

ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونتهای دانشگاه علوم پزشکی یاسوج

سید عبدالله طباطبائی نسب^۱، اعظم محمودی^{۲*}

^۱گروه مدیریت نیروی انسانی، دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، یاسوج، ایران، آگروه پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان، اصفهان، ایران
تاریخ وصول: ۱۳۹۳/۱۰/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۳/۲۰

چکیده

زمینه و هدف: سلامت روانی افراد در پیشبرد اهداف ملی و آرمانی جوامع بشری از بیشترین اهمیت از لحاظ صرفه جویی در هزینه‌های مادی و معنوی برخوردار است. فرسودگی شغلی پیامد کاهش مزمن منابع توانایی‌های فرد است که از رویارویی طولانی مدت با استرس به ویژه فشارهای شغلی ایجاد می‌شود. هدف از مطالعه حاضر بررسی ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج بود.

روش بررسی: این مطالعه توصیفی-همبستگی طی سال‌های ۱۳۹۲-۱۳۹۳ بر روی ۲۷۴ نفر از ۹۶۱ نفر کارکنان ستادی و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج که به صورت تصادفی انتخاب شدند، انجام شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های وضعیت سلامت روان و فرسودگی شغلی مسلش استفاده شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فرید من تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: بین سلامت روان و ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود نداشت ($P < 0/05$) و همچنین در بین نمونه‌های مورد مطالعه بعد درگیری با میانگین (۱/۴۸) از اهمیت بالاتری برخوردار بود و بعد مسخ شخصیت با میانگین (۳/۴۴) کمترین اهمیت را داشت.

نتیجه‌گیری: وقتی کارکنان از سلامت روانی کامل برخوردار باشند و از شغل خود احساس رضایت نمایند باعث سلامت، امکان دستیابی به حداکثر کارایی در سازمان را موجب می‌شود.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، سلامت روان، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت

* نویسنده مسئول: اعظم محمودی، گروه پرستاری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد دهاقان، اصفهان، ایران

Email: a.mahmoodi@dehaghan.ac.ir

مقدمه

امروزه فشار روانی ناشی از کار و زندگی کاری در میان عامه مردم و سایر کسانی که مسئولیت بیشتری به عهده دارند، رایج بوده و در رأس امور قرار دارد. در مورد فشار روانی ناشی از کار، عوامل زیادی چون؛ خط مشی سازمانی، شیوه نگرش مدیریت، عدم وضوح نقش‌ها و تعارض آنها و نظایر این‌ها عوامل اصلی این پدیده به شمار می‌آیند(۱).

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است. مدیریت اثربخش نیز بدون توجه و اعتقاد به سلامت روانی، کارکنان حاصل نمی‌شود(۲).

محققان اعتقاد دارند که اگر سازمان بخواهد با برخورداری از رسالتی روشن، راهبردی مطلوب، ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، به طور کامل به اهداف خود نایل گردد، نیازمند نیروی انسانی کارآمد و متعهد می‌باشد(۳). کار صرف‌نظر از تأمین منابع مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، ارتباط اجتماعی، احساسات خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند، اما همچنین کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی نیز باشد. ممکن است یک شغل رضایت بخش با مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد. فرسودگی شغلی ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است از این رو

عوامل ایجاد کننده تنیدگی در ایجاد آن نقش مؤثری دارند و این عوامل در سه بعد فردی، سازمانی و محیطی مقوله‌بندی شده‌اند (۴).

ارتقای بهداشت روانی محیط کاری از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهبود منابع انسانی بوده به طوری که در دهه اخیر توجه به نیروهای سالم جسمی و فکری در مؤسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی و صنعتی تأثیر بسزایی در افزایش سطح بهره‌وری داشته است. فشارهای روانی ناشی از شغل می‌تواند سبب بروز عوارض جسمی، روانی و رفتاری در فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته و نهایتاً ضمن تهدید اهداف سازمانی به کاهش عملکرد فرد منجر شود(۵).

