دوماهنامه سلامت کار ایران دوره ۱۵، شماره ۲، خرداد و تیر ۱۳۹۷

رابطهٔ بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند

فریبا فرازی*[۱]، احمد خامسان[۲]، فاطمه شهابی‌زاده[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۱۰/۰۲ تاریخ ویرایش: ۹۶/۱۱/۱۹۲۴ تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۲۲

چکیده

زمینه و هدف: مشاغل بخش مهمی از زندگی انسان‌ها هستند و در عصر تکنولوژی جدید در دنیا استرس‌های مختلفی وجود دارد که بعضی از این استرس‌ها مربوط به محیط کار است. از این رو، فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی انجام شده است.

روش بررسی: مطالعهٔ حاضر توصیفی از نوع همبستگی بوده که به شیوهٔ نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای تعداد ۳۰۰ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند انتخاب شده و از طریق سه مقیاس نیازهای خانوادگی، انگیزش شغلی و فشار روانی شغلی مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام با کمک نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند که از میان هفت نیاز خانوادگی، نیاز به خدمات روانشناختی در گام اول، نیاز به امنیت اجتماعی در گام سوم، نیاز به آموزش در گام چهارم و نیاز به محبت در گام پنجم و همینطور از میان ابعاد انگیزش شغلی، بی‌انگیزگی بیرونی در گام دوم به طور معناداری ۲۲ درصد از واریانس فشار روانی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان می‌دهد نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی نقش مهمی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی دارند. بنابراین می‌توان با رفع نیازهای خانوادگی و ایجاد انگیزه درکارکنان فشار روانی شغلی آنها را کاهش داد.

کلیدواژه‌ها: نیازهای خانوادگی، انگیزش شغلی، فشار روانی شغلی.

مقدمه

فشار عصبی در افراد عارضه‌ای است که سلامت جسمی و فکری فرد را به مخاطره می‌اندازد. فشار عصبی زمانی به وجود می‌آید که بدن بیشتر از حد معمول از توانایی‌هایش استفاده می‌کند [۱]. عوامل استرس‌زای شغلی می‌توانند به فشار روانی شغلی منجر شوند.

امروزه فشار روانی شغلی به یکی از دغدغه‌های مهم مدیران سازمان‌ها و همچنین به موضوعی با اهمیت در نزد پژوهشگران و دانشمندان حوزه روانشناسی تبدیل شده است. طبق تعریف مؤسسه ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی، فشار روانی شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی و قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد [۲]. به عقیدهٔ لوتاس فشار روانی شغلی پاسخی سازش‌پذیر به موقعیت بیرونی است که به ناهنجاری جسمی، روانی یا رفتاری اعضای سازمان‌ها منجر می‌شود [۳]. فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد. استرس به‌طور مستقیم با بیماری‌های قلبی-عروقی و صدمات ناشی از حوادث محل کار و به‌طور غیر مستقیم با سرطان، بیماری کبد و برونشیت رابطه دارد. استرس همچنین در ایجاد افسردگی و اضطراب نقش دارد [۴،۵]. از بعد رفتاری نیز می‌توان به عملکرد ضعیف، ترک شغل [۶] و فرسودگی شغلی [۵] اشاره کرد. با توجه به آثار منفی فشار روانی شغلی، در جهت مدیریت صحیح استرس و فشار روانی باید علل و عوامل بوجود آورندهٔ آن را شناخت. طبق مدل فشار روانی رابینز [۷]، منابع بالقوهٔ فشار روانی

۱- (نویسندهٔ مسئول) دانشجوی دکتری تخصصی روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، مدرس دانشگاه پیام‌نور واحد بیرجند، ایران.
farazi.f6691@yahoo.com
۲- دانشیار و عضو هیأت علمی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.
۳- عضو هیأت علمی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، بیرجند، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

عبارتند از: الف- عوامل فردی ب- عوامل سازمانی ج- عوامل محیطی.

بر این اساس، از جمله عوامل فردی می‌توان به انگیزش کارکنان اشاره کرد. انگیزش عامل اصلی هدایت تلاش‌ها و فعالیت‌ها در فرد یا افراد است و یکی از ابزارهای مهم در تحریک کارکنان برای تولید نتایج موثر و کارآمد، ایجاد محیط کاری مثبت و اجرای موفقیت‌آمیز برنامه پیش‌بینی شده است [۸]. پیندر انگیزش در کار را مجموعه‌ای از نیروهای درونی و بیرونی تعریف می‌کند که آغاز، شکل، شدت، جهت و مدت رفتار مربوط به کار را تعیین می‌کند. این تعریف آشکارا بیانگر این موضوع است که انگیزش در کار پدیده‌ای چندوجهی است که نمی‌توان آن را مستقیماً به وسیله یک متغیر واحد مورد بررسی و سنجش قرار داد. انگیزش در کار، نتیجه نهایی تلفیق ویژگی‌های فردی، محیط کار و ماهیت کار است [۹].

انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با پیامدهای فردی و سازمانی مطلوبی همچون عملکرد شغلی اثربخش، خشنودی شغلی و میل به ماندن در شغل رابطه مثبتی دارد. افرادی که از انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بالاتری برخوردارند، در مقایسه با کسانی که دارای انگیزش کنترل شده هستند، به میزان کمتری درگیر منازعات و تعارض‌های بین فردی می‌شوند [۱۰]. پارکر، جیمیسون و آمیوت [۱۱] دریافتند افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خود تعیین-کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند. به نوعی می‌توان گفت این افراد فشار روانی شغلی بیشتری را در کار خود تجربه می‌کنند. مارلین‌ال [۸]نیز در پژوهشی با عنوان "بررسی اثر انگیزه در رضایت کار سرپرستاران" نشان داد که: سرپرستارانی که سابقه‌ای طولانی در مدیریت اجرایی و همکاری با دانشگاه‌ها و دانشکده‌های پرستاری داشتند ارتباط مستقیمی بین انگیزش شغلی و رضایت آنها از شغلشان وجود داشت و انگیزه شاخص مهمی از رضایت شغلی بود. بنابراین، شاید بتوان گفت افرادی که با انگیزهٔ بیشتری به کار خود مشغول هستند فشار روانی کمتری در کار خود تجربه می‌کنند. در پژوهش دانشکوهان و همکاران [۱۲]، که در ایران انجام دادند، نتایج نشان داد که عوامل انگیزشی مهم برای سلامت کارکنان مدیریت خوب، حمایت سرپرستان و مدیران، و رابطه کاری خوب با همکاران می‌باشد. از طرف دیگر، رفتار ناعادلانه، مدیریت ضعیف و قدردانی نکردن از عوامل اصلی نداشتن انگیزه در میان کارکنان است. جایاویرا [۱۳] نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که انگیزش شغلی نقش واسطه‌ای در رابطه بین عوامل محیط شغلی (فیزیکی و روانی) و عملکرد شغلی دارد.

