ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

Journal of Police Medicine

ORIGINAL ARTICLE OPEN ACCESS

Comparison of Job Burnout and Happiness in Shift Workers and Office Workers of the Police Headquarter of the Islamic Republic of Iran (FARAJA) in Ahvaz, Iran

Najmeh Hamid* PhD, **Saleh Motahari Rad** MA, **Sayed Ali Marashi** PhD, **Mojtaba Ahmadi Farsani** PhD Candidate

Department of Clinical Psychology, Faculty of Educational Science & Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.

ABSTRACT

AIMS: Shift work has physiological and psychological consequences for people by causing disturbances in sleep and wakefulness. This issue can also disrupt the functioning of the relevant organization. Considering the duties of the Police Headquarter of the Islamic Republic of Iran, This study aimed to compare job burnout and happiness and their subscales in shift work and office workers of this command in Ahvaz city in Iran.

MATERIALS AND METHODS: TThis descriptive-analytical research is a comparative causal type. The statistical population of the present study was all shift work and administrative personnel of the Police Headquarter of Ahvaz city in Iran in 2019, who were identical in terms of social, economic, gender, and other influencing factors. 50 shift workers and 50 office workers were selected by cluster random method. Then the subjects answered the Meslech Burnout questionnaire (1981) and Oxford Happiness Inventory (1989), and the data were analyzed by multivariate analysis of variance (MANOVA) using SPSS 21 software.

FINDINGS: 100 people participated in this research in the age range of 21-45 years and with an average age of 29.77±5.46 years. The results of the present study showed that there was a significant difference between the two groups of shift and office workers in terms of job burnout and its two components, namely emotional exhaustion (F=7.14; p=0.009) and depersonalization (F=7.33; p=0.008). =p), but there was no significant difference in the component of feeling of low personal accomplishment (F=2.08; p=0.152). Also, the results of the present study showed that between the two groups of shift and office workers in terms of happiness, there was a significant difference in four of its components, i.e. life satisfaction (F=6.97; p=0.010), positive emotions (F=8.31; p=0.005), health (F=6.23; p=0.014) and efficiency (F=7.96; p=0.006), but there was no significant difference in the self-esteem component (F=1.71; p=0.193).

CONCLUSION: The level of job burnout and happiness in shift workers is higher and lower, respectively, compared to office workers.

KEYWORDS: Burnout; Happiness; Shift Work; Police

How to cite this article:

Hamid N, Motahari Rad S, Marashi SA, Ahmadi Farsani M. *Comparison of Job Burnout and Happiness in Shift Workers and Office Workers of the Police Headquarter of the Islamic Republic of Iran (FARAJA) in Ahvaz, Iran*. J Police Med. 2022;11(1):e36.

***Correspondence:**

Address: Shahid Chamran University of Ahvaz, Golestan Blv, Ahvaz, Khuzestan, Iran. Postal Code: 6135783151

Mail: n.hamid@scu.ac.ir

Article History:

Received: 17/07/2022
Accepted: 04/10/2022
ePublished: 06/11/2022

Copyright © 2022, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

INTRODUCTION

... [1, 2]. Job burnout is the final consequence of stress and psychological pressure caused by work, which involves personal, professional, and organizational relationships [3]. Happiness at work is a path in which people grow, flourish, and also overcome their negative emotions [4]. ... [5]. Burnout and lack of happiness lead to employee satisfaction, delays, absenteeism, and leaving the organization, which in addition to many costs, also affects the morale of other employees. Reduction in the quality of work life of employees, reduction in citizenship behavior, and lack of sense of organizational belonging among employees are the most important individual consequences of burnout [6]. ... [7, 8]. Shift work and night work cause disturbances in the sleep-wake cycle, which brings physiological and psychological consequences for shift workers [9-11]. ... [12-15]. *Mousavian Asl* et al., in their research conducted on 180 shift-working nurses, reported that these people scored higher in job burnout components, especially emotional exhaustion, and depersonalization [16]. *Wisetborisut* et al., in a study conducted on 2772 healthcare workers, reported that burnout was higher in shift workers than in non-shift workers [17]. *Peterson* et al., in a study of 3140 North American police officers, reported that irregular work schedules, long shifts of more than 11 hours, shift work, and sleepiness was associated with greater burnout [18]. ... [19, 20]. *Vakili* et al., in a study they conducted on 210 nurses in Yazd hospitals, reported that one of the factors associated with lower happiness in these people is shift work and night work [21]. *Khosrojerdi* et al., in a study conducted on 422 nurses to determine the predictors of happiness, reported that shift work can be associated with less happiness [22]. Also, *Kaliterna* et al., in a study they conducted on 1210 workers with different working hours, reported that the level of happiness in shift workers is lower than other workers [23].

AIM(s)

This study aimed to compare burnout and happiness and their components in police shifts and office workers in Ahvaz, Iran.

RESEARCH TYPE

This descriptive-analytical research is a comparative causal study.

RESEARCH SOCIETY, PLACE & TIME

The statistical population of the present study included all the shift and office workers of Ahvaz Police in Iran in 2019.

SAMPLING METHOD & NUMBER

Based on Morgan's table, 50 shift workers and 50 office workers were selected by random cluster sampling.

USED DEVICES & MATERIALS

Subjects were asked to answer *Maslach* Burnout Inventory (MBI) and Oxford Happiness (OHI) questionnaires. The burnout questionnaire has 22 items that measure emotional exhaustion, depersonalization, and personal inadequacy. The lowest score a person can get on this questionnaire is 22, and the highest score is 132, and higher scores indicate more problems [6]. For the first time in Iran, the validity and reliability of the *Maslach* Burnout Inventory questionnaire were confirmed by *Filian*, who reported the reliability coefficient with the test-retest method of α = 0.78 [24]. In the present study, Cronbach's alpha method was used to determine the reliability of the burnout questionnaire was obtained at 0.70. *Badri Gargari* has also calculated the concurrent validity between *Perry Fieldort's* burnout questionnaire and job satisfaction in the research, and the inverse relationship has been obtained [24]. The Oxford Happiness Questionnaire contains 29 items that measure the five components of life satisfaction, positive mood, health, efficiency, and self-esteem. The highest score that the subject can get on this questionnaire is 87, and the lowest score is zero. People who get low scores have low happiness, and people who get high scores on tests have high happiness. Cronbach's alpha coefficient of this test was 0.93 [25]. In this research, Cronbach's alpha method was used to determine the reliability of the happiness questionnaire, which was obtained as 0.95 for the entire questionnaire. To check the face validity of the questionnaire in their research, *Alipour* and *Noorbala* asked ten experts, all of

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

whom confirmed the ability to measure happiness by this test [25].

METHOD

After coordinating with Ahvaz Police officials, the research questionnaires were distributed among office and shift workers, and those willing to participate in the research completed and submitted the questionnaires.

ETHICAL PERMISSION

Written and informed consent was obtained from the subjects, who were assured that the information would remain confidential.

STATISTICAL ANALYSIS

Data were analyzed with descriptive statistics such as mean and standard deviation and multivariate analysis of variance (MANOVA) using SPSS 21 software.

FINDING BY TEXT

One hundred people (50 shift workers and 50 office workers) aged 21-45 years old with an average age of 29.77±5.46 years participated in this study. The frequencies of variables based on demographic characteristics are given in Table 1. The descriptive findings of this research, including the statistical indicators of average, standard deviation, and the number of sample subjects for all the studied variables, are presented in Table 2.

