نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر

آرش شهبازیان خونیق*[۱]، جواد مصرآبادی[۲]، ناهید افتخاری فر[۳]

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۱۲ تاریخ ویرایش: ۹۵/۱۰/۱۸ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۰۱

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بیمارستان شهر اهر اجرا شد.

روش بررسی: پژوهش حاضر به روش توصیفی- همبستگی بر روی۱۲۶ نفر از کارکنان بیمارستان که به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند، انجام گرفت. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌های انگیزش شغلی کارکنان، اهمال‌کاری شغلی کارکنان و فرسودگی شغلی مسلش استفاده گردید. داده‌های به‌دست‌آمده به‌وسیله آزمون‌های آماری توصیفی و آزمون‌های استنباطی همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه‌وتحلیل شدند.

یافته‌ها: بین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری مشاهده شد ($p<۰/۰۵$) و بین اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی نیز رابطه مثبت معنادار مشاهده شد ($p<۰/۰۵$). نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که نمرات انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی می‌توانند تقریباً بخش متوسطی از واریانس نمرات فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند.

نتیجه‌گیری: انگیزش شغلی، اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی در سازمان‌ها و ادارات مختلف موضوعی مهم و تأثیرگذار است. با توجه به ارتباط نزدیک این سه مشخصه باهم در هرگونه برنامه‌ریزی برای پژوهش و اصلاح امور، لازم است این رابطه در نظر گرفته شود.

کلیدواژه‌ها: انگیزش شغلی، اهمال‌کاری شغلی، فرسودگی شغلی.

مقدمه

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روانشناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی (Job burnout) گفته می‌شود [۱]. فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار و یک حالت خستگی مفرط که از کار سخت و بدون انگیزه و بدون علاقه ناشی می‌شود و حالتی از خستگی عاطفی و جسمانی است که از شرایط موجود در محیط کار نشئت می‌گیرد [۲].

در جوامع امروزی، فرسودگی شغلی شیوع زیادی پیداکرده و تمام شئون زندگی مردم را در برگرفته است [۳]. از یک طرف موجب افزایش اعتیاد، طلاق، ترک شغل و بیماری‌های جسمانی و روان‌تنی شده و از طرف دیگر، موجبات کاهش نیروی مولد کاری و ضربه به اقتصاد و تولید کشور را فراهم آورده است. این پدیده، جامعه را در همهٔ ابعاد، با خطر مواجه می‌کند [۴]. فرسودگی شغلی تنها مسئله‌ی برخاسته از ضعف یا ناتوانی محض در کارمندان نیست، بلکه مرتبط با محیط کار و عدم هماهنگی بین خصوصیات ذاتی افراد و ماهیت شغلشان نیز هست. به هر میزان عدم هماهنگی بیشتر باشد به همان میزان پتانسیل فرسودگی شغلی بالا می‌رود و باعث کاهش اهمیت ارزش‌ها، ضعیف شدن اراده و روحیه می‌شود [۵]. فرسودگی شغلی نه‌تنها باعث افت کیفیت ارائه خدمات می‌گردد، بلکه می‌تواند عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه پایین باشد و با اختلال‌هایی همچون خستگی بدنی، بی‌خوابی، روی آوردن به الکل و مواد و مشکلات خانوادگی و

۱- (نویسنده مسئول) کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
arashshahbaziyan@yahoo.com
۲- استاد روانشناسی تربیتی، گروه علوم تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.
۳- کارشناس مامایی، گروه علوم پزشکی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه آزاد واحد تبریز، تبریز، ایران.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

زناشویی ارتباط داشته باشد [۶]. فرسودگی شغلی با بهداشت روانی یک شخص و میزان بهره‌وری او نیز رابطه دارد؛ ازاین‌رو آشنا شدن با روش‌های مقابله مؤثر با فشارهای روانی و غلبه بر فرسودگی شغلی می‌تواند به ارتقای بهداشت روانی و افزایش اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی کمک کند. بنابراین شناخت عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی و برنامه‌ریزی جهت پیشگیری و کنترل آن‌ها باعث ارتقای بهره‌وری سازمانی، ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، افزایش کیفیت ارائه خدمات و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت، بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل می‌شود.

