

نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان‌شناختی در انگیزه‌ی پیشرفت آتش‌نشانان

مهدی پارس‌پور (نویسنده اول) ۱ و دکتر مریم قربانی (نویسنده مسئول) ۲

۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
mehdi.parsipour59@gmail.com

۲ استادیار، گروه روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
Ghorbani_psy@yahoo.com

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده‌ی فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان‌شناختی در انگیزه‌ی پیشرفت آتش‌نشانان بود. روش پژوهش توصیفی، همبستگی است و در دسته‌ی مطالعات رگرسیونی قرار دارد. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان آتش‌نشانان در شهرستان شاهین شهر (۱۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۹ تشکیل داد. حجم نمونه شامل ۹۰ نفر از آتش‌نشانان شهرستان شاهین شهر می‌باشد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده شده پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی اهواز (کیامرثی، ۱۹۹۸)؛ اضطراب اجتماعی (جراک، ۱۹۹۶)؛ انگیزه پیشرفت (هرمنس، ۱۹۷۷) و فرسودگی شغلی (مسس، ۱۹۸۱) بود. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش با استفاده از نرم افزار آماری SPSS-24 در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد که انگیزه‌ی پیشرفت آتش‌نشانان از روی فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان‌شناختی قابل پیش‌بینی است. در کل می‌توان گفت که میتوان انگیزه پیشرفت کارکنان را با افزایش سرسختی روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی و اضطراب اجتماعی بالا برد و کیفیت کاری کارکنان را افزایش داد.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی، سرسختی روان‌شناختی، انگیزه‌ی پیشرفت، آتش‌نشانان.