Table 1) frequency of demographic variables

Variable	work shift		Official	
Number	50		50	
(M±SD) age	5.4330.24±		5.5129.30±	
Gender	female	12	female	15
	male	38	male	35
Number	5.5810.02±		5.678.72±	

In order to analyze the data related to the difference between the two groups of shift workers and office workers in the components of burnout and happiness, the multivariate analysis of variance (MANOVA) was used. Before performing the analysis, the most important default of multivariate analysis of variance, i.e., the sameness of the error variance and the homogeneity of the variance-covariance matrices, were measured with Leven's and box's M tests, respectively. Leven's test showed that the default of the same error variance was met in both burnout (F=1.133 and p=0.296) and happiness (F=1.743 and p=0.357). The box's M test results showed that the variance-covariance matrix's default homogeneity was met for the components of burnout (box's M =6.895 and p=0.348) and happiness (box's M =6.438 and p=0.115). *Wilks's lambda* test was used to determine the significance of the difference between the two groups in burnout and happiness variables. The results are recorded in Table 3.

Table 2) Average scores of job burnout and happiness components by groups

Variable	Group	M±SD
Burnout in the emotional exhaustion	shift workers	40.62±8.89
	office workers	35.52±10.14
Burnout in the personality disorder	shift workers	21.96±4.44
	office workers	19.10±6.00
Burnout in the context of reducing the feeling of personal success	shift workers	33.56±8.20
	office workers	35.86±7.72
Happiness in the life satisfaction	shift workers	39.56±8.35
	office workers	43.80±7.69
Happiness in the positive mood	shift workers	25.00±5.89
	office workers	28.42±5.97
Happiness in the health	shift workers	19.34±4.08
	office workers	21.50±4.55
Happiness in the efficiency	shift workers	11.56±3.11
	office workers	13.30±3.04
Happiness in the self-esteem	shift workers	9.78±2.11
	office workers	2.45±10.38

Table 3) Results of Wilks's Lambda test in multivariate variance analysis of job burnout and happiness components

Test name	amount	df hypothesis	df error	F	p
Wilks's lambda test	0.907	2	96	3.26	0.025

There was a significant difference in the linear combination of burnout and happiness component scores in office and shift workers shown in Table 3 (p=0.025 and F=3.26). Multivariate analysis of variance was used to investigate the difference between the two groups in the components of burnout and happiness. Table 4 shows that there was a significant difference between shift workers and office workers in terms of burnout and emotional exhaustion (p=0.009 and F=7.14) and depersonalization (p=0.008 and F=7.33), but no significant difference was observed in reducing the feeling of individual success (p=0.152 and

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

F=0.208). It was also observed that there was a significant difference between shift workers and office workers in terms of happiness in life satisfaction (p=0.010 and F=6.97), positive mood (p=0.005 and F=8.31), health (0.014 and F=6.23) and efficiency (p=0.006 and F=7.96), but no significant difference was observed in the field of self-esteem (p=0.193 and F=1.71).

Table 4) The results of multivariate variance analysis on the average scores of job burnout and happiness components of shift workers and office workers

Variables	Total square	Degrees of freedom	mean square	F	p
emotional exhaustion	650.25	1	650.25	7.14	0.009
Disfigurement	204.49	1	204.49	7.33	0.008
Decreased sense of personal sufficiency	132.25	1	132.25	2.08	0.152
Happiness in life satisfaction	449.44	1	449.44	6.97	0.010
Happiness in a positive mood	292.41	1	292.41	8.31	0.005
Happiness in health	116.64	1	116.64	6.23	0.014
Happiness in efficiency	75.49	1	75.49	7.96	0.006
Happiness in self-esteem	9.00	1	9.00	1.71	0.193

MAIN COMPARISON to the SIMILAR STUDIES

The present study showed that the shift workers group obtained more burnout scores than the office workers group. Although there is not much research in this field, this research was consistent with the findings of *Mousavian Asl* et al. [16], *Wisetborisut* et al. [17], and *Peterson* et al. [18]. Based on this finding, shift workers consider the volume and difficulty of work more and more significant because shift workers find themselves ready to perform multiple and difficult missions, especially during hours of the day and night when even office workers may be less present and they deal with the possible risks of various missions and dealing with criminals. This is despite the fact that although these people expect things such as being appreciated, increasing welfare facilities in the workplace, increasing wages and bonuses, as well as promotions, in reality, they are not provided with such things, or it is much less than what they expect. Based on the Maslach model, many factors play a role in burnout. Among these factors are inappropriate rewards, long working hours, lack of feeling of social support and organizational justice, etc. Since these cases are felt more in shift workers, higher burnout can be observed among them. The significant difference between the two components of emotional exhaustion and depersonalization can cause burnout in shift workers. However, the lack of significant difference in the field of personal inadequacy may be because both groups of office workers and shift workers, despite work problems, consider themselves to have potential abilities and talents that can flourish. However, they consider organizational factors as one of the important reasons for the lack of flourishing of their talents. Also, the results of the present study showed that there was a significant difference between the two groups of shift workers and office workers in terms of happiness (components of life satisfaction, positive mood, health, and efficiency); in such a way that the group of shift workers obtained lower grades in terms of happiness than the group of office workers. Although there are few studies in this field, this research was consistent with the findings of *Vakili* [21], *Khosrojerdi* et al. [22], and *Kaliterna* et al. [23]. It can be said that mainly among the employees of this organization, there is an idea that shift work, for example, night work, requires more physical energy and reduces the efficiency of the person, and issues such as lack of sleep or insomnia may cause occupational stress and threaten the health of shift workers. This causes these people to consider themselves entitled to more salaries and benefits than office workers. However, this difference is not considered in their salaries, job promotion, and bonuses. Among the components of happiness, only self-esteem has yet to be approved. It seems that according to the significance of other components and the total score of the happiness variable, this lack of significant difference is because the employees, both shift workers and office workers, in order to maintain their social status, have tried not to declare the items that indicate high self-esteem to a high level in order to emphasize their civility and positive and simple relationships without pride in dealing with others such as citizens. On the other hand, in the explanation of both mentioned findings, it can be said that many psychological structures are related to sleep problems, such as insomnia or lack of sleep [26,27], and burnout and happiness are not excluded from this issue,

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

and can be affected by these problems. [28-30]; Therefore, since shift work can cause many sleep problems in people, it can increase burnout and decrease happiness.

SUGGESTIONS

The sample size should be increased in future research to increase the results' generalization power. This research should also be carried out in other cities and communities to obtain more general results.

LIMITATIONS

The results obtained from the current research were related to the police shift workers and office workers in Ahvaz city in Iran. Therefore, caution should be taken in generalizing the results to other organizations regarding work environment or other individual and organizational characteristics, which may differ from these people.

CONCLUSIONS

Burnout and happiness are reported more and less in shift workers than in office workers. Considering this result and the important role of these variables in mental health, the necessary preventive and therapeutic psychological interventions in this field and the provision of more welfare services for shift workers must be done by the relevant authorities.

CLINICAL & PRACTICAL TIPS in POLICE MEDICINE

Mental health experts can use the results of this research to identify occupational and psychological injuries caused by shift work and improve the efficiency of shift workers of the police of the Islamic Republic of Iran.

ACKNOWLEDGMENTS

The researchers thank all those who helped in the implementation of this research.

CONFLICT of INTEREST

The authors state that the present study has no conflict of interest.