اسکافلی، مارتینز و پینتو [۷] فرسودگی را در موقعیت شغلی به‌عنوان نشانگان تعریف می‌کنند که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کارایی پایین شغلی تشکیل یافته است. منظور از خستگی عاطفی تجربه احساس‌های تنش، مخصوصاً احساس خستگی مزمن ناشی از کار پیش از اندازه است. مسخ شخصیت نیز نگرش بی‌تفاوتی فرد نسبت به کار و افرادی که با آن‌ها کار می‌کند و از دست دادن علاقه نسبت به کار و افرادی که با آن‌ها کار می‌کند و بی‌معنا دانستن فعالیت می‌باشد. کارایی پایین شغلی، احساس شایستگی پایین و همین‌طور احساس پایین کسب موفقیت هم در شغل و هم در سازمان را در برمی‌گیرد. مسلش [۸] عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دودسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کرده است. عوامل فردی مواردی همچون متغیرهای جمعیت شناختی– ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی‌های شغل، حمایت اجتماعی، انگیزه و منابع شغلی را در برمی‌گیرد.

مدل لیتر و مسلش [۹] از فرسودگی شغلی، فرض می‌کند که فشار روانی وقتی اتفاق می‌افتد که تقاضاها و درخواست‌ها فراتر از منابع باشد. اگر این اتفاق‌ها برای مدت طولانی ادامه داشته باشد، فرد دچار حالت خستگی عاطفی خواهد شد. در واقع افزایش در خستگی عاطفی موجب ایجاد راهبرد مقابله‌ای بدبینی و مسخ شخصیت شده و سرانجام افزایش در بدبینی موجب ایجاد خودارزیابی منفی به شکل کارایی پایین خواهد شد. از طرفی یکی از عواملی که می‌تواند نقش مهمی در فرسودگی شغلی کارکنان داشته باشد انگیزش شغلی [1] می‌باشد. انگیزش شغلی یک فشار روانی در درون شخص که جهت‌دهی به رفتار شخص در سازمان، سطح تلاش و سطح پایداری او در مقابل موانع را مشخص می‌کند است [۱۰]. همچنین، افزایش انگیزش شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های مدیران سازمان‌ها است [۱۱]. رایج‌ترین و کاربردی‌ترین تئوری مورد استناد در بررسی انگیزش شغلی، تئوری هرزبرگ است. هرزبرگ معتقد است که انگیزش شغلی تحت تأثیر عوامل درونی یا ذهنی (عوامل محرک انگیزش) و عوامل بیرونی یا بهداشتی (عوامل نگهدارنده انگیزش) می‌باشد که با مطالعه آن‌ها می‌توان در برنامه‌های ارتقای کیفیت عملکرد سازمان استفاده نمود [۱۲].

انسان‌ها برای فعالیت خود انگیزه‌های متفاوتی دارند و اولویت‌بندی آن‌ها برای همه یکسان نمی‌باشد [۱۳]. انگیزش شغلی افراد که وارد سازمان می‌شوند ممکن است یکسان نباشد. ازجمله عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی می‌توان به حقوق و مزایا، شور و نشاط در محیط کار، امنیت شغلی، علاقه به شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کار، ماهیت کار، قدردانی و جالب بودن کار اشاره کرد [۱۴]. انگیزش شغلی از نیازهای رشدی، اجتماعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کس به یک کار، داشتن محرک برای پیشبرد آن است و هر سازمان برای تأمین اهداف خود نیاز به نیروی باانگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشد نتوانسته خود را ارضاء کرده و باعث افت کارایی می‌شود [۱۵].