مقدمه

یکی از شغل‌هایی که به دلیل ماهیتش با عوامل تنش‌زا همراه می‌باشد، امدادگری است. امدادگران از جمله گروه‌هایی هستند که از نخستین لحظات بروز یک سانحه در موقعیت حاضر می‌شوند و به وظیفه‌ی امدادی می‌پردازند (دایری، برزگر و سروقد، ۲۰۱۵). شغل آتش‌نشانی از جمله مشاغل امدادگری می‌باشد که به دلیل داشتن مسئولیت‌های آتش‌نشانی و خدمات ضروری، با خطرات فیزیکی و شیمیایی مختلفی از جمله دماهای بالا، مواد شیمیایی، سروصدا و ... مواجهه دارند و تعداد قابل توجهی از سوانح و حوادث را در مکان‌های مختلف تجربه می‌کنند (چانگ^۱، ۲۰۱۱). با توجه به آمارهای حریق و حوادث در سال‌های اخیر، تعداد مصدومین و فوت‌شدگان مأموران آتش‌نشان افزایش یافته است که آن به دلیل امدادسانی در محیط‌های پرخطر می‌باشد، با توجه به میزان آسیب‌پذیری بسیار بالای این کارکنان و اهمیت این مسئله، استرس‌ها و فشارهای روحی و روانی فراوانی را به آتش‌نشانان تحمیل می‌کند که به سبب آن، در صورت عدم برخورداری از مهارت‌های روان‌شناختی موردنیاز برای مقابله، ممکن است که دچار استرس‌های شغلی مزمن و در نتیجه فرسودگی شغلی گردند (خدابخشی کولایی، فلسفی نژاد، مقدم و مجرب، ۱۳۹۷). فرسودگی شغلی از عناصر خستگی عاطفی، بی‌هویتی و کاهش دستاوردهای شخصی تشکیل شده و در نتیجه استرس مزمن کاری ایجاد می‌شود (گوتسان، پاتون و ویلز^۲، ۲۰۱۸). سندرم فرسودگی شغلی با علائم خاصی مشخص می‌شود که شامل خستگی هیجانی^۳، مسخ شخصیت و احساس عدم کفایت شخصی^۴ است. خستگی هیجانی دلالت بر خستگی مفرط جسمی و ذهنی دارد و زمانی است که فرد احساس می‌کند دیگر انرژی کافی برای ادامه کار ندارد (بنویدس پیرا^۵، ۲۰۰۲)؛ و در واقع احساس هیجان منفی است که بیش از حد در فرد ایجاد می‌شود و او را درمانده می‌کند (اسپونر لان^۶، ۲۰۰۴). مسخ شخصیت نشان می‌دهد که فرد در حال رنج بردن از تغییرات شخصیتی است که منعکس‌کننده یک فاصله یا سردی و فقدان حرفه‌ای بودن در ارتباط با ارباب رجوع است. عدم کفایت شخصی زمانی رخ می‌دهد که احساس رقابت و به دست آوردن موفقیت در کار کردن با دیگران کاهش می‌یابد (شهازدوست، مقصودی، تباری و کاظم نژاد، ۲۰۱۰). از سوی دیگر، احساس عدم کفایت شخصی شواهدی از ناراضی‌تی فرد از فعالیت‌های شغلی و احساس بی‌انگیزه بودن و عزت‌نفس پایین است که باعث ایجاد کارایی پایین حرفه‌ای و در اغلب مواقع مولد ایجاد تمایل برای ترک شغل است (بنویدس پیرا^۷، ۲۰۰۲). اختلال اضطراب اجتماعی که هراس اجتماعی نیز نامیده می‌شود، اختلالی است که فرد ترس بیش از حد و غیرمنطقی از موقعیت‌های اجتماعی دارد. این اضطراب و ناآرامی شدید ناشی است از خودآگاهی و ترس از این که شخص مورد تماشای قرار بگیرد. فرد مبتلا به اختلال اضطراب اجتماعی از این می‌هراسد که اشتباه نکند، بد به نظر نرسد، و یا در مقابل دیگران تحقیر و خجالت‌زده نشود. این ترس ممکن است با فقدان مهارت‌های اجتماعی یا تجربه در موقعیت اجتماعی بدتر شود (خوش‌روش و صد خسروی، ۱۳۹۹). اضطراب اجتماعی ناشی از پیش‌بینی یا وجود ارزیابی‌های بین فردی در موقعیت‌های اجتماعی واقعی یا فرضی است که با تجربه‌ی استرس، پریشانی و ترس در موقعیت‌های اجتماعی مشخص می‌شود (کوپر و دنولت^۸، ۲۰۱۲). این اختلال با ترس از اضطراب محسوس در مورد یک یا چند موقعیت اجتماعی که در آن‌ها فرد با احتمال بررسی دقیق دیگران مواجه شود، مشخص می‌شود. سن متوسط هنگام شروع اختلال اضطراب اجتماعی در ایالات متحده ۱۳ سالگی و ۷۵ درصد افراد، سن شروع ۸ تا ۱۵ سال دارند (انجمن روانشناسی آمریکا^۹، ۲۰۱۳). سرسختی روان‌شناختی به مقدار بسیار زیادی بر ویژگی عصبی فرد تأثیر می‌گذارد. این به این معنا می‌باشد که افراد دارای سطح بالایی از سرسختی روان‌شناختی با سختی و مشکلات کار بیشتر کنار آمده و فشار محیط شغلی نمی‌تواند سبب ایجاد استرس در فرد شود. مدی^{۱۰} (۲۰۰۶) سرسختی را ترکیبی از عقاید درباره‌ی خود و جهان معرفی کرده‌اند که خود شامل سه فاکتوری تعهد، مهار و مبارزه‌جویی است. باور به تغییر، دگرگونی و پویایی زندگی و برخورداری از این نگرش که هر رویدادی به معنای تهدیدی برای امنیت و سلامت انسان نیست، انعطاف‌پذیری شناختی و بردباری در برابر بروز شرایط سخت و تنش‌زا را به دنبال دارد (مدی،

1. Chung
2. Gutsan, Patton & Willis
3. Emotional exhaustion
4. Depersonalization
5. Benevidea-Pereira
6. Spooner Lan
7. Benevidea-Pereira
8. Kupper & Denollet
9. American Psychiatric association
10. Maddi

