

بررسی ارتباط بین استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان کارکنان ورزش و جوانان استان تهران

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۳/۱۴ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۷/۳۰

خلاصه

مقدمه

مقدمه: مطالعات نشان داده است که سلامت افراد می‌تواند در نتیجه روابط کاری افراد و فشارهای ناشی از شغل تغییر یابد، به ویژه زمانی که حوزه روانی افراد درگیر این مسئله باشد. هدف از تحقیق حاضر بررسی ارتباط بین استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان در کارکنان ورزش و جوانان استان تهران بود.

روش کار: روش پژوهش از نوع توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران بود که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای تصادفی تعداد ۲۸۶ نفر بعنوان نمونه تحقیق انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه‌های استاندارد استرس شغلی، فرسودگی شغلی و سلامت روانی بود. روایی صوری و محتوایی آن به تایید ۲۰ نفر از متخصصین رسید و روایی سازه آن با تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ شرکت کننده و با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

نتایج: نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و استرس شغلی با سلامت روان ارتباط معنی داری وجود دارد ($P \leq 0/05$).

نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد با تمرکز روی عوامل بوجود آورنده استرس و فرسودگی شغلی کارکنان، می‌توان شرایطی را به وجود آورد که کارکنان بتوانند با کمترین استرس و در نتیجه فرسودگی جسمی، روانی و عاطفی کمتر در سازمان به فعالیت‌های خود ادامه دهند و این امر باعث بهبود سلامت روانی بیشتر می‌گردد.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، فرسودگی شغلی، سلامت روانی، کارکنان ورزش و جوانان استان تهران
پی‌نوشت: این مطالعه فاقد تضاد منافع می‌باشد.

فرز موسوی^۱

ولی نودری^۲

شهرام علم^۳

مهدی ضرغامی^۴

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد شوستر، دانشگاه آزاد اسلامی، شوستر، ایران

^۲ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد ارسنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، ارسنجان، ایران

^۳ استادیار، گروه مدیریت ورزشی، واحد یادگار امام خمینی (ره)، دانشگاه آزاد اسلامی، شهر ری، ایران

^۴ دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران

Email: v.nowzari@gmail.com

مقدمه

نیروی انسانی سالم، عامل اصلی تداوم، موفقیت و تحقق اهداف سازمان است، اما در سازمان‌های امروزی، بخاطر تغییرات بوجود آمده، انجام وظایف، محتوای شغل، اضافه کاری، ارتباطات فردی، گروهی و با سرپرستان، نقش‌های کاری چندگانه، عدم توجه به نیازهای کارکنان و غیره، نیروی انسانی در معرض فشارهای عصبی گوناگونی قرار دارد که عامل بسیار مهمی در مشکلات روانی، جسمی و رفتاری کارکنان محسوب می‌شود. در حقیقت استرس با بسیاری از بیماری‌های جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد (۱، ۲). علاوه بر این یکی از پیامدهای مهم تداوم استرس شغلی، فرسودگی شغلی است که در مطالعات مختلف و متون مربوط به سلامت مورد توجه قرار گرفته است (۳، ۴).

در تعریف فرسودگی شغلی بین صاحب نظران توافق کلی وجود ندارد و بیشتر تعاریف متأثر از نظر مسلش و جکسون^۱ است که فرسودگی با نشانگانی از خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی همراه است. از نظر کنوردی، فای، فرم و پتری^۲، فرسودگی شغلی نشانگانی شامل تغییر در سطح انگیزش، توانایی، نگرش و دیدگاه فرد نسبت به کار و وظایف کاری است که نتیجه آن احساس ناتوانی، تخلیه‌ی انرژی و بی میلی نسبت به وظایفی تشکیل می‌دهد که تا قبل از وقوع افسردگی و مشکلات جسمی برای فرد منبع تلاش و کوشش هدف دار بوده است (۵). فرسودگی شغلی حالت تحلیل و تهی‌شدگی قوای فیزیکی، عاطفی و روانی است که وجه مشخصه آن، نقصان و فروکشی قوای فیزیکی، ضعف مزمن، تحلیل بنیه، احساس تنهایی و نومیدی، دریافت و برداشت‌های منفی درباره خویشتن، بیهوده انگاری و مهمل پنداری امور، نگرش منفی نسبت به کار و فعالیت، زندگی و اطرافیان است. هم‌چنین پوچ‌گرایی، احساس بی‌اجر و پاداش ماندن حاصل زحمات، عقیم ماندن انتظارات مربوط به تشویق و تقدیر، بیگانگی با محصول تلاش‌ها و کوشش‌های خویش و

ناآگاهی از داوری‌ها و تلقینات دیگران درباره این کوشش‌ها، عوامل توأمان این عارضه را تشکیل می‌دهند که همه این مشکلات بر اساس مطالعات انجام شده، موجب به خطر افتادن سلامت روان کارکنان گردیده است (۶). سابقه فرسودگی، نشان دهنده یک نشانگانی است که مربوط به تقاضاهای شغلی در ترکیب با فقدان منابع یا ویژگی‌های انگیزشی شغل است (۷).