فرسودگی شغلی موضوعی است که نه تنها با بهداشت روانی کارکنان بلکه با میزان بهره‌وری آنان نیز رابطه دارد، بنابراین به همین سبب آشنا شدن با روش‌های مقابله مؤثر با فشارهای روانی، شناخت، پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی، ضمن ارتقای بهداشت روانی در بهبود اثربخشی و بهره‌وری نیروی انسانی و ارتقای سطح کیفیت خدمات نیز نقش بسزایی خواهد داشت(۶).

از طرف دیگر جلوگیری از فرسودگی شغلی، مستلزم کوشش‌هایی منظم از سوی سازمان است که به کارکنان فرصت‌های بیشتری برای تأثیرگذاری بر کارشان و تشریک مساعی در اثربخشی کل سازمان می‌دهد. به این ترتیب هر سازمانی با بهره‌وری و کارایی مطلوب و مؤثر، در جستجوی راه‌هایی است تا

کارکنان را به درجه‌ای از توانایی برساند که هوشمندی خود را به کار گیرند، که این امر به وسیله مشارکت و سهمیم کردن بیشتر کارکنان در فرآیند تصمیم‌گیری صورت می‌گیرد (۷).

سلیمی و همکاران در پژوهشی به بررسی وضعیت سلامت روانی و رابطه آن با فرسودگی شغلی و رضایت از زندگی در کارکنان یک دانشگاه نظامی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین وضعیت تأهل و سؤالات اضافی، روان‌پریشی، ترس مرضی، پرخاشگری، اضطراب، افسردگی، وسواس - اجبار و شکایات جسمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۸).

بشلیده و همکاران نشان دادند که میان نمره کل فرسودگی شغلی و ابعاد آن با نمره کل و سلامت عمومی و ابعاد آن همبستگی معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بعد خستگی هیجانی بیشتر از ابعاد دیگر فرسودگی شغلی، سلامت عمومی معلمان را تحت تأثیر قرار داد (۹).

شعبانی بها و همکاران در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی رابطه معنی‌داری وجود دارد، به نحوی که افرادی که دارای فرسودگی شغلی بالایی بودند از سلامت عمومی کم‌تری برخوردار بودند (۱۰).

با توجه به این که حداقل یک سوم عمر افراد در محیط کاری سپری می‌شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات افراد در طی ساعات کاری شکل

می‌گیرد، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر در بروز فشارهای شغلی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

بنابراین کار در محیط اداری از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن وجود دارد. بنابراین این پژوهش درصدد بود که با استفاده از پیشینه نظری و تجربی موجود، موضوع پژوهش را پوشش دهد و وضعیت سلامت روانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج را از دیدگاه کارکنان سازمان سنجیده و رابطه آن را با فرسودگی شغلی کارکنان، با استفاده از روش همبستگی و از طریق پرسشنامه بررسی نماید. با توجه به موارد بالا برای محقق این سؤال مطرح می‌باشد که: تا چه اندازه بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج رابطه وجود دارد؟.

با توجه به این که تاکنون مطالعه‌ای در این زمینه در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام نشده است، هدف از انجام این مطالعه تعیین ارتباط سلامت روان با فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج بود.

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی-همبستگی، جامعه مورد مطالعه کلیه کارکنان ستادی و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج در سالهای ۱۳۹۲-۱۳۹۳ می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شد و تعداد ۲۷۴ نفر به عنوان نمونه آماری به روش تصادفی انتخاب شدند.