۲۰۰۶). آتش‌نشانان در حین امداد ممکن است احساس شکست یا ناتوانی کنند و سبب کاهش انگیزه آنان در کار شود (ساندرین، گیلت، فمت، لولپ و دپین روالت، ۲۰۱۹). انگیزه پیشرفت یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های اجتماعی که بر رفتار انسان تأثیر می‌گذارد که گنج و برلاینر (۱۹۹۲) انگیزه پیشرفت را یک میل و علاقه‌ی کلی در انجام یک فعالیت خاص در نظر گرفته‌اند که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اموری از خود ابراز می‌دارد که اهمیت این موضوع باعث شده است که مدیران در مشاغل مختلف با شناخت نیازها و انتظارات کارکنان و دیگر عوامل مؤثر بر انگیزه آنان درصدد ایجاد انگیزه در کارکنان می‌باشند زیرا نتایج آن متوجه سازمان و اهداف آن است (واحدچوکد، شاکری نیا و عزیز، ۱۳۹۳). با توجه به ارتباط متقابل بین فرسودگی شغلی و انگیزه پیشرفت معلمان (میکائیلی، شاکر، اشرفی و رجوی و پیرا، ۱۳۹۴)، تأثیر اضطراب اجتماعی بر انگیزش پیشرفت در تمرینات ورزشی (صالحی و رحمانی، ۱۳۸۹)، نقش پیش‌بینی‌کننده سرسختی روان‌شناختی بر انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان (بهزاد پور، مطهری و سهرابی، ۱۳۹۷)، که و با توجه به اینکه شغل آتش‌نشانی از مشاغلی پرخطر و استرس‌زا است و فرسودگی کارکنان را می‌تواند در پی داشته باشد و پژوهشی بر آتش‌نشانان انجام نگردید است محقق در تلاش به پاسخ این موضوع است آیا نقش فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان‌شناختی در پیش‌بینی انگیزه‌ی پیشرفت آتش‌نشانان نیز مؤثر می‌باشد یا خیر؟

روش شناسی

روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش را کلیه‌ی کارکنان آتش‌نشانان در شهرستان شاهین شهر (۱۰۰ نفر) در سال ۱۳۹۹ تشکیل دادند که ۹۰ نفر از آنها به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. در مرحله‌ی اجرای پژوهش با مراجعه به سازمان آتش‌نشانی شهرستان شاهین شهر و کسب اجازه از مقامات این سازمان، لینک پرسشنامه‌های پژوهش به صورت آنلاین در شبکه‌های مجازی (اینستگرام، واتس‌آپ و ایتا) به صورت تصادفی در اختیار آتش‌نشانان قرار گرفت. در خصوص ملاحظات اخلاقی پس از کسب رضایت‌نامه از افراد و دادن آگاهی‌های لازم، به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات دریافت شده فقط در این پژوهش استفاده خواهد شد و از هرگونه سوء استفاده محفوظ خواهد بود. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه‌های به شرح زیر استفاده شد. پرسشنامه سرسختی اهواز (AHI): این مقیاس را کیامرثی (۱۹۹۸) تهیه و اعتباریابی کرده است. این مقیاس شامل ۲۷ سوال است که در یک طیف لیکرت چهار گزینه‌ای (از هرگز - صفر تا بیشتر اوقات = ۳) تنظیم شده است. در این پرسشنامه سوالات ۱۳، ۱۰، ۷، ۶ و ۱۷ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. دامنه نمره قابل اکتساب در این پرسشنامه بین ۰ تا ۸۱ می‌باشد که احراز نمره‌ی بیشتر نشاندهنده‌ی سرسختی روان‌شناختی زیاد در افراد است. همسانی درونی کلی سوالات پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۷ گزارش شده است (پالوتزین و پارک، ۲۰۰۵). در پژوهش کیامرثی ضرایب آلفای کرونباخ کل آزمودنیها برابر با ۰/۷۶، برای آزمودنیهای دختر برابر با ۰/۷۴، و برای آزمودنی‌های پسر ۰/۷۶، بدست آمد. در مطالعه شهبازی راد و همکاران (۱۳۹۴) همسانی درونی سوالات پرسشنامه برای کل آزمون، دانشجویان پسر و دختر به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۶ و ۰/۷۴، به دست آمد. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۷، به دست آمد.

