



**ORIGINAL ARTICLE**

*Received: 2017/01/08*

*Accepted: 2017/03/12*

**Job Burnout and Related Factors in Textile Industry Workers: A Case Study in Yazd**

**Seyed saeid Mazloomi (Ph.D.)<sup>1</sup>, Ali Dehghani (Ph.D.)<sup>2</sup>, Masoome Abbasi shavazi (Ph.D.)<sup>3</sup>, Abolfazl Barkhordari (Ph.D.)<sup>4</sup>, Farokhlegha Servat (M.Sc.student)<sup>5</sup>**

1. Professor, Department of Health Education, School of public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

2. Assistant Professor, Department of Biostatistics and Epidemiology, School of public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

3. Assistant Professor, Department of Health Education, School of public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

4. Professor, Department of Health Occupational Engineering, School of public Health, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

5. Corresponding Author: M.Sc. Student in Health Education, International Compus, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran. Email: fservat2006@yahoo.com Tel: 09132536636

**Abstract**

**Introduction:** Today, one of the issues that threatens human resources is job burnout. If a person is in such situation, negative changes occur in his/her attitudes, mood, and behavior. Then he/she emotionally fatigued and gradually feels lack of competence in fulfillment of his/her duties. Therefore, the aim of this study was to investigate the rate of job burnout and its related factors in textile industry workers.

**Methods:** This analytical study was conducted on 200 workers of a textile company selected through stratified sampling method. The data collection instruments consisted of a demographic characteristics questionnaire, and Maslach job burnout standard 22-item questionnaire. After codification, data were analyzed through the SPSS (version 16), descriptive statistics, ANOVA, T-test, and correlation coefficients.

**Results:** The mean of workers' job burnout was  $52.2 \pm 24.88$  which is placed at the average level of job burnout. In this study, 59 % of workers had low personal competence, 52% suffered from severe emotional exhaustion, and 25% had severe level of depersonalization. Significant correlations were reported between burnout and its dimensions ( $p = 0.001$ ), as well as between job burnout and education, marital status, work experience, income satisfaction, housing, workplace lighting condition, sounds in workplace, satisfaction from workplace, smoking, and exercise. However, no significant correlation was observed between the number of children and the disease.

**Conclusion:** Due to the high status of job burnout and its dimensions and their negative effects on workers' performance and mental health, training programs and skill enhancement workshops are recommended. Meanwhile, the company's management is required to pay more attention to workers' demands and attract them to participate in the programs.

**Keywords:** Job Burnout, Related Factors, Textile Industry Workers

**Conflict of interest:** The authors declared that there is no Conflict interest



**This Paper Should be Cited as:**

Seyed saeid Mazloomi, Ali Dehghani, Masoome Abbasi shavazi, Abolfazl Barkhordari, Farokhlegha Servat. Job Burnout and Related Factors in Textile Industry ..... Tolooebehdasht Journal. 2018; 16(6): 53-66. [Persian]



## طلوع بهداشت

دو ماهنامه علمی پژوهشی

دانشکده بهداشت یزد

سال شانزدهم

شماره: ششم

بهمن و اسفند ۱۳۹۶

شماره مسلسل: ۶۶

تاریخ وصول: ۱۳۹۵/۱۰/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۲

### بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارگران صنعت نساجی: مطالعه

#### موردی در شهر یزد

نویسندگان: سید سعید مظلومی محمود آباد<sup>۱</sup>، علی دهقانی<sup>۲</sup>، معصومه عباسی شوازی<sup>۳</sup>، ابوالفضل بر خورداری<sup>۴</sup>، فرخ لقا ثروت<sup>۵</sup>

۱. استاد گروه خدمات بهداشتی و آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.

۲. استاد یار گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.  
۳. استاد یار گروه خدمات بهداشتی و آموزش بهداشت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.

۴. استاد گروه مهندسی بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران.

۵. نویسنده مسئول: دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت، دانشکده پر دس بین الملل، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران. تلفن تماس: ۰۹۱۳۲۵۳۶۶۳۶ Email: fservat2006@yahoo.com

#### چکیده

**مقدمه:** یکی از مسائلی که منابع انسانی را امروزه تهدید می کند، فرسودگی شغلی بوده و در صورتی که فرد دچار این حالت شود، تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار او ایجاد و از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به تدریج در ایفای وظایفش احساس کاهش شایستگی می کند. با توجه به نقش مهم کارگران در تولید بر آن شدیم مطالعه ای با هدف «بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در کارگران یکی از صنایع نساجی شهر یزد» انجام دهیم  
**روش بررسی:** در این پژوهش توصیفی-تحلیلی جامعه آن ۲۰۰ نفر از کارگران شرکت نساجی بودند، که به روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی و پرسشنامه استاندارد ۲۲ سوالی فرسودگی شغلی مازلاک بود که داده ها بعد از کدگذاری با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ و آمار توصیفی و آنالیز واریانس و T-test و ضریب همبستگی تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته ها:** میانگین نمره فرسودگی شغلی کارگران  $52/2 \pm 24/88$  (از طیف ۰-۱۳۲) بود که در سطح فرسودگی شغلی متوسط قرار دارد. در این مطالعه ۵۹ درصد از کارگران دارای کفایت فردی پایین، ۵۲ درصد خستگی هیجانی شدید و ۲۵ درصد دارای مسخ شخصیت در سطح شدید بودند. بین فرسودگی و ابعاد آن همبستگی معنی داری وجود داشت ( $P=0/01$ ) همچنین بین فرسودگی شغلی با تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کار و رضایت از درآمد، ارتباط معنی داری دیده شد ( $P \leq 0/05$ ) ولی بین تعداد فرزند و بیماری ارتباط معنی دار نبود.

**نتیجه گیری:** با توجه به بالا بودن فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارگران و اثرات منفی آن بر عملکرد و سلامت روانی آنها توصیه می گردد کلاس های آموزشی و کارگاه های مهارتی برای آنها برگزار گردد و ضمناً مدیریت به خواسته های آنها توجه بیشتر نموده و مشارکت آنها را در برنامه ها جلب نماید.

