویقات (عوامل سازمانی) می تواند نقش موثری در جهت کاهش فرسودگی شغلی داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، نیروی دریایی، پرسشنامه گلدارد، استرس.

*نویسنده مسئول: **معصومه چوبین**. پست الکترونیک: hhpeiman@gmail.com.
آدرس: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرمسار، سمنان، ایران.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]

مقدمه

لازمه پیشرفت هر سازمانی برخورداری از نیروی انسانی سالم و کارآمد است. عوامل متعددی در ایجاد سلامت جسم و روان کارکنان یک سازمان و همچنین میزان کارایی آنان مؤثر است که از مهمترین آنها می‌توان به عامل فرسودگی شغلی اشاره کرد. فرسودگی شغلی (Job Burnout) سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی (Emotional Exhaustion)؛ از خود بیگانگی یا مسخ شخصیت (Depersonalization)؛ فقدان موفقیت فردی یا پیشرفت شخص (personal Accomplishment Decreased) است. فرسودگی شغلی دارای دو بعد درونی و بیرونی است. ابعاد درونی دربرگیرنده خستگی عاطفی، احساس خود کم بینی و احساس عدم موفقیت در کار است. ابعاد بیرونی شامل نگرش منفی نسبت به شغل، زندگی و رفتارهای کناره‌جویانه از کار می‌شود. به طور کلی فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار شغلی اشاره می‌کند. فرسودگی شغلی در میزان خفیف، اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به همین دلیل فرسودگی شغلی در راهنمای تشخیص و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی قرار گرفته است (۲و۱).

فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۴۷ توسط Sobel معرفی شد. وی به معرفی سربازانی پرداخت که دچار خستگی مفرط شده بودند. اینها سربازانی بودند که قبلاً بسیار کارا بوده و اکنون از قبول مسئولیت روی گردان شده بودند، ناتوانی در تصمیم‌گیری داشتند و به کارهای ساده و روتین به جای کارهای چالشی علاقه نشان می‌دادند. آنها علائم فرسودگی و عدم اعتماد به نفس داشتند (۳).

فرسودگی شغلی در واقع در اثر استرس‌های مداوم بوجود می‌آید. استرس همیشگی در کار برای عملکرد کارکنان نیروهای نظامی تهدید محسوب می‌شود. پیامدهای سازمانی فرسودگی شغلی شامل کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌های سلامت، افزایش غیبت، و زیاد شدن غیرقانونی مدت استراحت بین کار و نیز کاهش کمیت و کیفیت محصولات ارائه شده توسط سازمان می‌باشد. بدون شک مسئولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان پذیر نخواهد بود (۴).

نیروهای نظامی به لحاظ شرایطی که دارند نسبت به سایر سازمان در معرض استرس های بیشتری هستند، این استرس ها می‌تواند منجر به افزایش فرسودگی شغلی و به خطر افتادن سلامت روان ایشان گردد. در تحقیقات طولی مرتبط با فرسودگی شغلی و مشکلات روانی ناشی از آن نیز نشان داده‌شده که فرسودگی شغلی با نشانه‌های افسردگی، اضطراب و دردهای عضلانی ناشی از خستگی مزمن در ارتباط می‌باشد (۶و۵). همچنین پژوهش‌های متعددی به نقش فرسودگی شغلی بر کاهش سلامت روان کارکنان نظامی اشاره‌کرده (۸، ۷) و بر این موضوع تأکید دارند که فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی افراد نظامی تأثیر به سزایی دارد (۹).

باید توجه داشت حفظ سلامت روان و جسم کارکنان نیروهای نظامی حتی در زمان صلح از اهمیت بالایی برخوردار است. از طرف دیگر با توجه به شرایط سخت حاکم بر نیروهای نظامی به‌نظر می‌رسد که فرسودگی شغلی در بین کارکنان این سازمان‌ها شیوع بیشتری داشته باشد. همچنین با توجه به مطالب بیان شده می‌توان گفت که تشخیص و پیشگیری از فرسودگی شغلی می‌تواند در ارتقاء بهداشت روان افراد و سطح کیفیت خدمات ارائه شده موثر باشد.