پرسشنامه اضطراب اجتماعی: پرسشنامه اضطراب اجتماعی جرابک در سال ۱۹۹۶ توسط ایلینا جرابک برای سنجش اضطراب اجتماعی ساخته شده است. این ابزار دارای ۲۵ سوال ۵ گزینه‌ای با گزینه‌های تقریباً همیشه، اغلب اوقات، گاهی اوقات، به ندرت، تقریباً هیچ وقت است. این پرسشنامه توسط سام دلیری (۱۳۸۱) در ایران روی یک گروه ۴۷۷ نفری از دانش‌آموزان اجرا شده است و پایایی و پایداری آن مطلوب گزارش شده است (شریفی، ۱۳۸۷). با استفاده از روش تحلیل عاملی، ۵ عامل شامل: ترس از مورد سنجش واقع شدن توسط دیگران، هراس از بیگانگان، ترس از گفت‌وگو در جمع، هراس از انزوای اجتماعی، و ترس از هویدا شدن نشانه‌های اضطراب استخراج شده است که این ۵ عامل ۴۷/۲۳ درصد واریانس کل تست را تبیین می‌کنند. در پژوهش حاضر نیز پایایی ابزار به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ضریب حاصله ۰/۸۷ بود.

پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس (A.M.T): یکی از رایجترین پرسشنامه‌های مداد و کاغذی برای سنجش نیاز به پیشرفت است. هرمنس (۱۹۷۷) بر مبنای دانش نظری و تجربی موجود درباره نیاز به پیشرفت و با بررسی پیشینه پژوهش‌های مربوط به موضوع نیاز به پیشرفت، این پرسشنامه را ساخته است. پرسشنامه اولیه دارای ۲۹ سؤال بود که بر مبنای ده ویژگی که متمایزکننده افراد دارای انگیزه

1. Sandrin, Gillet, Fernet, Leloup, Depin-Rouault.
2. Gage, Berliner
3. Paloutzian & Park

پیشرفت بالا از افراد با انگیزه پیشرفت پایین به شرح زیر تهیه گردید. اعتبار پرسشنامه انگیزه پیشرفت هرمنس با دو روش همسانی درونی و تحلیل عاملی بدست آمده بود و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰.۸۴/و به روش بازآزمایی ۰.۷۴/ بدست آمده بود (اکبری، ۲۰۰۷). سؤالات پرسشنامه به صورت جمله ناتمام ساخته شده است و به دنبال هر جمله چهار گزینه داده شده است و جهت یکسان سازی ارزشی سؤالات برای هر ۲۹ سؤال پرسشنامه ۴ گزینه نوشته شده است. این گزینه ها برحسب اینکه شدت انگیزه پیشرفت از زیاد به کم یا کم به زیاد باشد به آن ها نمره داده شده است، بنابراین برخی سؤالات به صورت مثبت و برخی دیگر به صورت منفی بود و دامنه اختیار هر سؤال از ۱ تا ۴ بود و دامنه تغییرات کل سؤالات بین ۲۹ تا ۱۱۶ بود و تفسیر آزمون بر اساس نمره کل می باشد، به طوری که اگر مجموع نمرات بالا باشد، نشانگر انگیزه پیشرفت بالا و نمرات پایینی بیانگر انگیزه پیشرفت پایین فرد می باشد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش: این آزمون توسط مسلش (۱۹۸۱) ارائه شده است که تخمین تازه ای از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، بنانهاده شده است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به ارزیابی خستگی عاطفی، وقایع شخصیت زدایی و عدم موفقیت فردی در چهار چوب کارهای حرفه ای پرداخته است و به ویژه برای ارزیابی و ممانعت از فرسودگی در گروه های حرفه ای مانند پرستاران و معلمان ... استفاده می شود. شیوه نمره گذاری ماده های این پرسشنامه طبق مقیاس لیکرت ۷ درجه ای شکل می گیرد. گزینه های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که حین مطالعه این مقیاس بوسیله فرد آزمون دهنده، شخص احساس خود را با دقت به گزینه های دردسترس شرح می دهد. پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است که جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می سنجد (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱). مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید واقع شده است. و ضریب پایایی آن با شیوه آلفای کرونباخ ۰/۷۸ تخمین زده شده است. همچنین بهنیا (۱۳۷۹) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ بین ۰/۵۵ تا ۰/۸۷. با توجه به استاندارد بودن پرسش نامه ی فرسودگی شغلی، این پرسش نامه دارای ارزش لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی است. جهت تحلیل داده ها از همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