FUNDING SOURCES

This research did not have any financial support.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

نشریه طب انتظامی

مقاله اصیل

دسترسی آزاد

مقایسه فرسودگی شغلی و شادکامی در کارکنان نوبت‌کار و اداری فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فراجا) شهر اهواز

نجمه حمید* PhD، صالح مطهری‌راد MA، سید علی مرعشی PhD، مجتبی احمدی فارسانی PhD Candidate

گروه روان‌شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

چکیده

اهداف: نوبت‌کاری با ایجاد اخلال در چرخه خواب و بیداری، پیامدهای فیزیولوژیکی و به دنبال آن پیامدهای روان‌شناختی را برای افراد به همراه دارد. این موضوع همچنین می‌تواند کارکرد سازمان مربوطه را نیز مختل کند. با توجه به وظیفه خطیر فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران، هدف پژوهش حاضر مقایسه فرسودگی شغلی و شادکامی و زیر مقیاس‌های آنها در کارکنان نوبت‌کار و اداری این فرماندهی در شهر اهواز بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش توصیفی-تحلیلی از نوع علی مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان نوبت کاری و اداری فراجا شهر اهواز در سال ۱۳۹۸ تشکیل داده بودند که از نظر وضعیت اجتماعی، اقتصادی، جنسیت و دیگر عوامل تأثیرگذار همسان بودند. ۵۰ نفر از کارکنان نوبت‌کاری و ۵۰ نفر از کارکنان اداری به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. سپس آزمودنی‌ها پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مسلچ (۱۹۸۱) و شادکامی آکسفورد (۱۹۸۹) را پاسخ دادند و داده‌ها با آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری (مانوا) با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: در این پژوهش ۱۰۰ نفر در دامنه سنی ۴۵-۲۱ سال و با میانگین سنی ۵/۴۶±۲۹/۷۷ سال شرکت کردند. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه نوبت‌کار و کارکنان اداری از نظر فرسودگی شغلی و دو مؤلفهٔ آن یعنی خستگی هیجانی (F=۷/۱۴؛ p=۰/۰۰۹) و مسخ شخصیت (F=۷/۳۳؛ p=۰/۰۰۸) تفاوت معناداری وجود داشت، اما در مؤلفه کاهش احساس کفایت فردی (F=۲/۰۸؛ p=۰/۱۵۲) تفاوت معناداری دیده نشد. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه نوبت‌کار و کارکنان اداری از نظر شادکامی و چهار مؤلفهٔ آن یعنی رضایت از زندگی (F=۶/۹۷؛ p=۰/۰۱۰)، خلق مثبت (F=۸/۳۱؛ p=۰/۰۰۵)، سلامتی (F=۶/۲۳؛ p=۰/۰۱۴) و کارآمدی (F=۷/۹۶؛ p=۰/۰۰۶) تفاوت معناداری وجود داشت، اما در مؤلفه عزت‌نفس (F=۱/۷۱؛ p=۰/۱۹۳) تفاوت معناداری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: میزان فرسودگی شغلی و شادکامی در کارکنان نوبت کار نسبت به کارکنان اداری به ترتیب بیشتر و کمتر است.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، شادکامی، نوبت‌کاری، پلیس

نحوه استناد به مقاله:

Hamid N, Motahari Rad S, Marashi SA, Ahmadi Farsani M. *Comparison of Job Burnout and Happiness in Shift Workers and Office Workers of the Police Headquarter of the Islamic Republic of Iran (FARAJA) in Ahvaz, Iran.* J Police Med. 2022;11(1):e36.

نویسنده مسئول*:

آدرس پستی دانشگاه: خوزستان، اهواز، بلوار گلستان، دانشگاه شهید چمران اهواز ، کد پستی: ۶۱۳۵۷۸۳۱۵۱

پست الکترونیکی:
n.hamid@scu.ac.ir

تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۱/۰۴/۲۶
پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۱۲
انتشار: ۱۴۰۱/۰۸/۱۵

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

Copyright © 2022, Journal of Police Medicine | This open access article is licensed under a *Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License*

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

نشریه علمی پژوهشی طب انتظامی دوره ۱۱، شماره ۱، ۱۴۰۱

مقدمه

سازمان فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فراجا) از جمله سازمان‌های مهمی است که عملکرد کارکنان آن تأثیر شگرفی بر امنیت و بهداشت روانی جامعه دارد. مسئولیت خطیر و تلاش مفرط آنها برای تأمین امنیت جانی شهروندان و مخاطرات احتمالی به دلیل درگیر شدن با اشرار و عوامل آسیب‌زای اجتماعی، ممکن است به مرور موجب فرسودگی شغلی و درنهایت کاهش شادمانی در کارکنان این سازمان شود. پیامدهای ناشی از این امر نه فقط گریبان‌گیر نیروی انسانی آن سازمان، بلکه همه جامعه را دچار مخاطره می‌سازد. خدمات این کارکنان امری حیاتی برای آرامش روانی و تعالی جامعه به شمار می‌آید. ادامه حیات و بقای جوامع بدون عملکرد مطلوب کارکنان فراجا، مشکل و غیرممکن خواهد بود [۱]. بر این اساس به نظر می‌رسد که توجه به پدیده فرسودگی شغلی سازمانی و علل و پیامدهای آن در این سازمان دارای اهمیت بسیاری باشد. در بین کادر این سازمان دولتی مورد بحث به افرادی برمی‌خوریم که هنگام ورود به شغل خود، افرادی منظم، دلسوز و علاقه‌مند بوده‌اند، اما معمولاً پس از چند سال کار کردن و مواجه‌شدن با انبوه مشکلات و استرس‌های شغلی در محیط کار، احساس خستگی کرده و حتی مایل‌اند از کار خود کناره‌گیری نمایند، در این میان از علل احتمالی در بی‌علاقگی به شغل خود، می‌توان به کاهش سطح بهزیستی روان‌شناختی، شادکامی و فرسودگی شغلی اشاره کرد.

به طور کلی بهداشت روانی شامل ایجاد سلامت روان به عنوان وسیله‌ای برای پیشگیری از ابتلا به بیماری‌های روانی، کنترل عوامل مؤثر در بروز آن، تشخیص زودرس، پیشگیری از عوامل ناشی از برگشت بیماری‌های روانی و ایجاد محیط سالم در برقراری روابط صحیح انسانی است [۲]. کادر این سازمان دولتی یکی از مشاغل پرتنش است که عوامل تنش‌زای فراوان موجود در این حرفه آثار زیادی در کارکنان آن به جا گذاشته است. فرسودگی شغلی در واقع پیامد نهایی استرس و فشار روانی ناشی از کار است که روابط فردی، شغلی و سازمانی را درگیر می‌کند [۳]. شادکامی در کار، مسیری است که افراد در آن رشد می‌کنند، شکوفا می‌شوند و در عین حال بر احساسات منفی خود غلبه می‌کنند. تمرکز تحقیقات بر روی این مسائل است که چگونه می‌توان شادی و احساس مثبت را در کارگران ایجاد و حفظ کرد و درنهایت انجام کارها را برای آنان تسهیل کرد. شادکامی در کار، یک طرز تفکر است به این معنا که داشتن شادکامی مستلزم آگاهی از شرایطی است که افراد در آن قرار دارند، خواه این شرایط بد و دشوار باشد یا شرایطی ایده‌آل و مطلوب. این آگاهی به افراد این امکان را می‌دهد که همیشه یک آینده‌نگری نسبت به وضعیت خود داشته باشند و درنتیجه به صورت بهتری موقعیت‌های خود را مدیریت کنند. برای رسیدن به هر هدفی در هر زمینه‌ای باید رنج‌ها و دشواری‌های موجود را پذیرفت [۴]. مسیر دستیابی به شادکامی در کار هم از این قاعده مستثنا نیست. در محل کار افراد نمی‌توانند دائماً احساس خوشی داشته باشند یا اینکه احساسات و عواطف منفی رایج همچون خشم و ناامیدی، فرسودگی، شکست، حسادت یا شوک را تجربه نکنند. همچنین برای رسیدن به شادکامی نیاز به منابع و چارچوب‌های زمانی و برنامه‌ریزی وظایف وجود دارد. این منابع، برنامه‌ریزی‌ها و احساسات مثبت همیشه مهیا نیستند، اما باید به یاد داشت که در همین مواقع سختی است که افراد تلاش می‌کنند بهترین عملکردشان را داشته باشند، به همین علت است که در پی یادگیری می‌روند تا بتوانند با جهشی که می‌کنند به یک موفقیت بزرگ در کار خود دست پیدا کنند و به وضعیت مطلوب و ایده‌آل خود نزدیک شوند. البته این فرآیند، یعنی تلاش و حرکت به سمت موفقیت و تکرار این چرخه دشوار است، اما این همان راهی است که افراد در آن رشد می‌کنند، ارتقاء می‌یابند و به دستاوردهای بیشتری می‌رسند و در آن به فردی شاد در کار خود تبدیل می‌شوند [۵]. در صورت فرسودگی شغلی و عدم شادکامی، فقدان رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت و ترک سازمان را به همراه دارد که علاوه بر هزینه‌های متعدد، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد. بی‌تفاوتی افراد در سازمان پیامدهایی دارد که اثراتی بر عملکرد فرد بی‌تفاوت می‌گذارد؛ از مهم‌ترین پیامدهای فردی فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت زندگی کاری کارکنان، کاهش رفتار شهروندی و عدم حس تعلق سازمانی در کارکنان است [۶].

