پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی در مهندسین عمران زن شهر یزد

فائزه بهجت[۱]، ماریه دهقان‌منشادی[۲*]، حسن زارعی‌محمودآبادی[۳]

چکیده

مقدمه: یکی از مهمترین عواملی که سلامت روانی افراد و علاقه آنها به کار را تحت تاثیر قرار می‌دهد، احساس رضایت از شغل است. پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی در مهندسین عمران زن یزد انجام شد.

روش بررسی: این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از منظر روش، همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمام ۱۵۰ نفر مهندسین عمران زن شاغل در نظام مهندسی یزد در سال۱۳۹۸ تشکیل می‌داد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)، پرسشنامه انعطاف‌پذیری کنشی کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه اضطراب وجودی لارنس گود (۱۹۷۴) بود. برای تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS 22 ، از آماره توصیفی، آزمون اسمیرنف-کلموگروف و همبستگی پیرسون استفاده گردید.

نتایج: یافته‌ها نشان داد رابطه معکوسی بین فرسودگی شغلی و انعطاف‌پذیری کنشی وجود دارد که مقدار آن (۰.۱۳-) بدست آمد. همچنین رابطه معنی‌دار و مستقیمی بین فرسودگی شغلی و اضطراب وجودی وجود داشت، که مقدار آن (۰.۴۴+) بدست آمد.

نتیجه‌گیری: این پژوهش نشان داد که با استفاده از انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی می‌توان فرسودگی شغلی مهندسین زن عمران نظام مهندسی یزد را پیش‌بینی نمود.

واژگان کلیدی: اضطراب وجودی، انعطاف‌پذیری کنشی، فرسودگی شغلی، مهندسین زن

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۰۱

ارجاع:
بهجت فائزه، دهقان منشادی ماریه، زارعی‌محمودآبادی حسن. پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر پایه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی در مهندسین عمران زن شهر یزد. بهداشت کار و ارتقاء سلامت ۱۴۰۱; ۶(۲): ۱۲۰-۱۱۱.

[۱] گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی یزد، یزد، ایران.
[۲] گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی یزد. یزد، ایران
*(نویسنده مسئول: marieh.dehghan65@gmail.com)
[۳] گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد. یزد، ایران.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

مقدمه

از آنجا که بخش زیادی از زندگی افراد فعال هر جامعه صرف کار می‌شود. به نظر می‌رسد که فعالیت‌های کاری از نظر سلامت روانی شخص فعالیت مهمی به حساب می‌آید و حتی برای بسیاری از مردم عامل بنیادی رضایت از زندگی می‌باشد اما برخی از محققان اظهار می‌دارند که به‌رغم اینکه کار عامل مهمی در ارضای نیازهای اساسی آدمی و بهبود شرایط اجتماعی می‌باشد، اما گاهی اوقات ممکن است منبع عمده فشار روانی بر انسان باشد یعنی ممکن است یک شغل به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد (۱). فرسودگی شغلی برای اولین‌بار در دهه ۱۹۷۰ توسط «فرودن برگر» وارد تحقیقات روانشناسی بالینی شد (۲). بر اساس نظریه فرسودگی شغلی Maslach و Jackson و همکاران (۳) فرسودگی شغلی از ۳ مؤلفه: خستگی عاطفی (exhaustion Emotional)، مسخ شخصیت (Depersonalizatio) و عملکرد شغلی کاهش‌یافته (Decreased personal accomplishment) تشکیل شده است. خستگی عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد در اثر کار با افراد را نشان می‌دهد. این بعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تأثیر بنیادی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است (۴). مسخ شخصیت به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بعد بین فردی بودن فرسودگی شغلی است (۵). موفقیت فردی کاهش‌یافته، احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی و پایین‌بودن باورهای کارآمدی فردی را نشان می‌دهد، این مؤلفه بیانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است (۶).

همچنین شش عامل سازمانی؛ حجم زیاد کار، کنترل کم بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض و تضاد ارزش‌های فرد و سازمان نیز در ایجاد فرسودگی مؤثر است (۴).

مروری بر پژوهش‌های انجام شده در مورد فرسودگی شغلی زنان نشان می‌دهد که تعداد زیادی از آن‌ها که در سراسر دنیا فعالیت‌هایی را بر عهده دارند بدون انرژی، اشتیاق، جدیت یا هدفمندی خاصی کار خود را انجام می‌دهند (۶). در داخل کشور بیشتر پژوهش‌ها در زمینه فرسودگی شغلی روی معلمان انجام شده است (۷)؛ و در اکثر معلمان درجاتی از فرسودگی خفیف تا شدید گزارش شده است (۸).