نتایج

نتایج تحلیل رگرسیون در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- تحلیل رگرسیون (همبستگی چند متغیری)

معنی داری	خطای استاندارد برآورد	مجذور همبستگی	همبستگی چندگانه
*/.۰۰۱**	۶/۶۳	۰/۴۸۲	۰/۶۹۴

همبستگی بین مولفه انگیزه ی پیشرفت آتش نشانان از یک طرف با فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی از طرف دیگر برابر با $R=0/694$ محاسبه گردیده است. این همبستگی را همبستگی چندگانه می نامند و عبارت است از همبستگی بین چند متغیر مستقل و یک متغیر وابسته، اگر این ضریب بتواند دو برسد برابر با ۰/۴۸۲ می گردد و نشان می دهد که ۴۸/۲ درصد واریانس یا تفاوت های فردی در مولفه انگیزه ی پیشرفت آتش نشانان مربوط به واریانس یا تفاوت های فردی در مولفه های فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی است. این همبستگی از نظر آماری معنی دار است ($P=0/001$ ، جدول ۱).

نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه برای پیش بینی انگیزه ی پیشرفت آتش نشانان در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه برای پیش بینی انگیزه ی پیشرفت آتش نشانان

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
رگرسیون	۳۴۳۵/۴۷۷	۳	۱۱۴۵/۱۵۹	۲۶/۰۰۳	۰/۰۰۱
باقی مانده	۳۶۹۹/۳۸۷	۸۴	۴۴/۰۴۰	-	-
کل	۷۱۳۴/۸۶۴	۸۷	-	-	-

چنانچه در جدول ۲ نشان داده شده است، نتایج تحلیل واریانس اعتبار تحلیل رگرسیون انجام شده برای پیش بینی انگیزه ی پیشرفت آتش نشانان را از طریق متغیرهای پژوهش مورد تأیید قرار داده است ($F=26/003$ ، $P<0/001$).

جدول ۳- تحلیل رگرسیون گام به گام چند گانه

مدل	همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	معنی داری
فرسودگی شغلی	۰/۵۲۰	۰/۲۷۰	**۰/۰۰۱
سرسختی روان شناختی	۰/۶۶۸	۰/۴۴۶	**۰/۰۰۱
اضطراب اجتماعی	۰/۶۹۴	۰/۴۸۲	*۰/۰۱۸

این نتایج نشان می‌دهد که از مجموع انواع مولفه های فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی در مرحله اول، فرسودگی شغلی، مرحله دوم، سرسختی روان شناختی و در مرحله سوم اضطراب اجتماعی وارد معادله شده است. معنی دار بودن ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی در معادله، بطور معنی داری مولفه انگیزه‌ی پیشرفت آتش نشانان را پیش‌بینی می‌کند و اضافه شدن عامل سرسختی روان شناختی و اضطراب اجتماعی به معادله، قدرت پیش‌بینی را بطور معنی داری بالا می‌برد. چنانچه در جدول ۳ مشاهده می‌شود وقتی فرسودگی شغلی وارد معادله می‌شود مجذور همبستگی آن ۰/۲۷ است؛ یعنی ۲۷ درصد واریانس بین سرسختی روان شناختی و انگیزه‌ی پیشرفت آتش نشانان مشترک است. با اضافه شدن عامل سرسختی روان شناختی و اضطراب اجتماعی؛ قدرت پیش‌بینی به ۴۸/۲ درصد افزایش می‌یابد.