زندگی نظامی در نیروی دریایی دارای شرایط خاصی از جمله اقامت و استقرار در محیط‌های با رطوبت و گرمای بالا، دوری از خانواده و دوستان، می باشد که دارای تاثیرات منفی بر سلامت روان بوده و ممکن است فرسودگی شغلی را در این گروه از نیروهای نظامی تسریع و تشدید کند (۱۰). از سوی دیگر، از آنجایی‌که نیروهای نظامی نقش حیاتی در اقتدار و حفظ تمامیت ارضی هر کشور را بر عهده دارند، شناخت و پایش مشکلات شغلی آنان با نگاه ویژه‌ای همراه است؛ زیرا ارتقای سلامت جسمانی و روانی کارکنان در دفاع از مرزوبوم و امنیت مردمان این سرزمین در ارتباط خواهد بود. لذا مطالعه حاضر با هدف بررسی میزان فرسودگی شغلی در بین پایوران دریایی و ارتباط آن با تنبیهات و تشویقات سازمانی انجام شد.

روش‌ها

نوع مطالعه، مکان و زمان مطالعه: این پژوهش از نظر هدف مطالعه ای است کاربردی و از نظر شیوه انجام به صورت مقطعی در جنوب ایران در سال ۱۳۹۵ انجام شد.

جامعه آماری و نمونه گیری: برای نمونه گیری بر اساس معیارهای ورود و خروج و با استفاده از روش فرمول کوکران تعیین شد (۱۰). بر این اساس ۱۳۸ نفر از پایوران دریایی به روش تصادفی ساده و بر اساس جدول اعداد تصادفی انتخاب گردیدند.

معیارهای ورود و خروج: از معیارهای ورود، سابقه کاری بیش از ۶ ماه در نیروی دریایی بود. همچنین افرادی که رضایت جهت شرکت در مطالعه نداشتند، بررسی نشدند.

ابزار پژوهش: برای بررسی فرسودگی شغلی نیروهای نظامی از پرسشنامه استاندارد گلدارد (GBI) استفاده شد. همچنین چک لیستی شامل متغیرهای جمعیت شناسی از قبیل، سن، جنس، درآمد، وضعیت سکونت، سابقه خدمت، سطح تحصیلات تکمیل گردید.

نحوه گردآوری داده ها: در ابتدا هماهنگی اولیه و جلب نظر موافقت فرماندهی با برپایی جلسات توجیهی و توضیح اهمیت و ضرورت پژوهش انجام شد. محقق پرسشنامه های مربوطه را تهیه کرده و با مراجعه حضوری و ارائه توضیحات مختصر در مورد مطالعه و همچنین اخذ رضایت‌نامه کتبی و آگاهانه از افراد شرکت کننده،

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]

پرسشنامه‌ها را بین داوطلبان توزیع و پس از تکمیل، جمع‌آوری کرد. مدت زمان لازم برای اجرا حدود ۱۵ الی ۲۰ دقیقه بود.

در مطالعه حاضر میزان تشویقات و تنبیهات با خوداظهاری افراد شرکت کننده انجام شد، چراکه پرسشنامه ها بدون نام بوده و امکان تطبیق خوداظهاری ایشان با آنچه در پرونده درج شده، وجود نداشت. به افراد شرکت کننده توضیح داده شده که هرگونه تشویق یا تنبیهی که برای ایشان در نظر گرفته شده و ممکن بود حتی در پرونده درج نشده باشد، را در چک لیست مشخص کنند.

پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد: پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد شاخصی برای تعیین میزان فرسودگی شغلی است و توسط دیوید گلدارد (۱۹۸۹) ساخته شده است. این پرسشنامه توسط انیسی و همکاران در سال ۱۳۸۹ در پایوران دریایی استانداردسازی شد (۱۰).