همانطور که گفته شد، یکی از عوامل دیگری که می تواند فشار روانی شغلی را موجب شود عوامل محیطی است. ایوانویچ و ماتسون [۷]، عوامل فشارزای بیرون از سازمان (محیطی) را تغییرات اجتماعی، فنی، خانوادگی، محل زندگی، شرایط اقتصادی و مالی، نژاد، طبقه اجتماعی و شرایط زیست محیطی می‌دانند.

خانواد یک نهاد اجتماعی است که مبنای تشکیل آن، نیازها می‌باشد. به این معنا که افراد بشر در پاسخ به نیازهای مختلف خود اقدام به تشکیل نهادهای مختلف اجتماعی از جمله خانواده نموده‌اند. این نیازها مطابق دیدگاه مبادله‌ای خانواده از نیازهای بیولوژیکی و زیستی تا نیازهای روانشناختی را شامل می‌گردد [۱۴]. مطابق مدل سیستمی، اساساً نیازها عامل ایجاد عدم تعادل در خانواده می‌باشد تا این حالت عدم تعادل را به وسیله پاسخ به نیازها به حالت تعادل برساند [۱۵]. از همین رو، دوام روند بی‌تعادلی در نیازها مثلاً بوجود آمدن یک رویداد خانوادگی از قبیل بیماری عضوی از خانواده یا مناسبات فشارآمیز بلندمدت با همسر و فرزندان می‌تواند به عنوان عامل فشارزای مهمی بر کارکنان تأثیر کند. تغییر محل زندگی خانواده در نتیجهٔ انتقال یا ترفیع هم می‌تواند عاملی فشارزا باشد. همچنین، وضع مالی شخص نیز عامل فشارزایی است. امروزه به دلیل شرایط اقتصادی بسیاری از مردان مجبور شده‌اند به شغل

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

دومی اشتغال بورزند و یا همسرانشان به کار در خارج از خانه ناگزیر شده‌اند. این امر باعث کاهش فعّالیّت‌های خانوادگی و تفریحی شده است. تأثیر کلی این موقعیت، فشار روانی بیشتری است که در رابطه با مشاغل اصلی کارکنان بر آنان وارد می‌شود [۷].

ممکن است خطر ابتلا به مشکلات سلامت روان والدین از طریق مکانیسم‌هایی مانند محرومیت از خواب، فرسودگی، و مشکلات مالی افزایش یابد. بنابراین، با توجه به افزایش تعداد والدین شاغل نیروی کار در دهه گذشته، و عوامل استرس‌زای اضافی در ارتباط با پدر و مادر باید تمرکز بیشتری بر سلامت روان پدر و مادر و شرایط کاری نامطلوب یا پیامدهای مربوط به خانواده داشت [۱۶].

از طرف دیگر، کارمندانی که در سازمان‌های مدرن مشغول به کار هستند با سطوح بالایی از حجم کار و افزایش عدم امنیت شغلی مواجه می‌شوند که اغلب با نیازهای شناختی و عاطفی بالا و همچنین تلاش‌هایی برای تغییر سازمان همراه است. برای موفق شدن در برآوردن این نیازها و سالم ماندن، فقط کافی نیست که کارکنان بسیار ماهر، با معلومات، و با انگیزه باشند، بلکه آنها همچنین نیاز به شرایط جسمی و روانی مطلوب به منظور حفظ سطح بالایی از انرژی، تمرکز، و اشتغال در طول زمان دارند. پژوهش در روان شناسی سازمانی و زمینه‌های مرتبط نشان می‌دهند که بهبود از کار به عنوان یک مکانیزم مهم توضیح می‌دهد که چگونه کارمندان می‌توانند پر انرژی، متعهد، و سالم باقی بمانند حتی زمانی که با نیازهای شغلی بالا مواجه می‌شوند [۱۷]. همچنین، در پژوهشی که زرنقاش [۱۸] انجام داد نتایج نشان داد که نیازهای خانوادگی به طور مستقیم بر کیفیت زندگی اثر دارد و آن را به گونه منفی پیش‌بینی می‌کند.

با توجه به آنچه پیش از این آمد و بدیهی بودن آثار زیان‌بار فشار روانی شغلی بر روی سلامت جسمی و روانی کارکنان و اهمیت آن در سازمان‌ها، اداره‌ها و کارخانه‌ها بنابراین، بررسی و شناخت علل، پیامدهای فشار روانی شغلی و مدیریت آن و همچنین ارائه راهکارهای عملی برای خنثی‌سازی یا کاهش اثرات فشار روانی شغلی بر کارکنان ضرورتی انکارناپذیر است. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی «رابطه بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند» انجام شد.