جدول ۴- ضرایب خام و استاندارد در تحلیل رگرسیون چند گانه

مدل	ضرایب غیر استاندارد		ضرایب استاندارد		معنی داری
	B	خطای انحراف معیار	بتا	T	
ثابت	۵۳/۷۳۵	۱۰/۰۳۸	-	۵/۳۵۳	**۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی	-۰/۱۳۹	۰/۰۴۷	-۰/۳۰۰	-۲/۹۴۲	**۰/۰۰۱
سرسختی روان شناختی	۰/۵۲۲	۰/۰۹۰	۰/۴۸۰	۵/۷۹۵	**۰/۰۰۱
اضطراب اجتماعی	۰/۳۴۳	۰/۱۰۱	۰/۲۴۶	۲/۴۱۲	*۰/۰۱۸

در جدول ۴ ضرایب خام و استاندارد، رگرسیون تبدیل به t گردیده و معنی دار بودن آن‌ها مشخص گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که اگر همه متغیرها همزمان کنترل و وارد معادله گردند فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی رابطه معنی داری با مولفه انگیزه‌ی پیشرفت آتش نشانان دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از انجام تحقیق بررسی نقش پیش‌بینی کننده‌ی فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی در انگیزه‌ی پیشرفت آتش نشانان بود. نتایج نشان داد که انگیزه‌ی پیشرفت آتش نشانان از روی فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی قابل پیش‌بینی است. نتایج این پژوهش همسو با پژوهش‌های مرادی (۱۳۹۹)، بهزاد پور، مطهری و سهرابی (۱۳۹۷)، بهزاد پور، مطهری و سهرابی (۱۳۹۷)، حسین پور، عنایتی، کریمی، بهنیا و نصیری (۱۳۹۶)، کوتیسمانی و جورجائینتا (۲۰۱۹) و راشا و ماها (۲۰۱۷) می‌باشد که نشان داده فرسودگی شغلی، اضطراب اجتماعی و سرسختی روان شناختی بر انگیزه پیشرفت کارکنان تاثیرگذار بوده است. فرسودگی شغلی حالتی روان شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می‌آید و به صورت خستگی عاطفی، بدبینی به کار و کاهش کارایی شغلی آشکار می‌شود (ماسلاچ، اسکافلی و لیتز، ۲۰۰۱). اضطراب اجتماعی عبارت است از ترس و اضطراب طاقت فرسا نسبت به موقعیت‌های اجتماعی است. در موارد شدید اضطراب اجتماعی می‌تواند کیفیت زندگی فرد را تا حد زیادی کاهش دهد. با افزایش مهارت‌های اجتماعی، اضطراب اجتماعی کاهش چشمگیری پیدا می‌کند (هاجدو و هاجدو، ۲۰۱۷). بنابراین اضطراب اجتماعی قادر است در روابط بین فردی ایجاد مشکل نماید. ریف بهزیستی روان شناختی را تلاش فرد برای تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی خود میداند. این مدل از طریق ادغام نظریه های مختلف رشد فردی و عملکرد سازگارانه شکل گرفته و گسترش یافته است (علیزاده، کاوه فرخی، یوسفی لویه و روهی، ۲۰۱۲). همچنین انگیزش شغلی از عوامل تعیین کننده‌ی فرآیند آموزش، تعامل اجتماعی، خود شکوفایی حرفه‌ای و توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد (بکیچ، ووستکیب و زلاتیس، ۲۰۱۴). آشنانشان جزء مشاغل پراسترس است و فشارهای جسمی و روحی ناشی از