تعیین اعتبار(پایایی و روایی) پرسشنامه: این پرسشنامه در ایران در مطالعات متعددی استفاده شده که ضرایب اعتبار گزارش شده برای آن ۰/۷۶ تا ۰/۸۶ متغیر است (۱۲-۱۰). برای اطمینان بیشتر، در این مطالعه روایی محتوایی این پرسشنامه از نظر مرتبط بودن، سادگی و وضوح سوالات توسط ۵ نفر از کارشناسان مرتبط مورد تایید قرار گرفت. پایایی این پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

نحوه نمره دهی پرسشنامه: برای به دست آوردن نمره کل فرسودگی، نمرات همه پرسشها با یکدیگر جمع شده و بدین صورت تفسیر گردید: نمره ۴۰-۸۰ برای فرد بسیار فعال و بدون فرسودگی شغلی (سطح ۱ فرسودگی شغلی)، نمره ۸۱-۱۲۰ برای فردی که کار خود را به خوبی انجام می‌دهد (سطح ۲ فرسودگی شغلی)، نمره ۱۲۱-۲۰۰ برای فردی که وضعیت زیاد خوبی ندارد و باید بیشتر مراقب خود باشد و مراجعه به مشاور لازم است (سطح ۳ فرسودگی شغلی) و نهایتاً نمره ۲۰۱-۲۸۰ برای فردی که در معرض خطر و نیازمند یک اقدام فوری است و می‌بایست به مشاور مراجعه کند (سطح ۴ فرسودگی شغلی) (۱۳).

تجزیه و تحلیل آماری داده ها: پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها در نرم افزار SPSS-20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. برای توصیف داده‌ها از میانگین، انحراف معیار، تعداد و درصد استفاده گردید. برای آزمون نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولوموگراف-اسمیرنوف استفاده شد. مقایسه بین گروه‌ها با استفاده از آزمون T-test انجام گرفت. سطح معنی‌داری تمامی آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

ملاحظات اخلاقی: به شرکت کنندگان در پژوهش اعلام شد که پاسخگویی به پرسشنامه‌ها داوطلبانه و اطلاعات شخصی افراد شرکت کننده محرمانه و فقط در اختیار محقق است. شرکت نداشتن فرد نظامی در مطالعه حاضر، هیچ تبعاتی را برای ایشان نداشته و فرد نظامی جهت شرکت در مطالعه آزادی عمل داشت. از همه شرکت کنندگان رضایت‌نامه کتبی و آگاهانه اخذ شد. مطالعه حاضر به تایید کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله رسیده است.

نتایج

تعداد ۱۳۰ نفر از پایوران دریایی بررسی شدند که تعداد ۱۱۰ نفر (۸۳٪) مرد بودند. میانگین سنی کل افراد ۶/۷±۳۵/۷ سال بود. تعداد ۶۰ نفر (۵۸٪) در گروه سنی ۳۱ تا ۴۰ سال بودند. تعداد ۱۱۰ نفر (۸۳٪) متاهل بودند. بیشترین فراوانی سابقه کار در رده ۱ تا ۱۰ سال (۵۱٪) بود. تعداد ۸۵ نفر (۷۳٪) پایور ستادی بودند (جدول-۱).

میانگین امتیاز فرسودگی شغلی در کل افراد ۰/۷۴±۴/۰۶ است. این امتیاز بالاتر از حد متوسط (۳/۵) امتیاز فرسودگی شغلی می‌باشد. این امتیاز در سطح ۳ فرسودگی شغلی قرار دارد و نشان-دهنده این است که فرد وضعیت متوسط به بالا ندارد و باید بیشتر مراقب خود باشد. یک نفر (۰/۹ ٪) فرسودگی نداشت، تعداد ۴۱ نفر (۳۱/۳ ٪) فرسودگی ضعیف، تعداد ۶۵ نفر (۴۹/۶ ٪) فرسودگی متوسط و تعداد ۲۱ نفر (۱۵/۷ ٪) فرسودگی زیاد داشتند (نمودار-۱).

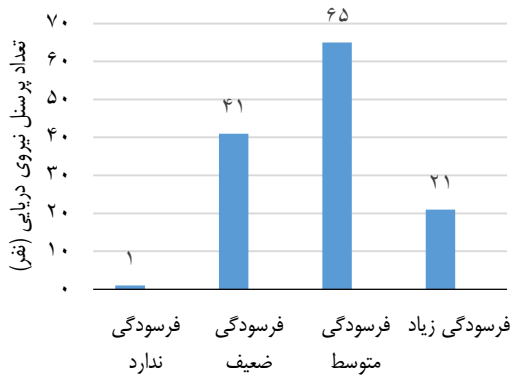
بررسی ارتباط متغیرها سن، جنسیت (زن و مرد)، تاهل (مجرد-متاهل)، تعداد فرزندان (صفر تا بیش از ۳)، درآمد (یک تا ۵ میلیون تومان)، وضعیت مسکن (شخصی، استیجاری، سازمانی)، تحصیلات (زیردیپلم تا دکتری)، محیط کاری (ستادی – عملیاتی)، درجه نظامی (درجه دار، افسر جزف افسر ارشد)، با فرسودگی شغلی ارتباط معنی داری را نشان نداد (داده ها گزارش نشده است).

