

## تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور

(مقاله پژوهشی)

هادی فراست<sup>۱</sup>، حسن مومنی<sup>۲</sup>، احمد رضا طوسی<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۶/۰۳

### چکیده

فرسودگی شغلی سازه‌ای چندبعدی است که در اثر فشارهای موجود در محل کار، نوع کار و سرخوردگی در کارکنان ایجاد می‌شود و منجر به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار شغلی می‌شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد انجام شد. این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه پژوهش، کارکنان پلیس راهور خرم‌آباد در سال ۱۳۹۸ بودند؛ ۱۲۲ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. داده‌ها با کمک پرسش‌نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی جمع‌آوری شد. داده‌ها با روش‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه با مدل هم‌زمان تحلیل شدند که نشان می‌دهد با توجه به ضریب همبستگی (۰/۶۸) (۰/۴۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق بهزیستی روان‌شناختی، پیش‌بینی می‌شود، همچنین متغیرهای تسلط بر محیط ۰/۲۷، استقلال ۰/۲۵، ارتباط مثبت با دیگران ۰/۱۹، رشد شخصی ۰/۱۳، هدف‌مندی در زندگی ۰/۲۱، پذیرش خود ۰/۱۵ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد را پیش‌بینی کردند. هم‌چنین تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام در ۴ گام انجام گرفت که در گام پنجم بهزیستی روان‌شناختی، تسلط بر محیط، استقلال، ارتباط مثبت با دیگران و هدف‌مندی در زندگی در تحلیل باقی ماندند و ۰/۴۷ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد را پیش‌بینی کردند. نتایج حاکی از اهمیت متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور هستند. بنابراین برای بهبود فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور می‌توان سطح بهزیستی روان‌شناختی آنان را افزایش داد.

**کلیدواژه‌ها:** بهزیستی روان‌شناختی، فرسودگی شغلی، پلیس راهور.

۱. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، گروه مشاوره، دانشگاه اصفهان، نویسنده مسئول: a.ferasat18@yahoo.com

۲. استادیار جغرافیای سیاسی، دانشگاه علوم انتظامی امین

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ترافیک، دانشگاه علوم نظامی امین

امروزه سازمان‌ها شاهد تغییرات سریع و غیر قابل پیش‌بینی در محیط هستند. رقابت فزاینده جهانی، توسعه و گسترش فناوری اطلاعات و تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نیروی انسانی و مشتریان در قلب تغییرات قرار دارند (لیوایس، برازیل، کروگر، لوفلد و تجم<sup>۱</sup>، ۲۰۰۱). در چنین شرایطی، مدیران فرصت‌چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشترین وقت و نیروی خود را صرف شناسایی محیط داخلی و خارجی سازمان کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده کارکنان بگذارند؛ از این‌رو، امروزه مهم‌ترین منبع مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان متعهد، برانگیخت و وظیفه‌شناس هستند. تلاش برای پژوهش در حوزه مسائل شغلی کارکنان در دهه‌های اخیر به سرعت افزایش یافته است (سال<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). از جمله این سازمان‌ها یا ارگان‌ها، نیروی انتظامی است، که پلیس راهنمایی و رانندگی یا به اختصار پلیس راهور زیر مجموعه آن است. شغل پلیس یا شغل پلیس نیروی انتظامی یکی از پرطرفدارترین مشاغل است. هیجان ویژه این شغل در کنار قدرت قانونی دارندگان آن، منجر به ایجاد جذابیت‌های خاصی برای شغل پلیس شده است. هیجان شغل پلیس اگرچه برای بسیاری از جوانان جذاب است اما بیان‌گر خطرهای ویژه‌ای در ابعاد روان‌شناختی نیز هست. قرارگرفتن در معرض خطرات جانی، تهدیدهای فیزیکی و رویدادهای آسیب‌زا (مانند قتل، جنایت، کشتار، شورش و ...)، درگیری با مجرمان و جانین خطرناک و مأموریت‌های غیرمترقبه، نمونه‌هایی از این موارد است. پلیس عموماً استرس شغلی بالایی را تجربه کرده که متعاقب آن فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی عبارت است از: آسیب‌های روانی مرتبط با کار که سبب مشکلات هیجانی، کاهش موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی می‌شود. (آوا، پلامان و والتر<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰)

1. Lewis, Brazil, Krueger, Lohfeld & Tjam  
2. Sale  
3. Awa, Plaumann & Walter

فرسودگی شغلی سازه‌ای چندبعدی است که در اثر فشارهای موجود در محل کار، نوع کار و سرخوردگی در کارکنان ایجاد می‌شود. به‌طور کلی فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار افراد در مواجهه با فشار شغلی گفته می‌شود. 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. به‌همین دلیل فرسودگی شغلی در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند. نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد، بین بهزیستی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی وجود دارد (ساتچی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که بین مطالبات و خواسته‌های محیطی با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آنها تعادل وجود نداشته باشد. (نارگان، مورگسون و هافمن<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱)