کارکنان فراجا به دلیل مسائلی همچون سطح بالای فعالیت‌های اجتماعی، مأموریت‌های مختلف، تحمل استرس مداوم، جدایی‌های بلندمدت از خانواده، انزوای مکانی و اجتماعی و سایر موارد این‌چنینی فشارهای شغلی و مسئولیت‌های سنگینی را تجربه می‌کنند [۱] و سلامت این افراد چه از نظر جسمی و چه روانی در حفظ آرامش و امنیت مردم اثر غیرقابل انکاری دارد. یکی از مسائلی که ممکن است مشکلاتی را برای این کارکنان ایجاد کند، نوبت‌کاری است؛ چراکه این سازمان همانند بسیاری از سازمان‌های دیگر به‌صورت ۲۴ساعته در حال فعالیت و خدمت‌رسانی هست و بنابراین لازم است که بسیاری از نیروهای آن نوبت‌کار باشند [۷]. نوبت‌کاری به‌طورکلی می‌تواند شامل نوبت‌های روزانه و شبانه طولانی‌مدت، هفته‌های کاری طولانی و همچنین برنامه‌های نوبتی چرخشی ثابت و نامنظم باشد [۸].

نوبت‌کاری و کار شبانه باعث ایجاد اخلال در چرخه خواب‌وبیداری می‌شود که این موضوع خود پیامدهای فیزیولوژیکی و به دنبال آن پیامدهای روان‌شناختی را برای افراد نوبت‌کار به همراه دارد [۱۱-۹]. یکی از متغیرهای روان‌شناختی که می‌تواند تحت تأثیر نوبت‌کاری و مشکلات

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

ناشی از آن به خصوص به‌هم‌ریختگی چرخه‌های خواب‌وبیداری قرار بگیرد، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی مشتمل بر کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابله با عوامل تنش‌زاست و دربرگیرنده نشانگانی از خستگی جسمی و عاطفی است که منجر به تصویری منفی نسبت به شغل و فقدان احساس مسئولیت نسبت به مراجعان در هنگام انجام‌وظیفه می‌گردد [۱۲]. فرسودگی شغلی شامل مؤلفه‌های خستگی هیجانی (احساس تحت‌فشار قرار گرفتن و تخلیه منابع هیجانی فرد)، مسخ شخصیت (پاسخ منفی و بی‌تفاوت به افرادی که در جایگاه دریافت خدمات قرار می‌گیرند) و کاهش احساس کفایت فردی (کم شدن احساس لیاقت و عدم انجام‌وظیفه شخصی مناسب ناشی از ارزیابی منفی از خود درزمینهٔ توان انجام کار) است [۱۳]. در فرآیند فرسودگی شغلی، دل‌بستگی و اشتیاق به کار، قدرت کارایی و کیفیت کار کاهش می‌یابد [۱۴] و بنابراین کیفیت خدمات‌رسانی را در شغل مورد نظر دستخوش تغییرات ناخوشایندی می‌کند [۱۵]. با این حال، مطالعات اندکی رابطه بین نوبت‌کاری و فرسودگی شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند و جای خالی این موضوع در فراجا بیشتر دیده می‌شود. *موسویان اصل* و همکاران، در پژوهش خود که بر روی ۱۸۰ نفر از پرستاران نوبت‌کار انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که این افراد در مؤلفه‌های فرسودگی شغلی به خصوص خستگی هیجانی و مسخ شخصیت نمرات بالاتری را کسب کرده‌اند [۱۶]. *Wisetborisut* و همکاران در پژوهشی که بر روی ۲۷۷۲ نفر از کارکنان مراقبت‌های بهداشتی انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که فرسودگی شغلی در افراد نوبت‌کار نسبت به کارکنان غیر نوبت‌کار بیشتر است [۱۷]. *Peterson* و همکاران، در پژوهشی که روی ۳۱۴۰ نفر از پلیس‌های آمریکای شمالی انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که برنامه‌های کاری نامنظم، نوبت‌های طولانی بیشتر از ۱۱ ساعت، نوبت‌کاری و خواب‌آلودگی با فرسودگی شغلی بیشتر مرتبط و همراه هستند [۱۸].

متغیر روان‌شناختی دیگری که نیز ممکن است تحت تأثیر نوبت‌کاری و مشکلات ناشی از آن قرار بگیرد، شادکامی است. شادکامی به قضاوت فرد از درجه یا میزان مطلوبیت کیفیت کل زندگی اطلاق می‌شود؛ به‌عبارت‌دیگر، شادکامی به این معناست که فرد چقدر زندگی خود را دوست دارد. شادکامی یکی از سازه‌های مهم مرتبط با سلامت روان است که مؤلفه‌های آن شامل رضایت از زندگی، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت‌نفس هستند [۱۹]. عوامل متعددی روی شادکامی فرد می‌توانند اثرگذار باشند، ازجمله این موارد می‌توان به کیفیت خواب اشاره کرد که خود بر بسیاری از جنبه‌های سلامت جسمانی و روان‌شناختی اثر می‌گذارد [۲۰] و بنابراین نوبت‌کاری ممکن است در شادکامی اثرات منفی بگذارد. شادکامی می‌تواند در کیفیت خدمات ارائه‌شده مرتبط با شغل اثرگذار باشد. افرادی که درجات بالاتری از شادکامی دارند، در شغل خود پیشرفت بهتری دارند، عملکرد شغلی بهتری دارند و قدرت حل مسئله نیز در آنها بیشتر است. همچنین وجود حس نشاط و شادکامی در فرد باعث می‌شود که او رابطه کاری بهتری با همکارانش در محیط کار داشته باشد [۲۱]. مطالعات اندکی رابطه بین نوبت‌کاری و شادکامی را مورد بررسی قرار داده‌اند. *وکیلی* و همکاران، در پژوهشی که بر روی ۲۱۰ پرستار بیمارستان‌های شهر یزد انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که یکی از عواملی که با شادکامی پایین‌تر در این افراد مرتبط است، نوبت‌کاری و کار در نوبت شب هست [۲۱]. *خسروجردی* و همکاران نیز در پژوهشی که روی ۴۲۲ پرستار با هدف مشخص کردن پیش‌بینی‌کننده‌های شادکامی انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که نوبت‌کاری می‌تواند با شادکامی کمتری همراه باشد [۲۲]. همچنین *Kaliterna* و همکاران، در پژوهشی که بر روی ۱۲۱۰ کارگر با ساعات کاری متفاوت انجام داده‌اند، گزارش کرده‌اند که میزان شادکامی در کارگران نوبت‌کار نسبت به سایر کارگران پایین‌تر است [۲۳].