روش بررسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعهٔ آماری کلیهٔ کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند ۱۲۰۰ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران که در زیر آورده شده است، با احتمال ریزش، تعداد ۳۰۰ نفر انتخاب و با توجه به نابرابری حجم کارکنان بخش بهداشت (۵۰۰ نفر) و درمان (۷۰۰ نفر) از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. به این ترتیب که تعداد (۱۲۵) نفر از بخش بهداشت و (۱۷۵) نفر از بخش درمان به عنوان نمونه انتخاب شد.

$$n=\frac{\frac{z^2pq}{d^2}}{1+\frac{1}{N}\left(\frac{z^2pq}{d^2}-1\right)}$$

$$n=\frac{\frac{1.96^2\times0.5\times0.5}{0.05^2}}{1+\frac{1}{1200}(\frac{1.96^2\times0.5\times0.5}{0.05^2}-1)}$$

در مطالعه حاضر برای سنجش متغیرهای پژوهش از مقیاس‌های زیر به عنوان ابزارهای پژوهش استفاده شد:

الف) مقیاس نیازهای خانوادگی: توسط زرنقاش و سامانی [۱۹]، تدوین شد. شامل ۳۴ سؤال که ۷عامل: نیاز اقتصادی، نیاز محبت، نیاز امنیت اجتماعی، نیاز رفاهی اوّلیّه، نیاز آموزشی، نیاز رفاهی ثانویه و نیاز خدمات روانشناختی را می‌سنجد. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۸۹ بدست آمد. سوالات این مقیاس به شکل مدرج پنج نمره‌ای (لیکرت) طراحی

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

شده است که پاسخ دهنده میزان توافق فرد را برای هر عبارت از طریق گزینش یکی از گزینه‌های (خیلی موافقم، موافقم، بی تفاوت، مخالفم، وخیلی مخالفم) مشخص می‌کند. نحوه نمره‌گذاری این مقیاس به جز سئوالات ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۲، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۳، ۳۴ بقیه سئوالات به ترتیب خیلی مخالفم= ۱، مخالفم=۲، بی تفاوت=۳، موافقم= ۴، خیلی موافقم= ۵ می‌باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس نیاز اقتصادی (با حذف ۱۳)، نیاز محبت (با حذف ۱۸)، نیاز امنیت اجتماعی (با حذف ۲۱)، نیاز رفاهی اولّیه (با حذف ۲۷)، نیاز آموزشی، نیاز رفاهی ثانویه و نیاز خدمات روانشناختی به ترتیب ۰/۴۰، ۰/۲۱، ۰/۴۶، ۰/۶۵، ۰/۸۳، ۰/۹۶، ۱/۹۴- و ۰/۸۴ بدست آمد و مؤلفه‌های نیاز اقتصادی و نیاز رفاهی ثانویه به دلیل آلفای کرونباخ بسیار پایین از تحلیل آماری کنار نهاده شد.

ب) مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی بلیس (۱۹۹۴): این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده است که ۶ خرده مقیاس انگیزش درونی، تنظیم درون‌فکنی‌شده، تنظیم خودپذیر، تنظیم بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی-انگیزگی بیرونی را در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (دقیقاً)، می‌سنجد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در پژوهش نعامی و پیریایی [۲۰]، ۰/۷۰ بدست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس انگیزش درونی (با حذف ۴)، تنظیم درون-فکنی‌شده (با حذف ۶)، تنظیم خودپذیر، تنظیم بیرونی (با حذف ۸)، بی‌انگیزگی درونی و بی انگیزگی بیرونی به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۷۲، ۰/۷۴، ۰/۷۹، ۰/۷۸، ۰/۶۶ و ۰/۷۵ بدست آمد.

ج) مقیاس فشار روانی شغلی [۲۱]: این مقیاس شامل ۱۶ ماده می‌باشد و از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود که نشان دهند تا چه حد این ماده‌ها در آنها استرس ایجاد می‌کنند و آنگاه پاسخ خود را روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (هیچ استرسی ایجاد نمی‌کند) تا ۵ (استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند) مشخص سازند. دامنهٔ نمرات نیز بین حداقل ۱۶ و حداکثر ۸۰ می‌باشد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۱ بدست آمد. در پایان، داده‌های گرداوری شده از طریق آمار توصیفی (درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی جهت آزمون فرضیه پژوهش (همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۱ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی ۳۰۰ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند انجام شد. جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه را نشان می‌دهد. برای پی بردن به وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش از میانگین و انحراف معیار و برای بررسی فرضیه اصلی این مطالعه (بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی رابطه معنادار وجود دارد) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

طبق جدول ۲، از میان نیازهای خانوادگی بین نیاز به محبت و نیاز به رفاه اولیه ($p<۰/۰۵$) به صورت مثبت و نیاز به امنیت اجتماعی و خدمات روانشناختی ($p<۰/۰۱$) به صورت معکوس با فشار روانی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. همچین از میان ابعاد انگیزش شغلی بین تنظیم بیرونی و بی‌انگیزگی بیرونی ($p<۰/۰۱$) به صورت معکوس با فشار روانی شغلی رابطه معنادار وجود دارد. در نهایت، برای پیش‌بینی فشار روانی شغلی بر اساس نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی را نشان می‌دهد.

به منظور مشخص کردن قوی‌ترین متغیرها برای پیش‌بینی فشار روانی شغلی از روش رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۳ نشان داد که در گام اول متغیر نیاز به خدمات روانشناختی به عنوان قوی‌ترین متغیر پیش‌بین به تنهایی ۱۴ درصد از واریانس فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. با توجه به سطح معناداری نقش این

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول ۱- اطلاعات دموگرافیک گروه نمونه

	جنسیت		وضعیت تأهل			محل خدمت			سابقه خدمت		
	زن	مرد	مجرد	متأهل	مطلقه	بخش بهداشت	بخش درمان	زیر ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	۱۵ یا بیشتر
درصد	۷۵/۷	۲۴/۳	۱۵/۳	۸۴/۳	۰/۳	۴۱/۷	۵۸/۳	۲۹/۷	۲۶	۲۲	۲۲/۳
	تحصیلات						سن				
	زیر دیپلم	دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	۲۴ یا کمتر	۲۵ تا ۲۹	۳۰ تا ۳۴	۳۵ تا ۳۹	۴۰ یا بیشتر
درصد	۲	۱۱/۳	۱۸	۶۳/۷	۲/۳	۲/۷	۱۲/۳	۲۷	۱۹	۲۰/۳	۲۱/۳