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که جهت توصیف تغییرات منفی در نگرش، خلق و رفتار افراد در مواجهه با استرس‌های مربوط به کار استفاده می‌شود. رایج‌ترین تعریف فرسودگی شغلی مربوط به مازلاک<sup>۳</sup> و جکسون<sup>۴</sup> است. که آن را سندرمی روان‌شناختی متشکل از سه بعد خستگی احساسی یا هیجان<sup>۵</sup> مسخ شخصیت<sup>۶</sup> و کاهش احساس کفایت شخصی<sup>۷</sup> دانستند. علامت محوری فرسودگی، خستگی هیجانی است که یک واکنش عمومی به استرس و به صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و تخلیه منابع احساسی و هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخی منفی و سنگدلانه و بی‌تفاوتی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمات و مراقبت هستند و به نگرش منفی فرد نسبت به مددجویان اشاره دارد. این بعد از فرسودگی، برای مشاغل مرتبط با

1. Saatchi
2. Nahrgang, Morgeson & Hofmann
3. Maslack
4. Jackson
5. emotional exhaustion
6. depersonalization
7. personal accomplishment

خدمات انسانی بسیار اختصاصی است. کاهش احساس کفایت شخصی، کم‌شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار است (نووا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی پدیده‌ای است عمومی و فراگیر که از کنش متقابل و یگانه شخصیت افراد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست‌دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد مطلوب در زندگی فرد است (گریسون و آوارز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). لذا به‌نظر می‌رسد کارکنانی که داری سطوح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی هستند کمتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند. پیامدهای فرسودگی شغلی شامل غیبت از کار، مرخصی استعلاجی، نقل و انتقال شغلی و آسیب‌های جسمانی است (توپین<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۵ به نقل از حسنون و همکاران، ۱۳۹۴). از متغیرهای عمده‌ایی که بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است، بهزیستی روان‌شناختی است، بهزیستی روان‌شناختی حاصل پژوهش‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا است که بر توانمندی‌ها و داشته‌های فرد تأکید می‌کند و هدف روان‌شناسی را ارتقای سطح زندگی فرد و بالفعل کردن استعدادهايش می‌داند و به جنبه‌های مثبت زندگی بشر مانند بهزیستی و سلامتی و ... می‌پردازد. (بهداری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آباد و باباپور خیرالدین، ۱۳۹۳)

بیسون<sup>۴</sup> (۲۰۰۸) معتقد است که بهزیستی شامل عوامل مثبت است، نه فقط فقدان عوامل منفی و مفهومی نسبتاً وسیع است که به شرایط زندگی خوب و رضایت‌بخش اشاره دارد و حالتی است که با سلامتی، شادی و موفقیت توصیف می‌شود. گورل<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) معتقد است بهزیستی یعنی: توانایی مشارکت فعال در کار و تفریح، ایجاد روابط معنادار با دیگران، تجربه‌کردن هیجان‌های مثبت، گسترش حس خودمختاری و هدف زندگی و تجربه‌کردن احساسات مثبت. از نظر دینر، اویشی و

1. Neveu
2. Grayson & Alvarez
3. Toppinen
4. Basson
5. Gurel

لوکاس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) بهزیستی به معنی ارزیابی شناختی و عاطفی افراد از زندگی است؛ یعنی آنچه افراد عادی آن را شادی، صلح، شکوفاشدن و رضایت از زندگی می‌دانند. کیز، شموتکین و ریف<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) معتقدند، بهزیستی روان‌شناختی دربرگیرنده ادراک تعامل با چالش‌های وجودی زندگی است. بهزیستی روان‌شناختی، شامل چند مؤلفه مجزا است: ۱- پذیرش خود: شامل ارزیابی‌های مثبت فرد از خود و زندگی گذشته فرد؛ ۲- رشد شخصی: حس تداوم رشد و توسعه یک فرد؛ ۳- زندگی هدفمند: اعتقاد به این‌که زندگی فرد هدفمند و معنادار است؛ ۴- روابط مثبت با دیگران: داشتن روابط با کیفیت با دیگران؛ ۵- تسلط بر محیط: ظرفیت مدیریت مؤثر بر زندگی و جهان اطراف؛ ۶- خودمختاری: احساس استقلال (ریف و کیز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۵). لوتانز<sup>۴</sup> (۲۰۰۲) بر این اعتقاد است که بهزیستی روان‌شناختی در درجه اول متأثر از عوامل فردی است و در این میان بر نقش سرمایه روان‌شناختی تأکید می‌کند (به نقل از هاشمی نصرت‌آباد، باباپور خیرالدین و بهادری خسروشاهی، ۱۳۹۰). ریف و کیز (۱۹۹۵) با شواهد تجربی متعددی نشان دادند که بهزیستی روان‌شناختی، علاوه بر کاهش، اضطراب و افسردگی؛ باعث بهبود عملکرد شغلی و کیفیت مراقبت بالینی نیز می‌شود. در پژوهش دیگری نشان داد که بین فاکتورهای پیش‌بینی کننده بهزیستی روانی و فعالیت‌های اجتماعی‌روزانه و نحوه‌ی عملکرد فرد رابطه وجود دارد (به نقل از شاکرمی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقیق رحیمی کلور و کاظم‌زاده (۱۳۹۷) در ارتباط با بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان، نتایج نشان داد که بین شوق کار، وقف در کار و نمره‌ی کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد. هم‌چنین بین پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره کل بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری مشاهده شد. در