آن می‌تواند بر سلامت روان کارکنان آشنشانی تاثیر گذارد. مشاغل پراسترس می‌تواند بر بهزیستی روانی افراد که نقش مهمی در سلامت روان شناختیشان دارد، تاثیر داشته باشد. بهزیستی روانی جزء روان‌شناختی کیفیت زندگی است که به عنوان درک افراد از زندگی در حیطه های رفتاری، هیجانی، عملکردهای روانی و ابعاد سلامت روانی تعریف شده است. در تبیین یافته ها میتوان گفت به دلیل شغل پرخطر و پراسترس آتش نشانان میزان فرسودگی شغلی و اضطراب اجتماعی ادراک شده در طرف کارمندان و میزان سرسختی روان‌شناختی افراد می‌تواند انگیزه‌ی شغلی آن‌ها را بسیار تحت تاثیر قرار دهد و اثرات مثبت و منفی مشهودی را در کارکنان مشخص کرد. با توجه به یافته ها پیشنهاد می‌شود که در سازمان از کارکنان نظرسنجی های متفاوتی برای افزایش بهزیستی روان‌شناختی و کاهش فرسودگی شغلی انجام گیرد و بر اساس نظرات کارکنان تصمیم‌هایی اتخاذ گردد. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران شهرداری با توجه به ارتباط متغیرهای مورد مطالعه راهکارهای لازم را برای کاهش اضطراب اجتماعی که به صورت مستقیم و غیر مستقیم بر انگیزه شغلی کارکنان اثر گذار است را به کار گیرند.

منابع

- بهزادپور، سمانه، مطهری، زهرا سادات. سهرابی، فرامرز (۱۳۹۷). پیش‌بینی انگیزه پیشرفت بر اساس سرسختی روان‌شناختی و حمایت اجتماعی در دختران دانش آموز. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*، ۱۴(۳۹): ۱۳۹-۱۵۱.
- حسین پور، محمد، عنایتی، میرصلاح الدین. آیت الله کریمی، باغ ملک. بهنیا، غلامرضا. نصیری، ماریا (۱۳۹۶). رابطه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی کارکنان منطقه ۶ دانشگاه آزاد اسلامی. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۰۱(۳۱): ۱۱۴-۱۱۴.
- خدابخشی کولایی، آناهیتا. فلسفی نژاد، محمدرضا. مقدم، فاطمه. مجرب، مرجان (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش مدیریت استرس بر کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی آتش نشانان شهر تهران. *مجله دانشگاه علوم پزشکی تربیت حیدری*، ۱(۶): ۱۱-۱۹.
- خوش رو، وحید. صدخسروی، مهدی (۱۳۹۹). بررسی رابطه مهارت های ارتباطی با اضطراب اجتماعی کارکنان شهرداری شهر تنکابن. پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش سال سوم مرداد ۱۳۹۹. ۱۵۰: ۲۶-۱۴۱.
- شهبازی راد، افسانه. غضنفری، فیروزه. عباسی، منظر. محمدی، فرشته (۱۳۹۴). نقش سرسختی روان‌شناختی و سلامت معنوی در تبیین کیفیت زندگی دانشجویان علوم پزشکی کرمانشاه. *مجله آموزش و سلامت جامعه*، ۲(۲): ۲۰-۲۷.
- صالحی، جواد. رحمانی، احمد. (۱۳۸۹). نقش اضطراب اجتماعی اندام در تعیین انگیزه مشارکت در تمرینات ورزشی. رشد و یادگیری حرکتی-ورزشی (حرکت)، ۸۱-۱۰۱.
- مرادی، مسعود (۱۳۹۹). رابطه فرسودگی شغلی با انگیزه پیشرفت معلمان، ششمین کنفرانس سراسری دانش و فناوری علوم تربیتی مطالعات اجتماعی و روانشناسی ایران، تهران.
- میکائیلی، نیلوفر. شاکر، فاطمه. اشرفی ورجوی، صبا. پیرا، نسرين. (۱۳۹۴). بررسی نقش انگیزه پیشرفت و حس شوخ طبعی در فرسودگی شغلی معلمان شهرستان اردبیل. اولین کنفرانس بین المللی روانشناسی و علوم تربیتی.
- واحدی، شهرام. هاشمی، تورج. شفيعی سورک، سینا. (۱۳۹۳). تاثیر سنوات تحصیلی، روان رنجوری و راهبردهای یادگیری خودنظم دهی بر فرسودگی تحصیلی: آزمون یک مدل مفهومی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵(۳): ۷۱-۸۰.
- Akbari, B (2007). Validity and reliability of Hermenece Achievement Motivation test in the high school students of Gilan, Research in the curriculum planning (Science and Research in Educational Sciences-curriculum planning), Vol. 21, No. 16, Pp. 73-96. [In Persian].
- Alizadeh, H, Kavehghahfarokhi, M, Yoosefilooyeh, M, & Roohi, A. (2012). Development of a resilience fostering program, and its effects on psychological well-being in adolescents with externalizing and internalizing behavioral disorders. *Iranian J Except Child*, 12: 43 - 60. (In Persian)
- American psychiatric association.(2013).Diagnostic and statistical manual of mental disorder; 5th ed.
- BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (2002). Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: BENEVIDES-PEREIRA, A. M. T. (org.), Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002, p. 17-57