**واژه های کلیدی:** فرسودگی شغلی، عوامل مرتبط، کارگران صنعت نساجی

این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بهداشت دانشکده پر دس بین الملل دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد می باشد.



## مقدمه

یکی از مهم ترین اثرات فشار محیط کار، فرسودگی شغلی است که به نوبه خود می تواند سلامت عمومی فرد را تحت تاثیر قرار دهد. اصطلاح فرسودگی برای توصیف سندرمی به کار می رود که شامل خستگی و کناره گیری است. این پدیده دارای علائم روانی و جسمانی مانند کاهش انرژی، خستگی مزمن، افزایش آسیب پذیری به بیماری ها، سردردهای مزمن، دردهای عضلانی، شکایات متعدد جسمانی و اختلالات خواب، و علائم هیجانی آن مانند درماندگی، عصبانیت و نگرش منفی نسبت به خود، شغل خود و زندگی وهمکاران و کم شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه و در نهایت رفتارهای کناره گیری از کار مثل غیبت و فرار از کار می باشد (۹-۱) مازلاک و جکسون فرسودگی شغلی را به عنوان یک سندرم روانشناختی تعریف کرده و شامل ابعاد: ۱- خستگی هیجانی (Emotional Exhaustion) ۲- مسخ شخصیت (depersonalization) ۳- کاهش کفایت فردی (personal accomplishment) (Reduced) می باشد (۱۰). عوامل مختلفی مانند نوع شغل، تعارض و سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعت کاری بر روی فرسودگی شغلی تاثیر دارد (۳، ۲) و فرد مبتلا مسلماً در تصمیم گیری و برنامه ریزی، برقراری روابط با دیگران، شیوه اجرایی اثربخشی کار و در نهایت کارایی و بهره وری دچار مشکل خواهد شد (۳، ۷). در مطالعه ای که در مورد فرسودگی شغلی کارگران شرکت فولاد خوزستان انجام گرفت ۹۰٪ کارگران فرسودگی شغلی در حد متوسط داشتند (۵). در مطالعه Kluger نتایج نشان داد که ۲۰٪ جمعیت مورد مطالعه

دارای خستگی هیجانی بالا، ۲۰٪ مسخ شخصیت بالا و ۳۵٪ عملکرد شخصی پایین می باشند (۱۱). عبدی عنوان می کند که آمار صحیح فرسودگی مشخص نیست ولی برخی مطالعات نشان می دهند که از هر ۷ نفر شاغل، یک نفر دچار فرسودگی شغلی می شود. پژوهش هایی هر چند اندک اختصاصاً به بعد هزینه های تحمیلی ناشی از این سندرم نیز پرداخته اند. به عنوان مثال، تحقیقات نشان داده که استرس و فرسودگی حاصل از آن منجر به از بین رفتن ۳۰۰ میلیون روز کاری و تحمیل ۳۰۰ میلیون دلار در سال هزینه بر سازمان های آمریکایی در سال ۲۰۰۱ شده است (۱۶-۱۲). در مطالعه ای با هدف تعیین عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی بر روی پرستاران نیجریه، نتایج نشان داد که اکثر نمونه ها دچار فرسودگی شغلی با سطح بالا و در هر سه بعد آن می باشند و عواملی نظیر سن، جنسیت، وضعیت تأهل، سابقه کاری، میزان درآمد و شیفت کاری به طور معنی داری با فرسودگی و ابعاد آن ارتباط داشتند (۱۷). در مطالعه مولارت و همکاران که بر روی ماماهاى کشور استرالیا انجام شد، ۶۰/۷٪ دچار فرسودگی در بعد خستگی هیجانی و با شدت زیاد بودند و از بین عوامل فردی-شغلی؛ ورزش کردن، سابقه کار و شیفت کاری با فرسودگی شغلی ارتباط داشتند (۱۸). یکی از عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در مطالعه ای که بر روی کارکنان خدمات رفاه کودک انجام شد، سن افراد عنوان گردید (۱۹). نتایج مطالعه ای بر روی پرستاران نشان داد که فرسودگی شغلی با جنسیت، سن و سابقه کار رابطه معناداری دارد (۱۲). پژوهش اسفندیاری در کردستان عنوان می نماید که میزان تحصیلات نیز از عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی می باشد (۱). در مطالعه ای که بر روی کارکنان بهداشتی درمانی شهرستان یزد انجام شد نتایج



نشان داد بین متغیرهای جنسیت، سابقه کار، وضعیت تأهل، محل خدمت و نوع شغل پرسنل با ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط آماری معنی داری وجود دارد (۲۰).

برای مقابله با سندرم فرسودگی شغلی راههای متعددی وجود دارد از جمله کاهش و از بین بردن استرس های موجود در محیط کار، تغییر شغل، محدود کردن و کم کردن ساعات کار، استراحت دادن، تبادل اطلاعات مربوط به فرسودگی در بین افراد حمایتی روحی و عاطفی خانواده، دوستان و همکاران؛ ارائه خدمات مشاوره ای جهت تغییر نگرشهای منفی مبتلایان و دمیدن روح عزت نفس و خود ارزشمندی در آنها و تغییر شرایط کاری نامساعد و نامطلوب (۲۱-۲۳). لذا با توجه به اهمیت موضوع و از آنجایی که نیروی تولیدی هر کشور، بزرگترین و با ارزشترین سرمایه های موجود، محسوب می شوند و مطالعات اندکی در مورد فرسودگی شغلی آنها انجام شده بر آن شدیم تا بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط بر آن رادر کارگران یکی از شرکت های بزرگ نساجی شهر یزد انجام دهیم و ضمن توسعه دامنه دانش در این زمینه یافته های حاصل را جهت برنامه ریزی و مداخلات مناسب جهت ارتقای سلامت کارگران ارائه نماییم.

