





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 بیرونی» انجام شد.

### روش بررسی

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری کلیه کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی بیرونی 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.

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

$$n = \frac{\frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2}}{1 + \frac{1}{1200} \left( \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2} - 1 \right)}$$

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 ۷ عامل: نیاز اقتصادی، نیاز محبت، نیاز امنیت اجتماعی، نیاز رفاهی اولیه، نیاز آموزشی، نیاز رفاهی ثانویه و نیاز خدمات روانشناسی را می‌سنجد. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۸۹ بودست آمد. سوالات این مقیاس به شکل مدرج پنج نمره‌ای (لیکرت) طراحی

دومی اشتغال بورزنده و یا همسرنشان به کار در خارج از خانه ناگزیر شده‌اند. این امر باعث کاهش فعالیت‌های 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 استرس‌زا 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 روان‌شناسی 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







جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی

الگو	گامها	متغیرهای پیش‌بین
۱	نیاز به خدمات روانشناسخی	
۲	نیاز به خدمات روانشناسخی بیانگیزگی بیرونی	
۳	نیاز به خدمات روانشناسخی بیانگیزگی بیرونی نیاز به امنیت اجتماعی	
۴	نیاز به خدمات روانشناسخی بیانگیزگی بیرونی نیاز به امنیت اجتماعی نیاز به آموزش	
۵	نیاز به خدمات روانشناسخی بیانگیزگی بیرونی نیاز به امنیت اجتماعی نیاز به آموزش نیاز به محبت	

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 راه حل‌هایی مناسب مبادرت می‌شود. مراجع از طریق مشاوره در یک جو مملو از تفاهم خود را بهتر می‌ستاند، 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 احرار [۱] نتایج نشان داد دریافت خدمات مشاوره (گروهی به شیوهٔ راه حل محور) به میزان متوضطی می‌تواند استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد. همچنین، در پژوهشی دیگر [۲۲] یکی از راههای مقابله با استرس شغلی کارمندان بانک در

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطهٔ بین نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی با فشار روانی شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی پی‌جند انجام گرفت. نتایج حاصل از این پژوهش نشان دادند که از میان هفت نیاز خانوادگی، نیاز به خدمات روانشناسخی 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 روانشناسخی به صورت منفی فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در واقع، در شرایطی که نیاز به دریافت خدمات روانشناسخی 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 رو برو می‌شوند با یک روانشناس





- 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 Saddle 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

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 متوجه 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 متعدد 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, Shafabadi A, Ahghar Gh. The effect of group counseling, solution-focused way to reduce job stress woman Ghalamchi educational



- (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. 2014;3(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, Piriae 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 hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. In M. P. Zanna

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

Fariba Farazi<sup>\*1</sup>, Ahmad Khamesan<sup>2</sup>, Fatemeh Shahabizadeh<sup>3</sup>

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