همان‌طور که گفته شد، فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در برقراری نظم و امنیت ملی نقش مهم و اساسی را ایفا می‌کند و کار کردن در این سازمان فرد را با فشارهای شغلی زیادی روبه‌رو می‌کند. از طرف دیگر می‌دانیم که این سازمان برای رسیدن به این هدف نیازمند نیروی انسانی کارآمد است که این کارآمد بودن با وضعیت سلامت روانی فرد بی‌ارتباط نیست. از بین نیروهای انسانی این سازمان، کارکنان نوبت‌کار ممکن است در معرض مشکلات بیشتری قرار بگیرند و شناسایی این مشکلات می‌تواند در بحث پیشگیری از مشکلات مرتبط سلامت روان و همچنین مداخله در این مشکلات از اهمیت بالایی برخوردار باشد. از طرف دیگر اگرچه در زمینهٔ نوبت‌کاری و مشکلات مرتبط با آن در مشاغل دیگر نظیر پرستاری و کارگری و غیره، پژوهش‌های زیادی وجود دارد اما در ارتباط با مشاغل نظامی در این زمینه پژوهش‌های اندکی صورت گرفته است. با توجه به این توصیفات، هدف پژوهش حاضر مقایسه فرسودگی شغلی و شادکامی و مؤلفه‌های آنها در کارکنان نوبت‌کار و اداری فراجا در شهر اهواز بود.

مواد و روش‌ها

پژوهش حاضر توصیفی-تحلیلی از نوع علی مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان نوبت‌کاری و اداری فرماندهی انتظامی شهر اهواز در سال ۱۳۹۸ بود. از این جامعهٔ آماری بر اساس جدول مورگان تعداد ۵۰ نفر کارکنان نوبت‌کاری و ۵۰ نفر کارکنان اداری به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه شامل رضایت آگاهانه آزمودنی، عدم مراجعه به روان‌پزشک یا روان‌شناس، نداشتن اختلالات روان‌شناختی و توانایی لازم برای پاسخگویی به سئوالات

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

پرسش‌نامه‌ها و درک مفاهیم آنها بود و ملاک‌های خروج عبارت بودند از، عدم رضایت آزمودنی‌ها و عدم توانایی لازم برای پاسخگویی به سئوالات پرسش‌نامه‌ها. افراد دو گروه از نظر وضعیت تحصیلی، سن، سابقه کاری، عدم ابتلا به بیماری‌های حاد جسمانی و روانی و سایر عوامل تأثیرگذار همتاسازی شدند. سپس از آزمودنی‌ها خواسته شد که پرسش‌نامه‌های فرسودگی شغلی مسلچ (MBI) و شادکامی آکسفورد (OHI) را پاسخ دهند.

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۱ توسط *Jackson* و *Maslach* ساخته شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ عبارت است که سه مؤلفه احساس خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت فردی را مورد سنجش قرار می‌دهد. در این پرسش‌نامه از آزمودنی خواسته می‌شود، احساس و برداشتی که از شغل خود دارد را در دو بعد شدت و فراوانی در یک مقیاس لیکرتی ۷درجه‌ای از هرگز (صفر نمره) تا خیلی زیاد (شش نمره) مشخص نماید. کمترین نمره‌ای که فرد در این پرسش‌نامه می‌تواند کسب کند ۲۲ و بیشترین آن ۱۳۲ است که کسب نمرات بالاتر نشان‌دهنده مشکلات بیشتر است [۶]. اعتبار و پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلچ برای اولین بار در ایران توسط *فیلیان* مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با روش آزمون-بازآزمون α=۰/۷۸ گزارش نموده است [۲۴]. در پژوهش حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۷۰ به‌دست آمد. *بدری گرگری* نیز روایی همزمان بین پرسش‌نامه فرسودگی شغلی و رضایتمندی شغلی پری فیلدورت را در پژوهش خود محاسبه کرده است که رابطه معکوس به‌دست آمده است [۲۴].

پرسش‌نامه شادکامی آکسفورد: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۹ توسط *Lu* و *Argyle* ساخته شده است. این پرسش‌نامه شامل ۲۹ ماده است که پنج مؤلفه رضایت از زندگی، خلق مثبت، سلامتی، کارآمدی و عزت‌نفس را مورد سنجش قرار می‌دهند. هر ماده ۴ گزینه دارد و آزمودنی، بر طبق وضعیت فعلی خود یکی از چهار گزینه را برمی‌گزینند. گزینه "الف" امتیاز صفر می‌گیرد و گزینه "د" امتیاز سه را به خود اختصاص می‌دهد. بالاترین نمره‌ای که آزمودنی در این پرسش‌نامه می‌تواند کسب کند ۸۷ و پایین‌ترین نمره صفر است. افرادی که نمرات پایینی را کسب کنند، شادکامی پایین و افرادی که نمره بالایی را در آزمون به‌دست آورند، شادکامی بالایی دارند. ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۹۳ گزارش شده است [۲۵]. در تحقیق حاضر برای تعیین پایایی پرسش‌نامه شادکامی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۹۵ به‌دست آمد. *علی‌پور* و *نوربالا* برای بررسی روایی صوری پرسش‌نامه در پژوهش خود از ۱۰ کارشناس نظرخواهی کردند که همگی توان سنجش شادکامی را توسط این آزمون تأیید کردند [۲۵].

روش اجرای پژوهش حاضر بدین‌صورت بود که پس از هماهنگی با مسئولان فرماندهی انتظامی اهواز، پرسش‌نامه‌های تحقیق در بین کارکنان اداری و نوبت‌کار توزیع گردید و افرادی که حاضر به مشارکت در تحقیق بودند، پرسش‌نامه‌ها را کامل کرده و ارائه دادند.

ملاحظات اخلاقی: اصول و استانداردهای اخلاقی ازجمله مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، علمی و آموزشی، احترام به حقوق و کرامت افراد، عمل به استانداردهای ممکن و مستدل در تحقیق، استفاده به جا از دانش و مهارت، عدم ساخت و تحریف اطلاعات، تعارض منافع، رازداری حرفه‌ای، رضایت آگاهانه، ملاحظات مربوط به روند انتشار نتایج رعایت شد. همچنین با اخذ رضایت‌نامه کتبی و آگاهانه از افراد و توضیح کامل هدف و روش تحقیق، به افراد اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه باقی خواهد ماند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها: داده‌ها با آمار توصیفی چون میانگین و انحراف معیار و آزمون تحلیل واریانس چندمتغیری (مانوا) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS 21 تجزیه‌وتحلیل شدند.