### روش بررسی

این مطالعه به صورت توصیفی - تحلیلی و به روش مقطعی در سال ۱۳۹۵ انجام شد و جامعه آماری به صورت تصادفی طبقه ای از کارگران واحد های تولیدی شرکت نساجی که حداقل یک سال سابقه اشتغال داشتند انتخاب گردیدند و برای تعیین حجم نمونه با توجه به اطلاعات مطالعات قبلی و با در نظر گرفتن خطای برآورد ۲/۵ با ضریب اطمینان ۹۵ درصد و  $\alpha=0.05$

و انحراف معیار ۱۵/۷۷ و احتساب ضریب ۱/۳ تعداد ۲۰۰ نفر برآورد گردید. در این مطالعه از دویرسنامه مشخصات فردی و فرسودگی مازلاک استفاده شد. پرسشنامه مازلاک Maslach Burnout Inventory (MBI) رایجترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد که از ۲۲ گزاره و آیتم، جداگانه تشکیل گردیده و هر سه جنبه فرسودگی شغلی را می سنجد (۳۸). سوالات شامل ۹ گویه مربوط به مولفه خستگی هیجانی با سوالات شماره های ۱۶-۲۰، ۱۴-۱۳-۸-۶-۳-۲-۱-۵۴-۵۰ (نمره)، ۵ گویه مربوط به مولفه مسخ شخصیت با سوالات شماره های ۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲ (۳۰-نمره) و ۸ گویه مربوط به مولفه احساس کفایت فردی با سوالات ۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱ (۴۸-نمره) می باشد. با توجه به نمره کل پرسشنامه که ۱۳۲ می باشد تقسیم بندی فرسودگی شغلی به صورت امتیاز ۴۴ و کمتر فرسودگی کم، ۴۵-۸۸ فرسودگی متوسط و امتیاز ۸۹-۱۳۲ فرسودگی بالا در نظر گرفته شد. در امتیاز بندی فرسودگی کل سوالات کفایت فردی به صورت معکوس امتیاز گرفت تا عدم کفایت فردی را نشان دهد. فراوانی این احساسات با نمراتی از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) محاسبه گردید. نمره بدست آمده در هر یک از سه مولفه در سه دسته پایین، متوسط و بالا با توجه به خطوط برش استاندارد پرسشنامه مازلاک دسته بندی گردید (نمرات خستگی هیجانی: ۱۶ و کمتر پایین، ۱۷-۲۶ متوسط، ۲۷ و بیشتر بالا) (مسخ شخصیت: امتیاز ۶ و کمتر سطح پایین، ۷-۱۲ سطح متوسط، ۱۳ و بیشتر سطح بالا) (کفایت فردی: امتیاز ۳۱ و کمتر پایین، ۳۲-۳۸ متوسط، امتیاز ۳۹ و بیشتر بالا). نمره بالای خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین احساس کفایت فردی، منعکس



استرس شغلی متوسط تا شدید و ۷۲/۶٪ از کارگران از درآمد خود رضایت کم داشتند، ۲۷٪ از کارگران دچار انواع بیماری های جسمی بودند.

درصد پاسخ به سوالات گویه های فرسودگی شغلی در سه حیطه ( خستگی هیجانی- مسخ شخصیت و کفایت فردی) نشان داد که بیشترین پاسخ به سوالات فرسودگی هیجانی کارگران از لحاظ طاقت فرسایی کار و نداشتن نیرو و توان موقع کار بوده و در حیطه کفایت فردی از لحاظ شاد بودن و داشتن نیرو و انرژی دارای مشکلات بیشتری بودند.

طبق نتایج جدول ۱ میانگین نمره فرسودگی کل از مجموع ۱۳۲ امتیاز،  $24/88 \pm 52/20$  بود که در ردیف فرسودگی متوسط قرار دارد. میانگین نمره بعد خستگی هیجانی  $13/5 \pm 25/95$  (از مجموع ۵۴ نمره) بود که در سطح متوسط رو به بالایی باشد، میانگین نمره بعد مسخ شخصیت  $7/71 \pm 7/63$  (از مجموع ۳۰ نمره) که در سطح متوسط قرار دارد. در بعد کفایت فردی میانگین نمره داده ها  $28/48 \pm 10/60$  بود (از مجموع ۴۸ نمره) که طبق دسته بندی در سطح پایین می باشد. (جدول ۱)

توزیع فراوانی وضعیت فرسودگی شغلی و ابعاد آن در جدول ۲ نشان می دهد که ۵۲٪ از کارگران از لحاظ فرسودگی هیجانی در سطح بالا و ۵۹٪ آنها نیز از نظر کفایت فردی در سطح پایین می باشند. ۲۵٪ از کارگران در بعد مسخ شخصیت و داشتن نگرش منفی در سطح بالایی قرار دارند.

در نتایج جدول ۳ بین فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی و مسخ شخصیت همبستگی قوی و مثبتی وجود دارد و  $(p \leq 0/001)$  و بین بعد کفایت فردی با فرسودگی شغلی و ابعاد

کننده فرسودگی شغلی می باشد. اعتبار و اعتماد علمی پرسشنامه فرسودگی مازلاک در مطالعات قبلی خارج و داخل کشور تأیید شده است و برای اولین بار در ایران توسط فیلیان اعتبار و اعتماد آن با استفاده از روش آزمون مجدد مورد تأیید قرار گرفت و یافته های نهایی نشان دهنده همبستگی قوی میان پاسخ های داده شده در دو مرحله آزمون با ۰/۹۸ بوده است (۲۳). جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار آماری spss16 و آزمون های توصیفی و استنباطی (آزمونهای مقایسه میانگین ها شامل آزمون تحلیل واریانس و آزمون تی تست) و ضریب همبستگی استفاده گردید.

ملاحظات اخلاقی: این مقاله دارای کد اخلاق IR.SSU.SPH.REC.1395.99 از کمیته سازمانی اخلاق در پژوهش دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بوده و پژوهشگران جهت رعایت ملاحظات اخلاقی نکات ذیل را رعایت نمودند: کسب رضایت آگاهانه از کارکنان شرکت کننده در مطالعه، حفظ و محرمانه ماندن اطلاعات، تضمین به جامعه مورد پژوهش مبنی بر عدم استفاده ابزاری از اطلاعات و حفظ شان انسانی و هماهنگی و کسب اجازه نامه از مدیریت برنامه ریزی شرکت نساجی و واحدهای مربوطه بود.

