عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران

سمیه شاهمرادی[1]، عاطفه معافی مدنی[2]

۱-دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران و نویسنده مسئول. ۲-دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله
مروری

تاریخچه مقاله
دریافت : ۹۷/۶/۱۰
پذیرش : ۹۷/۸/۳۰

کلید واژگان
فرسودگی شغلی، نظامیان، مشاغل نظامی، فرا تحلیل.

نویسنده مسئول
Email:
s.shaahmoradii@ut.ac.ir

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی یکی از مهم‌ترین مباحثی است که طی سال‌های اخیر موردتوجه پژوهشگران قرارگرفته است. با توجه به اهمیت انکارناپذیر مشاغل نظامی در هر کشور، هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در ایران بود.

روش کار: جامعه آماری شامل کلیه مقالات منتشرشده در ایران در بازه سال‌های ۱۳۸۱ تا ۱۳۹۶ پیرامون این موضوع بود که پس از پایش‌های مختلف، نهایتاً ۸ پژوهش با جمعیت کلی ۹۸۳ نفر وارد عملیات فرا تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که عوامل فعالیت بدنی ناکافی، استرس شغلی، استفاده از نمادهای نظامی، سبک رهبری تبادلی، سبک رهبری تحولی، اضطراب، افسردگی، افکار پارانویید و شکایات جسمانی در بروز فرسودگی شغلی نقش مؤثری دارند و عوامل فعالیت بدنی کافی، تعهدات فردی، وجود اعتماد سازمانی، شرایط مثبت محیط کار، جوسازمانی مطلوب، پایبندی به اخلاق، فرهنگ‌سازمانی مطلوب و سبک رهبری عدم مداخله‌گر ازجمله متغیرهایی هستند که با فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارند و حضور هرکدام از آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری در عدم ابتلای افراد به فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی شود.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش حاضر متغیرهای مؤثر در فرسودگی شغلی نظامیان را که آمیخته‌ای از متغیرهای درون فردی و میان فردی است مورد تأکید قرارداد. تبیین مهم در این زمینه درهم‌تنیده بودن و یک‌سویه نبودن تأثیر عوامل مذکور در فرسودگی شغلی است، به‌طوری‌که هم متغیرهای منفی مذکور ممکن است باعث بروز فرسودگی شغلی شود و هم فرسودگی شغلی ممکن است باعث تشدید متغیرهای منفی شوند.

مقدمه

محیط بشر شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر یک در وضعیت سلامتی بشر نقش مهمی ایفا می‌کنند. یکی از عوامل تأثیرگذار بر شرایط روانی و جسمانی انسان محیط شغلی وی است. قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می‌شود. یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان را به خود معطوف داشته نشانه‌ها، علل و پیامدهای فرسودگی شغلی است. معمولاً فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید و موجب کاهش کیفیت خدمات و فعالیت‌های کارکنان می‌شود(۱). فرسودگی شغلی، که یکی از پدیده‌های رایج در قرن اخیر است، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند ازجمله تعویض مکرر شغل و محل کار، افزایش درخواست نقل و انتقالات، غیبت‌ها و مرخصی‌های پی‌درپی، افت کمیت و کیفیت کار، کاهش سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمت ارائه‌شده به ارباب رجوع، افزایش اضطراب، تحریک‌پذیری عصبی، کاهش عزت‌نفس، رکود و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری و... (۲).

استفاده‌ی فنی و تخصصی از واژه‌ی تحلیل رفتگی شغلی و فرسودگی شغلی[1] در اصل به فریدنبرگر، کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر درآورد، برمی‌گردد. هرچند مسلش و پاینز هم در توسعه‌ی مفهوم فرسودگی شغلی نقش مؤثری داشتند. تا حدود سی سال پیش برای کسانی که به این سندرم مبتلا شده بودند، تشخیص افسردگی داده می‌شد، لیکن اخیراً به‌عنوان مشکلی مجزا شناخته‌شده و برای رفع آن روش‌های اختصاصی و مجزایی توصیف گردید (۳).