در مطالعات مربوط به ارتباط بین انگیزش شغلی و

[1] . Job motivation

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

سطح کارایی، بی‌انگیزگی موجب کاهش کارایی فرد در سازمان شده است [۱۶]. همچنین این عامل سبب عدم حضور در محل کار و کاهش کیفیت و کمیت کار شده است [۱۷]. نتایج مطالعات نشان داده است که ساعات کار طولانی و زیاد و خستگی بیش‌ازحد، کمبود حقوق و دستمزد، نداشتن امنیت شغلی، عدم استقلال شغلی و منابع ناکافی، به‌عنوان عوامل مرتبط با بی‌انگیزگی و باعث ناامیدی، بیان شده است [۱۸]. در یافته‌های مطالعه‌های نظرپور [۱۹] رحمانی بادی [۲۰] علی‌اکبری [۲۱] شیروانی [۲۲] و روزبان [۲۳] مشخص شد که انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی ارتباط منفی معناداری باهم دارند.

یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار انگیزش شغلی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد؛ ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نشده است مقولهٔ اهمال‌کاری[۲] است. اهمال‌کاری منجر به انجام یک کار بی‌ثمر می‌شود. اهمال‌کاری سارق زمان است و باعث کند می‌شود فرد احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر می‌کند . اهمال‌کاری یعنی به تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده [۲۴].

از دیدگاه شغلی و سازمانی، اهمال‌کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است[۲۵]. اهمال‌کاری شغلی به اعتقاد لومن، اهمال‌کاری مربوط به کار است که به‌عنوان الگوی پایا یا دوره‌ای توصیف می‌شود که در آن فردی قادر است کار را انجام دهد، به‌طور مکرر از آغاز به‌موقع و اتمام تکالیف یا فعالیت‌های کاری که باید در یک مدت معین انجام شود امتناع می‌ورزد. اهمال‌کاری شغلی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است [۲۶]. بلس[۳] و هنک[۴] اهمال‌کاری شغلی به گونه‌های متفاوتی از رفتارها مانند غیبت از کار و موفقیت نداشتن، افت عملکرد و کارایی، کاهش بهره‌وری، نارضایتی، معطل کردن مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان، افزایش جابه‌جایی کارکنان در بین واحدهای کاری، تأخیر در انجام تکالیف، اتلاف وقت و نگرش منفی تجلی پیدا می‌کند [۲۷]. سازمان‌هایی که کارکنان آن مبتلابه اهمال‌کاری می‌باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود [۲۸].

مطالعه‌های شاکر [۲۹] و علی زاده [۳۰] نشان داد که میان نظرات کارکنان و معلمان در خصوص اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی بر اساس سن، جنس، تحصیلات و سابقه‌ی خدمت رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. در مطالعه‌های دانش، نورمحمدیان و عبداللهی [۳۱] محمدی، زاهدبابلان و معینی کیا [۳۲] صفاری نیا، امیرخانی راز لیقی [۳۳] نیز مشخص شد که ارتباط معناداری بین اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی وجود داشت.

درمجموع، با توجه به آنچه اشاره گردید می‌توان به اهمیت متغیرهای انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در عملکرد و فرسودگی شغلی کارکنان پی برد، اما از آنجایی‌که یکی از عوامل مؤثر بر بهبود عملکرد شغلی افراد و بهبود وضعیت شغلی کارکنان، عدم فرسودگی شغلی است، تاکنون پژوهشی به بررسی نقش متغیرهای انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در فرسودگی شغلی نپرداخته است که یک خلأ پژوهشی در این زمینه می‌باشد. با توجه به این خلأ پژوهشی و همچنین نتایج کاربردی که از این پژوهش می‌توان استنباط نمود، پژوهش حاضر به بررسی نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در فرسودگی شغلی کارکنان می‌پردازد.