و شدت می‌توان دو نمره برای این خرده آزمون به دست آورد. به همین ترتیب در مورد سه خرده آزمون دیگر عمل می‌شود و در نهایت هشت نمره (چهار نمره فراوانی و چهار نمره شدت) برای هر فرد به دست می‌آید. لازم به ذکر است که نمرات این چهار مقیاس قابل جمع نیستند چرا که در برخی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است (مثل خستگی هیجانی) و در برخی از مقیاس‌ها (مثل عملکرد شخصی) پایین بودن نمرات بیانگر فرسودگی است. در پرسشنامه اصلی مسلس، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی ابعاد سه گانه و اصلی فرسودگی شغلی می‌باشد و بعد درگیری قسمت اختیاری در نظر گرفته شده است، همچنین در این آزمون برای ابعاد چهار گانه فوق، دو مقیاس فراوانی (میزان تکرار احساس) و شدت (درجه احساس) به دست می‌آید. لازم به ذکر است که سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و درگیری رابطه مستقیم با فرسودگی شغلی دارند و بعد موفقیت فردی رابطه معکوس با فرسودگی شغلی دارد (۱۱). ب، پرسشنامه وضعیت سلامت روان: پرسشنامه سلامت عمومی - ۲۸ اولین بار به وسیله گلدبرگ در سال ۱۹۷۲ تنظیم گردید و به بررسی سلامت عمومی فرد (در زیر مقیاسهای سلامت جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکردهای اجتماعی و افسردگی) می‌پردازد که با مقیاس ۰ تا ۳ نمره‌گذاری شده است به این گونه که نمره کمتر از ۶ در هر زیرمقیاس نشانگر وضعیت مطلوب و نمره بالاتر از ۶ نشانگر وضعیت نامطلوب

پاسخ دهندگان آموزش خاصی ندیدند، پرسشنامه‌ها بعد از توضیح مختصر در مورد موضوع پژوهش در اختیار آنها قرار گرفت. برای گردآوری داده‌ها، در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید. الف، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس؛ این پرسشنامه از ۲۵ سوال تشکیل شده است که از مجموع ۲۵ سؤال ۹ سؤال به خستگی عاطفی، ۸ سؤال به عملکرد شخصی، ۵ سؤال به مسخ شخصیت و ۳ سؤال به درگیری اختصاص یافت. ویژگی‌های آزمون که به وسیله عابدی محاسبه شده است، به شرح زیر است. در این پرسشنامه ۲۵ سؤالی در هر سؤال جملاتی آمده است و در مقابل آن دو مقیاس قرار دارد. دستورالعمل پرسشنامه بسیار ساده است. از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود هر جمله را بخوانند و در مقابل آن با توجه به فراوانی علامتی که در جمله مورد نظر مطرح بود و شدت آن خود را توصیف کنند. برای نمره گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود، نمره فراوانی و نمره شدت. اگر آزمودنی در خانه هرگز علامت زده باشد هم در فراوانی و هم در شدت نمره صفر می‌گیرد. در غیر این صورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی و شدت گذاشته است، در فراوانی نمره یک تا شش (از سالی چند بار تا هر روز) و در شدت نمره یک تا هفت (از خیلی کم تا خیلی زیاد) کسب می‌کند. وقتی نمرات افراد در هر سؤال مشخص باشد با جمع کردن نمرات می‌توان خرده آزمون‌های چهارگانه را محاسبه کرد. در واقع با جمع نمرات ۹ سؤال خستگی عاطفی در دو مقیاس فراوانی

می‌باشد و در مجموع نمره (۰-۲۲) بیانگر سلامت عمومی مطلوب و نمره بالای (۲۲) بیانگر علایم مرضی است. در اجرای آزمون سلامت عمومی در پژوهش تقوی، آلفای کرونباخ ۰/۹ و در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۸ به دست آمد.

برای این که اعتبار ابزار اندازه‌گیری داده‌ها از لحاظ محتوی رعایت شود تلاش شده است تا پرسش‌ها با توجه به مبنای نظری پژوهش مطرح شوند. قبل از این که پرسشنامه در سطح سازمان توزیع شود، با همکاری واحد نیروی انسانی و کارشناسان این واحد، اصلاحات در طرح سوالات انجام پذیرفته است تا ابهامی برای پاسخ دهندگان پیش نیاید. پرسشنامه تحقیق حاضر با تأیید استاد راهنما و واحد نیروی انسانی سازمان بین کارکنان توزیع شده است.

داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آمار توصیفی، آمار استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و آزمون فریدمن تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

بر اساس نتایج مطالعه، تعداد ۱۷۷ نفر از پاسخ دهندگان مرد و ۸۴ نفر زن بودند که ۱۷ نفر دیگر به این مورد پاسخ نداده بودند. همچنین سن پاسخ دهندگان ۲۰ سال به بالا بود. از نظر سطح تحصیلات ۱۵ درصد دیپلم و کمتر، ۱۳ درصد فوق دیپلم، ۴۴

درصد لیسانس، ۲۶ درصد فوق لیسانس و بالاتر بودند.