## یافته ها

در این مطالعه میانگین سنی کارگران  $31/38 \pm 6/47$  سال و سابقه کار آنها  $6/67 \pm 9/96$  سال بود ۵۲/۵٪ از کارگران زیر سن ۳۰ سال بوده و ۷۸٪ از آنها متاهل و از نظر تعداد فرزند ۸۷/۸٪ از کارگران کمتر از ۲ فرزند داشتند. از لحاظ تحصیلات اکثر دارای دیپلم بوده (۵۰/۵٪) و ۶۹/۵٪ به گفته خودشان دارای



در این بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و دو بعد هیجانی و مسخ شخصیت آن با گرو ههای سنی معنی دار بود ولی در بعد کفایت فردی این ارتباط معنی دار نبود همچنین آزمون تعقیبی توکی نشان داد این ارتباط معنی دار بین گروه های سنی ۳۱-۳۵ با گروه سنی ۴۱-۴۵ وجود دارد ( $P \leq 0/05$ ).

ارتباط فرسودگی و دو بعد هیجانی و مسخ شخصیت با سابقه کار معنی دار بود ولی در بعد کفایت فردی این ارتباط معنی دار نبود همچنین آزمون تعقیبی توکی نشان داد این ارتباط معنی دار بین سابقه کار ۱۰-۶ سال با سابقه کمتر از ۵ سال و ۱۱-۱۵ سال بوده است و بیشترین فرسودگی در سابقه کاری ۱۰-۶ سال می باشد.

با توجه به نتایج حاصله، ارتباط فرسودگی و کفایت فردی با رضایت از درآمد معنی دار است و این ارتباط در آزمون توکی بین رضایت کم و متوسط بوده است و نتایج میانگین نیز نشان دهنده این اختلاف می باشد. خستگی هیجانی و مسخ شخصیت با رضایت از درآمد ارتباط معنی داری نداشت ولی نتایج میانگین ابعاد فرسودگی نشان دهنده این است که با کم شدن رضایت از درآمد مشکلات فرسودگی در کارگران بیشتر شده است.

خستگی هیجانی و مسخ شخصیت همبستگی قوی و معکوسی را نشان می دهد ( $p \leq 0/001$ ). بین سن و تعداد فرزند با فرسودگی شغلی و ابعاد آن همبستگی معنی داری وجود ندارد و تنها بین سابقه کار و خستگی هیجانی همبستگی معنی دار ضعیفی وجود دارد ( $p \leq 0/01$ ).

بین فرسودگی شغلی و کفایت فردی با وضعیت تاهل ارتباط آماری معنی داری دیده شد بطوریکه در کارگرانی که مجرد بودند فرسودگی شغلی کمتر ( $p = 0/019$ ) و افراد مجرد نسبت به کارگران متاهل از کفایت فردی بالاتری برخوردار بودند ( $p = 0/001$ ). در بعد مسخ شخصیت و خستگی هیجانی این ارتباط معنی دار نبود ولی میانگین آن ها در مجرد ها کمتر بود (جدول ۴).

با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه، بین وضعیت تحصیلی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن تفاوت معنی داری وجود دارد و طبق بررسی آزمون تعقیبی توکی در فرسودگی و تمام ابعاد آن، افراد با تحصیلات سیکل و ابتدایی با دو گروه دیپلم و لیسانس و بالاتر تفاوت معنی داری را نشان می دهند بطوری که در این گروه تحصیلی فرسودگی بیشتر است و با افزایش تحصیلات فرسودگی کمتر می شود (جدول ۵).

جدول ۱: وضعیت فرسودگی شغلی و ابعاد آن از نظر شاخصهای مرکزی و پراکنندگی ( $n=200$ )

| متغیر        | نمره قابل اکتساب | میانگین | انحراف معیار | میان | دامنه میان چارکی |
|--------------|------------------|---------|--------------|------|------------------|
| فرسودگی شغلی | ۰-۱۳۲            | ۵۲/۲۰   | ۲۴/۸۸        | ۵۲   | ۳۳-۷۰            |
| خستگی هیجانی | ۰-۵۴             | ۲۵/۹۵   | ۱۳/۵         | ۲۷   | ۱۵-۳۶            |
| مسخ شخصیت    | ۰-۳۰             | ۷/۷۱    | ۷/۶۳         | ۵    | ۲-۱۲/۷۵          |
| کفایت فردی   | ۰-۴۸             | ۲۸/۴۸   | ۱۰/۶۰        | ۳۰   | ۲۲-۳۷            |



جدول ۲: توزیع فراوانی ابعاد فرسودگی شغلی در جامعه مورد بررسی

| سطح فرسودگی       |  | متوسط |      | پایین |      | بالا  |      |
|-------------------|--|-------|------|-------|------|-------|------|
| مولفه های فرسودگی |  | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد |
| خستگی هیجانی      |  | ۶۲    | ۳۱   | ۳۴    | ۱۷   | ۱۰۴   | ۵۲   |
| مسخ شخصیت         |  | ۱۲۴   | ۶۲   | ۲۶    | ۱۳   | ۵۰    | ۲۵   |
| کفایت فردی        |  | ۱۱۸   | ۵۹   | ۴۲    | ۲۱   | ۴۰    | ۲۰   |
| فرسودگی شغلی      |  | ۸۳    | ۴۱/۵ | ۱۰۴   | ۵۲   | ۱۳    | ۶/۵  |