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و ازلحاظ نحوهٔ گردآوری اطلاعات جزو

[2] . Procrastination
[3] . Bels
[4] . Hank

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان بیمارستان شهرستان اهر که به تعداد ۳۰۰ نفر بودند. روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بود. ۱۵۲ پرسشنامه در بین نمونه‌ها پخش گردید و از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا به سؤالات پرسش‌نامه‌ها پاسخ دهند از بین پرسش‌نامه ها ۲۶ پرسش‌نامه به دلیل نامناسب بودن پاسخ‌دهی و ناقص بودن کنار گذاشته شد و در نهایت ۱۲۶ پرسش‌نامه (۴۶ مرد، ۷۹ زن) مورد استفاده برای تحلیل قرار گرفت. جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از سه نوع پرسشنامه استفاده شد:

۱- پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش: این پرسشنامه توسط مسلش [۳۴] ساخته‌شده است که برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیش‌گیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به‌کاربرده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص‌شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرارگرفته است. و ضریب پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است. ضریب آلفای کرونباخ در تحقیق حاضر ۰/۸۵ به دست آمد.

۲-پرسش‌نامه انگیزش شغلی کارکنان: پرسشنامه استاندارد انگیزش کارکنان شامل ۲۵ گویه و هدف آن بررسی میزان انگیزش در بین کارکنان می‌باشد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت می‌باشد که از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسشنامه توسط گمینیان [۳۵] با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ به‌دست‌آمده است. همچنین پایایی این پرسش‌نامه در تحقیق حاضر با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

۳-پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی: پرسشنامه اهمال‌کاری شغلی توسط بدیع، وظیفه‌دار و ساعدی در سال ۱۳۸۹ طراحی شد. این مقیاس دارای ۲۹ سؤال است که به‌منظور نمره‌گذاری این مقیاس ۲۹ ماده‌ای برای هر یک از ۵ گزینه (همیشه)، (بیشتر اوقات)، (بعضی‌اوقات)، (بندرت)، (هرگز) به ترتیب مقادیر ۱،۲،۳،۴،۵ در نظر گرفته شد. برای سنجش پایایی مقیاس اهمال‌کاری شغلی از دو روش همسانی درونی و تصنیف استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برای کل پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی ۰/۸۲ و ۰/۷۰ بود. در تحقیق حاضر نیز پایایی این مقیاس با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمد.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر تعداد ۱۲۶ نفر کارکنان بیمارستان شهر اهر شرکت داشتند که از این تعداد ۷۹ نفر زن (۶۳/۲ درصد) و ۴۶ نفر مرد (۳۶/۸ درصد) بودند. ۲۲نفر (۱۷/۴۶ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۹۰ نفر (۷۱/۴۲ درصد) فوق دیپلم و لیسانس و ۱۴ نفر (۱۱/۱۱ درصد) لیسانس به بالا بودند که در دامنه سنی ۲۰ الی ۵۰ سال قرار داشتند. نتایج تحلیل داده‌ها در جداول زیر آمده است:

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون انگیزش شغلی، اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی (n=۱۲۶) ارائه‌شده است. داده‌های جدول ۱ نشان داد که بین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد (r=-۰/۴۶، p<۰/۰۱). همچنین بین اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنادار موجود دارد

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون انگیزش شغلی، اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی شغلی (n=۱۲۶)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
انگیزش شغلی	۹۵/۶۵	۱۵/۵۷	۱		
اهمال‌کاری شغلی	۵۳/۶۴	۱۴/۱۰	*-۰/۲۱	۱	
فرسودگی شغلی	۳۳/۷۹	۱۷/۰۶	**-۰/۴۶	**۰/۵۵	۱

*p<۰/۰۵ **p<۰/۰۱

جدول ۲- مقادیر عددی آزمون دوربین واتسون، دامنه ضریب تحمل و عامل تورم واریانس برای بررسی استقلال باقیمانده‌ها و نبود هم خطی