با توجه به جدول ۱ و بر اساس نتایج حاصله از بررسی ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان از بین همه ابعاد مورد مطالعه ارتباط بین سه بعد عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، و درگیری با سلامت روان معنی‌دار نبوده است ($p < 0/05$). تنها بین خستگی عاطفی و سلامت روان رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$).

نتایج جدول ۱ بیانگر این است که بین خستگی عاطفی و سلامت روان رابطه معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/05$) و بین سه بعد عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، درگیری و سلامت روان رابطه معنی‌داری وجود ندارد ($p < 0/05$).

با توجه به جدول ۲، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که در بررسی اولویت بندی ابعاد فرسودگی شغلی در بین نمونه‌های مورد مطالعه، بعد درگیری از اهمیت بالاتری برخوردار است و نیاز به توجه بیشتری دارد و بعد مسخ شخصیت کمترین اهمیت را دارد. میانگین به دست آمده برای بعد درگیری (۱/۴۸) و بعد مسخ شخصیت (۳/۴۴) بوده است و به علت این که هر چقدر میانگین رتبه‌ها کوچکتر باشد، اهمیت آن متغیر بیشتر است و دارای بیشترین و کمترین اهمیت می‌باشند.

نتیجه آزمون فریدمن دو خروجی است. خروجی اول آمار توصیفی است که میانگین رتبه‌های هر متغیر را نشان می‌دهد. هر چقدر میانگین رتبه‌ها

H میانگین رتبه ها یکسان است : ۰

H حداقل دو رتبه دارای میانگین متفاوتی می باشد : ۱

بحث

ارتقای بهداشت روانی محیط کاری از مهمترین ابعاد توسعه و بهبود منابع انسانی بوده بطوریکه در دهه اخیر عدم توجه به نیروهای سالم جسمی و فکری در موسسات اقتصادی، خدماتی، آموزشی مشکلاتی را بوجود آورده است که تأثیر بسزایی در کاهش سطح بهره وری داشته است. فشارهای روانی ناشی از شغل در دانشگاه علوم پزشکی می تواند سبب بروز عوارض جسمی، روانی و رفتاری در فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته و نهایتاً ضمن تهدید اهداف سازمانی به کاهش عملکرد فرد منجر شود. با توجه به این که حداقل یک سوم عمر ما در محیط کاری سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات ما در طی ساعات کاری شکل می گیرند، بررسی و شناسایی عوامل موثر در بروز فشارهای شغلی از جایگاه ویژه ای برخوردار است. هدف از این مطالعه تعیین ارتباط سلامت روان با فرسودگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی شهر یاسوج بود.

پژوهش حاضر نشان داد که در بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و سلامت روان در دانشگاه علوم پزشکی یاسوج از بین همه ابعاد مورد مطالعه، ارتباط بین سه بعد عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری با سلامت روان معنی دار نبوده است. تنها بین خستگی عاطفی و سلامت روان رابطه معنی داری وجود دارد. این یافته‌ها با نتایج تحقیق‌های

کوچکتر باشد، اهمیت آن متغیر بیشتر است. هنگامی که محقق بخواهد متغیرهای مورد نظر خود را از نظر ارزش و اهمیت رتبه‌بندی کند می‌تواند از آزمون تحلیل واریانس فریدمن برای این منظور استفاده کند. با توجه به این که عدد معنی‌داری (۰/۰۰۰۱) به دست آمده است و در نتیجه فرض صفر رد شده و فرض یک تأیید شده است. به عبارت دیگر حداقل بین میانگین دو متغیر اختلاف وجود دارد و با توجه به جدول ۲ در بین نمونه‌های مورد مطالعه، بعد درگیری از اهمیت بالاتری برخوردار است و نیاز به توجه بیشتری دارد و بعد مسخ شخصیت کمترین اهمیت را دارد.