جدول-۱. اطلاعات دموگرافیک ۱۳۰ نفر از پایوران دریایی

	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۲۰	٪ ۱۷
مرد	۱۱۰	٪ ۸۳
سن		
۲۰ تا ۳۰ سال	۳۶	٪ ۲۸
۳۱ تا ۴۰ سال	۶۰	٪ ۴۷
۴۱ تا ۵۰ سال	۲۳	٪ ۱۷
بالای ۵۰ سال	۱۱	٪ ۸
تاهل		
مجرد	۲۰	٪ ۱۷
متاهل	۱۱۰	٪ ۸۳
سابقه کار		
کمتر از دو سال	۶	٪ ۵
۲ تا ۵ سال	۴۰	٪ ۳۱
۵ تا ۱۰ سال	۲۳	٪ ۱۸
بیش از ده سال	۱۱	٪ ۸
بدون سابقه	۵۰	٪ ۳۸
محیط خدمتی		
ستادی	۸۵	٪ ۷۳
عملیاتی	۴۵	٪ ۲۷

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]



۴ سطح فرسودگی بر اساس پرسشنامه گلدارد

نمودار-۱. توزیع انواع سطوح فرسودگی در ۱۳۰ پایور دریایی

در عوامل سازمانی؛ تشویقات و تنبیهات تاثیر معنی‌داری در فرسودگی شغلی کارکنان داشت (جدول-۲). میانگین فرسودگی شغلی در کسانی که تشویقات داشتند برابر ۳/۳۵±۰/۷ بود و به طور معنی داری کمتر از کسانی بود که تشویقات نداشتند (P=۰/۰۳). میانگین فرسودگی شغلی در کسانی که تنبیهات داشتند برابر ۳/۹۱±۰/۵ بود و به طور معنی داری بیشتر از کسانی بود که تنبیهات نداشتند (P<۰/۰۰۱).

جدول-۲. توزیع متغیرهای سازمانی و میانگین (±انحراف معیار) فرسودگی شغلی در ۱۳۰ پایور دریایی

متغیر		درصد	میانگین (±انحراف معیار)	P-value
تشویقات	دارد	۸۴/۳	۳/۳۵ (۰/۷۱±)	۰/۰۳
	ندارد	۱۴/۷	۳/۷۷ (۰/۷۳±)	
تنبیهات	دارد	۲۵/۲	۳/۹۱ (۰/۵±)	۰/۰۰۱
	ندارد	۰/۷۳	۳/۲۴ (۰/۶۵±)	

بحث

این مطالعه با هدف بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل فردی و سازمانی مرتبط با آن در پایوران دریایی انجام شد. میانگین امتیاز فرسودگی شغلی در ۱۳۰ نفر ۰/۷۴±۴/۰۶ است که این امتیاز در سطح ۳ فرسودگی شغلی قرار دارد و نشان‌دهنده این است که فرد وضعیت زیاد خوبی ندارد و باید بیشتر مراقب خود باشد. یافته‌ها نشان دادند که ۶۵/۳ درصد افراد فرسودگی متوسط و شدید داشتند.

یافته های مطالعه حاضر از این حیث که اکثریت افراد فرسودگی شغلی دارند، در تضاد با مطالعه انیسی و همکاران در سال ۱۳۸۹ بود که مطالعه آنها در کارکنان نظامی در بندرعباس انجام شده بود، میزان پایینی از فرسودگی شغلی را گزارش کردند (۱۰). همچنین، در مطالعه Van و همکاران (۱۴)، Shelley و همکاران (۱۵) و Leiter و همکاران (۱۶) نیز نتایج مشابهی گزارش شد. بنابراین، می توان اظهار داشت که همه افراد نظامی به نوعی با فرسودگی شغلی درگیر هستند و این میزان فرسودگی شغلی در میان پایوران می تواند حاصل تنیدگی‌های محیط کاری باشد.