منبع پیش‌بینی	دامنه ضریب تحمل	تورم واریانس	آماره دوربین واتسون
انگیزش شغلی	۰/۹۵	۱/۰۴	
اهمال‌کاری شغلی	۰/۹۵	۱/۰۴	۱/۳۷

جدول ۳- مشخصه‌های آماری مدل رگرسیون چندگانه (گام‌به‌گام) فرسودگی شغلی بر اساس انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی

متغیر پیش‌بین	R	R^2	df	F	B	Beta	T
انگیزش شغلی	۰/۶۵	۰/۴۲	(۲،۱۲۳)	*۴۶/۰۷	-۰/۳۹	-۰/۳۶	*-۵/۱۵
اهمال‌کاری شغلی	۰/۵۵	۰/۳۰	(۱،۱۲۴)	*۵۴/۴۰	۰/۵۷	۰/۴۷	*۶/۸۰

*(p<۰/۰۵)

(p<۰/۰۱ ، r=۰/۵۵).

همان‌طور که از جدول ۲ مشاهده می‌شود مقدار عددی دوربین واتسون بیانگر استقلال خطاها برای متغیرهای موردبررسی است و شاخص‌های ضریب تحمل و تورم واریانس نشان داد که بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی جدی وجود نداشت و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اطمینان است.

در جدول ۳ مشخصه‌های آماری رگرسیون چندگانه (گام‌به‌گام) فرسودگی شغلی بر اساس انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی ارائه‌شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقدار ضریب همبستگی برای انگیزش شغلی ۰/۶۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۴۲ است و مقدار ضریب همبستگی برای اهمال‌کاری شغلی برابر ۰/۵۵ و ضریب تعیین برابر ۰/۳۰ است. مقدار ضریب رگرسیون استاندارد نشده برای انگیزش شغلی ۰/۳۹- و ضریب رگرسیون استانداردشده برابر ۰/۳۶- است و مقدار ضریب رگرسیون استاندارد نشده برای اهمال‌کاری شغلی برابر ۰/۵۷ و ضریب رگرسیون استانداردشده برابر ۰/۴۷ است که این ضرایب معنادار می‌باشند (p<۰/۰۵). مقدار ضریب تعدیل‌شده نشان می‌دهد که تقریباً بخش متوسطی از واریانس متغیر فرسودگی شغلی بر اساس انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی تبیین می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان بود. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود داشت و بین اهمال‌کاری شغلی و فرسودگی تحصیلی رابطه مثبت معنادار مشاهده شد. همچنین نتایج نشان دادند که انگیزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی می‌توانند فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کنند. یافته‌های مطالعه حاضر با یافته‌های تحقیق نظرپور [۱۹]، رحمانی بادی [۲۰]، علی‌اکبری [۲۱] شیروانی [۲۲] و روزبان [۲۳] دانش، نورمحمدیان و عبداللهی [۳۱] محمدی، زاهدبابلان و معینی کیا [۳۲] صفاری نیا، امیرخانی راز لیقی [۳۳] همخوان است. در تبیین یافته‌های حاضر می‌توان گفت که بر اساس پیشینه نظری، انگیزش شغلی تحت تأثیر عوامل درونی یا ذهنی (عوامل