جدول ۱: همبستگی بین ابعاد فرسودگی شغلی با سلامت روان در کارکنان علوم پزشکی یاسوج

متغیر	سطح معنی‌داری	تعداد فراوانی
خستگی عاطفی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	
فرسودگی شغلی	عملکرد شخصی	۰/۰۰۱	۲۶۱
مسخ شخصیت		۰/۰۱۳	
درگیری		۰/۰۰۹	

جدول ۲: اولویت بندی ابعاد فرسودگی شغلی در کارکنان

متغیر مورد مطالعه	اولویت	میانگین رتبه
خستگی عاطفی	۳	۲/۰۳
عملکرد شخصی	۲	۳/۰۵
مسخ شخصیت	۱	۳/۴۴
درگیری	۴	۱/۴۸

آزمون فریدمن: رتبه بندی ابعاد

عموماً از استرس‌های شغلی از قبیل؛ ادراک بی عدالتی، تعارض بین فردی، سوء مدیریت و یکنواخت بودن شغل ناشی می‌شود. استرس بخش بلافصل زندگی هر انسانی است که به سادگی نمی‌توان از آن اجتناب کرد و البته چنان که می‌دانیم، کارکنان نیز روزانه با محرک‌های استرس‌زای فراوانی در موقعیت‌های شغلی روبرو می‌شوند. بنابراین اگر کارکنان از سلامت روانی کامل برخوردار باشند و از شغل خود احساس خشنودی نمایند به خودی خود مسولیت خویش را با دقت بیشتری به انجام رسانده و باعث سلامت روانی هرچه بیشتر کارکنان می‌شوند و این، امکان دستیابی به حداکثر کارایی در سازمان را موجب می‌شود.

تقدیر و تشکر

این مطالعه حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت منابع انسانی می‌باشد که با همکاری کارکنان ستاد و حوزه معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج انجام شد.

بشلیده و همکاران و سلیمی و همکاران و شعبانی بها و همکاران هم‌خوانی دارد. وقتی افراد در گیر مشکلات می‌شوند و با مشکلات دست و پنجه نرم می‌کنند و ذهن آنها درگیر مشکلات کار و خانوادگی می‌شوند، به تبع آن افراد دچار آسیب‌های جسمی و روانی می‌شوند که ممکن است سلامت روان افراد را به خطر بیندازد، با توجه به این که فرسودگی شغلی عوارض مختلف روانی، جسمانی و هیجانی در فرد ایجاد می‌کند، بنابراین چنین عاملی تأثیر زیادی در سلامت روان فرد به همراه خواهد داشت. هر چه فرد از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردار باشد، به همان میزان هم سلامت روانی او تأثیر می‌پذیرد. بنابراین باید ترتیبی اتخاذ شود تا سالیانه وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان ارزیابی شود و فعالیت‌های لازم جهت کنترل عوامل فرسودگی شغلی در دست اقدام قرار گیرد. ردیابی علایم فرسودگی، می‌تواند به بهزیستی روان شناختی کارکنان در سازمان‌ها کمک نماید و بدون شک نتیجه این حمایت‌ها در تأمین سلامت روان شناختی کارکنان مؤثر واقع شود.

نتیجه‌گیری

به طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌توان گفت که بدون تردید تنش‌های روان شناختی و استرس‌های شغلی که کارکنان به صورت طولانی مدت و یکنواخت در محیط کار متحمل می‌شوند، اثرات زیانبار و دیرپایی بر سلامت روانی - جسمانی آن‌ها بر جا می‌گذارد. فرسودگی