Tian در پژوهش خود نشان داد میزان فرسودگی شغلی در کارکنانی که انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روانی بالاتری دارند، کمتر است (۹).corey وcorey علل فرسودگی را انجام کار یکنواخت و بدون تغییر، فقدان احساس معنی در کار تحت فشار شدید و ثابت کار کردن، فقدان اعتماد، انتظار غیرواقع بینانه از وقت و انرژی خود می‌دانند (۱۰).

Maslach و Lauteir نیز گرانباری کاری، عدم کنترل، ناکافی بودن پاداش‌ها، بی‌عدالتی، جدایی از جامعه و تعارض ارزش‌ها را اجزاء عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی ذکر کرده‌اند (۱۱). فرسودگی شغلی در مهندسین به دلیل اینکه سلامت روانی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و باعث عدم رضایت از شغل، غیبت از شغل و تغییر آن‌ها می‌گردد و نیز سطح کیفی سازمان را کاهش داده و هزینه‌های بالایی را بر سازمان تحمیل می‌کند و موجب هدر رفتن سرمایه انسانی و کاهش بهره‌وری می‌گردد ضرورت بررسی ابعاد تأثیرگذار بر این مسئله و شناسایی و به کار بردن مداخله‌های مؤثر را لازم می‌نماید.

از طرفی روان‌شناسی در قرن حاضر تلاش دارد تا مسیر مطالعات را به سوی مطالعه بیشتر جنبه‌های مثبت تجارب انسانی تغییر دهد (۱۲) و روانشناسان مثبت‌گرا که مایل‌اند به شادتر زیستن انسان‌ها کمک کنند معتقدند که خرسندی از زندگی به دنبال یافتن چالش‌ها، انتخاب اهداف شخصی و ایجاد معنا در زندگی ایجاد می‌شود (۱۳) از این رو انعطاف‌پذیری کنشی جایگاه ویژه‌ای در حوزه‌های روان‌شناسی پیدا کرده است، انعطاف‌پذیری کنشی صرفاً پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدآمیز نیست بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

محیط است می‌توان گفت که انعطاف‌پذیری کنشی توانمندی فرد در برقراری تعادل زیستی روانی، در شرایط خطرناک می‌باشد (۱۴) به بیان دیگر انعطاف‌پذیری کنشی، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است (۱۵). مؤلفه‌های انعطاف‌پذیری کنشی شامل شایستگی، استحکام شخصی، تحمل عواطف منفی، مهار گری (توانایی فرد در مهار و مدیریت شرایط) و معنویت می‌باشد (۱۶). فردی که دارای انعطاف‌پذیری کنشی است، چاره‌ساز و انعطاف‌پذیر بوده، مطابق تغییرات محیطی خود را وفق می‌دهد و بعد از بر طرف شدن عوامل فشارزا به سرعت به حالت بهبود باز می‌گردد. افرادی که در انتهای سطح پایین انعطاف‌پذیری کنشی هستند (بر روی پیوستار انعطاف‌پذیری کنشی بالا تا انعطاف‌پذیری کنشی پایین) به مقدار ناچیزی خودشان را با موقعیت‌های جدید وفق می‌دهند، این‌ها به کندی از موقعیت‌های فشارزا به حالت عادی و طبیعی بهبود می‌یابند (۱۴).

از طرفی به نظر می‌رسد نقطه مقابل روانشناسی مثبت‌گرا، اضطراب وجودی است که از ناامیدی، بیگانگی و احساس پوچی نشات می‌گیرد (۱۵). این نوع اضطراب زمانی ایجاد می‌شود که افراد عمیقاً وجودشان را مورد تأمل قرار دهند. این تأمل منجر به افکار و احساسات مرتبط با آزادی و مسئولیت‌پذیری می‌گردد و آن نیز فرد را مجبور به جستجوی معنا در زندگی و زندگی اصیل مطابق هدف مذکور می‌نماید (۱۶).

اضطراب وجودی ریشه در سه مفهوم اساسی دارد: اضطراب سرنوشت و مرگ، اضطراب پوچی و بی‌معنایی و اضطراب گناه و محکومیت (۱۷-۱۹). بطوریکه امروزه مقوله‌ای مهم و حیاتی است که می‌تواند به آسیب‌های روانی زیادی منتهی شود و متأسفانه در نسل جوان در حال گسترش است (۱۹).