بخش اعظم شواهد و مدارکی که طی ده‌های اخیر به دست آمده است، نشان‌دهنده‌ی آن است که استرس شغلی با مشکلات و نابهنجاری‌های جسمی، عاطفی و روانشناختی در ارتباط است، به طوری که برخی مطالعات جدید تر هم پیش بینی سلامت روان بر اساس استرس شغلی و فرسودگی شغلی (۲)، رابطه بین فرسودگی و عزت نفس شکننده با اختلال در سلامت روانی (۸) اثر تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی با توجه به نقش میانجی سرمایه روانشناختی (۹)، رابطه استرس شغلی و سازمانی بر سلامت روانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی (۱۰)، فرسودگی شغلی و اختلال در عملکرد روزانه (۱۱)، منابع شخصی و سلامت روانی (۱۲)، فرسودگی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی خوش بینی (۱۱) و تأثیر استرس حاصل از شیفت کاری بر عملکرد روانشناختی و تاب‌آوری (۱۳) را گزارش کرده‌اند.

هر چند بررسی‌های انجام شده حاکی از آن است که استرس شغلی و فرسودگی شغلی علاوه بر مشکلات روانشناختی برای کارکنان، اثرات زیانباری برای سازمان به همراه دارد، اما مطالعات اخیر نشان می‌دهد که برخی کارکنان با وجود استرس شغلی زیاد از ویژگی‌ها و منابعی برخوردارند که آنان را از پیامدهای منفی آن محافظت می‌کند. به عبارتی، بین رویدادهای استرس‌زا و مشکلات روانشناختی، عوامل تعدیل‌کننده‌ای وجود دارد که موجب می‌شود رویدادهای استرس‌زا، اثرات متفاوتی بر افراد به جای بگذارند (۹، ۱۴).

با توجه به مطالب عنوان شده در ارتباط بین متغیرهای تحقیق به خصوص اثر استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی در سازمان‌های مختلف به خصوص بنا بر نظر مسلش و جکسون که استرس و فرسودگی شغلی در سازمان‌های

1- Maslach & Jackson

2- Kenworthy, Fay, Frame & Petree

همینطور، روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید ۲۰ نفر از متخصصین مدیریت ورزشی رسید و روایی سازه آن با تحلیل عاملی تاییدی مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه ها نیز در یک مطالعه مقدماتی با ۳۰ آزمودنی و با آلفا کرونباخ به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴، ۰/۸۶ و ۰/۸۳ محاسبه شد. در این پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی به تجزیه و تحلیل داده ها پرداخته شده است. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزارهای SPSS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شده اند.

نتایج

تحلیل توصیفی داده‌های مربوط به مشخصات سنی نمونه آماری حاکی از آن است که اکثریت پاسخگویان به پرسشنامه تحقیق در محدوده سنی ۳۰-۲۶ سال قرار دارند به طوری که این گروه، ۳۲/۲۲ درصد از نمونه را تشکیل می‌دهند. همچنین افراد بالای ۳۵ سال با حدود ۱۴/۳۴ درصد از نمونه آماری، کمترین گروه پاسخ دهنده به پرسشنامه بوده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱- داده‌های مربوط به سن نمونه آماری

محدوده سنی (سال)	فراوانی (نفر)	درصد فراوانی
۲۰-۲۵	۷۴	۲۵/۸۷٪
۲۶-۳۰	۹۵	۳۲/۲۲٪
۳۱-۳۵	۷۶	۲۶/۵۷٪
بالای ۳۵ سال	۴۱	۱۴/۳۴٪
جمع کل	۲۸۶	۱۰۰٪

جهت نرمال بودن داده‌های پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید که نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است.