یافته‌ها

در این پژوهش ۱۰۰ نفر (۵۰ نفر نوبت‌کار و ۵۰ نفر اداری) در دامنه سنی ۴۵-۲۱ سال و با میانگین سنی ۵/۴۶±۲۹/۷۷ سال شرکت کردند. فراوانی متغیرها بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در جدول ۱ آورده شده‌اند. یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری میانگین، انحراف معیار و تعداد آزمودنی‌های نمونه برای تمامی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به تفاوت بین دو گروه نوبت‌کار و کارکنان اداری در مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی از روش تحلیل واریانس چندمتغیره (مانوا) بهره گرفته شد. قبل از انجام تحلیل، مهم‌ترین پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس چندمتغیره یعنی یکسانی واریانس خطا و همگنی ماتریس‌های واریانس-کوواریانس به ترتیب با آزمون‌های لون و ام‌باکس مورد سنجش قرار گرفتند. نتایج آزمون لون نشان داد که پیش‌فرض یکسانی واریانس خطا در هر دو متغیر فرسودگی شغلی (F=۱/۱۳۳ و p=۰/۲۹۶) و شادکامی (F=۱/۷۴۳ و p=۰/۳۵۷) رعایت شد. نتایج آزمون ام‌باکس نشان داد که پیش‌فرض همگنی ماتریس واریانس کوواریانس برای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی (۶/۸۹۵=ام‌باکس و p=۰/۳۴۸) و شادکامی (۶/۴۳۸=ام‌باکس و p=۰/۱۱۵) رعایت شد.

جدول ۱) فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی

متغیر	نوبت‌کار		اداری	
تعداد	۵۰		۵۰	
سن (M±SD)	۵/۴۳±۳۰/۲۴		۵/۵۱±۲۹/۳۰	
جنسیت	زن	۱۲	زن	۱۵
	مرد	۳۸	مرد	۳۵
سابقه کاری (M±SD)	۵/۵۸±۱۰/۰۲		۵/۶۷±۸/۷۲	

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

جدول ۲) میانگین نمره‌های مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی به تفکیک گروه‌ها

متغیر	گروه	M±SD
فرسودگی شغلی در زمینهٔ خستگی هیجانی	کارکنان نوبت‌کار	۴۰/۶۲±۸/۸۹
	کارکنان اداری	۳۵/۵۲±۱۰/۱۴
فرسودگی شغلی در زمینهٔ مسخ شخصیت	کارکنان نوبت‌کار	۲۱/۹۶±۴/۴۴
	کارکنان اداری	۱۹/۱۰±۶/۰۰
فرسودگی شغلی در زمینهٔ کاهش احساس موفقیت فردی	کارکنان نوبت‌کار	۳۳/۵۶±۸/۲۰
	کارکنان اداری	۳۵/۸۶±۷/۷۲
شادکامی در زمینهٔ رضایت از زندگی	کارکنان نوبت‌کار	۳۹/۵۶±۸/۳۵
	کارکنان اداری	۴۳/۸۰±۷/۶۹
شادکامی در زمینهٔ خُلق مثبت	کارکنان نوبت‌کار	۲۵/۰۰±۵/۸۹
	کارکنان اداری	۲۸/۴۲±۵/۹۷
شادکامی در زمینهٔ سلامتی	کارکنان نوبت‌کار	۱۹/۳۴±۴/۰۸
	کارکنان اداری	۲۱/۵۰±۴/۵۵
شادکامی در زمینهٔ کارآمدی	کارکنان نوبت‌کار	۱۱/۵۶±۳/۱۱
	کارکنان اداری	۱۳/۳۰±۳/۰۴
شادکامی در زمینهٔ عزت‌نفس	کارکنان نوبت‌کار	۹/۷۸±۲/۱۱
	کارکنان اداری	۱۰/۳۸±۲/۴۵

برای تعیین معناداری تفاوت بین دو گروه در مؤلفه‌های متغیرهای فرسودگی شغلی و شادکامی از آزمون لامبدای ویلکز استفاده شد که نتایج در جدول ۳ ثبت شد. همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در ترکیب خطی نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی در کارکنان اداری و نوبت‌کار وجود داشت (p=۰/۰۲۵ و F=۳/۲۶).

جدول ۳) نتایج آزمون لامبدای ویلکز در تحلیل واریانس چندمتغیره مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی

نام آزمون	مقدار	df فرضیه	df خطا	F	p
آزمون لامبدای ویلکز	۰/۹۰۷	۲	۹۶	۳/۲۶	۰/۰۲۵

برای بررسی تفاوت دو گروه در مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی از تحلیل واریانس چندمتغیری استفاده شد. مطابق جدول ۴، نتایج نشان داد بین کارکنان نوبت‌کار و کارکنان اداری از لحاظ فرسودگی شغلی در زمینهٔ خستگی هیجانی (p=۰/۰۰۹ و F=۷/۱۴) و مسخ شخصیت (p=۰/۰۰۸ و F=۷/۳۳) تفاوت معناداری وجود داشت اما از نظر کاهش احساس موفقیت فردی تفاوت معناداری مشاهده نشد (p=۰/۱۵۲ و F=۰/۲۰۸). همچنین مشاهده شد بین کارکنان نوبت‌کار و کارکنان اداری از لحاظ شادکامی در زمینهٔ رضایت از زندگی (p=۰/۰۱۰ و F=۶/۹۷)، خلق مثبت (p=۰/۰۰۵ و F=۸/۳۱)، سلامتی (p=۰/۰۱۴ و F=۶/۲۳) و کارآمدی (p=۰/۰۰۶ و F=۷/۹۶) تفاوت معناداری وجود داشت اما در زمینهٔ عزت‌نفس تفاوت معناداری مشاهده نشد (p=۰/۱۹۳ و F=۱/۷۱).

جدول ۴) نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری روی میانگین نمرات مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی کارکنان نوبت‌کار و کارکنان اداری

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	p
خستگی هیجانی	۶۵۰/۲۵	۱	۶۵۰/۲۵	۷/۱۴	۰/۰۰۹
مسخ شخصیت	۲۰۴/۴۹	۱	۲۰۴/۴۹	۷/۳۳	۰/۰۰۸
کاهش احساس کفایت فردی	۱۳۲/۲۵	۱	۱۳۲/۲۵	۲/۰۸	۰/۱۵۲
شادکامی در زمینهٔ رضایت از زندگی	۴۴۹/۴۴	۱	۴۴۹/۴۴	۶/۹۷	۰/۰۱۰
شادکامی در زمینهٔ خلُق مثبت	۲۹۲/۴۱	۱	۲۹۲/۴۱	۸/۳۱	۰/۰۰۵
شادکامی در زمینهٔ سلامتی	۱۱۶/۶۴	۱	۱۱۶/۶۴	۶/۲۳	۰/۰۱۴
شادکامی در زمینهٔ کارآمدی	۷۵/۴۹	۱	۷۵/۴۹	۷/۹۶	۰/۰۰۶
شادکامی در زمینهٔ عزت‌نفس	۹/۰۰	۱	۹/۰۰	۱/۷۱	۰/۱۹۳

بحث

هدف پژوهش حاضر مقایسه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و شادکامی در کارکنان نوبت‌کار و اداری فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران در شهر اهواز بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه نوبت‌کار و کارکنان اداری از نظر فرسودگی شغلی (مؤلفه‌های مسخ شخصیت و خستگی هیجانی) تفاوت معناداری وجود داشت. به گونه‌ای که گروه نوبت‌کار نسبت به گروه کارکنان اداری از نظر فرسودگی شغلی نمرات بیشتری را کسب کردند. اگرچه پژوهش‌های زیادی در این زمینه وجود ندارد اما این پژوهش همسو با یافته‌های *موسویان اصل* و همکاران [۱۶]، *Wisetborisut* و همکاران [۱۷] و *Peterson* و همکاران [۱۸] بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که به نظر می‌رسد کارکنان نوبت‌کار حجم کار و سختی و مشکلات پیش روی خود را بیشتر و بزرگ‌تر در نظر می‌گیرند زیرا کارکنان نوبت‌کار، برای انجام مأموریت‌های متعدد و دشوار به‌ویژه در ساعاتی از شبانه‌روز که حتی کارکنان اداری ممکن است حضور کمتری داشته باشند، خود را آماده‌باش برای خدمت می‌بینند و با خطرات احتمالی مأموریت‌های مختلف و برخورد با اشرار و تبهکاران دسته و پنجه نرم می‌کنند. این در حالی است که اگرچه این افراد انتظار مواردی همچون مورد قدردانی قرار گرفتن، افزایش امکانات رفاهی در محیط کار، افزایش دستمزد و پاداش و همچنین ارتقای درجه را دارند، اما در واقعیت با چنین مواردی روبه‌رو نمی‌شوند یا خیلی کمتر از حد انتظار آنها هست.

