



بررسی رابطه فرسودگی شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی در بین دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان

علیرضا فرهنگ اصفهانی: استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بندر عباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندر عباس، ایران (*نویسنده مسئول) Farhang.1397.D@gmail.com

چکیده

کلیدواژه‌ها

مسئولیت پذیری،
دانشجویان،
فرسودگی شغلی

زمینه و هدف: مسئولیت پذیری اجتماعی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی در بین دانشجویان مانند شم شیر دو لبه‌ای است. لذا هدف از این پژوهش بررسی رابطه فرسودگی شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی در بین دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد اصفهان بود.

روش کار: پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه این تحقیق شامل کلیه دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد شهر استان اصفهان که بنا بر استعلام از آموزش دانشگاه برابر با ۹۵ نفر بود که در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۱ مشغول به تحصیل بودند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۷۷ نفر، به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند.

یافته‌ها: بر اساس نتایج نشان داده شده است که همبستگی پیرسون محاسبه شده (۰/۱۴۱-) با مقدار سطح معنی داری (۰/۰۰۳۵) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، لذا این ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد.

نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به دست آمده بین فرسودگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان رابطه وجود دارد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.
منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Farhang Esfahani A. Examining the Relationship between Job Burnout and Social Responsibility Among Management Students of Esfahan Azad University. Razi J Med Sci. 2024(17 Jul);31.69.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

Examining the Relationship between Job Burnout and Social Responsibility Among Management Students of Esfahan Azad University

Alireza Farhang Esfahani: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bandar Abbas Unit, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran (* Corresponding Author) Farhang.1397.D@gmail.com

Abstract

Background & Aims: Job burnout is a term that sometimes can be used instead of equivalents such as tension, burnout, apathy, incapacitation, burnout, excessive fatigue, exhaustion, and mental erosion. There is no consensus among psychologists on the definition of job burnout. Some groups consider job burnout to be the same as job stress. The result of job burnout is the loss of motivation, enthusiasm, energy, and reduced performance in life. Job burnout is not only fatigue and pressure caused by work, which occurs after continuous work, but also a person's lifestyle and his hours outside of work. They spread. Job burnout was defined for the first time in the 1970s. He called this phenomenon the syndrome of analysis of physical and mental powers, which occurs in people working in helping professions where people spend many hours in close contact with other people. Therefore, it can be said that job burnout is a state of physical, emotional, and mental fatigue that occurs due to continuous and frequent emotional pressure caused by intensive and long-term interaction with clients. Research results show that mental pressure can include both physical and mental dimensions. Symptoms and complications of mental stress can be manifested in physical, mental, and behavioral forms. Social responsibility and its effect on student job burnout is like a double-edged sword. Therefore, the purpose of this research was to investigate the relationship between job burnout and social responsibility among management students.

Methods: The present research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of correlational method because it seeks to investigate the relationship between job burnout and the social responsibility of students of Esfahan Azad University. The population of this research includes all management students of Azad University of Esfahan city, which according to the inquiry of university education was equal to 95 people who were studying in 2022-2023. The sample size was 77 people selected through a stratified sampling method through Morgan's Kargesi table. In this research, Carroll's Social Responsibility Questionnaire (1991) was used to measure social responsibility. This questionnaire has 20 questions and 4 components of economic responsibility, legal responsibility, moral responsibility, and social responsibility, and is based on a Likert scale from one to five (I completely disagree, 1 point, I disagree, 2). I have no opinion, 3 points, I agree, 4 points, I completely agree, 5 points) measures the social responsibility of the organization with questions such as (I help my colleagues to perform their duties efficiently). The job burnout questionnaire for teachers was created by Masalesh in 1985. This tool is a questionnaire that is based on a new estimation of the phenomenon of stress or burnout. This questionnaire has 22 questions that measure emotional burnout, the phenomena of depersonalization and lack of personal fulfillment in the context of professional activity, and especially to measure the follow-up of the phenomenon of burnout in professional groups, such as nurses. Teachers, etc. are closed to work.