1. Dienerm, Oishi & Lucas
2. Keyes, Shmotkin & Ryff
3. Ryff & Keyes
4. Luthans

بررسی رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا) حسنوند، حسنوند و حسنوندی (۱۳۹۴) نتایج پژوهش نشان داد که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار وجود دارد. هم‌چنین بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و ابعاد مختلف توانمندسازی با ابعاد مختلف فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد؛ اما بین متغیرهای فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت با پرداخت منصفانه حقوق و بین متغیرهای رشد شخصیتی و احساس استقلال رابطه معناداری ملاحظه نشد. از سویی، ابعاد مختلف توانمندسازی و ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به‌صورت جداگانه توانستند فرسودگی شغلی را در جهت منفی پیش‌بینی کنند. بنابراین با توجه به آن‌چه که مطرح شد پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است که آیا بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد؟

### پیشینه و مبانی نظری پژوهش

در داخل و خارج از کشور تحقیقات تقریباً زیادی در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته است ولی هم‌چنان خلأ پژوهشی در این زمینه به‌شدت احساس می‌شود. فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> اولین بار در سال ۱۹۴۷ توسط سوبل<sup>۲</sup> معرفی شد. اگرچه سوبل کسی بود که اولین بار واژه فرسودگی شغلی را به‌کار برد، فریدنبرگر<sup>۳</sup> کسی بود که اولین مقاله در این زمینه را به چاپ رساند. او این نکته را بیان کرد که برخی از نشانه‌های فیزیکی و رفتاری در اشخاصی رخ داده بود که برای مدت یک سال در یک کلینیک کار کرده بودند. همانند سربازانی که نشانه‌های بیماری که گروهیان قدیمی نامیده می‌شد، را داشتند، این کارمندان نیز دچار افسردگی و خستگی روحی، عصبانیت و خشم و نسبت به همکاران خود بدبین شده بودند، انعطاف‌پذیری خود را از دست داده و در برابر هر

1. Job Burnout
2. Sobel
3. Freadenberger

تغییر و پدیده جدیدی مقاومت می‌کردند. علائم فیزیکی که با آنها گریبان بودند شامل: خستگی، سردرد و بی‌خوابی بود. بعد از آن، کارهای مشابهی در رابطه با پرستاران، پزشکان، تکنسین‌های پزشکی، کارمندان خدمات اجتماعی، معلمان، ماموران پلیس و کارمندان کارخانه تولیدی انجام گرفت (جونز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰). حسونود و همکاران (۱۳۹۴) در بررسی رابطه بین توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (ناجا)، نشان دادند که بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه منفی و معنادار و بین ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری و ابعاد مختلف توانمندسازی با ابعاد مختلف فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد؛ اما بین متغیرهای فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت با پرداخت منصفانه حقوق و بین متغیرهای رشد شخصیتی و احساس استقلال رابطه معناداری ملاحظه نمی‌شود. از سویی، ابعاد مختلف توانمندسازی و ابعاد مختلف کیفیت زندگی کاری به‌صورت جداگانه می‌توانند فرسودگی شغلی را در جهت منفی پیش‌بینی کنند. نتایج تحقیق رحیمی کلور و کاظم‌زاده در مورد بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان نشان داد بین شوق کار، وقف در کار و نمره‌ی کل اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد و بین پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره کل بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری مشاهده شد. در تحقیق موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴) نتایج نشان داد که رابطه‌ی باورهای دینی با نمره‌ی کل بهزیستی روان‌شناختی و مؤلفه‌های پذیرش، تسلط محیطی، هدفمندی و رابطه‌ی با دیگران، در افراد با فرسودگی شغلی پایین، بیش‌تر از افراد با فرسودگی شغلی بالا است. در بررسی میانجی‌گری فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی اینارگران، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند که فرسودگی شغلی با بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنادار

1. Jones

( $r^2 = 0.915$ ) دارد و سرمایه روان‌شناختی از طریق کاهش فرسودگی شغلی و بدبینی سازمانی موجب بالارفتن سطح بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران می‌شود. ادوارد و هرزلینسکی<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) دریافتند، کارکنانی که از فنون تقویت‌کننده بهزیستی روان‌شناختی استفاده می‌کنند کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. در تحقیقی دیگر که در فنلاند و در بخش شاغلان بخش خدماتی توسط آروما و لاکنویست<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) انجام گرفته بود، نتایج از این قرار بود که فرسودگی شغلی با مشکلات عضلانی در زنان و با بیماری‌های قلبی عروقی در مردان رابطه دارد. استیجر و دیک<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) نشان دادند رابطه بین رضایت از زندگی کاری با مولفه‌های بهزیستی، رشد شخصی و هدف در زندگی مثبت و معنادار است.

### فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهش حاضر در دو دسته فرضیه‌های اصلی و فرضیه‌های فرعی به‌صورت زیر طرح شده است:

**فرضیه اصلی:** بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

### فرضیه‌های فرعی

۱- تسلط بر محیط از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

۲- استقلال از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

۳- ارتباط مثبت با دیگران از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

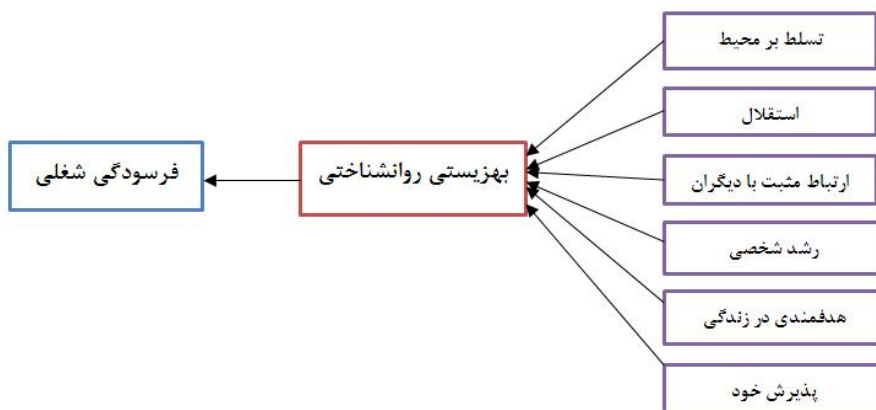
1. Edward & Herculinsky
2. Aromaa & Lonnqvist
3. Steger & Dik



۴- رشد شخصی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

۵- هدف‌مندی در زندگی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

۶- پذیرش خود از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.



شکل شماره ۱- مدل مفهومی پژوهش

منبع: ریف و کینز (۱۹۹۵)

در مدل مفهومی پژوهش مشخص شده است که تحقیق حاضر در جستجوی بررسی تاثیر بهزیستی روان‌شناختی با ابعاد آن (تسلط بر محیط، استقلال، ارتباط مثبت با دیگران، رشد شخصی، هدف‌مندی در زندگی و پذیرش خود) بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد است.

### روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی از نوع هم‌بستگی است جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد بودند که تعداد آنها ۳۳۰ نفر بود. از

این تعداد، ۱۲۹ نفر براساس جدول نمونه‌گیری کرجسی و مورگان (۱۹۹۹) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات عبارت‌انداز: الف- نسخه کوتاه (۱۸ سؤالی) مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف: این پرسش‌نامه ۶ عامل را دربر می‌گیرد. سؤال‌های ۱، ۴، ۶، عامل تسلط بر محیط؛ سؤال‌های ۹، ۱۲، ۱۸، عامل استقلال؛ سؤال‌های ۳، ۱۱، ۱۳، عامل ارتباط مثبت با دیگران؛ سؤال‌های ۷، ۱۵، ۱۷، عامل رشد شخصی؛ سؤال‌های ۵، ۱۴، ۱۶، عامل هدف‌مندی در زندگی؛ سؤال‌های ۲، ۸، ۱۰، عامل پذیرش خود را می‌سنجد. مجموع نمرات این ۶ عامل، نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی محاسبه می‌شود. این آزمون در پیوستاری ۶ درجه‌ای از «کاملاً مخالفم» تا «کاملاً موافقم» (یک تا شش) پاسخ داده می‌شود. خان‌جانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، میزان پایایی پرسش‌نامه را ۰/۷۸ اعلام کردند. ب- پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مزلاچ (۱۹۸۵): این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۵ توسط مزلاچ ساخته شده است و دارای ۲۲ سوال است که سه مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را می‌سنجد. برای مقیاس خستگی عاطفی، ۹ سوال، مسخ شخصیت، ۵ سوال و برای مقیاس عملکرد فردی، ۸ سوال در نظر گرفته شده است. در این پرسش‌نامه گزینه‌ها ما بین به‌ندرت تا همیشه طراحی شده است و به‌ترتیب نمره ۱-۵ می‌گیرد. ضریب پایایی پرسش‌نامه توسط ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲ به‌دست آمد.

### یافته‌های پژوهش

در آزمون فرضیه‌های تحقیق، برای بررسی رابطه متغیرها و تعیین اثر متغیر پیش‌بین بر متغیر ملاک، رگرسیون گام‌به‌گام محاسبه شد، که نتایج به‌ترتیب بیان فرضیه‌ها در قالب جدول شرح داده شده است.

**فرضیه اول:** بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

جدول شماره ۱- برآورد ضریب رگرسیون بهزیستی روان شناختی بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	رگرسیون	۲۰۵۵/۳۷	۱	۲۲۸۸/۳۷					
بهزیستی روان شناختی	باقی مانده	۴۸۵۲/۵۰	۱۲۱	۴۱/۱۲	۴۷/۶۵	۰/۰۰	-۰/۶۸	۰/۴۶	۴/۴۱
	مجموع	۶۹۰۷/۸۷	۱۲۲						

۱۰۱

تأثیر بهزیستی روان شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور

براساس جدول شماره ۱ با توجه به ضریب همبستگی ( $r = -0.68$ ) در تحلیل رگرسیون، ۰/۴۶ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم آباد، از طریق بهزیستی روان شناختی، پیش بینی می شود که با توجه به ( $sig = 0.00$ ) این میزان از پیش بینی، معنادار است. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تأیید و فرض صفر رد می شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان شناختی افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می یابد.