در اواسط دهۀ ۱۹۷۰ این واژه جدی‌تر مطرح شد و پس از انتشار مقالاتی در این زمینه، در سال ۱۹۷۸ سازمان بهداشت جهانی اعلام کرد که نیمی از کارمندان دچار فرسودگی شغلی هستند(۴). تا سال ۱۹۸۰ فرسودگی شغلی منحصراً در آمریکا مطالعه می‌شد ولی به‌تدریج توجه کشورهای دیگر به خصوص

۱– Job burnout

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

کشورهای انگلیسی‌زبان مثل کانادا و انگلیس نیز به این پدیده جلب شد. سپس مقالات و کتاب‌ها به زبان‌های دیگر ترجمه شد و در نیمه‌ی دوم سال ۱۹۸۰ ابزارهای پژوهش به‌ویژه پرسشنامه مسلش به زبان‌های فرانسوی، آلمانی، هندی، ایتالیایی، سوئدی، اسپانیایی و عربی ترجمه شد و مطالعات بین فرهنگی آغاز شد.

مطالعات متعدد حاکی از شیوع بالای فرسودگی شغلی در بین صاحبان مشاغل مختلف است. حقوقدانان، افراد شاغل در خدمات درمانی، نظامیان (به‌ویژه در شرایط آماده‌باش)، مدیران و کسانی که تعداد ساعات کاری طولانی دارند ازجمله افرادی هستند که در معرض احتمال ابتلای بیشتر به فرسودگی شغلی قرار دارند. برخی از پژوهشگران به بررسی سهم متغیرهای درون فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در بروز فرسودگی شغلی پرداخته‌اند. به‌عنوان‌مثال، بیکر[1] و همکاران(۵) در تحقیق خود نشان دادند که صفاتی مانند اعتمادبه‌نفس و خوش‌بینی در کاهش احتمال فرسودگی شغلی و صفاتی مانند عزت‌نفس پایین و منبع کنترل بیرونی در افزایش احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی نقش دارند.

تحقیقات بسیاری نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی علاوه بر عملکرد شغلی، سایر ابعاد زندگی، مانند سلامت روانی و جسمانی را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌عنوان‌مثال بررسی جامع سالواگیونی[2] و همکاران(۶) پیامدهای فرسودگی شغلی را تحت عنوان عواقب جسمانی مانند دیابت نوع ۲، بیماری‌های قلبی عروقی، هیپوکلسترولمی، درد اسکلتی و عضلانی، تغییر در تجربه درد، خستگی طولانی‌مدت، سردرد، مشکلات دستگاه گوارش، مشکلات تنفسی، آسیب‌های شدید و مرگ‌ومیر زیر سن ۴۵ سالگی و اثرات روانی مانند بی‌خوابی، علائم افسردگی، استفاده از داروهای روان‌گردان و ضدافسردگی، کاهش رضایت شغلی، غیبت مکرر از محیط کار، درخواست بازنشستگی و خواسته‌های شغلی متغیر معرفی کردند. فرسودگی شغلی نقش مؤثری در کاهش رضایت شغلی و قصد ترک شغل ایفا می‌کند(۷).

شاخص‌ها و نشانه‌های فرسودگی شغلی عبارت‌اند از:

الف) شاخص‌های هیجانی: بی‌علاقه شدن نسبت به شغل خود، افسردگی، احساس درماندگی و ناتوانی، احساس مورد تائید و تشویق قرار نگرفتن، احساس جدایی از دیگران و بیگانگی، احساس بی‌تفاوتی، ملامت و بیزاری.

ب) شاخص‌های نگرشی: بدبینی، بی‌اعتمادی نسبت به مدیریت سازمان و محل کار خود، گله‌مندی و بدگمانی.

ج) شاخص‌های رفتاری: تخریب‌پذیر و پرخاشگر بودن، کناره‌جویی از دیگران، کاهش توانایی برای انجام دادن وظایف شغلی، محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی و افزایش مشکلات با مسئولان، رؤسا و همکاران و خانواده.

د) شاخص‌های روان‌شناختی: احساس خستگی، ابتلا به دردهای عضلانی، سردرد، اختلال در خوابیدن، اختلال گوارشی و سرماخوردگی‌های مکرر.

هـ) شاخص‌های سازمانی: کاهش رسیدگی به خواسته‌های ارباب‌رجوع، تنزل ابعاد اخلاقی و معنوی، افزایش تعداد موارد نقض قواعد و قوانین محیط کار، غیبت از کار، ترک شغل و سوانح و حوادث در کار(۲).