Keywords

Responsibility,
Students,
Job Burnout

Received: 16/01/2024

Published: 17/07/2024

Results: Among the dimensions of job burnout, the highest mean is related to the dimension of lack of personal success (24.94), and the lowest mean is related to the dimension of depersonalization among women (8.57). One of the most important prerequisites for performing parametric tests is checking the normality of the data distribution in the dependent variable. For this purpose, for each of the examined variables separately from each of the groups, a test of the normality of the data distribution has been performed. As can be seen in Table 3, because the value of sig calculated in all variables is greater than 0.05, therefore the null hypothesis is confirmed and the H1 hypothesis is rejected. Therefore, the data follow the normal distribution, and parametric tests can be used to check the research hypotheses, and in this research, Pearson's correlation test was used to measure the research hypotheses. The results of regression analysis and Pearson correlation related to research hypotheses are shown in the table below. Based on the results of Table 4, it is shown that the calculated Pearson's correlation (-0.141) with a significance level (0.0035) is lower than the error level of 0.05, so this obtained correlation coefficient is significant.

Conclusion: Social responsibility and its effect on job burnout among students is like a double-edged sword, one edge of which is a threat that causes weakness in the ethics system, which leads to a decrease in communication and an increase in losses in the organization. Management will rely more on retrospective control because people provide constant information to management, and in this case, the organization's energy will turn into a negative one, and in other words, the organization will be used instead of the goal; Rumors, backbiting, will be ineffective. The other edge of this sword is opportunity. The philanthropic dimension of social responsibility has a significant effect on students' activities and results. Humanitarian activities increase individual and social productivity; and improve communication; it reduces the degree of risk; Because when humanitarian activities are dominant in the organization, the organizations have a good reputation and credibility. On the other hand, today scientists rely on facts and relying on the natural needs of humans, a string of human values and principles, on the strategic role of humans in the organization, and consider humanitarian activities in strategic planning. They know it is necessary. Social responsibility is an individual belief that is formed in a person under the influence of environmental factors. Based on the obtained results, there is a relationship between job burnout and the social responsibility of students.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Farhang Esfahani A. Examining the Relationship between Job Burnout and Social Responsibility Among Management Students of Esfahan Azad University. Razi J Med Sci. 2024(17 Jul);31.69.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en>).

***This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.**

مقدمه

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که گاهی به جای آن از معادل‌هایی چون تنیدگی، تحلیل رفتگی، بی‌رمقی، از توان افتادگی، زدگی از کار، خستگی مفرط، تهی‌شدگی و فرسایش روانی می‌توان استفاده کرد (۱). بین روانشناسان بر سر تعریف فرسودگی شغلی اتفاق نظر وجود ندارد. گروهی فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یکی می‌دانند (۲). نتیجه فرسودگی شغلی از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است (۳). فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست، که بعد از کار مداوم به وجود آید، بلکه به سبک زندگی فرد و ساعات خارج از کار او نیز سرایت می‌کنند. فرسودگی شغلی برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰، تعریف شد (۴). او این پدیده را سندرم تحلیل قوای جسمی روانی نامید که در افراد شاغل در حرفه‌های کم‌مک‌رسانی که افراد زمان زیادی از ساعت‌های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند، به وجود می‌آید (۵). بنابراین می‌توان گفت فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی است که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با مراجعان به وجود می‌آید (۶). نتایج تحقیقات نشان می‌دهند که فشار روانی می‌تواند شامل هر دو بعد جسمی و روانی بشود. علائم و عوارض فشار روانی می‌تواند به صورت جسمی، روانی و رفتاری تجلی پیدا می‌کند (۷).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که اگر فشار روانی (استرس) زمان زیادی ادامه یابد ممکن است زمینه‌ساز بیماری‌های جسمی یا هیجانی شود که به دلیل فعل و انفعال‌های شیمیایی است که در جریان فشار روانی رخ می‌دهند. از آنجا که میزانی از فشار روانی در بیشتر مشاغل وجود دارد حتی یک شغل رضایت‌بخش، امکان دارد به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (۸). مسئولیت اجتماعی عبارت است از: مجموعه ارزش‌ها، باورها و دانش‌های مشترک انسانی و محیطی در میان کارکنان در انجام فعالیت‌های معطوف به تولید و یا ایجاد ارزش‌افزوده به معنی دیگر این که در وجود کارکنان چه ارزش‌ها و نگرش‌های درونی شده و مورد پذیرش سازمانی قرار گرفته است؛ مسئولیت اجتماعی این اجزا