همچنین در مورد ارتباط بین عوامل زمینه ای با فرسودگی شغلی، نتایج نشانی داد که رابطه میان سن و فرسودگی شغلی معنی دار نمی باشد. رابطه میان وضعیت تاهل و سطح تحصیلات و فرسودگی شغلی نیز بسیار کم و از نظر آماری معنی‌دار نیست. رابطه میان سابقه کار، درجه و فرسودگی شغلی معنی‌دار نبود. همچنین رابطه-ای میان وضعیت تاهل و تحصیلات با میزان فرسودگی شغلی مشاهده نشد. همراستا با این یافته ها، انیسی و همکاران نشان دادند که وضعیت تاهل، تحصیلات، و درجه رابطه معنی‌داری با فرسودگی شغلی ندارد (۱۰).

در مطالعه حاضر رابطه‌ای بین فرسودگی شغلی و جنسیت افراد پیدا نشد. در مطالعه Varnerو Foutch نشان دادند که ۸۴٪ از پزشکان خانواده کارکنان نیروی هوایی دارای نشانگان افسردگی و فرسودگی بوده‌اند. بین متغیر جنسیت و شیوع نشانه‌های افسردگی و فرسودگی رابطه معناداری مشاهده شد (۱۷). تفاوت در نتایج این مطالعه از نظر معنی‌داری رابطه متغیر جنسیت و فرسودگی شغلی ممکن است به علت تفاوت در جمعیت و ابزار به کار رفته در این دو مطالعه باشد.

در مطالعه حاضر مشخص شد که در فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و عملیاتی تفاوت معنی‌داری وجود نداشت. مطالعه Varner و Foutch نشان دادند که اکثریت کارکنان بخش سلامت هوابرد ارتش دچار فرسودگی شغلی شده‌اند و هیچ رابطه معنی‌داری بین اعزام به مناطق جنگی و فرسودگی نشان نداد (۱۷).

در مطالعه ای مشابه عوامل جو سازمانی، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغل و تعهدات فردی رابطه منفی و معنی‌دار با فرسودگی شغلی در کارکنان پایور آجا داشت (۱۸). در مطالعه دیگر، شیوه مدیریت، قوانین اداری و امکانات رفاهی با فرسودگی شغلی در ۳۰۳ نفر از کارکنان نیروی دریایی مستقر در مناطق مرزی ایران ارتباط معنی‌دار داشت. در واقع هر چند عوامل فردی در فرسودگی شغلی با اهمیت هستند، اما عوامل سازمانی نیز نقش بسزایی در کاهش فرسودگی شغلی دارند. به عبارت دیگر بهبودی در شیوه مدیریت و قوانین و همچنین افزایش امکانات رفاهی سبب کاهش فرسودگی شغلی می شود (۱۰). در مطالعه ای که روی ۱۵۰ خلبان انجام شد، گفته شد که بهره‌وری از استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر می پذیرد و می توان از این متغیرها به عنوان شاخص-هایی در جهت پیش بینی بهره‌وری خلبانان نیروهای مسلح استفاده کرد. همچنین می توان با آموزش مهارت‌های لازم و فراهم آوردن امکانات شغلی میزان بهره‌وری افراد را افزایش داد (۲۰). Wilcox و Manning در پژوهش خود با عنوان سطح و عوامل پیشی‌بینی‌کننده فرسودگی در کارکنان نظامی بیان کردند که عوامل اثرگذار بر فرسودگی شغلی نظامیان عبارتند از: کنترل بر کار، تعهد به ارزش‌های سازمان، همبستگی میان کارکنان، اعتماد به مافوق و تصور این که مسئولان به زیردستان خود اهمیت می-دهند (۲۱). Queirós و همکاران در پژوهشی تحت عنوان

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]

فرسودگی و درگیری شغلی در بین افسران مرد ارتش پرتغال بیان کردند که فرسودگی و درگیری شغلی رابطه معکوسی با هم دارند. از طرف دیگر توان افراد به طوری معکوسی با تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و به طور مثبتی با موفقیت‌های شخصی در ارتباط است. در نهایت آنها بیان کردند که برخلاف فرسودگی پایین در بین نمونه پژوهش، افسران نظامی پرتغالی مستعد استرس شغلی هستند. به همین دلیل باید برنامه‌هایی برای حفظ سلامت شغلی این افسران فراهم آورد (۲۲).