نظر به این که عوامل متعدد و گوناگونی بر فرسودگی شغلی افراد تأثیرگذار است و تحقیقات گوناگونی به صورت جداگانه تأثیر دو مؤلفه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی بر فرسودگی شغلی را سنجیده‌اند اما تقریباً تحقیقی به صورت هم‌زمان تأثیر این دو مؤلفه را در فرسودگی شغلی مهندسین عمران زن شهرستان یزد نسنجیده است. پس از آنجا که پژوهش‌های گذشته، اطلاعات مناسبی را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر مبنای انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی در اختیار ما قرار نداده‌اند از این‌رو در این پژوهش با جمع‌آوری داده‌هایی در زمینه متغیرهای :فرسودگی شغلی، انعطاف‌پذیری‌کنشی و اضطراب در ارتباط با زنان مهندس عمران یزد به دنبال یافتن پاسخی برای چگونگی روابط بین این متغیرها و همچنین درک و تبیین روابط بین آن‌ها بوده است. پرسش بنیادی این پژوهش عبارت بود از اینکه: آیا بر پایه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی، می‌توان فرسودگی شغلی مهندسین زن عمران سازمان نظام مهندسی یزد را پیش‌بینی نمود؟

روش بررسی

این پژوهش از منظر هدف، کاربردی و از منظر روش، همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش را تمام ۱۵۰ نفر مهندس عمران زن شاغل در نظام مهندسی یزد در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌داد. با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۷ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱)، پرسشنامه انعطاف‌پذیری کنشی کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسشنامه اضطراب وجودی لارنس گود (۱۹۷۴) بود. برای تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارSPSS22 ، از آماره توصیفی، آزمون اسمیرنف-کلموگروف و همبستگی پیرسون استفاده گردید.

ابزار پژوهش

این پژوهش شامل ۳ متغیر فرسودگی شغلی، انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی می‌باشد که: فرسودگی شغلی، (متغیر ملاک) و انعطاف‌پذیری کنشی، اضطراب وجودی (متغیرهای پیش‌بین) می‌باشند.

۱.پرسشنامه استاندارد شده تحلیل رفتگی شغلی مسلش و جکسون:

این پرسشنامه از ۲۲ گویه جداگانه درباره احساس‌ها و

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

نگرش‌ها تشکیل گردیده است (۲۲)؛ که سه جنبه فرسودگی شغلی را می‌سنجد: تحلیل رفتگی هیجانی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و انجام وظیفه شخصی (۸ گویه). فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا شش (هرروز) سنجیده می‌شود. مجموع نمرات مربوط به گزاره‌های هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی به صورت جداگانه محاسبه می‌شود. نمره به دست آمده در هر یک از سه جنبه یاد شده، بر اساس نمره مرجع در سه گروه پایین، متوسط و بالا قرار می‌گیرد. نمرات بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین عدم موفقیت نشان‌دهنده فرسودگی شغلی است. حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ می‌باشد. گویه‌های ۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند (۲۰).

پایایی و روایی این پرسشنامه توسط «مسلش» و «جکسون» با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی را برای فراوانی ۰.۸۳ و شدت ۰.۸۴ محاسبه‌کرده‌اند. را برای فراوانی محاسبه کرده‌اند. این ابزار توسط تعدادی از پژوهشگران ایرانی به کار رفته است که بر اساس گزارش‌های موجود اعتبار و پایایی علمی آن‌ها مورد تأیید است. بر اساس گزارش‌های فیلیان، میزان ثبات داخلی مقیاس فرسودگی شغلی مسلش مبین همبستگی قوی (r=۰/۶۹) میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون مجدد بوده است. در یک مطالعه مقدماتی که توسط بدری گرگری صورت گرفت ویژگی‌های روان‌سنجی زیر به دست آمد، خستگی عاطفی (α=۰/۸۴)، شخصیت زدایی (α=۰/۷۴) و موفقیت فردی (α=۰/۷۱). در مورد اعتبار این پرسشنامه نیز اعتبار هم‌زمان بین پرسشنامه فرسودگی شغلی و رضایتمندی شغلی «پری فیلدورت» توسط بدری گرگری محاسبه شده است که رابطه معکوس به دست آمده است (۲۱).