فرسودگی شغلی از عوامل مختلف فردی (مانند کمبود اعتمادبه‌نفس، تعارضات زناشویی، ویژگی‌های شخصیتی)، بین فردی (مانند ارباب‌رجوع‌های مشکل‌ساز، عدم دریافت پاداش مثبت متناسب با حجم کار و بی‌اعتمادی به مدیر) و سازمانی (مانند درآمد پایین، وجود کنترل بیش‌ازحد در محیط، انجام کارهای یکنواخت و انعطاف‌ناپذیری قوانین) حاصل می‌شود(۴).

پژوهش‌های متعددی بالا بودن میزان اضطراب و استرس در نیروهای مسلح و نظامی را تأیید می‌کند. کارکنان مشاغل نظامی با قرار گرفتن در محیط-های نظامی لزوماً می‌بایست یک سری از رفتارهای خود را نادیده بگیرند. ازاین‌رو نخستین منبع تعارض، با منع رفتارهای فردی در آن‌ها بروز می‌کند و در صورت مواجهۀ نادرست، موجب فشارهای روانی مختلف می‌شود (۸).

طبق پژوهش‌های موجود، نه‌تنها افرادی که به مشاغل نظامی اشتغال دارند بلکه سایر افراد مرتبط با محیط‌های نظامی نیز در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند. به‌عنوان‌مثال، میزان فرسودگی شغلی در پرستاران نظامی در مطالعات مختلف نسبت به سایر پرستاران بالاتر گزارش‌شده است که نشان می‌دهد پرستاران نظامی نسبت به سایر پرستاران، جزء گروه‌های در معرض خطر بالای فرسودگی شغلی قرار دارند که این را می‌توان به انعطاف‌پذیری کمتر محیط‌های نظامی و ماهیت طاقت‌فرسای آن نسبت داد(۹).

با توجه به اهمیت مفهوم فرسودگی شغلی و نیز با توجه به اینکه نیروهای مسلح هر کشوری همواره یکی از شاخص‌های مهم قدرت و توانمندی آن کشور محسوب می‌شود و وجود نیروهای مسلح قدرتمند در همه نظام‌های سیاسی دنیا، از گذشته تاکنون، از اهمیت و ضرورت فراوانی برخوردار بوده است، در بسیاری از کشورها پژوهشگران پژوهش‌ها و طرح‌های تحقیقاتی گوناگون سعی در شناسایی عوامل مرتبط با سلامت روان و بهره‌وری بهتر کارکنان نیروهای مسلح خود دارند. ازاین رو با توجه به اهمیت بهداشت روانی در محیط‌های شغلی و نیز با توجه به شیوع فرسودگی شغلی و تأثیر آن در عملکرد کارکنان و میزان بهره‌وری سازمانی، پژوهش حاضر در پی بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی نظامیان شاغل در نیروهای مسلح ایران است.

۱-Bakker
۲-Salvagioni

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

روش کار

در این پژوهش از مرور نظام‌مند جهت استخراج منابع مناسب برای ارزیابی پژوهش‌ها و از فرا تحلیل به‌عنوان یک فن آماری جهت تعیین، جمع‌آوری، ترکیب و خلاصه کردن یافته‌های پژوهشی مرتبط با فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی استفاده‌شده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مقالات چاپ‌شده و پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی در سال‌های ۱۳۸۱ الی ۱۳۹۶ بود. برای جمع‌آوری داده‌ها و پژوهش‌های مرتبط، منابع موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی گوگل اسکولار، مگ‌ایران ، نورمگز و سامانه اطلاع‌رسانی جهاد دانشگاهی با کلیدواژه‌های «فرسودگی شغلی»، «نیروهای مسلح»، «نظامی» و «مشاغل نظامی» پایش گردیده‌اند. سرانجام از میان پژوهش‌های استخراج شده، هشت پژوهش که ازلحاظ روش‌شناسی شرایط لازم را اخذ کرده و پرسش‌های علمی سرراست و آزمون‌های آماری صحیح انتخاب کرده بودند، برای انجام فرا تحلیل انتخاب شدند.