امدادی و کمک رسان و هم چنین خدماتی که در ارتباط بیشتری با مراجعان هستند، بیشتر مشاهده می شود، چنین به نظر می‌رسد که سازمان های ورزشی از جمله ادارات ورزش و جوانان که بنا بر ماهیت و وظایف آن که همانا تلاش در فراهم آوردن بستر رشد تعالی، شادی و نشاط، فرهنگ ورزش و سلامت در بین آحاد جامعه و نسل جوان می باشد و در جهت انجام وظایف خود در تعامل بیشتری با مردم و جوانان هستند، استرس شغلی و فرسودگی بیشتری تجربه کنند و اثرات آن بر سلامت روانی کارکنان بیش از سازمان های دیگر مشاهده شود. بنابراین، در این مطالعه پژوهشگر به دنبال این سؤال است که آیا بین استرس و فرسودگی شغلی با سلامت روان ارتباطی وجود دارد یا خیر؟

روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی است و به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان استان تهران در سال ۱۳۹۵-۱۳۹۶ بود. به عبارتی جامعه آماری شامل اداره کل ورزش و جوانان استان تهران، حوزه‌ها: جنوب غرب، شمال شرق، جنوب شرق، شمال غرب؛ شهرستان‌ها: قرچک، چهاردانگه، پردیس، بهارستان، شمیرانات، شهرری، ورامین، دماوند، شهریار، اسلامشهر، رباط کریم، فیروزکوه، پاکدشت، پیشوا، ملارد و قدس بود که بنا بر آمار ارایه شده در ادارت کل ورزش و جوانان استان تهران حجم جامعه آماری پژوهش ۱۳۰۰ نفر بود. که با روش نمونه-گیری خوشه ای چند مرحله ای تصادفی تعداد ۲۸۶ نفر بعنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. برای دست-یابی به اهداف پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته ۲۴ سؤالی، پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸ سؤالی، پرسشنامه استرس شغلی ۳۵ سؤالی و پرسشنامه بررسی فرسودگی ۲۵ سؤالی استفاده گردید.

جدول ۲- نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	سطح معناداری	مقدار خطا	تایید فرضیه	نتیجه گیری
سلامت روان	۰/۵۴۹	۰/۰۵	H_0	نرمال
استرس شغلی	۰/۳۷۱	۰/۰۵	H_0	نرمال

فرسودگی شغلی	۰/۶۲۲	۰/۰۵	H_0	نرمال
با توجه به نتایج جدول ۲ اگر مقدار سطح معناداری بزرگتر از مقدار خطا باشد، فرضیه صفر تأیید می‌شود و در صورتی که مقدار سطح معناداری از مقدار خطا کوچکتر باشد فرضیه یک مورد قبول است، لذا همان گونه که مشاهده می‌گردد، چون مقدار سطح معناداری برای متغیرهای مورد بررسی پژوهش بزرگتر از مقدار خطا ۰/۰۵ است، در نتیجه کلیه متغیرهای پژوهش دارای توزیع نرمال می‌باشند.				نتایج جدول فوق مربوط به ضریب همبستگی بین متغیر استرس شغلی با سلامت روان می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد میزان R2 برابر با ۰/۴۳۷- می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری بین این دو متغیر ۰/۰۴ می‌باشد و کمتر از ۰/۰۵ است فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر بین استرس شغلی با سلامت روان ارتباط معنی داری وجود دارد.
بحث و نتیجه گیری				
جهت آزمون ارتباط بین فرسودگی شغلی با سلامت روان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج به دست آمده از این آزمون به شرح زیر است:				
جدول ۳- رابطه بین فرسودگی شغلی با سرمایه روانشناختی				
فرسودگی شغلی	۰/۴۶۵-	۰/۰۳	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری
سلامت روان				
نتایج جدول فوق مربوط به ضریب همبستگی بین متغیر فرسودگی شغلی با سلامت روان می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد میزان R2 برابر با ۰/۴۶۵- می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری بین این دو متغیر ۰/۰۳ می‌باشد و کمتر از ۰/۰۵ است فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر بین فرسودگی شغلی با سلامت روان ارتباط معنی داری وجود دارد.				
جهت آزمون ارتباط بین استرس شغلی با سلامت روان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج به دست آمده از این آزمون به شرح زیر است:				
جدول (۴-۵). رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت روان				
استرس شغلی	۰/۴۳۷-	۰/۰۴	ضریب همبستگی پیرسون	معنی داری
سلامت روان				