۲.پرسشنامه انعطاف‌پذیری کنشی کونور و دیویدسون:

این پرسشنامه دارای ۲۶ گویه است. هدف آن سنجش میزان انعطاف‌پذیری کنشی بر اساس مؤلفه‌های شایستگی / استحکام شخصی، اعتماد به غرایز، تحمل عواطف منفی، مهار و معنویت در افراد متفاوت است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد (شامل: کاملاً موافقم (امتیاز ۵)، موافقم (امتیاز ۴) تا اندازه‌ای (امتیاز ۳)، مخالفم (امتیاز ۲) و کاملاً مخالفم (امتیاز ۱)). محمدی ضریب پایایی این پرسشنامه را سال ۱۳۸۴ با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آورد (۲۱).

۳.پرسشنامه اضطراب وجودی لارنس گود:

برای سنجش اضطراب وجودی از مقیاس اضطراب وجودی ۳۲ ماده‌ای استفاده شده است (۲۳). هالت در سال ۱۹۹۴ نمره‌گذاری این پرسشنامه را به صورت صحیح (۱) و غلط (۰) ترجمه نمود. جهت تحلیل، نمره‌های به دست آمده را جمع کرده و با توجه به تعداد سؤالات، حداقل امتیاز ممکن ۰ و حداکثر ۳۲ خواهد بود. نمره بین ۰ تا ۸: حس انسجام پایین است، نمره بین ۸ تا ۱۶: حس انسجام متوسط است و نمره بالاتر از ۱۶: حس انسجام بالا است. سازندگان این مقیاس روایی آن را از طریق همبسته کردن کلیه مواد با کل آزمون به طور متوسط ۰/۴۹ گزارش نمودند و چنین نتیجه‌گیری کردند که روایی آزمون اولیه به حدی است که می‌تواند به عنوان آزمون نهائی در نظر گرفته شود. هالت در پژوهش خود نشان داد که این پرسش‌نامه با آزمون‌های هدفمندی در زندگی پیگردی اهداف معرفتی و افسردگی، روایی همگرا و واگرای مطلوبی دارد. همبستگی کل ۰/۶۶ بود که نشان از قدرت روایی بالای این آزمون دارد (۲۵). ویمس روایی این مقیاس را با استفاده از همبسته نمودن با مقیاس‌های اضطراب، افسردگی و خشم از پرسشنامه سلامت روان SCL-90 مطلوب گزارش کرد. این آزمون در ایران در پژوهش نورعلیزاده و جان‌بزرگی (۲۵) به روش آلفای کرونباخ اعتباریابی شده که آلفای خوبی برابر ۰.۸۸ به دست آمده است همسانی درونی این پرسشنامه به روش نیمه کردن نیز به دست آمد که عبارت است از: بخش اول=۰/۷۲ و بخش دوم= ۰/۸۶، از طریق تحلیل مواد روایی این آزمون بررسی شده است به نحوی که همبستگی بالایی بین کلیه سؤال‌ها و نمره کل آزمون گزارش کرده است (۲۴).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

این مقاله زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد انجام شده است.

یافته‌ها

جامعه آماری این پژوهش را تمام ۱۵۰ نفر مهندسین عمران زن شاغل در نظام مهندسی یزد در سال ۱۳۹۸ تشکیل می‌داد. با استفاده از فرمول کوکران ۱۰۷ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند.

با توجه به جدول ۱، تقریباً نیمی از پاسخگویان این پژوهش در رده سنی ۳۶ تا ۴۵ سال قرار داشتند؛ و اکثریت متأهل بودند و مدرک تحصیلی لیسانس داشتند.

با توجه به جدول ۲، بیشترین میانگین مربوط به انعطاف‌پذیری کنشی و کمترین میانگین مربوط به اضطراب وجودی می‌باشد.

جدول ۱: توزیع فراوانی و درصد ویژگی‌های دموگرافیک زنان شاغل در نظام مهندسی یزد (N=۱۰۷)

متغیرهای جمعیت‌شناختی	فراوانی (f)	درصد (٪)
طبقات سنی		
≤۲۵	۲	۱.۸۷
۳۵-۲۶	۴۸	۴۴.۸۵
۴۵-۳۶	۵۰	۴۶.۷
۵۵-۴۶	۷	۶.۵۸
مقاطع تحصیلی		
فوق‌دیپلم	۱۲	۱۱.۲۱
لیسانس	۷۷	۷۱.۹۶
فوق‌لیسانس	۱۷	۱۵.۸۹
دکتری	۱	۰.۹۴
وضعیت تأهل		
مجرد	۳۷	۳۴.۵۸
متأهل	۷۰	۶۵.۴۲