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

محرک انگیزش) و عوامل بیرونی یا بهداشتی (عوامل نگهدارنده انگیزش) می‌باشد [۱۲]. ازجمله عوامل مؤثر بـر انگیـزش شـغلی می‌تـوان بـه حقـوق و مزایـا، شورونشاط در محیط کار، امنیـت شـغلی، علاقـه بـه شغل و روابط اجتماعی مناسب در محل کـار، ماهیـت کار، قدردانی و جالـب بـودن کـار اشـاره کـرد [۱۴]. انگیـزش شـغلی از نیازهـای رشـدی، اجتمـاعی و فیزیولوژیک جدا نیست و بایستی به این نیازها پاسخ داد و عامل پرداختن هر کـس بـه یـک کـار، داشـتن محرک برای پیشـبرد آن اسـت و هـر سـازمان بـرای تـأمین اهـداف خـود نیـاز بـه نیـروی بـاانگیزه دارد و چنانچه فرد از انگیزش شغلی مناسب برخوردار نباشـد نتوانسته خـود را ارضـاء کـرده و باعـث افـت کـارایی می‌شـود [۱۵] و ایـن بـی انگیزشـی حاصـل از عـدم پاسخگویی مناسب به نیازها موجب کاهش کارایی فرد در سازمان، عدم حضور در محل کار دست کشـیدن از یک شغل[۱۶]، غیبـت و یـا روحیـه پـایین و کـاهش کیفیت و کمیت کارشده و زمینـه را بـرای فرسـودگی شغلی کارکنان فراهم می‌سازد. بنابراین کارکنان هـر سازمان هرقدر انگیزه و علاقه بالایی برای کار کردن در سازمان داشته باشند بـه همـین مقـدار فرسـودگی کمتری را تجربه خواهند کرد.

همچنین در تبیین یافتـه ارتبـاط بـین اهمال‌کـاری شـغلی و فرسـودگی شـغلی نیـز می‌تـوان گفـت کـه اهمال‌کاری دشمن سازمان و مـانع رشـد بهـره‌وری و خلاقیت است [۲۵]. کارکنانی که مبتلا به اهمال‌کاری می‌باشند، خسـتگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحـی از ویژگـی آنـان و عـدم تحـول، افـت عملکـرد و کـارایی از ویژگی‌های سـازمانی آنـان خواهـد بـود [۲۸] و ایـن ویژگی‌ها به تدریج باعث احساس‌های تنش، مخصوصاً احساس خستگی مزمن ناشی از کـار پـیش از انـدازه، مسخ شخصیت به‌گونه‌ای که فـرد نگـرش بی‌تفـاوتی نسبت به کار و افرادی کـه بـا آن‌هـا کـار می‌کنـد، از دست دادن علاقه نسبت به کار و افرادی که با آن‌هـا کار می‌کند و بی‌معنا دانستن فعالیـت می‌شـود و ایـن عوامل و نشانه‌های فرسـودگی شـغلی ماننـد کـارایی پایین شغلی، احساس شایسـتگی پـایین و همین‌طـور احساس پایین کسب موفقیت هم شغل و هم سـازمان را در بر می‌گیرد.

درمجموع نتایج پژوهش حاضر نشـان داد انگیـزش شغلی و اهمال‌کاری شغلی از عوامل مهمی هستند که می‌توانند در فرسودگی شـغلی کارکنـان نقـش داشـته باشند و ازآنجاکه فرسـودگی شـغلی نقـش مهمـی در عملکرد و پیشرفت شغلی کارکنـان دارد می‌تـوان بـه اهمیت عواملی که با آن مرتبط هستند (مانند انگیزش و اهمال‌کاری شغلی) پی برد. علی‌رغم نتایج مهمی که از پژوهش حاضر قابل اسـتنباط هسـت امـا بـه علـت محدودیت‌هایی که وجود داشـت بایـد در تعمـیم ایـن نتـایج جوانـب احتیـاط را رعایـت نمـود. ازجملـه محدودیت‌های پژوهش حاضر عدم همکاری مناسـب کارکنان بیمارستان برای پر کـردن پرسـش‌نامه‌ها بـه خاطر مشغله کاری زیاد بـود کـه البتـه سـعی شـد بـا توضیح دادن در این مورد و همچنین اختصاص وقت و حوصله‌ی کافی برای پر کردن پرسشنامه‌ها از احتمال بروز آن کاسته شود. همچنین جامعه پـژوهش حاضـر شامل کارکنـان بیمارسـتان شهرسـتان اهـر در سـال ۱۳۹۵ بود، به همین خاطر نتایج حاضر ممکن است در سال‌های دیگر، گروه‌های متفاوت، معلمان و ... تغییـر یابد. نهایتاً توصیه می‌شـود کـه بـا توجـه بـه ارتبـاط نزدیک این سه مشخصه باهم در هرگونه برنامه‌ریزی برای پژوهش و اصلاح امور، لازم است این رابطـه در نظر گرفته شود.