در مطالعه حاضر نشان داده شد که در عوامل سازمانی تشویقات با کاهش فرسودگی شغلی و تنبیهات با افزایش فرسودگی شغلی بطور معنی داری مرتبط است. بنابراین توجه به تشویقات و تنبیهات در پیشگیری از فرسودگی شغلی کارکنان می‌تواند موثر باشد باتوجه به اینکه تنها عاملی که با فرسودگی شغلی در پایوران دریا مرتبط بود، همین تشویقات و تنبیهات بود. لذا می بایست فرماندهان در تنبیه و تشویق کارکنان نظامی دقت نظر بیشتری داشته باشند و تا جایی که ممکن است تنبیهات را به حداقل برسانند البته طوریکه به انضباط نظامی خدشه وارد نشود و از طرفی در هر فرصتی تشویقات را برای پرسنل نظامی داشته باشند تا بتوان فرسودگی شغلی را در پایوران نیروی دریایی کاهش داد یا به تاخیر انداخت. از سویی باید به این نکته هم توجه داشت که تشویق و قدردانی از کارهای ارزشمند، پیشگامان را به تلاش مضاعف برمی‌انگیزاند و تنبیه نیز رغبت فرد را به کاهلی می زداید. بنظر می رسد با تشکیل جلسات هم اندیشی با حضور فرماندهان نظامی، روانشناسان نظامی و دیگر متخصصین مربوطه می‌بایست در قوانین مربوط به تشویق و تنبیه نظامی تجدید نظر نمود تا افراد و سازمان های نظامی از پیامدهای تشویقات و گاهی تنبیهات، بهره‌مند شوند و فرسودگی شغلی کاهش و بهره وری نظامی افزایش یابد.

راهکارهای روانشناختی و غیرروانشناختی در تشویق و تنبیه افراد نظامی در جهت کاهش فرسودگی شغلی باید در اولویت توجه و برنامه ریزی مسئولان سازمانی قرار گیرد. چرا که اگر به کنترل، پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی توجه نشود، این پدیده اثرات زیانباری چون شیوع اختلالات روانی شامل اختلالات پارانویید، شکایات جسمانی، پرخاشگری، افسردگی و حساسیت در روابط بین فردی، ظن منفی به دیگران و تمایل کارکنان به خود آسیب زنی، خودکشی، کاهش توان و عملکرد کارکنان و کاهش کیفیت زندگی کاری خواهد داشت.

انجام هر نوع تحقیقی به ویژه تحقیقات میدانی به دلیل وجود متغیرهای خارجی و داخلی تاثیرگذار محدودیتی را برای محقق ایجاد می‌کند که غیرقابل کنترل می‌باشد. در اجرای این تحقیق عوامل و متغیرهای زیادی چون نیازها، علایق، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و دیدگاه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان، قواعد و مقررات موجود، فرهنگ حاکم بر سازمان و جامعه می توانند، تاثیر گذار باشند که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده اند. در پرسشنامه این احتمال وجود دارد که آزمودنی ها سعی کنند تا آن‌گونه که باید باشند نه آن‌گونه که هستند را در پاسخگویی به سوالات مدنظر قرار دهند و این امر نتایج تحقیق را تحت تاثیر قرار می‌دهد. جامعه آماری این پژوهش محدود به پایوران دریایی می باشد و یافته های آن الزاما قابل تعمیم به سایر سازمان ها نیست. این مطالعه یک مطالعه مقطعی است به همین علت تعیین رابطه علیتی به علت ماهیت مطالعه مشکل است که در مطالعات بعدی بهتر است به صورت طولی انجام گیرد.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان‌دهنده این بود که فرسودگی شغلی اکثر پایوران دریایی در سطح متوسط است، بنابراین بیانگر لزوم توجه بیشتر مسوولان به علل فرسودگی شغلی و رفع آن می باشد. کاهش تنبیهات و افزایش تشویقات (عوامل سازمانی) نقش بسزایی در کاهش فرسودگی شغلی دارند. به عبارت دیگر بهبودی در شیوه مدیریت می‌تواند سبب کاهش فرسودگی شغلی شود.