جدول ۲: داده‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر) فرسودگی شغلی بر پایه انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی در نمونه مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
فرسودگی شغلی	۴۲.۳۸۳۲	۱۲.۵۵۸۲۸	۳۰.۰۰	۵۵.۰۰
انعطاف‌پذیری کنشی	۹۳.۵۰۴۷	۳.۶۴	۷۰.۰۰	۹۴.۰۰
اضطراب وجودی	۶.۵۴۲۱	۴.۵۲۰۹۸	۲.۰۰	۱۱.۰۰

جدول ۳: نتایج آزمون اسمیرنف-کلموگروف (K-S)

ابعاد	مقدار	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	۰/۸۴۲	۰/۴۷۷
انعطاف‌پذیری کنشی	۰/۷۶۴	۰/۶۰۳
اضطراب وجودی	۰/۸۴۹	۰/۴۶۶

مطابق جدول ۳، مقدار سطح معنی‌داری کلیه سازه‌های تحقیق بزرگ‌تر از ۰/۰۱ به دست آمد لذا داده‌های تحقیق در سطح اطمینان ۹۵٪ نرمال می‌باشند، پس از آزمون همبستگی پیرسون جهت بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش استفاده گردید.

با توجه به نتایج جدول ۴ حاصل از آزمون همبستگی پیرسون، بین انعطاف‌پذیری کنشی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد (p* <۰/۰۱، r=-۰/۱۳). بدین معنی که افزایش انعطاف‌پذیری کنشی مهندسین زن منجر به کاهش فرسودگی شغلی آنان شده است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد بین اضطراب وجودی و فرسودگی شغلی هم رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (p** <۰/۰۰۱، r=۰/۴۴) بدین معنی که اضطراب وجودی مهندسین زن منجر به افزایش فرسودگی شغلی آنان شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرها

متغیرها	فرسودگی شغلی
انعطاف‌پذیری کنشی	-۰/۱۳*
اضطراب وجودی	۰/۴۴**

بحث

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی با فرسودگی شغلی مهندسین زن بود که بر این اساس ۱۰۷ نفر از مهندسین زن شاغل در نظام‌مهندسی یزد به صورت تصادفی ساده انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی با انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب وجودی رابطه معکوسی وجود دارد. بدین معنا که با افزایش انعطاف‌پذیری کنشی و اضطراب

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]
[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

وجودی، فرسودگی شغلی مهندسین زن کاهش می‌یابد. این یافته با یافته‌های Tian و همکاران که نشان داد انعطاف‌پذیری و توانمندسازی روانی تأثیر معناداری بر فرسودگی شغلی دارند و می‌توانند منابع مثبتی در کاهش آن محسوب شوند (۲۴). همچنین با پژوهش ارک و همکاران که نشان داد با افزایش انعطاف‌پذیری کنشی نوعی سازگاری و رفتار حل مسئله در فرد ایجاد می‌شود و او را در جهت هماهنگی با پدیده‌های اطرافش و دست‌یابی به یکپارچگی درونی و بیرونی یاری می‌نماید، همسو می‌باشد (۲۵).