منابع

1. Brookings JB, Bolton B, Brown CE, McEvoy A. Self-reported job burnout among female human service professionals. Journal of Organizational Behavior. 1985 Apr 1;6(2):143-50.

2. Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. Journal of applied psychology. 2008 May;93(3):498.

3. Grunfeld E, Whelan TJ, Zitzelsberger L, Willan AR, Montesanto B, Evans WK. Cancer care

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

ofphysicians in medical centers of Shahid Beheshti University. Journal of Medicine. 1990;13(1-2):61-9. (Persian)

18. 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.

19. Nazarpour D. The relationship between motivation progress and job Burnout of teachers with High school man city gods, psychology master's thesis, The University allameh tabatabaii Faculty of education and psychology.2013. (Persian)

20. RahmaniAbadi M. The relationship between job Burnout with educational experts impulse pioneers in Tehran. Master thesis, Islamic Azad University-Islamic Azad University of Tehran, Faculty of psychology and educational sciences of the Central. 2014. (Persian)

21. AliAkbari M. Motivational factors associated with Burnout of physical education teachers in the province of Chahar Mahal and Bakhtiari.Master thesis.Shahid Chamran the University of Ahvaz.2010. (Persian)

22. Shirvani A. The relationship between self-esteem and motivation among employees with job Burnout in the post Office of Fars province.Master thesis, Islamic Azad University. marvdasht Islamic Azad University-Faculty of psychology and educational sciences.2009.(Persian)

23. Roozban R, the relationship between organizational commitment and job Burnout of teachers with job incentives elementary public school teachers between city NazarAbad. psychology.master's thesis. Shahid rajaei University Education Secretary-Faculty of literature and human sciences.2012.(Persian)

24. Sutton J. Avoid procrastination. Urges a ction now, not later Tracy, Brayan. 2007;21.

25. Fayazi M, Kaveh M. Procrastination tomorrow syndrome, Iranian journal of tadbir.2010;20(205):45-49. (Persian)

26. Spada MM, Hiou K, Nikcevic AV. Metacognitions, emotions, and procrastination. Journal of Cognitive Psychotherapy. 2006 Sep 1;20(3):319-26.

27. Wan HC, Downey LA, Stough C. Understanding non-work presenteeism: Relationships between emotional intelligence, boredom, procrastination and job stress. Personality and Individual Differences. 2014 Jul 31;65:86-90.

28. Khosravi A. the relationship between job satisfaction and employee use procrastination on workers in Ontario: prevalence of burnout, job stress and job satisfaction. Canadian Medical Association Journal. 2000 Jul 25;163(2):166-9.

4. Jeldakar M. Comparison of Burnout psychiatric nurses and medical centers of light ghirroanci. Farabi and rehabilitation, psychology master's thesis, free University of Isfahan kharsegan. 2000.(Persian).

5. Fried AL, Fisher CB. Moral stress and job burnout among frontline staff conducting clinical research on affective and anxiety disorders. Professional Psychology: Research and Practice. 2016 Jun;47(3):171.

6. Hanif F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. Journal of Educational Administration. 2007;1(4):75-88.(Persian)

7. Schaufeli WB, Martinez IM, Pinto AM, Salanova M, Bakker AB. Burnout and engagement in university students a cross-national study. Journal of cross-cultural psychology. 2002 Sep 1;33(5):464-81.

8. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual review of psychology. 2001 Feb;52(1):397-422.

9. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout.

10. Van den Berg BA, Bakker AB, Ten Cate TJ. Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical center. Perspectives on medical education. 2013 Nov 1;2(5-6):264-75.