نتایج جدول فوق مربوط به ضریب همبستگی بین متغیر استرس شغلی با سلامت روان می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد میزان R2 برابر با ۰/۴۳۷- می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی داری بین این دو متغیر ۰/۰۴ می‌باشد و کمتر از ۰/۰۵ است فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. به عبارت دیگر بین استرس شغلی با سلامت روان ارتباط معنی داری وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق نشان داد که استرس شغلی و هم فرسودگی شغلی سلامت روانی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این ارتباط باید گفت اصولاً نمی‌توان از نقش استرس و استرس شغلی با وجود پیامدهای مثبت آن بر آسیب شناختی روانی کارکنان به سادگی گذشت، زیرا مطالعات و دیدگاه‌های موجود همگی اتفاق نظر دارند که استرس زوایای محیطی عامل بالقوه‌ای برای آسیب‌های روانشناختی نظیر اختلالات جسمی، افسردگی، اضطراب و اختلال در عملکرد اجتماعی است، رویکرد حفاظت از منابع یا منابع بقا هابفول هم پایه و اساسی مناسب برای شناخت استرس شغلی و پیامدهای جسمی، روانشناختی و اجتماعی آن است. با توجه به این دیدگاه افراد برای به حداقل رساندن استرس به دنبال کسب و حفظ منابع ارزشمند هستند و تلاش می‌کنند، منابعی را که متناسب به پیشبرد اهداف‌شان کمک می‌کند را کسب و یا حفظ نمایند، هرگونه تهدید و یا از دست رفتن این منابع استرس‌زا و در صورت دوام همراه با فرسودگی شغلی است و در نتیجه با پیامدهای افسردگی، مشکلات تنفسی، ارتباطات بین فردی ضعیف و غیره می‌باشد. از نظر تأثیر فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان تهران هم باید توجه نمود که بر اساس نظر اولیه مسلش و جکسون (۱۹۸۱) که بعداً آن را ارتقا و توسعه دادند، فرسودگی شغلی بعنوان افسردگی شغلی معرفی می‌گردد که دلیلی بر وجود علائم افسردگی در بین کارکنان است. این یافته پژوهش از نظر تأثیر استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی تأیید کننده مطالعات قبلی است که بر این دیدگاه تأکید دارند که استرس‌زاهای محیط کاری و تداوم آن که منجر به فرسودگی شغلی می‌گردد،

سلامت روانی کارکنان را تحت تأثیر قرار می دهد. استرس شغلی عامل بسیار مهمی در مشکلات روانی، جسمی و رفتاری کارکنان محسوب می شود. در حقیقت استرس با بسیاری از بیماری های جسمی و روانی ارتباط داشته، یا در ایجاد، تحول و گسترش آن نقش دارد (۱، ۲). در مطالعات مختلف و متون مربوط به سلامت به نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان تاکید شده است (۳، ۴). هم چنین بخش اعظم شواهد و مدارک در طی چند دهه های اخیر گویای آن است که استرس شغلی با مشکلات و ناهنجاری های جسمی، عاطفی و روانشناختی در ارتباط است، به طوری که برخی مطالعات جدید تر هم، پیش بینی سلامت روان بر اساس استرس شغلی و فرسودگی شغلی (۲)، رابطه بین فرسودگی و عزت نفس شکننده با اختلال در سلامت روانی (۸)، رابطه استرس شغلی و سازمانی بر سلامت روانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی (۱۰)، فرسودگی شغلی و اختلال در عملکرد روزانه (۱۱) و تأثیر استرس حاصل از شیفت کاری بر عملکرد روانشناختی و تاب آوری (۱۳)، را گزارش کرده اند که همسو و در جهت یافته پژوهش حاضر است.

با توجه یافته های پژوهش و اتکا به مطالعات انجام یافته می توان بیان کرد که کارکنان سازمان های ورزشی همانند سازمان های دیگر در برابر تجربه استرس زها و فرسودگی شغلی، آسیب پذیرند و این مهم سلامت روانی آنان را تهدید می نماید. از آنجا که نتایج مشخص کرد که استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان تهران اثر گذار است و می تواند بخش قابل توجهی از واریانس سلامت روانی را تبیین نماید، پیشنهاد می گردد، مدیریت سازمان های ورزشی با تمرکز روی عوامل بوجود آورنده استرس و فرسودگی شغلی کارکنان، شرایطی را در برنامه ریزهای های خود مد نظر قرار دهند که کارکنان بتوانند با کمترین استرس و در نتیجه فرسودگی جسمی، روانی و عاطفی کمتر در سازمان به فعالیت های خود ادامه دهند و این امر ضمن بهبود سلامت روانی آنان سبب رشد و توسعه سازمان و بهروری بیشتر می گردد. با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می گردد مدیریت کلان ورزش کشور در تدوین راهبردهای کلی به مقوله های آموزش و بهسازی نیروی انسانی با رویکرد سازمان مثبت گرا و کمک به نیروی انسانی در جهت مثبت اندیشی در شرایط سخت، توجه نمایند.