جدول ۲- میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

	متغیر	میانگین	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
۱	فشار روانی شغلی	۴۹	۱۳/۵۲	۱											
۲	نیاز به محبت	۱۴/۲۴	۲/۲۴	۰/۱۱*	۱										
۳	نیاز به امنیت اجتماعی	۵/۴	۱/۶۹	-۰/۲۷**	۰/۰۷	۱									
۴	نیاز به رفاه اولیه	۷/۹۵	۳/۱	۰/۱۵*	-۰/۱۱	۰/۱۸**	۱								
۵	نیاز به آموزش	۶/۴۶	۲/۰۳	۰/۰۶	-۰/۰۳	-۰/۲۱**	۰/۰۴	۱							
۶	نیاز به خدمات روانشناختی	۵/۶	۱/۶	-۰/۳۷**	۰/۰۱	-۰/۳۷**	-۰/۲۲**	۰/۱۶**	۱						
۷	انگیزش درونی	۶/۸	۲/۹۷	۰/۰۴	۰/۱۶**	-۰/۱۶--	۰/۰۸	-۰/۰۲	۰/۰۸	۱					
۸	انگیزش درون-فکنی شده	۷/۱	۳/۳۱	-۰/۰۸	۰/۱۲*	-۰/۲۰**	-۰/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۱۸**	۰/۵۶**	۱				
۹	تنظیم بیرونی	۷/۸۷	۳/۲۲	-۰/۲۰**	۰/۰۴	-۰/۰۷	-۰/۰۵	-۰/۲۱**	۰/۱۸**	۰/۱۷**	۰/۲۴**	۱			
۱۰	تنظیم خودپذیر	۱۰/۱۱	۴/۲۴	۰/۰۴	۰/۳**	-۰/۱۴*	۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۰۹	۰/۷۹**	۰/۶۳**	۰/۱۹**	۱		
۱۱	بی‌انگیزگی درونی	۱۵/۸۱	۴/۴	-۰/۰۷	-۰/۰۶	۰/۰۳	-۰/۰۳	-۰/۰۵	۰/۱۰	-۰/۱۲*	-۰/۰۲	۰/۳۹**	-۰/۰۷	۱	
۱۲	بی‌انگیزگی بیرونی	۱۳/۱۱	۴/۶	-۰/۲۸**	-۰/۰۳	-۰/۰۹	-۰/۱	-۰/۱۴*	۰/۱۸**	۰/۰۲	۰/۱۸**	۰/۴۱**	۰/۱۸**	۰/۰۵	۱

* p<.05 , ** p<.01

مؤلفه از نیازهای خانوادگی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی قابل تبیین است (df=۲۹۸، f=۴۶/۴۹، p<۰/۰۰۱). در گام دوم این تحلیل متغیر بی‌انگیزگی بیرونی به عنوان دیگر متغیر قوی پس از متغیر نیاز به خدمات روانشناختی وارد معادله پیش‌بینی فشار روانی شغلی شد که با اضافه شدن آن قدرت پیش‌بینی (در گام دوم بوسیله بی‌انگیزگی بیرونی و نیاز به خدمات روانشناختی) به ۱۸ درصد افزایش یافت. با توجه به سطح معناداری نقش این مؤلفه از نیازهای خانوادگی در پیش بینی فشار روانی شغلی قابل تبیین است (df=۲۹۷، f=۳۲/۶۸، p<۰/۰۰۱). در سومین گام متغیر نیاز به امنیت اجتماعی به عنوان دیگر متغیر قوی پس از متغیر نیاز به خدمات روانشناختی و بی‌انگیزگی بیرونی وارد معادله پیش‌بینی فشار روانی شغلی شد که با اضافه شدن آن قدرت پیش‌بینی به ۲۰ درصد افزایش یافت (df=۲۹۶، f=۲۴/۴۵، p<۰/۰۱۰). همچنین نتایج نشان داد در گام چهارم متغیر نیاز به آموزش به عنوان دیگر متغیر قوی پس از متغیر نیاز به خدمات روانشناختی، بی‌انگیزگی بیرونی و نیاز به امنیت اجتماعی وارد معادله پیش‌بینی فشار روانی شغلی شد که با اضافه شدن آن قدرت پیش‌بینی به ۲۱ درصد افزایش یافت (df=۲۹۵، f=۱۹/۷۶، p<۰/۰۳۰). در نهایت، در گام پنجم از این تحلیل متغیر نیاز به محبت به عنوان دیگر متغیر قوی پس از متغیر نیاز به خدمات روانشناختی، بی‌انگیزگی بیرونی، نیاز به امنیت اجتماعی و نیاز به آموزش وارد معادله پیش‌بینی فشار روانی شغلی شد که با اضافه شدن آن قدرت پیش‌بینی (در گام پنجم بوسیله نیاز به خدمات روانشناختی، بی-انگیزگی بیرونی، نیاز به امنیت اجتماعی، نیاز به آموزش و نیاز به محبت) به ۲۲ درصد افزایش یافت. با توجه به سطح معناداری نقش این مؤلفه‌ها از نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی قابل تبیین است (df=۲۹۴، f=۱۶/۷۵، p<۰/۰۰۱).