همچنین می‌توان گفت بر اساس مدل مسلچ عوامل زیادی در فرسودگی شغلی نقش دارند. ازجمله این عوامل می‌توان به پاداش نامناسب، ساعت کاری بالا، عدم احساس حمایت اجتماعی و عدالت سازمانی و غیره اشاره کرد. از آنجایی که این موارد در کارکنان نوبت‌کار

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

ISSN: 2383-3483; Journal of Police Medicine. 2022;11(1):e36

بیشتر احساس می‌شود، بنابراین می‌توان فرسودگی شغلی بالاتری را نیز در آنها مشاهده کرد. تفاوت معنادار دو مؤلفه خستگی هیجانی و مسخ شخصیت به دلایل مذکور می‌تواند موجب فرسودگی شغلی در کارکنان نوبت‌کار گردد، اما عدم تفاوت معنادار در زمینهٔ مؤلفه عدم احساس کفایت شخصی شاید به این دلیل باشد که هر دو گروه کارکنان اداری و نوبت‌کار، باوجود مشکلات کاری، به‌طور بالقوه خود را دارای توانایی‌ها و استعدادهایی می‌دانند که قابلیت شکوفاشدن را دارد اما عوامل سازمانی را ازجمله دلایل مهم عدم شکوفایی استعدادهای خود تلقی می‌کنند.

همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین دو گروه نوبت‌کار و کارکنان اداری از نظر شادکامی (مؤلفه‌های رضایت از زندگی، خلق مثبت، سلامتی و کارآمدی) تفاوت معناداری وجود داشت؛ به گونه‌ای که گروه نوبت‌کار نسبت به گروه کارکنان اداری ازنظر شادکامی نمرات پایین‌تری را کسب کردند. اگرچه در این زمینه نیز پژوهش‌های اندکی وجود دارد اما این پژوهش همسو با یافته‌های *وکیلی* [۲۱]، *خسروجردی* و همکاران [۲۲] و *Kaliterna* و همکاران [۲۳] بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت که عمدتاً در بین کارکنان این سازمان این تصور وجود دارد که نوبت‌کاری برای مثال شب‌کاری، به انرژی جسمانی بیشتری نیاز دارد و کارآمدی فرد را کاهش داده و ممکن است مسائلی از قبلی کم‌خوابی یا بی‌خوابی، وجود استرس‌های شغلی را سبب شود و سلامتی کارکنان نوبت‌کار را تهدید کند. این امر موجب می‌شود که این افراد خود را مستحق دریافت حقوق و مزایای بیشتری نسبت به نوبت اداری بدانند اما این تفاوت در حقوق دریافتی آنان، میزان ارتقای شغلی و پاداش‌ها، نمود واقعی ندارد که نارضایتی آنان را در پی دارد. از بین مؤلفه‌های شادکامی تنها مؤلفه اعتماد به نفس مورد تأیید قرار نگرفته است که به نظر می‌رسد با توجه به معناداری سایر مؤلفه‌ها و نمره کل متغیر شادکامی، این عدم تفاوت معناداری ناشی از آن است که کارکنان اعم از نوبت‌کار و اداری، برای حفظ جایگاه اجتماعی خود، سعی داشته‌اند، گویه‌هایی را که بیانگر بالا بودن اعتماد به نفس هست در حد بالایی اعلام نکرده تا بر مردمی بودن و روابط مثبت و ساده و بدون غرور در برخورد با دیگران ازجمله مردم تأکید کنند.

از طرف دیگر در تبیین هر دو یافته فوق می‌توان گفت که بسیاری از سازه‌های روان‌شناختی با مشکلات خواب ازجمله بی‌خوابی یا کم‌خوابی ارتباط دارند [۲۶،۲۷] و فرسودگی شغلی و شادکامی نیز از این موضوع مستثنا نیستند و می‌توانند تحت تأثیر این مشکلات قرار بگیرند [۳۰-۲۸]؛ بنابراین از آنجایی که نوبت‌کاری مشکلات خواب متعددی را می‌تواند در افراد ایجاد کند، بنابراین خود این مشکلات خواب می‌توانند دلیلی برای افزایش فرسودگی شغلی و همچنین کاهش شادکامی شوند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده ازجمله اقدامات پیشنهادی جهت مقابله با فرسودگی شغلی و همچنین افزایش شادکامی کارکنان نوبت‌کار فراجا می‌توان به استفاده از گل و گیاهان طبیعی در محیط کار و زیباسازی فضا و محیط کار، انجام ارزیابی‌های روان‌شناختی منظم، برگزاری مراسم‌های تقدیر و تشکر و برگزاری کارگاه‌ها، نشست‌ها و جلسات هم‌اندیشی در خصوص افزایش مهارت‌های روان‌شناختی اشاره کرد. پژوهش حاضر با یکسری محدودیت‌هایی همراه بود. نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر مربوط به کارکنان نوبت‌کار و اداری فراجا در شهر اهواز بود، لذا تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر که از نظر محیط کاری یا سایر ویژگی‌های فردی و سازمانی ممکن است با این افراد متفاوت باشند، باید احتیاط صورت گیرد. در پایان پیشنهاد می‌شود که حجم نمونه در تحقیقات بعدی جهت افزایش قدرت تعمیم نتایج، بیشتر شود و همچنین این پژوهش در شهرها و جوامع دیگر نیز اجرا گردد تا بتوان به نتایج کلی‌تری دست یافت.

نتیجه‌گیری

میزان فرسودگی شغلی و شادکامی به ترتیب در کارکنان نوبت‌کار نسبت به کارکنان اداری بیشتر و کمتر گزارش‌شده‌اند. با توجه به این نتیجه و با توجه به نقش مهم این متغیرها در سلامت روان، مداخلات روان‌شناختی پیشگیرانه و درمانی لازم در این زمینه و همچنین ارائه خدمات رفاهی بیشتر برای کارکنان نوبت‌کار باید توسط مسئولین مربوطه در دستور کار قرار گیرد.

نکات بالینی و کاربردی در طب انتظامی: نتایج این پژوهش می‌تواند در شناسایی آسیب‌های شغلی و روان‌شناختی ناشی از نوبت‌کاری و همچنین ارتقای کارایی کارکنان نوبت‌کار فرماندهی انتظامی جمهوری اسلامی ایران (فراجا) مورد استفاده متخصصین سلامت روان قرار گیرد.

تشکر و قدردانی: پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از تمام کسانی که در اجرای این پژوهش ما را یاری نمودند، تشکر و قدردانی نمایند.

تعارض منافع: بدین‌وسیله نویسندگان مقاله تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در قبال مطالعه حاضر وجود ندارد.