- Bjekića, D., Vucetic, M. & Zlatice, L. (2014). Teacher work motivation context of in-service education changes. *Procedia-Social and behavioral Sciences*, 116:557-562.
- Chung YK, Park CY. (2011). The Effects of Injury and Accidents on self-rated Depression in Male Municipal Firefighters. *Safety and health at work* 2011; 2(2): 158-68
- Dayyeri Z, Barzegar M, Sarvghad S. (2015). The relationship between coping strategies with stress, self-efficacy and psychological hardiness in relief workers of Red Crescent society of Kohgiluyeh and Boyer-Ahmad province. 3 ; 6 (4)66-75
- Gutsan E, Patton J, Willis WK, (2018). Burnout syndrome and nurse-to-patient ratio in the workplace. 54th Annual MBAA Conference, Management and Health Care Administration; 2018
- Hajdu, T., & Hajdu, G. (2017). The association between experiential and material expenditures and subjective well-being: New evidence from Hungarian survey data. *Journal of Economic Psychology*, 62: 72-86.
- Koutsimani, M, Georganta, F. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis, 2019 Mar 13. doi: 10.3389/fpsyg.2019.00284
- Kupper N, Denollet J. Social anxiety in the general population. *J Affect Disorder*. 2012; 136 (1-2): 90-98.
- Maddi, S. R. (2006). Issues and intervention in stress mastery. In (ED). *Personality and disease*. Friend man, S. H (ED)., *Personality and disease*. New York: Mc Graw
- Maslach, C., & Schaufeli, M. Leiter. (2001). *Jub Burnout*. *Annual Rev of Psychology*. 52, 397-422.
- Rasha Sayed, .., & Maha, A, . (2017). Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. *Clinical Nursing Studies*, 5(4), 42-51.
- Sandrin, É., Gillet, N., Fernet, C., Leloup, M., & Depin-Rouault, C. (2019). Effects of motivation and workload on firefighters' perceived health, stress, and performance. *Stress and Health*, 35(4), 447-456.
- Shahnazdoust, M., Maghsoudi, S., Tabari, R., & Kazem Nejad Leili, E. (2011). Level of burnout in nurses and its related factors in Medical Educational Hospitals in Rasht in 2010. *Journal of Holistic Nursing And Midwifery*, 21(2), 20-27.
- Spooner-Lane R. (2004). The influence of work stress and work support on burnout in public hospital nurses. PhD thesis, School of Learning and Professional Studies, Faculty of Education, Queensland University of Technology, 2004. Available from: http://eprints.qut.edu.au/15975/1/Rebecca_Spooner-Lane_Thesis.pdf; [retrieved 15.11.2014]