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

جدول۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی

الگو	گام‌ها	متغیرهای پیش بین	R^2	R^2 تغییر	ضریب F	df	Sig	Beta	T	Sig
گام به گام	۱	نیاز به خدمات روانشناختی	۰/۱۴	۰/۰۱۳۵	۴۶/۴۹	۲۹۸	۰/۰۰۱	-۰/۳۷	-۶/۸۲	۰/۰۰۱
	۲	نیاز به خدمات روانشناختی	۰/۱۸	۰/۰۴۵	۳۲/۷	۲۹۷	۰/۰۰۱	-۰/۳۳	-۶/۱۳	۰/۰۰۱
		بی‌انگیزگی بیرونی						-۰/۲۲	-۴/۰۶	۰/۰۰۱
	۳	نیاز به خدمات روانشناختی	۰/۲۰	۰/۰۱۸	۲۴/۴۵	۲۹۶	۰/۰۰۱	-۰/۲۷	-۴/۸۳	۰/۰۰۱
		بی‌انگیزگی بیرونی						-۰/۲۱	-۴/۰۴	۰/۰۰۱
		نیاز به امنیت اجتماعی						۰/۱۵	۲/۵۹	۰/۰۱۰
	۴	نیاز به خدمات روانشناختی	۰/۲۱	۰/۰۱۳	۱۹/۷۶	۲۹۵	۰/۰۰۱	-۰/۲۹	-۵/۰۹	۰/۰۰۱
		بی‌انگیزگی بیرونی						-۰/۱۹	-۳/۵۹	۰/۰۰۱
		نیاز به امنیت اجتماعی						۰/۱۷	۲/۹۴	۰/۰۰۴
		نیاز به آموزش						۰/۱۲	۲/۱۸	۰/۰۳۰
	۵	نیاز به خدمات روانشناختی	۰/۲۲	۰/۰۱۰	۱۶/۷۵	۲۹۴	۰/۰۰۱	-۰/۲۹	-۵/۱۹	۰/۰۰۱
		بی‌انگیزگی بیرونی						-۰/۱۹	-۳/۵۴	۰/۰۰۵
		نیاز به امنیت اجتماعی						۰/۱۶	۲/۸۱	۰/۰۲۶
		نیاز به آموزش						۰/۱۲	۲/۲۴	۰/۰۴۹
		نیاز به محبت						۰/۱۰	۱/۹۸	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطهٔ بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که از میان هفت نیاز خانوادگی، نیاز به خدمات روانشناختی در گام اول، نیاز به امنیت اجتماعی در گام سوم، نیاز به آموزش در گام چهارم و نیاز به محبت در گام پنجم و همینطور از میان ابعاد انگیزش شغلی، بی‌انگیزگی بیرونی در گام دوم به طور معناداری فشار روانی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کنند.

با توجه به یافته بدست آمده در گام اول رگرسیون، نیاز به خدمات روان‌شناختی به صورت منفی فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در واقع، در شرایطی که نیاز به دریافت خدمات روانشناختی احساس می‌شود یعنی کمبود این خدمات و نبود مشاور در محیط کاری پر استرسی مثل بیمارستان‌ها وجود دارد می‌تواند بر میزان فشار روانی شغلی کارکنان بیافزاید. بنابراین در شرایطی که این خدمات وجود داشته باشد کارکنان می‌توانند با در میان گذاشتن مشکلاتی که در شغل و زندگی شخصی خود با آن روبرو می‌شوند با یک روانشناس متخصص و گرفتن راه حل‌هایی که می‌توانند با آن مشکلات مواجه شده و آنها را از سر راه بردارند از میزان استرس خود کم کنند.

راهنمایی و مشاوره و فنون و خدمات آن به عنوان مهم‌ترین وسیله کمک به افراد در شناخت خود و محیط کار و سازگاری بیشتر در زندگی است و رشد مطلوب ذهنی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فرد را تسهیل می‌نماید [۱]. در مشاوره به عنوان یک فرایند تخصصی به تجزیه و تحلیل مشکل و یافتن راه‌حل‌هایی مناسب مبادرت می‌شود. مراجع از طریق مشاوره در یک جو مملو از تفاهم خود را بهتر می‌شناسد، چگونگی تصمیم‌گیری را می‌آموزد و سرانجام راه حلی برای مشکلش پیدا می‌کند. وقتی چنین امکانی برای کارمندان در محیط کار و خانواده فراهم باشد به راحتی می‌توانند با مشکلات پیش‌رو مواجه شده و آنها را حل کنند و از فشار روانی بوجود آمده کم کنند. همانگونه که در پژوهش برنده، شفیع‌آبادی و احقر [۱] نتایج نشان داد دریافت خدمات مشاوره (گروهی به شیوهٔ راه‌حل محور) به میزان متوسطی می‌تواند استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد. همچنین، در پژوهشی دیگر [۲۲] یکی از راه‌های مقابله با استرس شغلی کارمندان بانک در

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

هندوستان به کارگیری روانشناسان و مشاورانی متخصص ذکر شده تا به کارکنان خدمات مشاوره حضوری و تلفنی ارائه داده تا از این طریق استرس شغلی آنها کمتر و بهزیستی آنها تأمین شود.

بر اساس یافته دوم بدست آمده در پژوهش حاضر، بی‌انگیزگی بیرونی نیز می‌تواند فشار روانی شغلی کارکنان را به صورت معکوس پیش‌بینی کند. نتایج مطالعات انجام شده نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی به عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی بیان شده‌اند [۲۳، ۲۴]. همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با غیبت (فرنت، گاگن و استین، ۲۰۰۹) و تمایل به ترک شغل (دیسویک و کوواس، ۲۰۱۰) رابطهٔ معناداری دارد [۲۵].

بر اساس نظریه خودتعیین گری [۲۶]، کارمندانی که به دلایل بیرونی وظایف کاری خود را انجام می‌دهند خودتعیین‌گر نبوده و ارزش کار برای آنها درونی نشده است. رفتار آنها در محیط شغلی به طور کامل مورد تأیید خودشان نبوده بلکه ناگزیرند وظایفشان را نه بدلیل تعهد بلکه به خاطر مشوق‌های بیرونی انجام دهند که در چنین شرایطی خود نفس کار و تعهد شغلی مهم نیست و جنبه مادی آن در اولویت قرار می‌گیرد که می‌تواند با کاهش آستانه تحمل در برابر عدم برآورده شدن خواسته‌ها یا انتظارات و در نتیجه افزایش فشار روانی توأمان باشد. لذا قابل انتظار است کاهش چنین انگیزش بیرونی، به عبارتی بی انگیزگی بیرونی با کاهش فشار روانی همراه باشد. از طرف دیگر، می‌توان گفت کاهش انگیزه بیرونی به معنای نبودن ملاک‌ها و انگیزه‌های درونی و جنبه معنوی کار نیست که خود می تواند با کاهش تحمل فشار روانی تداعی شود.