تشکر و قدردانی: از همه شرکت‌کنندگان حاضر در مطالعه تشکر و قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع: نویسندگان تصریح می‌نماید که هیچ‌گونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

منابع

1. Soltani A, Abedi M. The Effect of Psychological Stress of Independent Auditors on the Quality of Audit Reports. Journal of Financial Management and Accounting. 2011; 6:83-94.
2. Samadi H, Samadi H, Samadi S. The explanation of casual model for employees' job burnout in a military organization using Fuzzy-DEMATEL approach. EBNESINA- Journal of Medical. 2017; 19 (1):12-21
3. Wilcox VL. Burnout in military personnel. Military Psychiatry: Preparing in Peace for War. 2000:31-49.
4. Ballenger-Browning KK, Schmitz KJ, Rothacker JA, Hammer PS, Webb-Murphy JA, Johnson DC. Predictors of burnout among military mental health providers. Military Medicine. 2011;176(3):253-60.
5. Loef B, de Hollander EL, Boot CR, Proper KI. Physical activity of workers with and without chronic diseases. Preventive Medicine Reports. 2016; 3: 30-35.
6. Sundstrup E, Jakobsen MD, Brandt M, Jay K, Aagaard P, Andersen LL. Associations between biopsychosocial factors and chronic upper limb pain among slaughterhouse workers: cross sectional study. BMC musculoskeletal disorders. 2016;17(1):1.
7. Sayers SL, Farrow VA, Ross J, Oslin DW. Family problems among recently returned military veterans

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]

referred for a mental health evaluation. Journal of Clinical Psychiatry. 2009;70(2):163.
8. Salimi H, Azadmarzabadi E, Abedi Darzi M. Mental health and its relationship with job burnout and life satisfaction in staff at a military university. Journal Mil Med. 2013;14(4):279-84.
9. Chou HW, Tzeng WC, Chou YC, Yeh HW, Chang HA, Kao YC, Tzeng NS. Psychological morbidity, quality of life, and self-rated health in the military personnel. Neuropsychiatric disease and treatment. 2014;10:329-340.
10. Anisi J, Eskandari M, Ghorbani Z, Abdolmohammadi E. Personal and organizational factors related to job burnout in naval personnel. Journal of Behavioral Sciences. 2010; 4(3): 249-253.
11. Farsi Z, Afaghi E. The relationship between job burnout and some demographic characteristics among nurses of AJA hospitals in Tehran. Ebnesina - IRIAF Health Administration. 2016; 17(4): 25-33.
12. Abdi Masooleh F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and mental health among nurses. Tehran Univ Med J. 2007; 65(6):65-75.
13. Ziaei M, Hosseini SY, Shariati H, Khoshboo E. Association between Occupational Burnout and Quality of Life among Healthcare workers. J Saf Promot Inj Prev. 2015; 3(3):185-90.
14. Van WC. Factors influencing burnout and job stress among military nurses. Mil Med. 1997; 162 (2): 700-7
15. Shelley JJ, Wong M. Prevalence of burnout among military dentists. Mil Med. 2002; 156(991): 113-8.
16. Leiter MP, Clarck D, Durup J. Distinct Models of Burnout and Commitment among Men and Women in the Military. The Journal of Applied Behavioral Science 1994; 30(1): 63-82.
17. Varner DF, Foutch BK. Depression and burnout symptoms among Air Force family medicine providers. Journal of the American Academy of PAs. 2014; 27(5):42-6.
18. Abdelaziz Mohammad AA. Resilience, burnout, and role stress among military personnel. Middle East Current Psychiatry. 2012; 19: 123-129
19. Atashi SH, Fathi Azar A, Beyrami M, Hashemi T. Investigation of job burnout predictor variables in NAJA. Military Management. 2010 (39):195-224.
20. Rasouli Z. Investigating the relationship between job stress and burnout with productivity in pilots. Journal of Army University of Medical Sciences. 2011;10 (1): 133-137.
21. Wilcox VL, Manning FJ. The levels and predictors of burnout in army personnel. J Occup Behav. 1992;5:65-75.
22. Queirós C, Teixeira E, Marques AJ. P-1398-Burnout and engagement in Portuguese male military officers. European Psychiatry. 2012;27:1.

[Downloaded from jmarmed.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.30491/1.1.32]