جدول ۳: ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن، سن، تعداد فرزند و سابقه کار

| متغیر        | فرسودگی شغلی | خستگی هیجانی | مسخ شخصیت | کفایت فردی | سن      | سابقه کار | تعداد فرزند |
|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|---------|-----------|-------------|
| فرسودگی شغلی | ۱            |              |           |            |         |           |             |
| خستگی هیجانی | ۰/۸۸۲**      | ۱            |           |            |         |           |             |
| مسخ شخصیت    | ۰/۷۴۳**      | ۰/۶۲۸**      | ۱         |            |         |           |             |
| کفایت فردی   | -۰/۶۶۳**     | -۰/۳۴۴**     | -۰/۲۵۴**  | ۱          |         |           |             |
| سن           | ۰/۰۷۵        | ۰/۱۰۹        | -۰/۰۱۳    | -۰/۰۸۹     | ۱       |           |             |
| سابقه کار    | ۰/۱۲۲        | ۰/۱۶۸*       | ۰/۰۶۶     | -۰/۰۵۵     | ۰/۹۰۲** | ۱         |             |
| تعداد فرزند  | -۰/۰۵۷       | ۰/۰۰۴        | -۰/۰۲۴    | -۰/۰۷۴     | ۰/۷۲۴** | ۰/۷۱۸**   | ۱           |



جدول ۴: توزیع میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر حسب وضعیت تاهل در جامعه مورد بررسی

| سطح معناداری | نوع آزمون       | انحراف معیار | میانگین | تعداد | وضعیت تاهل | آماره فرسودگی |
|--------------|-----------------|--------------|---------|-------|------------|---------------|
| ۰/۰۱۹        | t               | ۲۵/۰۷        | ۵۴/۳۹   | ۱۵۶   | متاهل      | فرسودگی شغلی  |
|              | ۲/۳۷<br>df=۱۹۸  | ۲۲/۸۰        | ۴۴/۴۵   | ۴۴    | مجرد       |               |
| ۰/۰۰۱        | t               | ۱۰/۸۶        | ۲۷/۲۱   | ۱۵۶   | متاهل      | کفایت فردی    |
|              | -۳/۲۶<br>df=۱۹۸ | ۸/۴۶         | ۳۳      | ۴۴    | مجرد       |               |
| ۰/۰۰۶        | t               | ۱۳/۷۱        | ۲۶/۸۹   | ۱۵۶   | متاهل      | خستگی هیجانی  |
|              | ۱/۸۵<br>df=۱۹۸  | ۱۲/۷۶        | ۲۲/۶۱   | ۴۴    | مجرد       |               |
| ۰/۰۶۳        | من ویتنی        | ۷/۸۱         | ۷/۹     | ۱۵۶   | متاهل      | مسخ شخصیت     |
|              | Z=-۰/۴          | ۷            | ۷/۰۲    | ۴۴    | مجرد       |               |

جدول ۵: توزیع میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر حسب تحصیلات در جامعه مورد بررسی

| سطح معناداری | نوع آزمون                              | انحراف معیار | میانگین | تعداد | تحصیلات         | آماره فرسودگی |
|--------------|--|--------------|---------|-------|-----------------|---------------|
| ۰/۰۰۱        | ANOVA<br>F=۷/۳۳                        | ۱۷/۵۷        | ۶۲/۳۲   | ۴۶    | سیکل و ابتدایی  | فرسودگی شغلی  |
|              |  | ۲۶/۴۰        | ۵۰/۲۵   | ۹۵    | دیپلم           |               |
|              |  | ۲۵/۲۲        | ۴۳/۴۰   | ۴۷    | لیسانس و بالاتر |               |
|              |  | ۲۵/۰۴        | ۵۱/۴۹   | ۱۸۸   | جمع             |               |
| ۰/۰۰۵        | ANOVA<br>F=۵/۴۱                        | ۱۰/۳۵        | ۲۴/۶۹   | ۴۶    | سیکل و ابتدایی  | کفایت فردی    |
|              |  | ۱۰/۹۵        | ۲۹/۰۱   | ۹۵    | دیپلم           |               |
|              |  | ۹/۶۶         | ۳۱/۷۸   | ۴۷    | لیسانس و بالاتر |               |
|              |  | ۱۰/۷۴        | ۲۸/۶۵   | ۱۸۸   | جمع             |               |
| ۰/۰۱۶        | ANOVA<br>F=۴/۲۵                        | ۱۲/۰۲        | ۲۹/۸۴   | ۴۶    | سیکل و ابتدایی  | خستگی هیجانی  |
|              |  | ۱۳/۶۰        | ۲۵/۲۸   | ۹۵    | دیپلم           |               |
|              |  | ۱۴/۱۳        | ۲۱/۷۸   | ۴۷    | لیسانس و بالاتر |               |
|              |  | ۱۳/۶۰        | ۲۵/۵۳   | ۱۸۸   | جمع             |               |
| ۰/۰۳۷        | کروسکال<br>والیس<br>Chi-Square<br>۶/۵۸ | ۸/۳۶         | ۱۰/۲۲   | ۴۶    | سیکل و ابتدایی  | مسخ شخصیت     |
|              |  | ۷/۵۳         | ۶/۹۴    | ۹۵    | دیپلم           |               |
|              |  | ۶/۶۲         | ۶/۲۹    | ۴۷    | لیسانس و بالاتر |               |
|              |  | ۷/۶۴         | ۷/۵۸    | ۱۸۸   | جمع             |               |





## بحث و نتیجه گیری

با توجه به اثرات منفی فرسودگی شغلی بر عملکرد افراد داشتن اطلاعات در زمینه عوامل موثر بر آن می تواند بر سلامت آنها تاثیر مثبت داشته باشد. در نتایج این مطالعه میانگین نمرات فرسودگی شغلی  $24/88 \pm 50/20$  ، بعد خستگی هیجانی  $13/59 \pm 25/95$  و بعد مسخ شخصیت  $7/63 \pm 7/71$  بود که طبق خطوط برش استاندارد پرسشنامه مازلاک در سطح متوسط می باشند. در بعد کفایت فردی ، نمره میانگین  $28/48 \pm 10/66$  بود که طبق دسته بندی در سطح پایین می باشد یعنی کارگران از توانایی خوبی در این حیطه برخوردار نیستند که این نتایج با مطالعه حاتم زاده که در مورد فرسودگی شغلی در کارگران شرکت فولاد خوزستان در سال ۱۳۹۲ انجام شد هم خوانی دارد (۵) حاتم زاده در مطالعه اش عنوان می کند که ۹۰ درصد کارگران فرسودگی در حد متوسط دارند. و میانگین فرسودگی شغلی و مسخ شخصیت در مطالعه حاتم زاده بیشتر از مطالعه ما بود که شاید دلیل آن سخت بودن شرایط کاری آنها باشد ولی در مطالعه مظلومی در کارگران بخش معدن بافق درصد فرسودگی هیجانی در سطح شدید  $12/4$ ٪ و مسخ شخصیت  $9$ ٪ بود که با مطالعه ما همخوانی نداشت زیرا در این مطالعه  $52$ ٪ فرسودگی هیجانی شدید و  $25$ ٪ دارای مسخ شخصیت شدید و  $52$  درصد فرسودگی در سطح متوسط داشتند که بیشتر از مطالعه در کارگران معدن بافق می باشد (۲۴). صاحب نظران معتقدند سطوح متوسط تا شدید فرسودگی هیجانی می تواند به علت تضاد نقش و تضادهای میان فردی باشد (۳) ولی در بعد عدم کفایت فردی مطالعه حاتم زاده و مظلومی بیشترین درصد را داشته اند که با مطالعه ما هم خوانی دارد (۵،۲۴). میانگین