از طرفی والرند [۲۸]، معتقد است در عدم انگیزه بیرونی، افرادی که حس می‌کنند تلاش‌های آنها هیچ گونه پاداش یا پیامد مثبتی به دنبال نخواهد داشت، احساساتی مثل بی‌کفایتی و عدم کنترل را تجربه می‌کنند [۲۹]. با این وصف می‌توان گفت کارکنانی که این حالت را در موقعیت شغلی خود تجربه می‌کنند ممکن است انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر جهت دریافت پاداش و مشوق‌های بیرونی نداشته باشند و در نتیجه کمتر متحمل تنش روانی کسب مادیات شوند.

یکی دیگر از نتایج بدست آمده از این پژوهش این است که نیاز به امنیت اجتماعی می‌تواند بصورت مثبت فشار روانی شغلی را پیش بینی کند. زمانی که کارکنان نگران این باشند که مبادا خود و خانواده‌شان گرفتار مواد مخدر یا دچار مشکل امنیتی شوند، همین نگرانی می‌تواند مسأله‌ای باشد که در محیط کار دچار استرس و فشار روانی شوند و زمانی که این نگرانی برطرف شود از میزان فشار روانی شغلی آنها نیز کاسته می‌شود.

نیاز به امنیت پس از نیازهای فیزیولوژیکی انسان به عنوان یکی از ساختارهای اساسی و پایه‌ای تشکیل دهندهٔ شخصیت قلمداد می‌شود. تا زمانی که فرد در زندگی روزمرهٔ خود احساس امنیت نکند هیچ پیشرفتی در ساختار شخصیتی خود نخواهد داشت. منظور از امنیت اجتماعی آرامش و آسودگی خاطری است که هر جامعه، موظف است برای اعضای خود در زمینه شغلی، اقتصادی، سیاسی و قضایی ایجاد کند؛ بنابراین، امنیت اجتماعی چیزی نیست جز حالتی از آسودگی مردم از ترس، تهدید و اضطراب و موصون ماندن جان، مال، ناموس، هویت و اعتقادات آنان از هر گونه تهدید و تعرض مفروض [۳۰]. در سایه عدم امنیت اجتماعی، سایهٔ آسیب‌های اجتماعی بر جامعه سنگینی خواهد کرد و میزان رضایت از زندگی کاهش خواهد یافت و انزوا و افسردگی جایگزین شادی و نشاط خواهد شد. همچنین، عدم امنیت پایه‌ای برای علایم معینی مانند تنش مداوم، هراس عمومی، بی‌خوابی، لرزش و ترس‌های مبهم از مصیبت‌های احتمالی و بی‌قراری است [۳۱]. همانطور که، مؤمن‌آبادی، محسنی، خانجانی و علیزاده [۳۲] در پژوهش خود نشان دادند که بین امنیت اجتماعی و سلامت عمومی همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. در پژوهش وحیدا، بهیان، هاشمی‌فر و حضرتی [۳۳]. نیز، نتایج نشان داد که بین احساس امنیت اجتماعی و شادکامی رابطهٔ مثبت و معناداری

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

وجود دارد.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد، یکی دیگر از نیازهای خانوادگی که می‌تواند تبیین‌کننده فشار روانی شغلی کارکنان بصورت مثبت باشد نیاز آموزشی است. این نیاز توسط نهاد آموزش و پرورش برطرف می‌شود. آموزش و پرورش نهاد فراگیری است که اکثر خانواده‌ها در آن فرزندانی را در دوره‌های مختلف تحصیلی مشغول به تحصیل دارند. این نهاد بایستی به نقش و رسالت خود در جامعه جامهٔ عمل پوشانده و فرصت‌های لازم را جهت رشد و شکوفایی استعدادهای دانش‌آموزان فراهم آورد [۳۴]. در این میان، والدین از آموزش و پرورش خواسته‌ها یا انتظاراتی دارند که هر چه نهاد آموزش و پرورش به انتظارات والدین نزدیک‌تر باشد، رضایت والدین را برآورده می‌کند. چنانچه از انتظار آنان بیشتر باشد باعث افزایش رضایت آنان می‌گردد[۳۵].

بابایی و عدالتی مجد [۳۵] در پژوهشی که انجام دادند، نتایج نشان داد که هرچه والدین به مدرسه بیشتر اعتماد کنند، رضایت‌شان از مدرسه بیشتر می‌شود. اعتماد بیشتر بر اساس اطلاع‌رسانی به موقع و مناسب و آگاهی از وضعیت مدرسه صورت می‌گیرد. والدینی که در جریان امور دانش‌آموزان به موقع قرار می‌گیرند نسبت به وضعیت مدرسه آگاهی بیشتری دارند و در امور مدرسه مشارکت بیشتری می‌کنند باتبع میزان اعتمادشان بیشتر است. بنابراین کارکنانی که حین وظایف شغلی خود خیالشان از وضعیت آموزشی فرزندانشان آسوده است و به عملکرد مدرسه اعتماد دارند کمتر دچار نگرانی و فشار روانی شغلی می‌شوند.

در نهایت پژوهش حاضر نشان داد که نیاز محبت هم می‌تواند به صورت مثبت فشار روانی شغلی کارکنان را پیش‌بینی کند. نیاز به محبت، نیازی است که اگر در محیط خانواده برطرف شود افراد کمتر در محیط خانواده و شغلی خود دچار فشار روانی و تعارضات می‌شوند. همانطور که یزدی [۳۶]، در پژوهش خود نشان داد با بالارفتن میزان ابراز محبت کلامی و غیر کلامی تعارضات زناشویی کاهش می‌یابد. در پژوهش مازلکو، کوبزانسکی، لیپسیتی و بوکا [۳۷] نتایج نشان داد که بین سطوح بالایی از محبت مادرانه با سطوح پایینی از پریشانی در فرزندان بالغ ارتباط معناداری وجود دارد.