لذا در تبیین رابطه بین انعطاف‌پذیری کنشی و فراوانی و شدت خستگی عاطفی مهندسین می‌توان بیان نمود که در حالت خستگی عاطفی، شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده و قادر به برقراری ارتباط با دیگران نیست بدین معنا که مهندسین تا چه اندازه بر این باورند که این کاهش نیروی هیجانی بر برقراری ارتباط آن‌ها با دیگران مؤثر است. همچنین مطابق نظریه مزلو یکی از نیازهای اساسی، نیاز به برقراری ارتباط به دیگران است که می‌تواند باعث کاهش فرسودگی شغلی شود، بنابراین کاهش خستگی عاطفی و تأمین نیاز افراد به برقراری ارتباط با دیگران، می‌تواند کاهش فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد. قضاوت فرد درباره توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز یک عمل، هم مهم است؛ یعنی چنانچه مهندسین ارزیابی مثبتی از توانایی‌های خود برای طراحی نقشه‌ها داشته باشند، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند نمود و بالعکس. درنهایت هم اگر فرد احساس کند نسبت به همکارانش سنگدل شده و با آن‌ها به صورت اشیایی برخورد می‌کند و فکر کند از زمانی که این شغل را انتخاب نموده نسبت به دیگران بی‌تفاوت شده و اینکه همکارانش برای برخی از مشکلات او را مقصر می‌دانند، فرسودگی شغلی بالایی را تجربه خواهد نمود و در صورتی که افراد مطلع شوند این تصورات اشتباه است موجب می‌شود تا رضایت شغلی بیشتری پیدا کنند؛ بنابراین در صورتی که افراد بتوانند روابط خوبی با همکارانشان داشته باشند و قضاوت درستی از توانایی‌های خود انجام دهند و نهایتاً احساس خوبی نسبت به همکارانشان داشته باشند، می‌توانند رضایت شغلی بالایی را تجربه کنند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که مهندسین با به چالش کشیدن سختی کار و پیچیدگی خسته‌کننده ناشی از آن می‌توانند به بالا بردن تسلط خود و ایجاد رضایت از کار و نیز افزایش راندمان و بهره‌وری سازمان بی انجامند. رضایت از کار، خود حاصل تسلط بر محیط کاری، داشتن مهارت‌های لازم و انطباق ویژگی‌های شخصیتی با خصوصیات کار است (۲۶). پس افراد با انعطاف‌پذیری کنشی بالاتر، کمتر دچار افسردگی و اختلالات روانی و عاطفی و فرسودگی شغلی می‌شوند و از سبک زندگی متعادل‌تری برخوردارند. با نگاهی دقیق‌تر و موشکافانه‌تر به انعطاف‌پذیری کنشی می‌توان گفت که توجه به مؤلفه‌های شایستگی، اعتماد به غرایز شخصی، تحمل عواطف منفی، مهار و معنویت، همگی مسائلی هستند که در برخورد فرد با همکاران خود ارتباط مستقیمی دارند و به نوبه خود موجب بهبود سطح رضایت شغلی افراد و کاهش فرسودگی شغلی می‌شود. علائم فرسودگی شغلی شامل بدگمانی و نگرش منفی به خود و دیگران (۲۷)، بی‌تفاوتی، کاهش اثربخشی، خستگی، ناکامی و دلسردی (۲۸)، مشکلات میان‌فردی، غیبت از کار، تغییر مکرر شغل، روحیه پایین، احساس پایین نسبت به پیشرفت و ترقی (۲۹)، عدم علاقه‌مندی بین همکاران می‌باشد (۱۱)، که در مهندسین کاهش‌یافته و حتی می‌توان گفت فاقد این ویژگی‌ها می‌باشند. در مورد اضطراب وجودی باید گفت که نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های Weems (۳۰) و Berman که نشان داد اضطراب وجودی و نشانگان اضطراب با افسردگی رابطه مستقیمی دارند همخوانی داشت (۳۱).

بر اساس پژوهش Sahil و Akramez: زنان و کسانی که اعتقادات مذهبی ضعیف‌تری دارند، نسبت به مرگ قریب‌الوقوع ترس بیشتری از خود نشان می‌دهند و اضطراب وجودی بالاتری دارند. پس احتمالاً باورهای مذهبی و اعتقادی مهندسین زن عمران در حد بالایی بوده است که اضطراب وجودی کمی را تجربه می‌کنند (۳۲).

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

نتیجه‌گیری

همچنان که از این یافته‌ها نمایان است زمانی که انعطاف‌پذیری کنشی با زندگی کاری مهندسین زن پیوند بخورد، نیروی قدرتمندی حاصل می‌شود که افراد تقریباً با هزاران ساعت کار می‌توانند لحظات لذت‌بخش‌تر، متوازن‌تر و معنادارتری را تجربه کنند توجه به اضطراب وجودی در محیط کاری منجر به یافتن پاسخ چرایی کار توسط افراد می‌شود واینگونه افراد عملکردی مفیدتر خواهند داشت و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌شود.

در ارتباط با محدودیت و پیشنهادات پژوهشی باید گفت که نخستین محدودیت مطالعه حاضر آن است که نمرات حاصل از این ابزارها مشخص نیست تا چه اندازه با رفتارهای واقعی در زندگی روزمره مرتبط است. مقطعی بودن پژوهش نیز از محدودیت‌های مطالعه حاضر بود و پژوهش‌های مصاحبه‌ای می‌توانند درک بهتری از فرسودگی شغلی ارائه دهند پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آتی مطالعاتی بر روی سایر گروه‌ها، مخصوصاً گروه‌هایی که به نظر می‌رسد اضطراب وجودی بالایی دارند، مانند جامعه پزشکان و پرستاران مطالعه صورت گیرد. همچنین توصیه می‌شود با توجه به رابطه ضعیف متغیر اضطراب وجودی، از مداخله، آموزش و یا درمان هم به صورت هم‌زمان استفاده گردد. مسئولین بایستی مسائل مربوط به مشاغل مختلف را مورد بررسی قرار داده و با طرح تدابیر و برنامه‌هایی مثل برگزاری کارگاه‌ها، همایش‌ها و دوره‌هایی سعی در تقویت انعطاف‌پذیری کنشی و کاهش اضطراب وجودی به عنوان عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی نمایند.

تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل پایان‌نامه با کد IR.YAZD.REC.1401.033 می‌باشد نویسندگان این پژوهش از کلیه کسانی که در این پژوهش شرکت نموده و ما را در انجام آن یاری رساندند مراتب تشکر و قدردانی را اعلام می‌دارند. تحقیق بدون حمایت مالی سازمان یا نهاد خاصی انجام گرفته و نویسندگان اعلام می‌دارند که هیچ‌گونه تضاد منافعی در پژوهش حاضر وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: ف، ب، م، د م.

جمع‌آوری داده‌ها: ف، ب.

تحلیل داده‌ها: ف، ب.

نگارش و اصلاح مقاله: ف، ب، م، د م، ح، ز م.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

منابع

1. Shemshadi F, Yaghmai S, Sadeghian, E. Study of stress, anxiety and depression in undergraduate nursing students of Hamadan University of Medical Sciences. Psychiatric Nursing 2017; 6(3): 26-31. [Persian]
2. Mosavianasl Z, Babaeipouya A, Karimi A. The Relationship between Shift Work and Occupational Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Ahvaz. ohhp. 2017; 1 (2):118-128
3. Halvani G H, Izadpanah A, Mihanpour H, Esmaeeli A. The Relationship between Job Burnout and Quality of Life of Nurses in Khatam-ol-Anbia, Gonbad-e-Kavoos Hospital in 2017. ohhp. 2018; 2 (1):1-13
4. Maslach C. What have we learned about burnout and Health? Psychology & Health, 2001; 16(5), 607-612.

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

5.Zareei mahmoodabadi H, Sedrpooshan N. The The relationship between spiritual intelligence and components of burnout in female teachers. tkj. 2015; 6 (4):66-74.

6.Mystic M, Champion M, Taheri M. Burnout of martyr Beheshti University faculty and its relationship to selected demographic variables, Journal of Consulting and Research News, 2010;9(36). [Persian]

7.Youzbashi Z. Burnout of female managers in secondary schools in Tehran, master's thesis, University of Zahra. 2004. [Persian]

8.Mousavi C, Taleb Zadeh M, Shams Gh. The relationship between spiritual intelligence and organizational citizenship behavior Zanjan high school teachers, Journal of Educational Psychology. 2012; 22(7):45-57. [Persian]

9.Tian Xi, Liu Ch, Zou G, Li G, Kong L and Li P. Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: Resilience and psychological empowerment. 2015; 228: 411-415.

10. Bagherpour I, Feylizadeh M R. Job Burnout Dimensions of Fars Province Gas Company Engineers. ohhp. 2019; 3 (3):278-289.

11. Zahrakar k. Stress counseling. Tehran: Publication of the wing. 2008. [Persian]

12. Seligman, Marthin EP.Mihaly Csikszentmihalyi. Positive Psychology:An Introdution.2002.

13. Cook Elaine. Positive Psychology: Making the most of our lives.2004.

14. Connor KM, Davidson JRT. Development of new resilience scale: the connor - Davidon, Resilience scale (CD-RISC).2003; Depression and.anvety, 18.

15. Hamill SK. Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. Colgate University Journal of the Sciences. 2003; 35(1): 115-46.

16. Samani S, Sahragard R, joker R. Interactive relationship of resilience, mental health and life satisfaction of female patients. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology.2017; 13(3): 290-295. [Persian].

17. King DB. Personal meaning production as a component of spiritual intelligence. The 5th Biennial International Conference on Personal Meaning. 2008; Toronto, Ontario, 24-27.

18. King D. Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model andxmeasure. Canada: Master's Thesis, Trent University. 2008.

19. Berman SL, Weems CF, Stickle TR. Existential anxiety in adolescents: Prevalence, structure, association with psychological symptoms and identity development. Journal of youth and adolescence. 2006; 35(3): 285-92

20. Maslach C, Jackson SE. Manual of the Maslach Burnout Inventory. 2nd edition. PaloAlto: Consulting Psychologist Press Inc. 1993.