فرسودگی شغلی در بعد احساس کفایت فردی در اکثر مطالعات بسیار پایین است که با مطالعه ما همسو می باشد (۲۸-۲۵) ولی با چندین مطالعه دیگر همخوانی ندارد (۲،۲۹،۳۰). میزان بالای فرسودگی شغلی در بعد احساس عدم کفایت فردی می تواند نشان دهنده نگرش منفی و عدم تمایل و علاقه نسبت به شغل و کاهش اعتماد به نفس در افراد باشد (۳۱) که می تواند با علائمی خود را نشان دهد (کاهش اثر بخشی و نارضایتی از کار، احساسات مبتنی بر شکست ، از دست دادن قدرت تشخیص و درک، حس دائمی از اجحاف و سوء استفاده یا استثمار) (۳۳). یکی از متغیرهای جمعیت شناختی و زمینه ای که با فرسودگی شغلی و بعد کفایت فردی ارتباط معنی دار داشت وضعیت تاهل بود که نتایج نشان داد افراد مجرد از فرسودگی شغلی کمتری نسبت به افراد متاهل برخوردارند که شاید یکی از دلایل آن تحلیل رفتن انرژی و احساس خستگی بر اثر وجود مسئولیت های مضاعف و مشکلات اقتصادی در افراد متاهل باشد که این نتیجه با مطالعه راشدی (۳۳) و لوسا ایلگسیاس (۳۴) و yeh (۳۵) همسو بود ولی با مطالعه مظلومی و حنایی که در افراد متاهل فرسودگی بیشتر بود همخوانی نداشت (۳۶،۲۴). متغیر میزان تحصیلات با فرسودگی و تمام ابعاد آن معنی دار بود که در مطالعات دیگر نیز این معنی داری مشاهده شده است (۱،۵،۱۷،۲۴،۳۷) در این مطالعه با افزایش تحصیلات فرسودگی و ابعاد آن کمتر بود ولی در مطالعه حاتم زاده (۵) و Asian Y در ترکیه (۳۷) با افزایش میزان تحصیلات فرسودگی بیشتر شده بود که دلیل آن را بالا بودن سطح توقعات افراد تحصیل کرده بیان می کنند. بین سن و فرسودگی شغلی و ابعاد آن با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون ارتباط معنی دار دیده



در این مطالعه بین فرسودگی شغلی با رضایت از محیط کار ( $p=0/001$ ) و رضایت از درآمد ( $p=0/01$ ) ارتباط معنی داری وجود داشت که با مطالعه و طلایی و مظلومی و Asian Y و لازیبکان هم سویی دارد (۱،۱۷،۲۴،۳۷) و با توجه به نقش این دو متغیر مهم در زندگی افراد و اینکه در جامعه ما امروزه مهمترین دغدغه خانواده ها بحث اقتصادی و گذران زندگی است و با در نظر گرفتن درآمد این کارگران که اکثراً قراردادی بوده و از نظر امنیت شغلی شان دلهره دارند این ارتباط قابل پیش بینی بود. هم چنین از نظر منطقی نیز درست به نظر می آید که با افزایش میزان رضایت شغلی میزان فرسودگی شغلی کاهش پیدا کند و این ارتباط معکوس میزان رضایت و فرسودگی شغلی در کار دیگران هم دیده شد (۳،۴۰) که به این نتیجه رسیده اند که افرادی که رضایت بیشتری از کار خود یا محیط کار خود در طی سالها کار دارند فرسودگی شغلی کمتری هم در بین آنها دیده می شود. ولی در مطالعه حاتم زاده این ارتباط به صورت مستقیم بود و هر چه درآمد و رضایت از شغل بیشتر شده بود فرسودگی هم افزایش پیدا کرده بود که آن را ناشی از سطح توقعات افراد می دانست.

سیگار کشیدن ( $p=0/01$ ) و استرس شغلی ( $p=0/001$ ) از عوامل مهمی هستند که در ایجاد فرسودگی نقش دارند و در این بررسی ارتباط معنی دار با آنها مشاهده گردید و در مطالعه خوش اخلاق (۲۵) در افراد سیگاری استرس بیشتری مشاهده شد و در مطالعه صلاحیان نشان داد استرس پیش بین فرسودگی شغلی است (۴۰) از جمله علائم رفتاری فرسودگی شغلی می توان به مصرف قهوه، سیگار و الکل و غیبت از کار و عملکرد پایین اشاره کرد لذا با توجه به نقش مهم سیگار در