در واقع، انسان‌ها به خاطر اجتماعی بودن نیاز به معاشرت دارند و در این معاشرت باید از یکدیگر صفا، محبت، وفاداری و گذشت ببینند. نیاز به محبت در تمام مراحل زندگی و تحول و رشد انسان وجود دارد و باید به وسیلهٔ پدر و مادر و سپس به وسیله برادر، خواهر، همسالان، همسر و تمام دوستان متناسب با دورهٔ رشدش تأمین و ارضا شود [۳۸]. در محدوده زندگی خانوادگی، نیاز به عاطفه و محبت شدیدتر است. عاطفه و محبت و عشق از عواملی است که این کانون کوچک را گرم و جذاب می‌کند و محیط بسیار مناسب و مساعدی برای آسایش و آرامش و شکوفایی استعدادها به ارمغان می‌آورد. در محیط خانوادگی آرامش و آسایش جسم و جان انسان تأمین می‌گردد و در صفا و صمیمیت و همفکری و همدردی و هماهنگی آن زنگارهای پریشانی و خستگی‌های عصبی و جسمی زدوده می‌شود و انسان با تعاون و یکی شدن می‌تواند نیرومندتر و مستحکم‌تر شود. بنابراین، بهداشت روانی نسل‌های جامعه در گرو تأمین بهداشت روانی خانواده به خصوص از طریق ابراز محبت است. به عقیده مازلو [۳۶] برآورده نشدن این نیاز موجب عدم ارضای نیاز به احترام و ارزش به خود شده و راه رشد و تعالی انسان به شدت آسیب‌پذیر خواهد شد. لذا با توجه به نتیجه بدست آمده یکی از راه‌هایی که می‌تواند از بروز استرس و فشار روانی در محیط کار پیشگیری کند رفع نیاز به محبت کارکنان در محیط خانواده است.

نتایج این پژوهش نشان می‌دهد نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی نقش مهمی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی دارند. بنابراین می‌توان با رفع نیازهای خانوادگی و ایجاد انگیزه درکارکنان فشار روانی شغلی آنها را کاهش داد.در تبیین نتایج بدست آمده به جامعه کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند می‌توان گفت با در نظر گرفتن محیط پراسترس بیمارستان‌ها و حجم بالای کار نیاز به استفاده از خدمات روانشناختی از سوی کارکنان و دریافت محبت

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

از سمت خانواده‌هایشان برای حفظ آرامش و کاهش فشارهای روانی شغلی بیشتر احساس می‌شود. از طرف دیگر، کار کردن در چنین محیط‌هایی که استرس‌های زیادی را متحمل است نیاز به مشوق‌های درونی دارد تا کارکنان را حتی بدون داشتن مشوق‌های بیرونی متعهد به فعالیت در مدت طولانی کند. همچنین، هم مرزبودن شهر بیرجند با کشور افغانستان به لحاظ وجود نگرانی از بابت مواد مخدر، می‌تواند فشار روانی شغلی کارکنان را افزایش دهد که حفظ امنیت از این بابت می‌تواند این نگرانی را برطرف کند.

در نهایت، با توجه به اینکه منابع انسانی در یک سازمان یکی از منابع مهم در آن سازمان است، مراحلی باید طی شود تا نقاط قوت و ضعف شناسایی شده و در جهت افزایش بهره‌وری در سازمان به کار برد. با استفاده از نتایج بدست آمده از این پژوهش و اهمیت بحث چگونگی کاهش تجربه استرس و فشار روانی شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود با بهره‌گیری از روانشناسان متخصص و متعهد در محیط کار و خانواده و رفع نیازهای امنیتی، آموزشی و محبت کارکنان در محیط خانواده و استفاده از مشوق‌های متعدد و تمجید از تلاش‌های آنها در محیط کار جهت افزایش انگیزش و کاهش فشار روانی شغلی گام مهمی در حفظ سلامت روانی کارکنان و بهره‌وری مناسب برداشت. از طرف دیگر، پژوهش حاضر نیز همانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است که تحقیقات آتی می‌بایست به آنها توجه نمایند. نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. مثلاً، ممکن است در یک سازمان خصوصی به دلیل اعمال خط‌مشی‌های متفاوت، یافته‌ها متفاوت باشند. تکرار این پژوهش در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود.

منابع

1. Barandeh N, Shafiabadi A, Ahghar Gh. The effect of group counseling, solution-focused way to reduce job stress woman Ghalamchi educational foundation. J Educ. 2010;22:1-20. [Persian]

2. Kendall E. Measurement of occupational stress among Australian workers. 2003; Available at: www.workcover.wa.gov.au.

3. Luthans F. Organizational behavior. New York: McGraw-Hill. 2002.

4. Teasdale EL. Workplace Stress. J Psychol. 2006; 7(5):251–254.

5. Millward L. Understanding Occupational and Organizational Behavior. London: Sage, 2005.

6. Lu H, While AE, Barriball KL. Job Satisfaction and its Related Factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. In J Nu St. 2005;4(44):574–588.

7. Farazi F, Seydabadi M, Shahabizadeh F, Khamesan A, Dastjerdi R. Causal model of job stress factors associated with cognitive, intellectual, family and motivational workers department of health in the city of Birjand. Quart J Career Organiz Counsel. 2016;7(22):63-81. [Persian]

8. Zarabian F, Safaei T, Sadeghi S. Evaluation of the Relationship between Organizational Culture and Job Motivation in Office Employees of Education and Development Department of the Counties of Semnan in the 2014-2015 Academic Year. Medit J Soc Sci. 2016;7(2):35-42.

9. Carigo P. Work Motivation in Organizational Behavior, Upper Suddle River, N. J: Prentice-Hall. 2001.

10. Deci EL, Ryan RM. The ‘‘what” and ‘‘why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychol Inquir. 2000; 11:227-268.

11. Parker SL, Jimmieson NL, Amiot CE. Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. J Vocatl Behav. 2010;76:52-67.

12. Daneshkohan A, Zarei E, Mansouri T, Siyahat Ghasemi M, Rezaeian M. Factors Affecting Job Motivation among Health Workers: A Study From Iran. Glob J Health Sci. 2015; 7(3):153-160.