**فرضیه دوم:** تسلط بر محیط از ابعاد بهزیستی روان شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم آباد تأثیر دارد.

جدول شماره ۲- برآورد ضریب رگرسیون تسلط بر محیط بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
تسلط بر محیط	رگرسیون	۱۳۸۷/۲۵	۱	۱۳۸۷/۲۵	۷۷/۶۱	۰/۰۰	-۰/۵۲	۰/۳۷	۶/۰۵

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	باقیمانده	۶۱۶۴/۲۶	۱۲۱	۴۸/۱۶					
	مجموع	۷۵۵۱/۵۱	۱۲۲						

بر اساس جدول شماره ۲، با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r = -0.52$ )، در تحلیل رگرسیون، ۰/۲۷ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق تسلط بر محیط، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $sig = 0.00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است.

**فرضیه سوم:** استقلال از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تائید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد تسلط بر محیط افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد.

جدول شماره ۳ - برآورد ضریب رگرسیون استقلال بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
استقلال	رگرسیون	۲۱۳۲/۳۵	۱	۲۱۳۲/۱۹	۴۲۲	۰/۰۰	-۰/۵۰	۰/۳۵	۳/۵۰
	باقیمانده	۵۴۱۹/۳۵	۱۲۱	۴۲/۳۴					

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزوات	df	میانگین مجزوات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	مجموع	۷۵۵۱۷۰	۱۲۲						

براساس جدول شماره ۳ با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r = -0/50$ )، در تحلیل رگرسیون، ۰/۲۵ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق استقلال، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $sig = 0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تائید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد استقلال افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد.

**فرضیه چهارم:** ارتباط مثبت با دیگران از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

جدول شماره ۴- برآورد ضریب رگرسیون ارتباط مثبت با دیگران بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجزوات	df	میانگین مجزوات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	رگرسیون	۷۵۰/۱۴	۱	۷۵۰/۹۲					
ارتباط مثبت با دیگران	باقیمانده	۶۸۰/۱۳	۱۲۱	۵۳/۱۳	۸/۰۶	۰/۰۰	-۰/۴۴	۰/۱۹	۵/۶۶
	مجموع	۷۵۵۱۳۷	۱۲۲						

براساس جدول شماره ۴ با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r = -0/44$ )، در تحلیل رگرسیون، ۰/۱۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق

ارتباط مثبت با دیگران، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $\text{sig}=0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تائید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد ارتباط مثبت با دیگران افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد. **فرضیه پنجم:** رشد شخصی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

جدول شماره ۵- برآورد ضریب رگرسیون رشد شخصی بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
رشد شخصی	رگرسیون	۹۸۱/۱۱	۱	۹۸۱/۷۵					
	باقیمانده	۶۵۷۰/۱۴	۱۲۱	۵۱/۳۲	۱/۷	۰/۰	۰/۳۶	۰/۲	۶/۱۲
	مجموع	۷۵۵۱/۲۵	۱۲۲						

براساس جدول شماره ۵ با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r=-0/36$ )، در تحلیل رگرسیون، ۰/۱۳ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق رشد شخصی، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $\text{sig}=0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تائید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد رشد شخصی افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد. **فرضیه ششم:** هدفمندی در زندگی از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تاثیر دارد.

جدول شماره ۶. برآورد ضریب رگرسیون هدفمندی در زندگی بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	رگرسیون	۹۸۱/۴۲	۱	۹۸۱/۷۵					
هدفمندی در زندگی	باقیمانده	۶۵۷۰/۳۲	۱۲۱	۵۱/۳۲	۱۹/۱۲	۰/۰۰	-۰/۴۶	۰/۲۱	۵/۱۱
	مجموع	۷۵۵۱/۶۵	۱۲۲						

۱۰۵

تأثیر بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور

براساس جدول شماره ۶ با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r = -0.46$ )، در تحلیل رگرسیون، ۰/۲۱ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق هدفمندی در زندگی، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $\text{sig} = 0.00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است.

**فرضیه هفتم:** پذیرش خود از ابعاد بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد تأثیر دارد. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تأیید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد هدفمندی زندگی افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد.

جدول شماره ۷- برآورد ضریب رگرسیون پذیرش خود بر فرسودگی شغلی

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
هدفمندی در زندگی	رگرسیون	۱۷۲۷/۱۸	۱	۱۷۲۷/۱۹	۱۲/۲۴	۰/۰۰	۰/۳۹	۰/۱۵	۶/۲۱

متغیر	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R	R <sup>2</sup>	برآورد خطای استاندارد
	باقیمانده	۵۸۲۴/۱۷	۱۲۱	۴۵/۵۰					
	مجموع	۷۵۵۱/۳۵	۱۲۲						

براساس جدول شماره ۷ با توجه به ضریب هم‌بستگی ( $r = -0/39$ )، در تحلیل رگرسیون، ۱۵/۰ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق پذیرش خود، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $sig = 0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. بنابراین فرض خلاف (فرض محقق) تأیید و فرض صفر رد می‌شود. به این معنی که هرچه قدر نمرات بهزیستی روان‌شناختی در بُعد پذیرش خود افزایش یابد، نمرات فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور نیز کاهش می‌یابد.