نشد ولی بین گروه های سنی و فرسودگی شغلی ارتباط آماری مشاهده گردید به طوریکه ارتباط فرسودگی و دو بعد هیجانی و مسخ شخصیت با گرو های سنی معنی دار بود ولی در بعد کفایت فردی این ارتباط معنی دار نبود هم چنین آزمون تعقیبی توکی نشان داد این ارتباط معنی دار بین گروه های سنی ۳۵-۳۱ با گروه سنی ۴۵-۴۱ وجود دارد ( $P \leq 0/05$ ). طبق نتایج این مطالعه با افزایش سن میزان فرسودگی کاهش پیدا کرده است که این نتیجه با اکثر مطالعات هم خوانی دارد (۲۴،۳۷). دیگر یافته این پژوهش حاکی از آن است که ارتباط فرسودگی و دو بعد هیجانی و مسخ شخصیت با سابقه کار معنی دار است ولی در بعد کفایت فردی این ارتباط معنی دار نبود که ارتباط فرسودگی و سابقه کار در مطالعات طلایی، مظلومی، بیرامی، Asian Y، و لازیبکان، مولارت، عبدی ماسوله و اسفندیاری، صابری و Demir (۱،۴،۱۲،۱۶،۱۸،۲۴،۳۰،۳۷،۳۸،۳۹) نیز بیان گردیده است ولی با مطالعه راشدی، صاحب الزمانی و نجفی (۳۱،۵۹،۳۹) همسویی ندارد، بیشترین فرسودگی در تمام ابعاد در سابقه کاری ۱۰-۶ سال مشاهده شد و افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال کمتر از همه فرسودگی داشتند که دلیل آن می تواند فراگیری راه کار های کاهش استرس شغلی باشد و علاوه بر این می توان اثر کارگر سالم را در نظر داشت زیرا افرادی که دارای پتانسیل های فردی جسمی و شخصیتی مناسب بوده توانسته اند خود را با کار و محیط آن تطابق داده و در شغل خود باقی بمانند و سابقه کاریشان را افزایش دهند. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد بین فرسودگی شغلی و سابقه کار رابطه معنی داری وجود ندارد و تنها در بعد فرسودگی هیجانی معنی دار می باشد.



استرس، مثبت اندیشی و مهارت های ارتباطی، توانمندی کارگران را در مقابله با فرسودگی شغلی افزایش داد.

#### پیشنهادات

۱- آشنایی بیشتر مسئولین و مدیران اجرایی و سر کارگران با علائم فرسودگی و راه های مقابله با آن

۲- برگزاری کلاسهای آموزشی مرتبط و مفید برای کارگران در بدو ورود به کارخانه یا حداکثر بعد از ۵ سال (شامل مدیریت استرس، مثبت اندیشی و مهارت های ارتباطی، مدیریت زمان و....)

۳- فراهم نمودن امکانات رفاهی و شغلی از طرف مسئولین برای کارگران

#### تضاد منافع

نویسندگان این مقاله اعلام می دارند هیچگونه تضاد منافی در این مطالعه وجود ندارد.

#### تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله، برخورد لازم می دانند که از مسئولین و کارکنان پردیس بین الملل دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد و مدیریت و کارگران شرکت نساجی مورد مطالعه و سایر کسانی که ما را در انجام تحقیق یاری کردند تشکر و قدردانی نمایند.

سلامت افراد و عامل مهم در ایجاد اعتیاد به مواد مخدر توصیه می گردد مدیریت شرکت کلاس های آموزشی جهت ارتقاء سطح آگاهی آنها در این زمینه برگزار نماید همچنین بالا بودن سطح استرس کارگران نیز لزوم برگزاری کلاس های مدیریت استرس را نشان می دهد. در این مطالعه بین تعداد فرزند با فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار نبود ولی در مطالعه ای در کارگران سنگ آهن باقی این ارتباط به صورت معکوس وجود داشت (۲۴). بین بیماری کارگران با فرسودگی ارتباط معنی دار نبود ولی ۲۶/۸٪ از کارگران در این مطالعه از انواع بیماری رنج می بردند که شاید یکی از دلایل اصلی آن فرسودگی شغلی و نارضایتی از محیط کار آنان باشد.

در مجموع فرسودگی شغلی به عنوان پیامد استرس شغلی یکی از معضلاتی است که از دو جنبه دارای اهمیت است: نخست آنکه سلامت جسمی و روانی افراد را تحت تاثیر قرار داده و دوم آنکه کیفیت و کمیت خدمات و تولید را کاهش می دهد. بنا براین شناخت عوامل موثر برفسودگی و پیشگیری از آن از اهمیت بالایی برخوردار است. همانطور که در این مطالعه مشاهده شد کفایت فردی و خستگی هیجانی کارگران در سطح بالایی قرار داشت که لزوم توجه هر چه سریعتر را نشان می دهد لذا با توجه به اهمیت موضوع می توان در اولین راه کار مقابله ای، با برگزاری کلاسهای آموزشی مرتبط از جمله مدیریت

#### References

- 1-Esfandiari Q. Nursing staff's burnout of Sanandaj hospital. Journal of Kurdistan University of Medical Sciences.2001;6(21):31-5.[Persian]
- 2- Rafiei H, Vazifah Asl M, Moshiri Z, Pashapour Nico I. The survey factors leading to burnout and role of education in health emotional of nurses of Taleghani Hospital. journal of Nursing and Midwifery of Oroomie. 2007;5(2):19-24.[Persian]