را به هم وصل می‌کند و فعالیت‌ها را حول چهارچوب خاصی به حمایت‌کننده تجارت، تقویت‌کننده گفتگو، با ذی‌نفعان اصلی باشد سامان می‌دهد و در قبال عملکرد خود در برابر اجتماع به‌گونه‌ای که هم منافع گروه‌های درونی شرکت و هم منافع گروه‌های بیرونی شرکت تأمین گردد. درنهایت مقصود از مسئولیت اجتماعی این است که چون سازمان‌ها تأثیر عمده‌ای بر سیستم اجتماعی دارند لاجرم چگونگی فعالیت آن‌ها باید به‌گونه‌ای باشد که بر اثر آن زیانی به جامعه نرسد و در صورت رسیدن زیان، سازمان‌های مربوطه ملزم به جبران آن باشند (۹). پژوهش پیرامون رابطه بین تعهد سازمانی و مسئولیت اجتماعی آن‌هم در بین کارکنان امری بس فوق‌العاده و حساس است. شناخت این مهم در طراحی استراتژی‌های کلان متخصصان امور مربوطه اهمیتی بسزا دارد. مسئولیت اجتماعی کارکنان با تنظیم روابط اجرایی هر سیستم به کاهش پیچیدگی روابط اجتماعی (۱۰). اهمیت نیروی انسانی در سازمان به اندازه‌ای است که آن‌ها را به مثابه «مشتریان داخلی» و رکن چهارم سازمان‌ها معرفی کرده‌اند. بنابراین زمانی که مشتریان از فعالیت خود ناراضی باشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیرممکن باشد (۱۱). فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است (۱۲). فرسودگی کاری در حقیقت نوعی از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس‌های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. فرسودگی شغلی را به عنوان یک ساختار سه بعدی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت شخصی) بیان می‌کنند (۱۳) و معتقدند که وقتی کارکنان در معرض خواسته‌های پی‌درپی و استرس بیش از یک دوره زمانی مواجه می‌شوند، شروع به از دست دادن اعتماد به نفس در توانایی انجام کار می‌شوند (۱۴). بنابراین با عنایت به مطالب تشریح شده در متن پژوهشگر به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین فرسودگی شغلی با مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان رابطه وجود دارد؟

روش کار

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می باشد زیرا به دنبال بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی با مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان دانشگاه آزاد شهرستان اصفهان می باشد. این پژوهش در کمیته اخلاق در پژوهش دانش گاه آزاد اسلامی واحد ساری مطرح و حائز کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1403.101 می باشد. جامعه این تحقیق شامل کلیه دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد شهرستان اصفهان که بنا بر استعلام از آموزش دانشگاه برابر با ۹۵ نفر بود که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مشغول به تحصیل بودند. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی مورگان تعداد ۷۷ نفر، به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پژوهش در این مطالعه شامل موارد زیر بود:

پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان در سال ۱۹۸۵ توسط مسلس ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه ای است که برآورد جدیدی از پدیده ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سوال می باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه ای اندازه گیری می کند و به خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده ی فرسودگی در گروه های حرفه ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می شود. این مقیاس دارای ۳ مولفه خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی می باشد. دامنه ی نمره هر سوال از (۰) تا (۶) تغییر می نماید. مجموع نمرات سوالات هر مقیاس، نشان دهنده ی نمره فرد در آن مقیاس است. در این پرسشنامه، گزینه ما بین (هرگز، کم، گاهی، متوسط، زیاد و همیشه) معرف نمرات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵

می باشد و اکتساب نمره ی بیشتر نیز نشان دهنده ی مشکلات بیشتر است.

پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارول: در این پژوهش برای سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی از پرسشنامه مسئولیت پذیری اجتماعی کارول (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲۰ سوال و ۴ مولفه مسئولیت پذیری اقتصادی، مسئولیت پذیری قانونی، مسئولیت پذیری اخلاقی، مسئولیت پذیری اجتماعی می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت از یک به پنج (کاملاً مخالفم ۱ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز، نظری ندارم ۳ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، کاملاً موافقم ۵ امتیاز) با سوالاتی مانند (در اجرای وظایف همکارانم به آن ها کمک می کنم تا به صورت بهره ور عمل کنند) به سنجش مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان می پردازد. بر اساس این پرسشنامه، نمره های به دست آمده را جمع کرده و قضاوت کنید. توجه داشته باشید میزان امتیازهای زیر برای یک پرسشنامه است در صورتی که به طور مثال شما ۱۰ پرسشنامه داشته باشید باید امتیازهای زیر را ضربدر ۱۰ کنید. امتیازات خود را با یکدیگر جمع نمایید. حداقل امتیاز ممکن ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ خواهد بود. نمره بین ۲۰ تا ۳۳: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد پایینی می باشد. نمره بین ۳۳ تا ۶۶: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد متوسطی می باشد. نمره بالاتر از ۶۶: میزان مسئولیت پذیری اجتماعی سازمان در حد بالایی می باشد. اعتبار یا روایی با این مسئله سر و کار دارد که یک ابزار اندازه گیری تا چه حد چیزی را اندازه می گیرد که ما فکر می کنیم. در این پژوهش روایی پرسشنامه سنجیده شده است. قابلیت اعتماد یا پایایی یک ابزار عبارت است از درجه ثبات آن در اندازه گیری هر آنچه اندازه می گیرد یعنی اینکه ابزار اندازه گیری در شرایط

جدول ۱- آلفای کرونباخ

متغیرها	شاخصها	آلفای کرونباخ
مسئولیت پذیری اجتماعی	مسئولیت پذیری اقتصادی	۰/۸۷
	مسئولیت پذیری قانونی	۰/۸۹
	مسئولیت پذیری اخلاقی	۰/۹۱
	مسئولیت پذیری اجتماعی	۰/۹۰
کل مسئولیت پذیری اجتماعی		۰/۸۹

دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد شهرستان اصفهان طی سال آماری ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بوده است که ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه‌های پژوهش در جدول ۲ و نمودار ۱ آمده است.

همان‌طور که در جدول و نمودار ۱ مشاهده شد، در کل جامعه مورد بررسی، ۴۰ نفر (۵۱/۹ درصد) از دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد را مردان و ۳۷ نفر (۴۸/۱ درصد) را زنان تشکیل داده‌اند.

آمار توصیفی مربوط به متغیرهای تحقیق، ارائه شده است که شامل میانگین و انحراف استاندارد بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان رشته مدیریت دانشگاه آزاد شهرستان اصفهان می‌باشد که در جدول ۳ بیان شده است.

یافته‌های جدول ۳ میانگین و انحراف ابعاد فرسودگی شغلی در دو گروه مورد بررسی نشان می‌دهد. بیشترین میانگین در بین ابعاد فرسودگی شغلی مربوط

یکسان تا چه اندازه نتایج یکسانی به دست می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای این پرسشنامه بالای ۰/۷ برآورد شد (جدول ۱).

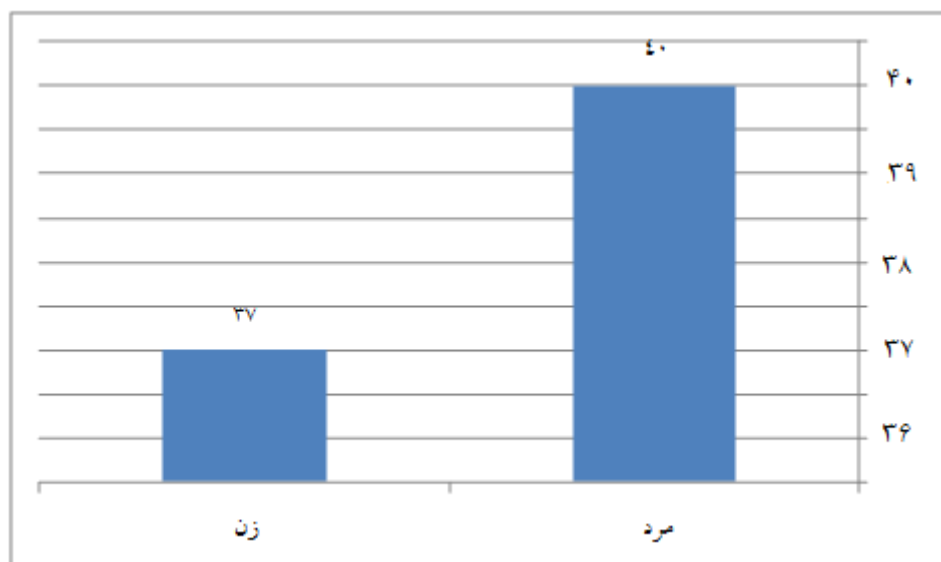
پس از جمع‌آوری پرسشنامه و استخراج داده‌ها، ابتدا اطلاعات به صورت کدهایی بر روی برگه‌های مخصوص درج گردید. پس اطلاعات کدگذاری شده به کامپیوتر داده شد. به کمک نرم افزار آماری (SPSS)، آنالیز صورت گرفت. با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که در بخش آمار توصیفی به صورت نمودار، درصد فراوانی، درصد، میانگین و غیره ارائه شد و در بخش آمار استنباطی از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون برای بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده شد.