### رگرسیون گام به گام

جدول ۹- خلاصه نتایج مدل رگرسیون گام به گام متغیرهای تاثیرگذار بر کارکنان پلیس

#### راهور شهر خرم‌آباد

گام	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	sig	R	R <sup>2</sup>
گام ۱ بهزیستی روان‌شناختی	رگرسیون	۲۲۸۸/۳۷	۱	۲۲۸۸/۳۷	۵۵/۶۵	۰/۰۰	۰/۵۹	۰/۳۴
	باقیمانده	۵۲۶۳/۵۰	۱۲۱	۴۱/۱۲				
	مجموع	۷۵۵۱/۸۷	۱۲۲					
گام ۲ بهزیستی روان‌شناختی و تسلط بر محیط	رگرسیون	۲۸۵۸/۵۸	۲	۱۴۲۹/۲۹	۳۸/۶۷	۰/۰۰	۰/۶۳	۰/۳۹
	باقیمانده	۴۶۹۳/۲۹	۱۲۰	۳۶/۹۵				
	مجموع	۷۵۵۱/۸۷	۱۲۲					
گام ۳ بهزیستی روان‌شناختی،	رگرسیون	۳۰۰۰/۹۵	۳	۱۰۰۰/۳۲	۲۷/۱۶	۰/۰۰	۰/۶۵	۰/۴۲
	باقیمانده	۴۵۵۰/۹۱	۱۱۹	۳۶/۱۱				



R <sup>2</sup>	R	sig	F	میانگین مجدورات	df	مجموع مجدورات	منبع تغییرات	گام
					۱۲۲	۷۵۵۱/۸۷	مجموع	تسلط بر محیط، استقلال
				۸۰۲/۴۷	۴	۳۲۰۹/۹۱	رگرسیون	گام ۴ بهزیستی
				۳۴/۷۳	۱۱۸	۴۳۴۱/۹۶	باقیمانده	روان شناختی،
۰/۴۴	۰/۶۷	۰/۰۰	۳۳/۱۰					تسلط بر محیط،
					۱۲۲	۷۵۵۱/۸۷	مجموع	استقلال و ارتباط مثبت با دیگران
				۸۰۲/۴۷	۴	۳۳۰۹/۹۱	رگرسیون	گام پنجم
				۳۴/۷۳	۱۱۷	۴۳۴۱/۹۶	باقیمانده	بهزیستی
								روان شناختی،
۰/۴۷	۰/۶۹	۰/۰۰	۱۰/۰۹					تسلط بر محیط،
					۱۲۲	۷۵۵۱/۸۷	مجموع	استقلال، ارتباط مثبت با دیگران و هدفمندی در زندگی

براساس جدول شماره ۹، تحلیل رگرسیون گام به گام در ۴ گام انجام شد که در گام پنجم، بهزیستی روان‌شناختی، تسلط بر محیط، استقلال، ارتباط مثبت با دیگران و هدفمندی در زندگی در تحلیل باقی ماندند و ۰/۴۷ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد را پیش‌بینی کردند.

### بحث و نتیجه‌گیری

هر شغلی متناسب با شرایط و ماهیت آن، از حرفه پزشکی و پرستاری گرفته تا کارمندی، پلیس، کارگری و بسیاری دیگر از مشاغل، مشکلات استرس‌های مربوط به خود را دارد که نه فقط بر سلامت روانی شخص، بلکه بر سلامت جسمی وی هم تأثیرگذار است و ممکن است به بروز بیماری‌های سایکوسوماتیک (روان‌تنی) بیانجامد و از این رو توجه به ابعاد روانی افراد، در تمامی مشاغل، بسیار مهم است. چرا که سلامت جسمانی و میزان کارایی هر فرد می‌تواند بیان‌گر بهزیستی روان‌شناختی او باشد و به

عبارت دیگر، بهزیستی روان‌شناختی نقش بسیار مهمی در مشاغل افراد ایفا می‌کند، که متأسفانه خیلی اوقات نادیده گرفته می‌شود. از این‌رو است که کارشناسان معتقدند هرگاه بهزیستی روان‌شناختی در معرض خطر باشد، زمینه فرسودگی شغلی را فراهم می‌آورد. ماموران پلیس نیز همانند دیگر پرسنل پزشکی، پرستاری و یا ماموران آتش‌نشانی و دیگر مشاغل پر استرس به جهت ماهیت کارشان ممکن است صحنه‌های دردناکی را تجربه کنند که آنها را مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی کند. فرسودگی شغلی، پیامدهای زیان‌باری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد. از مهم‌ترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست‌دادن فلسفه‌نهایی زندگی و نبود احساس هم‌دردی و اختلال‌های روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. در نتیجه این پژوهش با هدف بررسی تاثیر بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد انجام شد. نتایج نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد هم‌بستگی منفی و معنادار داشتند و متغیرهای پیش‌بین به‌طور معناداری توانستند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. بنابراین، نتایج، حاکی از اهمیت متغیرهای بهزیستی روان‌شناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور هستند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که امروزه، بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان پدیده‌ای چندبعدی که ارتباط مستقیمی با روان‌انسان‌ها دارد، توصیف می‌شود و یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر سلامت روان‌شناختی است. مطالعات مربوط به بررسی رابطه‌ی بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی، این رابطه را تأیید کرده است. امروزه پژوهش‌گران و سازمان‌ها، محیط‌های کاری و منابع مربوط به آن را برای بهبود بهزیستی و عملکرد کارکنان، بررسی‌های دقیق علمی کرده‌اند. این مسئله به این دلیل است که سازمان‌های مختلف به‌طور فزاینده‌ای درباره‌ی اهمیت و ارزش کارکنان برای دستیابی به مزایا و شرایط