سهم نویسندگان: نویسنده اول، ارائه ایده، طراحی مطالعه و تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ نویسنده دوم، ارائه ایده، طراحی مطالعه و جمع‌آوری داده‌ها؛ نویسنده سوم، ارائه ایده و طراحی مطالعه؛ نویسنده چهارم، طراحی مطالعه و تجزیه و تحلیل داده‌ها؛ همه نویسندگان در نگارش اولیه مطالعه و بازنگری آن سهیم بوده و همه با تأیید نهایی مقاله حاضر مسئولیت دقت و صحت مطالب مندرج در آن را می‌پذیرند.

منابع مالی: پژوهش حاضر هیچ‌گونه حمایت مالی نداشت.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

References

1. Mohammad Pour S. The role of job stress, job burnout and mindfulness in predicting job satisfaction of NAJA personnel. NAJA HUMAN RESOURCES. 2016 Oct 22;7(45):121-40.
2. Tan YQ, Wang Z, Yap QV, Chan YH, Ho RC, Hamid AR et al. Psychological health of surgeons in a time of COVID-19: a global survey. Ann Surg. 2022. https://doi.org/10.1097/sla.0000000000004775
3. Juczyński Z, Ogińska-Bulik N. Ruminations and occupational stress as predictors of post-traumatic stress disorder and burnout among police officers. Int J Occup Saf Ergon. 2022;28(2):743-50. https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1907986
4. Oishi S, Westgate EC. A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. Psychol Rev. 2021;129(4):790. https://www.apa.org/pubs/journals/releases/rev-rev0000317.pdf
5. Fitriana N, Hutagalung FD, Awang Z, Zaid SM. Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. Plos One. 2022;17(1):e0261617. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617
6. Yang Y, Hayes JA. Causes and consequences of burnout among mental health professionals: A practice-oriented review of recent empirical literature. Psychotherapy. 2020;57(3):426-36. https://doi.org/10.1037/pst0000317
7. Vila B. Impact of long work hours on police officers and the communities they serve. Am J Ind Med. 2006;49(11):972-80. https://doi.org/10.1002/ajim.20333
8. Rajaratnam SM, Barger LK, Lockley SW, Wang W, Conor B et al. Sleep disorders, health, and safety in police officers. JAMA 2011;306(23):2567–78. https://doi.org/10.1001/jama.2011.1851
9. D'Oliveira TC, Anagnostopoulos A. The association between shift work and affective disorders: A systematic review. Chronobiol Int. 2021;38(2):182-200. https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1838533
10. Zhao Y, Richardson A, Poyser C, Butterworth P, Strazdins L, Leach LS et al. Shift work and mental health: a systematic review and meta-analysis. Int Arch Occup Environ Health. 2019;92(6):763-93. https://doi.org/10.1007/s00420-019-01434-3
11. Brown JP, Martin D, Nagaria Z, Verceles AC, Jobe SL, Wickwire EM. Mental health consequences of shift work: an updated review. Curr Psychiatry Rep. 2020;22(2):7. https://doi.org/10.1007/s11920-020-1131-z
12. Lubbadeh T. Job burnout: A general literature review. Int Rev Manag Market. 2020;10(3):7-15. http://dx.doi.org/10.32479/irmm.9398
13. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory. 3rd ed. Scarecrow Edu. 1997. https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual
14. Leon-Perez JM, Antino M, Leon-Rubio JM. The role of psychological capital and intragroup conflict on employees; burnout and quality of service: a multilevel approach. Front Psychol. 2016;7:1755. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01755
15. Humborstad SI, Humborstad B, Whitfield R. Burnout and service employees' willingness to deliver quality service. J Human Res Hospital Tourism. 2007;7(1):45-64. https://doi.org/10.1300/J171v07n01_03
16. Mosaviavasl 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):118-28. https://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-51-en.html
17. Wisetborisut A, Angkurawaranon C, Jiraporncharoen W, Uaphanthasath R, Wiwatanadate P. Shift work and burnout among health care workers. Occup Med. 2014;64(4):279-86. https://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-51-en.html
18. Peterson SA, Wolkow AP, Lockley SW;Brien CS, Qadri S, Sullivan JP et al. Associations between shift work characteristics, shift work schedules, sleep and burnout in North American police officers: a cross-sectional study. BMJ open. 2019;9(11):e030302. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-030302
19. Argyle M. The psychology of happiness. Routledge. 2013. https://nesslabs.com/psychology-of-happiness
20. Hori D, Arai Y, Morita E, Ikeda Y, Muroi K, Ishitsuka M et al. Morning preference is associated with subjective happiness among Japanese female workers: A moderation analysis by sleep characteristics from the SLEPT study. Chronobiol Int. 2022;39(5):690-703. https://doi.org/10.1080/07420528.2022.2028801
21. Vakili M, Farzaneh F, Momayyez M. Evaluation of Happiness and its Related Factors among Nurses in Educational Hospitals of Yazd Shahid Sadoughi University of Medical Sciences 2016. Tolooebehdasht J. 2020;19(3). http://dx.doi.org/10.18502/tbj.v19i3.4168
22. Khosrojerdi Z, Tagharrobi Z, Sooki Z, Sharifi K. Predictors of happiness among Iranian nurses. Int J Nurs Sci. 2018;5(3):281-6. https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.06.008
23. Kaliterna LL, Prizmic LZ, Zganec N. Quality of life, life satisfaction and happiness in shift-and non-shift workers. Revista de Saúde Pública. 2004;38:3-10. https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000700002
24. Roshan M, Aghayosefi A. Physiological Parameters Changes of the staff's suffering from Burnout subsequent to ENSI text reading. J Anal-Cogn Psychol. 2011;2(8):51-9. magiran.com/p1068067
25. Alipoor A, Noorbala A. A preliminary evaluation of the validity and reliability of the Oxford happiness questionnaire in students in the universities of Tehran. Iran J Psychiatry Clin Psychol. 1999;5(1):55-66. https://ijpcp.iums.ac.ir/browse.

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]

php?a_id=1777&sid=1&slc_lang=en

26. Talbot L, Klingaman E, Primeau M, Kawai M, Pirog S, Jordan J, O'Hara R. The role of sleep in mental illness in veterans and active service members. Mil Veteran Ment Health. 2018;421-38. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4939-7438-2_25#:~:text=Impaired%20sleep%20in%20active%20service,core%20symptoms%20of%20psychiatric%20disorders.
27. Milojevich HM, Lukowski AF. Sleep and mental health in undergraduate students with generally healthy sleep habits. PloS One. 2016;11(6):e0156372. https://doi.org/10.1371%2Fjournal.pone.0156372
28. Wolkow AP, Barger LK, Brien CS, Sullivan JP, Qadri S, Lockley SW et al. Associations between sleep disturbances, mental health outcomes and burnout in firefighters, and the mediating role of sleep during overnight work: a cross-sectional study. J Sleep Res. 2019;28(6):e12869. https://doi.org/10.1111/jsr.12869
29. Zhao SZ, Wang MP, Viswanath K, Lai A, Fong DY, Lin CC et al. Short sleep duration and insomnia symptoms were associated with lower happiness levels in Chinese adults in Hong Kong. Int J Environ Res Public Health. 2019;16(12):2079. https://doi.org/10.3390/ijerph16122079
30. Pagnin D, de Queiroz V, Carvalho YT, Dutra AS, Amaral MB, Queiroz TT. The relation between burnout and sleep disorders in medical students. Acad Psychiatry. 2014;38(4):438-44. https://doi.org/10.1007/s40596-014-0093-z

[Downloaded from jpmed.ir on 2026-11-22]

[DOI: 10.30505/11.1.36]