یافته‌ها

تعداد نمونه در این پژوهش شامل ۷۷ نفر از

جدول ۲- وضعیت جنسیت نمونه آماری

جنسیت	فراوانی	فراوانی درصد
مرد	۴۰	۵۱/۹
زن	۳۷	۴۸/۱
مجموع	۷۷	۱۰۰



نمودار ۱ - جنسیت نمونه آماری

جدول ۴- نتایج تجزیه و تحلیل آماری مربوط به نرمالیتی متغیرهای پژوهش

متغیر	K-S	p
فرسودگی شغلی	-۰/۰۴۵	۰/۵۱۴
خستگی عاطفی	-۰/۱۰۶	۱/۰۹۳
شخصیت زدایی	-۰/۰۹۸	۱/۰۷۹
فقدان موفقیت فردی	-۰/۱۱۲	۰/۹۸۳

جدول ۵- همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی

شاخص آماری	تعداد	همبستگی محاسبه شده	سطح خطا	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	۷۷	-۰/۱۴۱	۰/۰۵	۰/۰۰۳۵

مسئولیت پذیری اجتماعی

(Jolles) و همکاران (۲۰۱۷) همسویی دارد (۷). مسئولیت پذیری اجتماعی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی در بین دانشجویان مانند شمشیر دو لبه‌ای است، یک لبه آن تهدید است که باعث ضعف در سیستم اخلاقیات می‌شود که منجر به کاهش ارتباطات و افزایش خسارات در سازمان می‌گردد (۹) و مدیریت، بیشتر برای کنترل گذشته نگر تکیه خواهد کرد، زیرا افراد به مدیریت، اطلاعات دائمی می‌رسانند (۱۴) و در این صورت انرژی سازمان به منفی تبدیل می‌شود و به عبارت دیگر سازمان به جای آن که صرف هدف شود؛ صرف شایعه، غیبت، کم کاری خواهد شد لبه دیگر این شمشیر، فرصت است (۱۰). اخلاق بعد بشر دوستانه مسئولیت پذیری اجتماعی تأثیر چشمگیری بر روی فعالیت‌ها و نتایج دانشجویان دارد. اگر نیروی کار تعهد سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف نخواهد رسید، بدیهی است یکی از عوامل تأثیر گذار بر کارآمدی سازمان، مساله فرسودگی شغلی در سازمان است. این عامل به قدری اهمیت دارد که در صورت بی‌توجهی بدان کلیه نرم افزارها، سخت افزار و سایر فناوری‌های پیشرفته فاقد کارآمدی و بهره‌وری لازم می‌گردد (۲).

فعالیت‌های بشردوستانه بهره‌وری فردی و اجتماعی را افزایش می‌دهد؛ ارتباطات را بهبود می‌بخشد؛ درجه ریسک را کاهش می‌دهد. این امر خود به افزایش اعتماد اجتماعی و در نتیجه به افزایش احساس امنیت اعضای جامعه و کاهش ناهماهنگی شناختی آنان کمک می‌کند

به بعد فقدان موفقیت فردی (۲۴/۹۴) و کمترین میانگین مربوط به بعد شخصیت زدایی در بین زنان (۸/۵۷) می‌باشد. از مهمترین پیش شرط‌های انجام آزمون‌های پارامتریک، بررسی طبیعی بودن (نرمال بودن) توزیع داده‌ها در متغیر وابسته است. برای این منظور، برای هر یک از متغیرهای مورد بررسی به تفکیک هر یک از گروه‌ها، آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام گرفته است.