یافته‌ها

جدول زیر خلاصه‌ای از پژوهش‌های انتخاب‌شده جهت انجام فرا تحلیل را نشان می‌دهد:

جدول ۱: خلاصه‌ای از پژوهش‌های انتخاب‌شده

	نام نویسنده اول	سال انتشار	حجم نمونه	عنوان پژوهش
۱	آتشی	۱۳۸۹	۳۰۰	بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در کارکنان پایور آجا
۲	شاه حسینی	۱۳۹۶	۱۰۰	مقایسه فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان نظامی با و بدون فعالیت بدنی
۳	رسولی	۱۳۹۱	۱۵۰	بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان
۴	یاسایی	۱۳۸۱	۳۵	استرس در خلبانان نظامی: بررسی شیوع علائم اختلالات روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در خلبانان
۵	حیدری	۱۳۹۳	۱۵۰	بررسی رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی در کارکنان کادر مشغول به خدمت ارتش
۶	صمدی	۱۳۹۶	۱۵	تبیین الگوی علّی فرسودگی شغلی کارکنان بامطالعه‌ای در یک سازمان نظامی با رویکرد دیمتل فازی
۷	رضایی	۱۳۹۴	۱۰۰	تأثیر استفاده از نمادها و نشانه‌های نظامی بر فرسودگی شغلی نظامیان
۸	همت پناه	۱۳۹۶	۱۳۳	رابطه سبک‌های رهبری با تنش شغلی، رفتارهای انحرافی سازمانی و فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی

آتشی و همکاران(۱۰) در پژوهشی به بررسی عوامل پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی در بین کارکنان آجا پرداخته و به این نتیجه رسیدند که بین فرسودگی شغلی کارکنان پایور آجا و جوسازمانی، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغلی و تعهدات فردی آن‌ها رابطه‌ی منفی معنادار وجود دارد یعنی به دنبال بهبود جوسازمانی، شرایط محیط کار، ویژگی‌های شغلی و تعهدات فردی کارکنان، فرسودگی شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد و بالعکس. همچنین در پژوهش حیدری(۱۱) رابطه معکوس بین هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی کارکنان کادر مشغول به خدمت ارتش به دست آمد.

شاه‌حسینی و واعظ موسوی (۱۲) در تحقیق خود دریکی از مراکز نظامی تهران به بررسی فرسودگی شغلی کارکنان نظامی بدون فعالیت بدنی و کارکنانی که فعالیت بدنی داشتند پرداخته و به این نتیجه رسیدند که نمره‌ی فرسودگی شغلی کارکنان بدون فعالیت بدنی نسبت به کارکنان دارای فعالیت بدنی تفاوت معناداری دارد و فعالیت بدنی ظرفیت کارکنان را جهت مقابله با فرسودگی شغلی افزایش می‌دهد. همچنین رسولی در پژوهش خود در سال ۱۳۹۰ رابطه‌ی میزان بهره‌وری خلبانان نیروهای مسلح و استرس و فرسودگی شغلی آن‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت که در آن مشخص شد که بهره‌وری آن‌ها متغیری است که از استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر می‌پذیرد و می‌توان از این متغیرها به‌عنوان شاخص‌هایی در جهت پیش‌بینی بهره‌وری خلبانان نیروهای مسلح استفاده کرد(۱۳). یاسایی، احمدی و کولیوند(۱۴) نیز در پژوهش مشابهی گزارش کردند که ین