11. Lăzăroiu G. Employee Motivation and Job Performance. Linguistic and Philosophical Investigations. 2015(14):97-102.

12. Shafibadi A.Tips and career advice and professional and career choice theory.Tehran: Roshd ;2011.(Persian)

13. Ashish C, Zachary F. Utilization of performance appraisal system in health care organizations and improvement strategies for supervisor. Health Care Management. 2004;22(2):117-27.

14. Keritner F. Management, 7th ed. Boston. Houghton mifi Co 5. 1999.

15. Shafibadi A. Career choice duidence.13th ed. Tehran:Roshd CO.2003. (Persian)

16. Hanif F. Elementary school managers relationship job motivation and performance levels in Damavand and Rood hen cities. Journal of Educational Administration. 2007;1(4):75-88. (Persian)

17. Hagigi N. Factors inadequate in the presence

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

the part of Iran's trade development organization. Journal of educational leadership and management.2010; 2(3):125-141. (Persian)

29. Shaker S. Relationship between self-efficacy and burnout in working with procrastination between employees of Urmia University.Urmia University.Faculty of literature and human sciences. Master thesis. 2015. (Persian)

30. Alizadeh V. survey Job Burnout teachers of English in relation to age, gender, and experience in teaching English, Master thesis.Urmia University-Faculty of literature and human sciences.2012. (Persian)

31. Danesh S, Nourmohammadiyan M, Abdollahi, A, The relationship between personality type with Burnout and career managers procrastination lashar area schools, The first International Conference on new research in the field of educational science and psychology and social studies Iran, Qom. 2016. (Persian)

32. Mohammadi N, Zahedbabolan, A Moinikia M. The relationship between job burnout and use procrastination on the Mohaghegh ardabili University, The first International Conference on new research in the field of educational science and psychology and social studies Iran, Qom.2016.(Persian)

33. Saffarinia Z, Amirkhani razligi M. Analysis of organizational communication path with cognitive arousal procrastination by the use and the administration of Tehran province staff Burnout. Enterprise resource management roes magazine. 2012;2(4):111-131. (Persian)

34. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981; 2(1), 99-113.

35. Giminian V. Ways to increase employee motivation in the workplace, Journal of work and society. 2004;(58):35-33. (Persian)

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]

The role of occupational motivation and procrastination in predicting job burnout the employees of Ahar city hospital

Arash Shahbaziyan Khonig*[1], Javad Mesrabadi[2], Nahid Eftekharifar[3]

Received: 2016/08/02 Revised: 2017/01/07 Accepted: 2017/02/19

Abstract

Background and aims: Job burnout is the person's reaction to interpersonal stressors in the workplace. This research has been conducted to examine the role of occupational motivation and procrastination in predicting of job burnout the employees of Ahar city hospital.

Methods: The research conducted with the correlational method on 126 staffs' of the hospital that selected by random sampling. The questionnaire of staffs' occupational motivation, procrastination and Maslach's job burnout used in order to collect the data. The collected data analysed by Pearson correlation and multiple regression.

Results: There is a significant negative relation between occupational motivation and job burnout ($p<0.05$). Also, there is a significant positive relationship between procrastination and job burnout ($p<0.05$). The results of multiple regression analysis showed that the scores of occupational motivation and procrastination can predict the job burnout scores.

Conclusion: Occupational motivation, procrastination and job burnout are the important and effective issues in every organisation. Considering the close relation these features together in any planning for research and reform, it is necessary to be considered this relation.

Keywords: Occupational motivation, Procrastination, Job burnout.

1. (**Corresponding author**) MA in Educational Psychology, the University of Shahid Madani in Azerbaijan, Tabriz, Iran. arashshahbaziyan@yahoo.com.
2. Professor in Educational Psychology, the University of Shahid Madani in Azerbaijan, Tabriz, Iran.
3. Midwifery expert, Department of Medical Sciences, Azad University of Tabriz, Tabriz, Iran.

[Downloaded from ioh.iums.ac.ir on 2026-11-19]