همانطوری که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، چون مقدار sig محاسبه شده در تمامی متغیرها از مقدار ۰/۰۵ بزرگتر می‌باشد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک جهت بررسی مولفه‌های تحقیق استفاده نمود. در این پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون برای سنجش مولفه‌های تحقیق استفاده گردید. نتایج تحلیل رگرسیون و همبستگی پیرسون در جدول ۵ آمده است.

بر اساس نتایج جدول ۵ نشان داده شده است که همبستگی پیرسون محاسبه شده (-۰/۱۴۱) با مقدار سطح معنی داری (۰/۰۰۳۵) کمتر از سطح خطای ۰/۰۵ است، لذا این ضریب همبستگی بدست آمده معنادار می‌باشد. بنابراین بین فرسودگی شغلی و مسئولیت پذیری اجتماعی دانشجویان رابطه وجود دارد.

بحث

نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان رابطه وجود دارد. این نتیجه به دست آمده با نتایج تحقیقات جولز

به بهبود عملکرد و بهره‌وری کمک می‌کند، بلکه نقش مهمی در سلامت روانی و اجتماعی محیط دارد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مشخص شد که بین فرسودگی شغلی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانشجویان رابطه‌ای معنادار وجود دارد. این یافته نشان می‌دهد که دانشجویانی که مسئولیت‌پذیری اجتماعی بالاتری دارند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. دلیل این موضوع را می‌توان در احساس تعلق و اهمیت فرد نسبت به جامعه و محیط اطراف جستجو کرد. دانشجویانی که به مسئولیت‌های اجتماعی خود پایبند هستند، از نظر روانی و اجتماعی حس مفید بودن دارند و این امر به آن‌ها کمک می‌کند تا با استرس‌ها و فشارهای شغلی بهتر مقابله کنند. در مقابل، افرادی که کمتر مسئولیت‌پذیری اجتماعی را تجربه می‌کنند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند. این افراد ممکن است حس بی‌معنایی در وظایف خود پیدا کنند یا ارتباط کمتری با هدف‌های اجتماعی و جمعی داشته باشند. نبود این پیوندها می‌تواند منجر به افزایش فشار روانی و خستگی شغلی شود. بنابراین، تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی به‌عنوان راهکاری موثر برای کاهش فرسودگی شغلی در میان دانشجویان مطرح است.

ملاحظات اخلاقی و کد اخلاق

این مقاله برگرفته از پژوهش محقق، زیر نظر کمیته اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری و با کد اخلاقی به شناسه IR.IAU.SARI.REC.1403.101 انجام گرفته است.

مشارکت نویسندگان

علیرضا فرهنگ نگارش مقاله، ویراستاری و تجزیه و تحلیل داده‌ها را برعهده داشته است.

و در نهایت ثبات رفتاری اعضای جامعه را سبب می‌شود. بنابراین مسئولیت اجتماعی کارکنان عاملی برای ارضای نیازهای اعضای جامعه و در نتیجه همبستگی و انسجام اجتماعی می‌شود (۶). زیرا هنگامی که فعالیت‌های بشر دوستانه در سازمان حاکم است، سازمان‌ها دارای حسن شهرت و اعتبار می‌شوند. از طرفی امروزه دانشمندان براساس واقعیت‌ها و تکیه بر نیازهای طبیعی انسان‌ها به رشته‌ای از ارزش‌ها و اصول انسانی به نقش راهبردی انسان‌ها در سازمان تکیه دارند و لحاظ کردن فعالیت‌های بشر دوستانه در برنامه ریزی راهبردی را ضروری می‌دانند (۷). مسئولیت‌پذیری اجتماعی یک باور فردی است که متأثر از عوامل محیطی در فرد شکل می‌گیرد. این باور اشاره دارد به این‌که در صورت برقراری روابط اعتماد‌آمیز بین دانشجویان و کادر آموزشی، وجود ویژگی‌های تاکید تحصیلی در محیط و به دنبال آن شکل‌گیری احساس یگانگی با محیط آموزشی، فرد در مسیر پیشرفت انگیزه‌ی بالایی کسب کرده و به موفقیت دست می‌یابد.