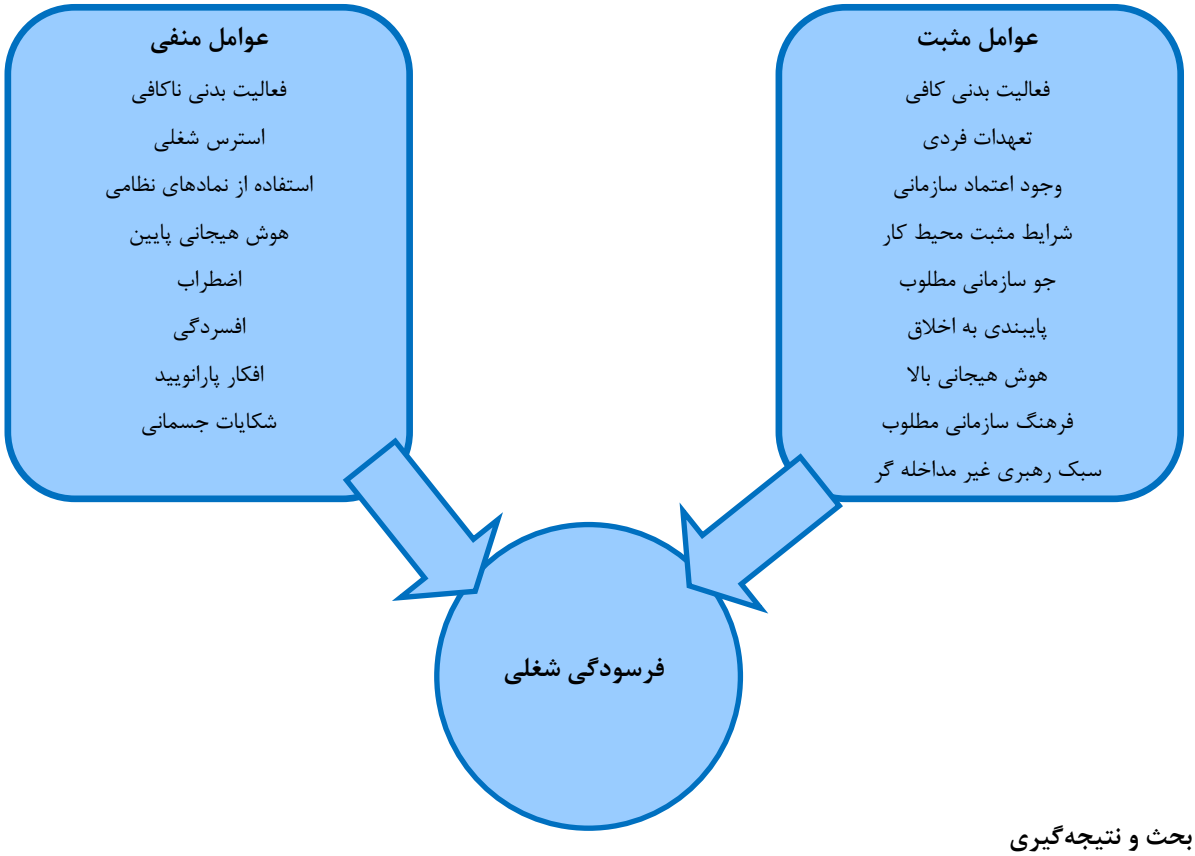
[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

فرسودگی شغلی و میزان علائم اختلالات روان شناختی در خلبانان نظامی رابطه معنی‌داری وجود دارد. طبق یافته‌های پژوهش مذکور، همبستگی بین فرسودگی شغلی خلبانان نظامی و اختلالات پارانویید، شکایات جسمانی، اضطراب و افسردگی آن‌ها بیش از سایر اختلالات بود.

صمدی و همکاران(۱۵) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که اعتماد سازمانی، فرهنگ‌سازمانی و اخلاق اسلامی ازجمله عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان در محیط‌های نظامی است و هرچه اعتماد سازمانی، فرهنگ‌سازمانی و اخلاق اسلامی در فضای شغلی نظامیان کمتر شود فرسودگی شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. همت پناه و فارسی(۱۶) نیز در پژوهش خود به بررسی عامل مهمی که در فرسودگی نقش دارد، یعنی فاکتور سبک رهبری در محیط شغلی، پرداخته‌اند. آن‌ها این نتیجه رسیدند که سبک رهبری غیر مداخله‌گر با فرسودگی شغلی رابطه معکوس دارد. رضایی و برزگر در سال ۱۳۹۴ با بررسی ۱۰۰ نفر از نظامیان به بررسی تأثیر استفاده از نمادهای نظامی بر فرسودگی شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که میانگین فرسودگی شغلی نظامیان که از علائم و نشانه‌های نظامی استفاده می‌کردند به‌طور معناداری بیشتر از میانگین نمرات نظامیان بود که از علائم و نشانه‌های نظامی استفاده نمی‌کردند(۱۷).