References

۱. Cassidy T. Stress, cognition and health: Psychology Press; 1999.
۲. Gayman MD, Bradley MS. Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers. *Criminal Justice Studies*. 2013;26(3):326-46.
۳. Quinn-Lee L, Olson-McBride L, Unterberger A. Burnout and death anxiety in hospice social workers. *Journal of social work in end-of-life & palliative care*. 2014;10(3):219-39.
۴. Wacek B. Factors Which Put Social Workers at a Greater Risk for Burnout. 2017.
۵. Kenworthy J, Fay C, Frame M, Petree R. A meta-analytic review of the relationship between emotional dissonance and emotional exhaustion. *Journal of Applied Social Psychology*. 2014;44(2):94-105.
۶. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*. 2001;86(3):499.
۷. Demerouti E. Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*. 2015;45(10):1106-12.
۸. Gómez P, Pérez C, Parra P, Ortiz L, Matus O, McColl P, et al. Academic achievement, engagement and burnout among first year medical students. *Revista medica de Chile*. 2015;143(7):930-7.
۹. Pu J, Hou H, Ma R, Sang J. The effect of psychological capital between work-family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of health psychology*. 2017;22(14):1799-807.

۱۰. Giorgi G, Arcangeli G, Perminiene M, Lorini C, Ariza-Montes A, Fiz-Perez J, et al. Work-related stress in the banking sector: a review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Frontiers in psychology*. 2017;8:2166.
۱۱. Bakker AB, Costa PL. Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*. 2014;1(3):112-9.
۱۲. Bakker AB. Towards a multilevel approach of employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2015;24(6):839-43.
۱۳. Tahghighi M, Rees CS, Brown JA, Breen LJ, Hegney D. What is the impact of shift work on the psychological functioning and resilience of nurses? An integrative review. *Journal of advanced nursing*. 2017;73(9):2065-83.
۱۴. Frey R, Robinson J, Wong C, Gott M. Burnout, compassion fatigue and psychological capital: Findings from a survey of nurses delivering palliative care. *Applied Nursing Research*. 2018;43:1-9.

Original Article

Reconstruction and assessment of validity and reliability of Perceptions, attitude and behavior research misconduct questionnaire and underling factor

Received: 04/06/2019 - Accepted: 22/10/2019

Faraz Mosavi¹
Vali Nowzari^{2*}
Shahram Alam³
Mehdi Zarghami⁴

¹ Ph.D. student, Department of Sport Management, Shooshtar Branch, Islamic Azad University, Shooshtar, Iran

² Assistant Professor, Department of Sport Management, Arsanjan Branch, Islamic Azad University, Arsanjan, Iran

³ Assistant Professor, Islamic Azad University, Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH), shahre-rey

⁴ Associate of Islamic Azad University, Shahid Chamran, Branch, Ahvaz, Iran

Email: v.nowzari@gmail.com

Abstract

Introduction: Studies have shown that people's health can change as a result of people's work relationships and job pressures, especially when people's psychological domain is involved in this issue. The aim of this study was to investigate the relationship between stress and burnout on mental health in sports and youth employees in Tehran province.

Methods: The research method was descriptive-correlational. The statistical population included all employees of sports and youth departments of Tehran province that 286 people were selected as a research sample by multi-stage random cluster sampling. Measurement tools included standard questionnaires of job stress, burnout and mental health. Its face and content validity was confirmed by 20 experts and its construct validity was confirmed by confirmatory factor analysis and the reliability of the questionnaire was calculated in a pilot study with 30 participants and Cronbach's alpha of 0.85. Pearson correlation test was used to analyze the data using SPSS software version 22.

Results: The results showed that there is a significant relationship between burnout and job stress with mental health ($P \geq 0.05$).

Conclusion: It seems that by focusing on the factors causing stress and burnout of employees, it is possible to create conditions that employees can continue their activities with the least stress and as a result less physical, mental and emotional burnout in the organization and This will further improve your mental health.

Key words: Validity, Reliability, Questionnaires, Research misconduct

Acknowledgement: There is no conflict of interest.