محدودیت‌ها: این پژوهش با چند محدودیت مواجه بوده است. یکی از محدودیت‌ها جامعه آماری است که فقط به دانشجویان رشته مدیریت محدود شده است. همچنین، در ابزار گردآوری داده‌ها فقط از پرسش‌نامه استفاده شد که ممکن است دقت و عمق نتایج را کاهش دهد. قلمرو زمانی پژوهش نیز تنها به بهار سال ۱۴۰۲ محدود بود. علاوه بر این، مشارکت ضعیف برخی دانشجویان در پاسخ به پرسش‌نامه و شرایط زمانی و مکانی پاسخ‌دهندگان که از کنترل محقق خارج بوده، از دیگر محدودیت‌های این تحقیق به‌شمار می‌آید.

پیشنهادها: تلاش برای کاهش فرسودگی شغلی از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی که به تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی کمک می‌کند، یکی از راهکارهای موثر در بهبود وضعیت کارکنان و دانشجویان است. همچنین، ایجاد محیطی سالم با تقویت یگانگی نهادی، حمایت از دانشجویان در مواجهه با مشکلات محیطی، ایجاد فضای ایمن و تقویت روحیه جرات و شهامت در آنان می‌تواند به‌طور معناداری باعث افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی افراد شود. این اقدامات نه تنها

References

1. Severi K, Hawkins B. Policy Actors' Perceptions of Conflicts of Interest and Alcohol Industry Engagement in UK Policy Processes. *Int J Health Policy Manag.* 2024;13:8068.
2. Bhatt A, Murty M, Ramamurthy P. Hegemonic developments: the new Indian middle class, gendered subalterns, and diasporic returnees in the event of neoliberalism. *Signs (Chic).* 2010;36(1):127-52.
3. Gardner AJ, Iverson GL, Williams WH, Baker S, Stanwell P. A systematic review and meta-analysis of concussion in rugby union. *Sports Med.* 2014;44(12):1717-31.
4. van Wijk RM, van Vlimmeren LA, Groothuis-Oudshoorn CG, Van der Ploeg CP, Ijzerman MJ, Boere-Boonekamp MM. Helmet therapy in infants with positional skull deformation: randomised controlled trial. *BMJ.* 2014;348:g2741.
5. Carnochan S, Lee C, Austin MJ. Achieving timely reunification. *J Evid Based Soc Work.* 2013;10(3):179-95.
6. Kim M, Garcia AR. Measuring Racial/Ethnic Disparities in Mental Health Service Use Among Children Referred to the Child Welfare System. *Child Maltreat.* 2016;21(3):218-27.
7. Jolles MP, Wells R. Does caregiver participation in decision making within child welfare agencies influence children's primary and mental health care service use? *Child Care Health Dev.* 2017;43(2):192-201.
8. Warria A. Child Marriages, Child Protection and Sustainable Development in Kenya: Is Legislation Sufficient? *Afr J Reprod Health.* 2019;23(2):121-133.
9. Fluke JD, Goldman PS, Shriberg J, Hillis SD, Yun K, Allison S, Light E. Systems, strategies, and interventions for sustainable long-term care and protection of children with a history of living outside of family care. *Child Abuse Negl.* 2012 Oct;36(10):722-31.
10. Svevo-Cianci KA, Hart SN, Rubinson C. Protecting children from violence and maltreatment: a qualitative comparative analysis assessing the implementation of U.N. CRC Article 19. *Child Abuse Negl.* 2010;34(1):45-56.
11. Bai Y, Wells R, Hillemeier MM. Coordination between child welfare agencies and mental health service providers, children's service use, and outcomes. *Child Abuse Negl.* 2009;33(6):372-81.
12. Hurlburt MS, Leslie LK, Landsverk J, Barth RP, Burns BJ, Gibbons RD, Slymen DJ, Zhang J. Contextual predictors of mental health service use among children open to child welfare. *Arch Gen Psychiatry.* 2004;61(12):1217-24.
13. Courtney ME, Barth RP, Berrick JD, Brooks D, Needell B, Park L. Race and child welfare services: past research and future directions. *Child Welfare.* 1996 (2):99-137.
14. Malin NA, Race DG. The impact of social policy on changes in professional practice within learning disability services: different standards for children and adults? A two-part examination: Part 1. The policy foundations: from welfare markets to Valuing People, personalization and Baby P. *J Intellect Disabil.* 2010;14(4):315-28.