نمودار ۱ عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی نظامیان در ایران را نشان می‌دهد. این عوامل با توجه به نوع ارتباطی که با فرسودگی شغلی دارند به دودسته تقسیم شده‌اند: عوامل مثبت و عوامل منفی. "عوامل مثبت" شامل عواملی است که مانع بروز فرسودگی شغلی در نظامیان می‌شود و "عوامل منفی" عبارت است از عواملی که منجر به بروز فرسودگی شغلی در نظامیان می‌شود.

نمودار۱: عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی نظامیان در ایران



بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در مشاغل نظامی ایران انجام شد و با استفاده از روش فرا تحلیل به جمع‌بندی و تحلیل نتایج هشت پژوهشِ صورت گرفته در این زمینه پرداخته شد. نتایج نشان داد که عوامل فعالیت بدنی ناکافی، استرس شغلی، استفاده از نمادهای نظامی، هوش هیجانی پایین، اضطراب، افسردگی، افکار پارانویید و شکایات جسمانی در بروز فرسودگی شغلی نقش مؤثری دارند و عوامل فعالیت بدنی کافی، تعهدات فردی، وجود اعتماد سازمانی، شرایط مثبت محیط کار، جوسازمانی مطلوب، هوش هیجانی بالا، پایبندی به اخلاق، فرهنگ‌سازمانی مطلوب و سبک رهبری عدم مداخله‌گر ازجمله متغیرهایی هستند که با فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی رابطه معکوس دارند و حضور هرکدام از آن‌ها می‌تواند نقش مؤثری در عدم ابتلای افراد به فرسودگی شغلی در محیط‌های نظامی شود.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

نتایج فوق از چند بعد قابل تبیین است. می‌توان گفت تحرک و فعالیت بدنی به دلیل تعدیل شرایط فیزیولوژیکی افراد، یکی از مهم‌ترین عواملی است که در شادابی و دور شدن افراد از احساس یکنواختی و کسالت نقش بسزایی دارد و ازآنجاکه یکی از محوری‌ترین ویژگی‌های یک فرد مبتلابه فرسودگی شغلی، احساس کسالت و خستگی روانی است، احتمال ابتلای افرادی که فعالیت بدنی بالایی دارند به فرسودگی شغلی در مقایسه با سایر افراد کمتر است. به همین دلیل احتمال شکایات جسمانی در افراد مبتلابه فرسودگی شغلی بیشتر است.

همچنین، «استرس شغلی» یکی از مهم‌ترین عواملی است باعث تحلیل رفتن و کاهش انرژی شخص می‌شود و وجود استرس در محیط شغلی و یا ماهیت ذاتی پراسترس برخی از مشاغل باعث می‌شود که افراد برای مقابله با استرس‌ها، از توانمندی‌ها و ذخایر روان‌شناختی خود استفاده کرده و نیروهای جسمی و روانی خود را جهت مبارزه با آن استرس‌ها بسیج کنند. اما حتی اگر یک فرد به دلایلی مانند سبک تربیتی والدین، یادگیری محیطی و حتی برخورداری از صفات وراثتی مؤثر در مقابله با استرس بتواند با استرس‌های شغلی به نحو مؤثری مبارزه کند و خود را با شرایط پراسترس محیط شغلی خود انطباق دهد، بازهم پس از مدتی به دلیل تحلیل رفتن نیروهایش به احساس خستگی و فرسودگی سوق می‌یابد.

در مورد یکی دیگر از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی نظامیان، یعنی استفاده از نمادهای نظامی، می‌توان گفت استفاده از نمادهای نظامی فضای ساختارمند محیط را بیشتر کرده و به احساس در چهارچوب بودن افراد دامن می‌زند. همان‌طور که پیش‌تر ذکر شد وجود محیط انعطاف‌ناپذیر یکی از علل و عوامل مؤثر در بروز فرسودگی شغلی است و استفاده از نمادهای نظامی احتمال تقویت این عامل را در محیط شغلی افزایش می‌دهد و استفاده از نمادهای یکسان در محیط‌های شغلی، هرچند ممکن است فوایدی مانند نظم و احساس تعلق کارکنان به یک شغل را در پی داشته باشد، اما درعین‌حال ممکن است ناخودآگاه تداعی‌کنندهٔ فضای خشک و انعطاف‌ناپذیر محیط شغلی در ذهن بسیاری از افراد باشد.