21. Filian A. The prevalence of depression and its relationship with job coping methods used by

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

nurses.Master's thesis,Tehran,Tarbiat Modares University. 2010.

22. Hullett MA. A Validation Study of the Existential Anxiety Scale. Paper presented at Middle Tennessee Psychological Association Nashville Tennessee; 1994.
23. Weems CF, Costa NM, Dehon C, et al. Paul Tillich's theory of existential anxiety: A preliminary conceptual and empirical examination. Anxiety, Stress, and Coping. 2004; 4: 383-99.
24. Marashi SA, Noami A, Bashlideh K, et al. The effect of spiritual intelligence training on psychological well-being, existential anxiety and spiritual intelligence in university students. J New Result Psychol. 2012; (4)1: 63-80. [Persian].
25. Arceestibalic Si, Alan St, Murray W, et al. Association between in dividual differences in self – reported emotional resilience and the affective –perception of neutral faces. Journal of Affective Disorders. 2008; 8- 15.
26. Eyni S, Kermani A, keyvanlo S, et al. Comparison of Perceived Stress, Work-Family Conflict and Job Burnout in Nurses and Teachers in Bandar Abbas. Ohhp. 2021; 5(2): 170-185. [Persian]
27. Saatchi M. Productivity Psychology, Tehran: Institute publication editing; 1997. [Persian].
28. Vndrzndn GD. Developmental psychology, translation Hamzeh Gangi, Tehran, Besat poblisher; 1998. [Persian]
29. Azyznzhad B. Hosseini G. Burnout and its causes, clinical nurses working in hospitals of Babol University of Medical Sciences, Babol Medical University. 2004; 2: 64-48. [Persian]
30. Morrowatisharifabad MA, Servat F, Sotoudeh A, et al. Depression, Anxiety, Stress, Workers, Petrochemical Industry. Ohhp. 2018; 2(3): 234-244
31. Berman SL, weems CF, stickle TR. Existential anxiety in adolescents; prevalence, structure, association with psychological symptoms and identity development, J Youth Adolesc. 2006; 35(3): 303-10.
32. Shafaii M, Payami M, Amini K, et al. The relationship between death anxiety and quality of life in hemodialysis patients. Hayat, Journal of School of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences. 2016; 22(4): 325-338. [Persian]

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]

Prediction of Job Burnout Based on Action Flexibility and Existential Anxiety in Female Civil Engineers in Yazd

Faezeh BEHJAT[1], Marieh DEHGHANMANSHADI[2*], Hassan ZAREEIMAHMOODABADI[3]

Abstract

Original Article

Received: 2021/03/10
Accepted: 2021/06/22

Citation:
BEHJAT F, DEHGHANMANSHADI M, ZAREEIMAHMOODABADI H. Prediction of Job Burnout Based on Action Flexibility and Existential Anxiety in Female Civil Engineers in Yazd. Occupational Hygiene and Health Promotion 2022; 6(2): 111-120.

Introduction: One of the most important factors affecting people's mental health and their interest in the workplace is the feeling of job satisfaction. This study aims to predict job burnout based on action flexibility and existential anxiety in female civil engineers in Yazd.

Methods: The present applied correlational study was conducted on 150 female civil engineers working in Yazd engineering system in 2019. The tools used in this study were Maslach and Jackson (1981) job burnout questionnaires, Connor and Davidson (2003) action flexibility questionnaire, and Lawrence Goode (1974) existential anxiety questionnaire. Descriptive statistics, Smirnov-Kolmogorov test, and Pearson correlation were used to analyze the data by SPSS 22 software.

Results: The results show that there is an inverse relationship between job burnout and action flexibility, the value of which was obtained (-0.13). There was also a significant and direct relationship between job burnout and existential anxiety, which was obtained (+ 0.44).

Conclusion: This study indicate that job burnout of female civil engineers in Yazd engineering system can be predicted using action flexibility and existential anxiety.

Keywords: Existential Anxiety, Functional Flexibility, Job Burnout, Female Engineers

[1] Department of Psychology and Counseling, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Yazd, Yazd, Iran
[2] Department of Psychology and Counseling, Faculty of Humanities, Islamic Azad University of Yazd, Yazd, Iran
*(Corresponding Author:marieh.dehghan65@gmail.com)
[3] Departments of Psychology and Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences. Yazd University, Yazd, Iran

[Downloaded from ohhp.ssu.ac.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.18502/ohhp.v6i2.10299]