رقابتی و حفظ آن آگاه شده‌اند (نیلسن و همکاران، ۲۰۱۷). از طرفی، بهزیستی کارکنان به‌طور یکسانی برای کارکنان، سازمان‌ها و جوامع مفید و با ارزش است، بدین ترتیب، پژوهش‌گران مختلف با شناسایی عوامل مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی کارکنان، درصدد ارتقای این شاخص در محیط‌های کاری‌اند (جارج، ۲۰۱۷). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر تسلط بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۲۷٪ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق تسلط بر محیط، پیش‌بینی می‌شود، تسلط بر محیط به معنی توانایی فرد برای مدیریت زندگی است؛ با این توصیف، فردی که حس تسلط بر محیط دارد، می‌تواند در جنبه‌های مختلف محیط مداخله کند، تغییر دهد و ارتقا بخشد (کیس<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر استقلال بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۲۵٪ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق استقلال، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $sig=0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر ارتباط مثبت با دیگران بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۱۹٪ درصد از واریانس فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق ارتباط مثبت با دیگران، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $sig=0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. روابط مثبت با دیگران برای بهزیستی فرد مهم بوده و موجب می‌شود شادکامی و

عملکرد بهتر در فرد افزایش یابد. هم‌چنین روابط مثبت با دیگران پیش‌بینی‌کننده رضایت از زندگی است (دینرو، ۲۰۰۸). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر رشد شخصی بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۰/۱۳ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق رشد شخصی، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به  $(sig=0/00)$  این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. رشد شخصی، یعنی این‌که افراد برای رسیدن به سطوح بالای عملکرد روانی باید به‌صورت پیوسته در جنبه‌های متفاوتی از زندگی رشد کنند (ریف، ۱۹۸۹). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر هدف‌مندی در زندگی بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۰/۲۱ درصد از فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق هدف‌مندی در زندگی، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به  $(sig=0/00)$  این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. داشتن درک روشنی از هدف در زندگی، احساس جهت‌یابی و هدف‌مندی پایه‌به‌زیستی روان‌شناختی به‌شمار می‌رود. این مقیاس نیز به کمک ویژگی‌هایی مانند احساس هدف‌مندی و جهت‌یابی در زندگی و تجربه احساس معنادار زندگی گذشته و حال مشخص می‌شود (ریف، ۱۹۸۹). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود. در بررسی تاثیر پذیرش خود بر فرسودگی شغلی، نتایج نشان داد که ۰/۱۵ درصد از واریانس فرسودگی شغلی

کارکنان پلیس راهور شهر خرم‌آباد، از طریق پذیرش خود، پیش‌بینی می‌شود که با توجه به ( $\text{sig}=0/00$ ) این میزان از پیش‌بینی، معنادار است. افراد با بهزیستی بالا هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از حوادث و وقایع پیرامون خود ارزیابی مثبتی دارند، در حالی که افراد با احساس بهزیستی پایین، حوادث و وقایع زندگی‌شان را نامطلوب ارزیابی کرده، بیشتر هیجانات منفی نظیر اضطراب، افسردگی و خشم را تجربه می‌کنند (دینر، سان، لوکاس و اسمیت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹). این نتایج با نتایج تحقیق حسونود و همکاران (۱۳۹۴)، موسوی مقدم و همکاران (۱۳۹۴)، ایزدی و همکاران (۱۳۹۶)، ادوارد و هرزلینسکی (۲۰۰۷)، آروما و لاکنویست (۲۰۰۶) و استیجر و دیک (۲۰۱۰) هم‌خوان بود.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست آمده از پژوهش مبنی بر این که بهزیستی روان‌شناختی بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور تأثیر دارد، پیشنهاد می‌شود: ۱- به‌منظور بهبود فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور می‌توان اقدام به طراحی برنامه‌های آموزشی ارتقای بهزیستی روان‌شناختی به‌خصوص از طریق آموزش استقلال و ارتباط مثبت با دیگران کرد؛ ۲- با توجه به یافته‌های پژوهش درخصوص تأثیر بهزیستی روان‌شناختی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی، تصویب سازوکارهای اجرایی لازم جهت افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور در سطح شهر خرم‌آباد الزامی است؛ ۳- با توجه به یافته‌های پژوهش، افزایش کارایی نهادهای مجری قانون و حفظ نظم مانند پلیس علاوه بر این که امنیت اجتماعی را ارتقا می‌دهد، با برنامه‌های فرهنگی در زمینه پیشگیری از جرائم رانندگی، هزینه‌های اجتماعی ناشی از درمان و کیفر را کاهش می‌دهد، که هم‌سو با آن سطوح فرسودگی شغلی در بین کارکنان آنان به میزان خیلی زیادی کاهش یابد؛ ۴- در دسترس بودن پلیس و حضور به موقع و سریع در مواقع نیاز و اضطرار و هم‌چنین برخورد قاطعانه با متخلفان نظم و

1. Diener, Sun, Lucas & Smith

امنیت ترافیک شهروندی برای بالابردن بهزیستی روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان پلیس راهور امری ضروری است.