REFERENCES

- 1.Hosley NS. Collective Efficacy organizational health. *Supervision Journal Uol* 2005; 67: 25.
- 2.Shaa'bani Bahar GH, Konozi MZ. Relationship between work fatigue with physical education teachers' public health of Lorestan province, physical management and behavioral Science studies. *Second Year* 2011; 3: 77.
- 3.Salimi H, Azadmarz Abadi A, Abedi Darzi M. Investigation of mental health condition and its relationship with work fatigue of mental health condition and satisfaction of employees'live in military university. *Ebnesina science Journal –Health office and Nahaja Treatment, Thirteenth year health office and Nahaja Treatment* ,Thirteenth Year 2010; 3(4): 10.
- 4.Darbandi M. The role and presence of working satisfactory and satisfaction of live in employees' work fatigue of Asaluyeh Petrochemistry phase(1), psychological unprinted M. A thesis, psychological college and educational science of Sistan and Baluchestan university 2010: 1:15.
- 5.Kashi H, Zolfeqari A, Erfani H. The role of work place psychic hygiene in reducing occupational accidents, initially with oil and gas industries approaches, Abadan, Oil Industry University, Islamic Republic Of Iran Oil Department, National Conference HSE 2006:38.
- 6.Amiri M, Asadi M, Delbari Raghed F. Investigation the condition of work fatigue of the bank employee treatment and present it's improvement methods. *Commercial Management Period* 2011: 3(7): 37-56.
- 7.Rezaeeian A. Management and organizational principle. Tehran: Samt Publication; 2008:168.
- 8.Saa'tchi MU. Factors in organization regarding to work fatigue of Tehran textile manufacturing workers. *Work Institute and Social Provision* 2003; 12: 28.
- 9.Belshideh K, Taghipoor M, Hashmi sheikh shabani SA, Jazayeri SZ. Investigation the relationship of work fatigue with public health of women teachers in guidance section operational counselor publication: Period; 2011: 1.
- 10.Abedi MR. Investigation and comparison of efficacy of working counselor Methods Methods regarding to social learning opinionon , work adaptation and. cognitive behavioral Fodid model on decrease of educational counselors for fatigue in Esfahan. Unprinted Thesis, Tehran Allameh: Tabatabaei; 2003.; 15:3.
- 11.Pardaktchi M, Ahmadi H, Arzomandi QA. Reviewing the relationship between work life quality and managers' occupational boredom and Takes tan Township schools teachers, educational management and the quarterly periodic of the leadership. *Second Year* 2009: 3, 25-50.
- 12.Taghavi MR. Review validity and credibility of general health questionnaire (GHQ-^{۲۸}). *Journal of Psychology* 2002; 5(4): 381.

Investigation of the Relationship Between Mental Health and Organizational Employees' work Fatigue and Deputyships of Yasouj Medical Science University

TabatabaeiNasab SE¹, Mahmoodi A^{2*}

¹Department of Human Resource Management, Yasuj University of Medical Sciences, Yasuj, Iran,

²Department of nursing, Islamic Azad University Dehaghan Branch, Isfahan, Iran

Received: 5 Jan 2015

Accepted: 10 Jun 2015

Abstract:

Background & aim: Peoples' mental health in improvement of society's national and ideal aims have the main and most importance such as thriftiness in material and spiritual costs. Work fatigue is the result of severe decrease of person's capabilities sources that counter with long –time stress, especially work stress. This study was designed with the aim of investigating the relationship between mental health and work fatigue at Yasuj University of Medical Sciences.

Method of investigation: The present co-operation – descriptive study was conducted on 274 participants from 961 organization employees and deputyships of Yasuj University of Medical Sciences in 2013-2014 who were chosen randomly. In order to collect data, Maslach questionnaire of mental health condition and work fatigue was used. Data were analysed with statistical tests of the interconnection index Pearson and Friedman's test.

Findings: There was no significant relationship between mental health and work fatigue dimensions ($p < 0/05$). A meaningful relationship was observed between studied models after usage. High attention and metamorphosis of personality had the least importance.

Conclusion: When employees have full mental health and job satisfaction, the ability to achieve maximum efficiency in the organization is reachable.

Keywords: Burnout, mental health, emotional exhaustion, depersonalization

*Corresponding author: Mahmoodi A, Department of nursing, Islamic Azad University Dehaghan Branch, Isfahan, Iran

Email: a.mahmoodi@dehaghan.ac.ir

Please cite this article as follows:

TabatabaeiNasab SE, Mahmoodi A. Investigation of the Relationship Between Mental Health and Organizational Employees' work Fatigue and Deputyships of Yasouj Medical Science University. Armaghane-danesh 2015; 20 (5): 444-452.