13. Jayaweera T. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. Int J Bus Manag. 2015;10(3):271-278.

14. Ingoldsby B, Smith SR, Miller JE. Exploring family theories. Losangeles: Roxbury; 2004.

15. Samani S. Family process and content model. Paper presented in international society for theoretical psychology conference. 20-24 June, Capetown, South Africa; 2005.

16. Nilsen W, Skipstein A, Demerouti E. Adverse trajectories of mental health problems predict

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

(Ed.). Advances in experimental social psychology. 1997; 29: 271- 360.

29. Deci EL, Ryan RM. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum. 1985.

30. Bapiri OA, Kamarbeigi K, Darvishi F. {Check the Feeling of Social Security and some related factors}. Farhangeilam. 1394;16(46):75-90. [Persian]

31. Delavar A, Ahmadvand A, Rezaee A. Psychometric Characteristics of Feeling Security Scale (TFSS) for Tehran Population. CPAP. 2008; 1(28):49-60. [Persian]

32. Momenabadi V, Mohseni M, Khanjani N, Alizadeh S. The Relation between Social Security and General Health among Students of Kerman Medical University, Health School. J Health Develop. 20143(3):245-255. [Persian]

33. Vahida F, Behyan S, Hashemianfar A, Hazrati S. Sociological factors Affecting happiness with an emphasis on feeling of social security Case of study: the city of Kerman, Iran. J Manag Sys. 2016; 6(17):1-28. [Persian]

34. Davoudi R, Shokrollahi M. Parents' level of satisfaction with the performance of secondary schools in Tehran. Quart J Educ Leader Administ. 2012;6(3):39-53. [Persian]

35. Babaei G, Edalati Majd G. {Satisfaction of parents of secondary school performance and factors affecting it}. Instit Educ Abbaszadegan. 2012:1-13. [Persian]

36. Yazdi M. Relation ways of expressing love to wife with marital conflicts in female university students in Tehran [dissertation]. [Tehran]: University College Alzahra; 2009. [Persian]

37. Maselko J, Kubzansky L, Lipsitt L, Buka SL. Mother's affection at 8 months predicts emotional distress in adulthood. J Epidemiol Commun Health. 2011;65:621-625.

38. Safooraii Parizi MM. Bears and efficiency of the family. Rahe Tarbiat. 2009;9:155-166. [Persian]

subsequent burnout and work-family conflict–a longitudinal study of employed women with children followed over 18 years. BMC Psychiatry. 2016; 16:384.

17. Sonnentag S & Fritz C. Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. J Organiz Behav. 2015;36: 72-103.

18. Zarnaghash M. Examine the role of intermediary Sex for the family need, quality of life and spiritual health [dissertation]. [Shiraz]: University College Shiraz; 2009. [Persian]

19. Zarnaghash M, Samani S. Developing a family need scale. J Behav Sci. 2011;5(3):203-208. [Persian]

20. Naami AZ, Piriaei S. The relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement in employees of Esfahan Steel Company. Quart J Career Organiz Counsel. 2011;3(9):23-41. [Persian]

21. Judge TA, Boudreau JW, Bretz RD. Job and life attitudes of male executives. J Appl Psychol. 1994;79:767-782.

22. Kaur RP, Sharma PG. Stress Management in the Banking Sector. Imper J Interdisciplin Res. 2016;2(3):113-117.

23. Khuwaja A. Comparison of job satisfaction and stress among male and female doctors in teaching hospitals of Karachi. J Ayub Med Coll Abbottabad. 2004;16(1):23-7.

24. Appleton K, Dowell A. A survey of job satisfaction, sources of stress and psychological symptoms among general practitioners in Leeds. Br J Gen Pract. 1998; 48(428):59-63.

25. Kaabamir N, Jahandideh N, Hashemi Sheykh Shabani SE. Exploring Relationship between Dimensions of Organizational Constraints with Self-Determined Work Motivation. Quart J Career Organiz Counsel. 2015;7(24):29-50. [Persian]

26. Lam CF, Gurland ST. Self-determined work motivation predicts job outcomes, but what predicts self-determined work motivation? J Res Personal. 2008;42:1109–1115.

27. Pelletier LG, Fortier MS, Vallerand RJ, Tuson KM, Brikre NM, Blais MR. Toward a New Measure of Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, and Amotivation in Sports: The Sport Motivation Scale (SMS). J Sport Exerc Psychol. 1995;17: 35-53.

28. Vallerand RJ. Toward a hierarchichal model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]

The relationship between family needs & job motivation with job stress in the staff of Birjand University of Medical Sciences

Fariba Farazi*[1], Ahmad Khamesan[2], Fatemeh Shahabizadeh[3]

Received: 2016/12/22 Revised: 2018/02/08 Accepted: 2018/03/13

Abstract

Background and aims: Job is an important part of human life and, in the new era of technology, there are various work related stresses. Therefore, job stress can negatively affect employees' physical and mental health. This study was conducted to investigate the relationship between family needs and job motivation with job stress.

Methods: The study was descriptive and correlational. By using stratified random sampling, 300 participants were selected from the staff of Birjand University of Medical Sciences. Three questionnaires were used to measure the research variables including family needs, job motivation and job stress. The data were analyzed using correlation coefficient and stepwise regression.

Results: The results of the regression analysis revealed that from the family needs, the needs for psychological services, social security, training and affection, and from the dimensions of job motivation, external demotivation significantly predicted 22% of an employee's job stress variance.

Conclusion: The results showed family needs and job motivation have important role in predicting job stress. Therefore, the job stress could be reduced by resolving the employees' family needs and making motivation.

Keywords: Family needs, Job motivation, Job stress.

1. (**Corresponding author**) PhD student of Educational Psychology, Islamic Azad University, Tehran Branch, Tehran, Iran, &Lecturer, Payame-Noor University, Birjand, Iran. farazi.f6691@yahoo.com
2. Associate Professor, Department of Psychology, University of Birjand, Birjand, Iran
3. Islamic Azad University of Birjand, Birjand, Iran

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2024-03-29]