### محدودیت‌های تحقیق

ویژگی‌های نمونه مورد مطالعه از قبیل: سن، جنس، سواد و شاغل بودن؛ گستره تحقیق؛ ابزار و متغیرهای پژوهش.

### منابع

- بهادری خسروشاهی، ج؛ هاشمی نصرت‌آباد، ت؛ باباپورخیرالدین، ج. (۱۳۹۳). رابطه سرمایه اجتماعی با بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان دانشگاه تبریز. دوفصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، ش ۶، ۵۴-۴۴.
- حسنوند، باقر؛ حسنوند، باقر و حسنوندی، صبا. (۱۳۹۴). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با توانمندسازی و کیفیت زندگی کاری در پلیس، فصلنامه توسعه مدیریت منابع نیروی انسانی و پشتیبانی، شماره ۳۸، ۱۰۳-۱۲۶.
- رحیمی کلور، حسین؛ کاظم‌زاده، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان، فصلنامه روان‌شناسی مدرسه، ۷(۴)، ۷۱-۸۲.
- شاکرمی، م؛ داورنیا، ر؛ زهراکار، ک. (۱۳۹۳). عوامل پیش‌بین بهزیستی روان‌شناختی در دانشجویان. مجله دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، ۳(۲۱)، ۴۸۱-۴۶۸.
- موسوی مقدم، سید رحمت‌الله؛ داوری‌فرد، فروزان؛ ویسی، ناهید؛ توان، حامد؛ صادق خانی، اسدالله. (۱۳۹۴). مقایسه‌ی رابطه‌ی باورهای دینی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی بالا و پایین، مجله پژوهش در دین و سلامت، ۲(۱۱)، ۲۱-۳۶.
- ایزدی، بهنوش؛ جمالی قمی، علی؛ غریبی، مجتبی. (۱۳۹۶). میانجی‌گری فرسودگی شغلی و بدینی سازمانی در رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی ایثارگران، فصلنامه طب جانباز، ۲(۹)، ۸۵-۹۰.

- Aromaa, A.; Lonnqvist, J. (2006). The association between burnout and physical illness in the general population-results from the Finnish Health 2000 Study. *Journal of Psychosis Research*; 61: 59-66.
- Awa, Wendy L.; Plaumann, Martina; Walter, Ulla. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education and Counseling* 78, 184-190.
- Basson, N. (2008). The influence of psychological Factors on the subjective well-being of adolescents. Doctoral dissertation, University of the Free State.
- Diener, E. E.; Sun, M.; Lucas, R.E.; Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E.; Oishi, S.; Lucas, R.E. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403-425.
- Edward, K.L.; Hercelinsky, J.G. (2007). Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors. *British Journal of Nursing* (16): 240-246.
- Jones, F.D. (2000). *Military Psychiatry: Preparing in Peace for War*. Washington: Government Printing Office.
- Grayson, L.; Alvarez, K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24: 1349- 1363.
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19.
- Gurel, N. (2009). Effects of thinking styles and gender on psychological well-being [dissertation]. Diunduh pada, 12, 1-70.
- Keyes, C.L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43, 208-221.
- Keyes, C.L.M.; Shmotkin, D.; Ryff, C.D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022.
- Lewis, D.; Brazil, K.; Krueger, P.; Lohfeld, L.; Tjam, E. (2001). Extrinsic and Intrinsic determinants of quality of work life. *International Journal of health care quality assurance*: 14(3).

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational Behavior. *Journal of organizational behavior*, 23(6), 695-706.
- Nahrgang, J.D.; Morgeson, F.P.; Hofmann, D.A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. *The Journal of applied psychology*; 96(1): 71-94.
- Neveu, J.P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior* 28(1): 21-42.
- Nielsen, K.; Nielsen, M.B.; Ogbonnaya, C.; Kansala, M.; Saari, E.; Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101-120.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Ryff, C.D.; Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
- Sale, Joanna E.M. (2008). Oncology employees valued patient-oriented research over quality of work-life research: a qualitative study. *Journal of Clinical Epidemiology* 61, 471-474.
- Steger, M.F.; Dik, B.J. (2010). Work as meaning. In Linley, P.A.; Harrington, S.; Page, N. (Eds.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford, UK: Oxford University Press. 131-142.
- Saatchi, M. (2016). *Mental health in the workplace (with emphasis on stress and burnout)*. Tehran: Virayesh Publication.
- Toppinen-Tanner, S.; Ojajarvi, A.; Vaananen, A.; Kalimo, R.; Jappinen, P. (2005). Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absence and their diagnosed causes. *J Behav Med*; 31: 18-27.