- 3-Nastiezaie N, Vaezi M, Molazahi A, Moghadam M. The Relationship Between Job Burnout and Public Health of The communication Central Office Personel in Zahedan. *Toloee Behdasht*. 2009; 7(3,4):49-57. [Persian]
- 4- Bayrami M, Hashemi T, Ghahramanzade A, Alaie P. The relationship between mental health and emotional intelligence with job burnout in nurses of Tabriz state hospitals. *Journal of Research in Behavioural Sciences*. 2011 ; 9(2):141-47. [Persian]
- 5-Mazloomi SS, Hatamzadh N. The survey status of job burnout among workers Khuzestan foolad Company IN 2013 [Research project]. Shahid Sadoughi university of medical sciences. 2014.
- 6-Saatchi M. *Mental health in the workplace*. Tehran: 2012:14,23
- 7-Gangi.in H. in translation *Developmental psychology*. Vndrzndn GD. Tehran: Besat publisher .1998. [Persian]
- 8-Azyznehad B. Hosseini G. Burnout and its causes, clinical nurses working in hospitals of Babol University of Medical Sciences. Babol Medical University. 2004; 2: 48-64. [Persian]
- 9-Zahrakar k. *Stress counseling*. Tehran: Publication of the wing; 2008:55. [Persian]
- 10-Talaei A, Mokhber N, Mohammad Nejad M, Samari AA. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *Journal of Semnan University of Medical Sciences spring*. 2008; 9(3):237-46.
- 11-kluger MT, Townend K, Laidlaw T. Job satisfaction, stress and burnout in Australian specialist anaesthetists. *Anaesthesia*. 2003; 58(4): 339-45.
- 12-Abdi Masule F, Kaviani H, Khaghanizade M, Momeni A. The relationship between burnout and mental health. *J Tehran Univ Med Sci*. 2008; 65(6):65-75.
- 13-Malliarou MM, Moustaka EC, Konstantinidis TC. Burnout of nursing personel in a regional university hospital. *Health Sci J*. 2008; 3(2):140-52.
- 14-Grau-Alberola E, Gil-Monte PR., Garcia-Juesas JA, Figueiredo-Ferraz H. Incidence of burnout in Spanish nursing professionals: a longitudinal study. *Int J Nurs Stud*. 2010; 47(8):1013-20.
- 15-Campos JA, Jordani PC, Zucoloto ML, Bonafé FS, Maroco J. Burnout syndrome among dental students. *Rev Bras Epidemiol*. 2012; 15(1):155-65.
- 16-American Institute of Stress. *Job stress*. New York. 2002: 18.
- 17-Lasebikan VO, Oyetunde MO. Burnout among Nurses in a Nigerian General Hospital: Prevalence and Associated Factors. *ISR Nurs*. 2012; :4021-57.



- 18-Mollart L, Skinner V, Newing C, Foureur M. Factors that may influence midwives work-related stress. *Women Birth*.2013;26(1):26-32.
- 19-Boyas J, Wind LH. Employment-based social capital, job stress, and employee burnout: A public child welfare employee structural model. *Children and Youth Services Review*. 2010;32(3):380-8.
- 20-Mazloomi ss,saidi M,Vahedian M, Galalpour Z,Kiani MA. The survey Social support and self-esteem effect of burnout on health personnel in Yazd city. *Journal of tebe kar Shahid Sadoughi university of medical sciences*.2013. 5(1):46-56.[Persian]
- 21-Ahola K, Vaananen A, Koskinen A, Kouvonen A, Shirom A. Burnout as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study, *Journal of Psychosom Res*.2010;69(1):51-7.
- 22-Soltani I,Rohani A. Burnout in industrial and productive companies. *Journal of Tadbir*.2000;9:21.[Persian]
- 23-garagoori B. Psychological burnout syndrome of teachers and able to coping mechanisms[MA Thesis]. Tarbiat Modares university of Tehran.1995.
- 23- Filian E. Evaluation of burnout and its relationship with coping strategies used by Nursing Staff in Tehran[MSc thesis]. Tarbiat Modares university of Tehran.1992.
- 24-Mazloomi SS. The study of job burnout in the Bafgh iron mine workers and providing appropriate health promotion program.[Research project]. Shahid Sadoughi University of Medical Sciences,Yazd, Iran.
- 25-Khoshakhlagh A, Halvani G, laal F, mihanpoor H, Moradi M. The study and Determination of occupational stress and its affecting factors on one of industries in Yazd province. *tkj*. 2015; 7 (1) :41-51. Available from: <http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-359-fa.html>. [Persian]
- 26-Alavi ss,ganati fard F. Study of mental health and burnout in weaving carpets. *Iran Occupational Health* 2008; 5(3,4): 60-1.
- 27-Solimani K,Sharifi V.Jop burnout in Roozbeh Psychiatric Hospital staff. *Journal of New cognitive science* 2005;7:36-42.
- 28-mirabzade A,Irani sh, Samiee M. Burnout and its related factors in Razi psychiatric hospital staff. *Journal of Rehabilitation* 2007;(29):64-70.



- 29-Seydjavadi SR. Research on oil drilling company Southern job burnout. *Journal of Management Sciences in Iran* 2006;1(2): 63-87. [Persian]
- 30-Saberi HR. Job burnout and influencing factors in industry managers' assessment of Kashan city. *Journal of Iran Occupational Health*. 2008;(3,4): 60-7. [Persian]
- 31-Fletcher CE. Hospital RN's job satisfactions and dissatisfactions. *Journal of Nursing Administration*. 2001; 31(6): 324-31.
- 32-Ghorpade J, Lackritz J, Singh G. Burnout and personality: evidence from Academia . *Journal of Career Assessment* 2007; 15(2): 240-56.
- 33-Rashedi V, Forooghan M, Hosseini M A. Burnout and demographic variables related to staff welfare in Tehran province. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences* 2012;16 (3,4):28-32. [Persian]
- 34-Losa Iglesias ME, Vallejo RBB, Fuentes PS. The relationship between experiential avoidance and burnout syndrome in critical care nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2010;47(1):30-7.
- 35-Yeh WY, Cheng Y, Chen CJ. Social patterns of pay systems and their associations with psychosocial job characteristics and burnout among paid employees in Taiwan. *SocSci Med*. 2009;68(8):1407-15.
- 36- Hanaei M, Kashani M, Gylasy HR. Article reviews the relationship between burnout and demographic characteristics of state banks in Kashan. *Journal of Feyz*. 2011;15( 1):69-76.[Persian]
- 37-Asian Y, Onal S. Investigation of burnout in employees working in a factory *Turk Silahli Kuvetleri , Koruyucu Hekimlik bulteni*. 2010; 9(5): 453-62.
- 38-Talaei A, Mohammad Nejad M, Samari AA. Burnout and its related factors in Mashhad health workers. *Journal of Health Principles*. 2007;9(3,4):135-44.
- 39-Demir A, Ulusoy M, Ulusoy MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *Int J Nurs Stud*. 2003;40(8):807-27.
- 40-Salahian A, Matinisadr M, Nouri M, Malekpor N. Burnout and its predictor's variables in Mobarakeh Steel Company. *tkj*. 2015; 6 (4) :19-29. [Persian]