همچنین سبک رهبری در همهٔ مشاغل ازجمله در مشاغل نظامی همواره یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در چگونگی عملکرد کارکنان شاغل در محیط‌های شغلی است. سبک رهبری غیر مداخله‌گر کمترین فرسودگی شغلی در نظامیان را در پی دارد، یعنی سبکی که در آن، مدیرِ یک مجموعه از اِعمال مدیریت مستقیم اجتناب کرده و با زیردستان خود کمترین مراوده را دارد. تبیین قابل‌توجه در این زمینه این است که افراد شاغل در محیط‌های نظامی که دارای محیط‌هایی ساختارمند و در بسیاری از موارد، فاقد اختیار عمل هستند، سبک رهبری غیر مداخله‌گر را بیشتر می‌پذیرند و درواقع این عامل، یک عامل متعادل‌کننده برای آن‌ها است.

متغیر مهم دیگری که در فرسودگی شغلی نظامیان نقش دارد، فقدان هوش هیجانی کافی است. ازآنجاکه هوش هیجانی یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر در روابط میان فردی است و ازآنجاکه روابط میان فردی رضایت‌بخش نقش مهمی در رضایت فرد از سایر ابعاد زندگی(مانند رضایت زناشویی و رضایت شغلی) دارد، می‌تواند در پیشگیری از ابتلا به مشکلات متعدد مانند افسردگی، اضطراب و فرسودگی شغلی نقش بسزایی ایفا کند، زیرا هوش هیجانی دربرگیرندهٔ مؤلفه‌هایی مانند قدرت همدلی بالا، آگاهی از هیجانات منفی خود و مدیریت آن‌ها، آگاهی از هیجانات و نیازهای دیگران، قدرت سازگاری و انعطاف‌پذیری و خلاقیت در حل مسائل است. ناگفته پیداست که مجهز بودن فرد به مؤلفه‌های مذکور می‌تواند وی را در روابط میان فردی در محیط شغلی بسیار موفق و توانمند سازد. به‌عنوان‌مثال، آگاهی و اشراف بر هیجانات منفی خود مانع بروز تنش‌های میان فردی و فوران خشم در محیط شغلی می‌شود و درنتیجه، تعاملات مثبت بیشتری بین فرد با همکارانش برقرار می‌شود و فرد در برابر فرسودگی شغلی، ایمن‌تر شده و احتمال ابتلای او به فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد.

متغیرهای دیگری که حضور معنادار در بروز فرسودگی شغلی دارند عبارت‌اند از اضطراب، افسردگی و افکار پارانوییدی. نکته‌ی قابل‌تأمل در تبیین این یافته‌ها این است که در تبیین اکثر پدیده‌ها در علوم انسانی، به دو روی سکه باید توجه داشت: به‌عنوان‌مثال هم فرسودگی شغلی می‌تواند منجر به بروز افسردگی، اضطراب و افکار پارانوییدی در فرد شود و هم ابتلای فرد به این اختلالات می‌تواند زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی در وی شوند و نمی‌توان هیچ‌گونه قطعیتی درباره وجود رابطهٔ خطی یک‌سویه بین متغیرها فرض کرد. به‌عبارت‌دیگر، ممکن است افسردگی، اضطراب و یا افکار پارانوییدی در زندگی برخی از افراد ناشی از سایر مشکلات زندگی آن‌ها باشد و باعث تضعیف عملکرد شغلی و بروز فرسودگی شغلی در آن‌ها شود. ولی این مسئله در مورد برخی دیگر از افراد مصداق نداشته و فرسودگی شغلی باعث بروز مشکلاتی مانند افسردگی، اضطراب و افکار پارانوییدی شود.

با توجه به یافته‌های فوق و با توجه به اهمیت بهداشت روانی نظامیان در هر کشور و نیز تأثیر منفی فرسودگی شغلی در چگونگی عملکرد نظامیان در محیط‌های شغلی پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری در این زمینه صورت گیرد.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

References

1-Saatchi, M. Organizational internal factors associated with job burnout of textile workers in Tehran, Second National Congress of Industrial and Organizational Psychology, Isfahan, Isfahan Islamic Azad University, Khorasgan,Iran,2003.

2-Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, Calif. USA: Consulting Psychologists Press, 2001.

3-Manafzadeh, A. Job burnout, causes and strategies to deal with it. Journal of Work and Society. 2015; 187: 47-54.

4-Shafi ABadi, A. Job guidance and counseling and theories of career choice. ۲۶th ed. Roshd Pub: 2017.

5-Bakker, A.B. Demerouticd, E., Boera, E, d., & Schaufelia, W. B. Job demands and Job recourse and predictor of absence duration and frequency. Journal of vocational behavior. 2003; 62:341-356.

6-Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. DOI:10.1371/journal.2017; 12(10): e0185781.

7-Tziner, Aharon., Rabenu, Edna., Radomski, Ruth., & Belkin, Alexander. Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. Journal of Work and Organizational Psychology. 2015; 31: 201-213.

8-Ghorbanzadeh, M. Depression duty personnel in combat units in NAZAJA. [Master's Thesis]. Iran: AJA University of Command and Staff. 2005.

9-Ayala, E. & Carnero, A. M. Determinants of burnout in acute and critical care military nursing personnel: A cross-sectional study from Peru. PloS one. 2013; 8(1):e54408.

10-Atashi, S.H., Fathi, A., Beirami, M., & Hashemi, T. A Study of Job Erosion Predictor Variables among the Personnel of the IRI Army. A Research Quarterly In Military Management. 2010; 10(39): 195-224.

11-Heidari, S. The Relationship between Emotional Intelligence and Mental Health with Burnout in Personnel Serving the Army Staff [Master's Thesis]. Iran: Islamic Azad University, Kermanshah Branch, 2014.

12-Shahhosseini, M., & Vaez Mousavi, S. MK. Comparing Job Burnout and Quality of Life in Physically Active and Inactive Military Personnel. Journal of military medicine. 2017; 19(2): 158-168.

13-Rasoli, Z. Survey relationship job stress and burnout with rat productivity in helicopter pilots. Journal of Army University Annals of Military and Health Sciences Research. 2012; 10(2): 133-137.

14-Yasai I., Ahmadi K., Kolivand A. Prevalence of psychologocal disorders and work Fatigue among Pilots. Journal of military medicine.2003; 4 (4): 231-6

15-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.

16-Hemmat Panah, A. & Farsi Nejad, Z. Relationship between leadership styles and job stress, organizational deviance behaviors and burnout in military environments. Research project approved by the Medical University for the Islamic Republic of Iran's Army, 2017.

17-Rezaie, M. & Barzegar, M. The Effect of the Use of Military Symbols and Signs on the Burnout of the Military, The First Congress on the Transformation and Innovation of the Humanities, Shiraz, Kharazmi High School of Science and Technology,2015,https://www.civilica.com/Paper-ICCIH01-ICCIH01_070.html.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]

Factors Related to Job Burnout in Military Occupations in Iran

Shahmoradi S (Ph.D)*, Moafi Madani A (MSc)

Abstract

Introduction: Job burnout is one of the most important issues that has been considered by researchers in recent years. Considering the undeniable importance of military occupations in each country, the purpose of this study was to investigate the factors associated with job burnout in military in Iran.

Method: The statistical population consisted of all articles published in Iran between 2002 and 2018 on this issue. After various surveys, eight studies with a total population of 983 were eventually included in the meta-analysis.

Results: The results showed that inadequate physical activity, occupational stress, the use of military symbols, exchange leadership style, transformational leadership style, anxiety, depression, paranoid thoughts and physical complaints have a significant effect on burnout and have sufficient physical activity factors. Individual commitment, organizational trust, positive working environment, favorable organizational climate, adherence to ethics, desirable organizational culture and non-interventional leadership style are among the variables that have inverse relationship with burnout and the presence of each of them. Can play an effective role in preventing people from burnout in military environments.

Conclusion: The results of this study emphasize the effective variables of military burnout, which is a mixture of interpersonal and interpersonal variables. An important explanation in this regard is the interconnectedness and non-one-sided of the effect of the factors in burnout, so that the negative variables may cause job burnout and job burnout may exacerbate the negative variables.

Key Words: Job burnout, military personnel, military jobs, meta-analysis

---

* Corresponding author, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: s.shaahmoradii@ut.ac.ir

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2026-11-14]