مقاله پژوهشی
مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
دوره ۱۳، شهریور ۱۳۹۳، ۵۰۸-۴۹۷

بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲

هادی اسلامی[۱]، علی امینی[۲]، رضا بابائیان[۳]، محمد پویه[۳]، سید مجتبی دهقان[۳]، محمد نصیری[۳]

دریافت مقاله: ۹۳/۱/۲۴ ارسال مقاله به نویسنده جهت اصلاح: ۹۳/۳/۲۶ دریافت اصلاحیه از نویسنده: ۹۳/۴/۲۹ پذیرش مقاله: ۹۳/۵/۱۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه تمامی افراد، درجاتی از فشار عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می‌کنند. فرسودگی شغلی محصول استرس طولانی مدت در محل کار می‌باشد. هدف از این مطالعه بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲ بوده است.

مواد و روش‌ها: این بررسی، یک مطالعه توصیفی و مقطعی بوده که در آن ۱۰۶ نفر از میان کلیه کارکنان آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. گردآوری اطلاعات در این مطالعه به وسیله پرسش‌نامه استاندارد فرسودگی شغلی مازلاک (MBI) بوده است. در نهایت داده‌ها توسط آزمون‌های آماری Mann-Whitney و Kruskal-Wallis مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج به دست آمده نشان داد میانگین نمره فرسودگی شغلی کلی ۱۹/۴۰±۳۷/۸۴ (خفیف) بوده است. میانگین نمره فرسودگی در بعد خستگی هیجانی۶/۷۷±۱۸/۴۲ (متوسط)، در بعد مسخ شخصیت ۴/۴۰±۴/۳۹ (پایین) و در بعد کفایت شخصی ۶/۷۷±۲۹/۵۷ (پایین) بوده است. در این مطالعه بین فرسودگی شغلی با جنس (p=۰/۰۳۱)، سن (p=۰/۰۱۷)، سابقه کاری (p=۰/۰۴۸)، نوع کار (p=۰/۰۴۴) و وضعیت استخدامی (p=۰/۰۳۱) ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به دست آمده، در بعد خستگی هیجانی و کفایت شخصی وضعیت مطلوبی وجود ندارد و بنابراین می‌بایست جهت مدیریت و کاهش فرسودگی و استرس‌های شغلی و بالا بردن سطح کیفیت کاری پرسنل، از یک سری برنامه‌های مدیریتی از قبیل حمایت‌های مادی و معنوی از پرسنل و افزایش حقوق و مزایا استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، استرس، پرسش‌نامه فرسودگی مازلاک، آزمایشگاه‌های تشخیص طبی

۱- پژوهشگر مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
۲- (نویسنده مسئول) دانشجوی دکترای خون‌شناسی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران
تلفن: ۶۲۸۵۴۰۶-۰۳۵۱، دورنگار: ۶۲۳۸۵۵۵-۰۳۵۱، پست الکترونیکی: Aminia2010@gmail.com
۳- دانشجوی کارشناسی علوم آزمایشگاهی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

مقدمه

قسمت عمده زندگی هر شخص صرف اشتغال می‌گردد و می‌توان گفت، افراد بیش از نیمی از اوقات بیداری را در محیط کار می‌گذرانند [۱]. امروزه تمامی افراد درجاتی از فشار عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می‌کنند و این واقعیت، امری ملموس و انکارناپذیر در سازمان‌های امروزی است [۲].

فرسودگی شغلی محصول استرس طولانی مدت در محل کار می‌باشد [۴-۳]. فرسودگی شغلی یک سندرم روانی است که از سه بعد خستگی هیجانی (Emotional exhaustion) (خستگی مزمن، اختلالات خواب، علایم جسمی مختلف) که به صورت کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی نمایان می‌شود، مسخ شخصیت (Depersonalization) (واکنش منفی، عاری از احساس و توام با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری، کاهش کار و فعالیت روزانه) که به معنای جدایی روانی فرد از شغلش می‌باشد، و احساس کفایت شخصی (Personal accomplishment) که شامل کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه، نارضایتی از کار، احساسات مبتنی بر شکست و ناتوانی، از دست دادن قدرت تشخیص و درک، حس دایمی از اجحاف و استثمار و کاهش عملکرد شغلی می‌باشد، تشکیل شده است [۸-۵].

فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسایل حرفه‌ای است که هزینه قابل توجهی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. به طور مثال، در ایالات متّحده هزینه سازمان‌ها به دلیل فرسودگی شغلی ۵۰ تا ۷۰ میلیون دلار در سال تخمین زده شده است. در انگلستان نیز، برآورد شده است ۴۰ میلیون روز کاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که توسط استرس ایجاد می‌شود از دست می‌رود [۹]. در خصوص عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی باید گفت فرسودگی شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند نوع شغل، شرایط نامناسب کاری، تعارض و سردرگمی در نقش، بی‌عدالتی در مورد افراد با تجربه، یکنواختی کار، فشارکاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعت کاری قرار دارد [۱۲-۱۰، ۷].

به طور کلی فرسودگی شغلی عوارض متعددی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمانی برجای می‌گذارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به غیبت و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روانشناختی، تضاد، تغییر شغل، کاهش کیفیت مراقبت از بیماران و تعارضات بین فردی با همکاران اشاره کرد [۱۳]. درباره علایم و حالات فرسودگی، صاحب نظران معتقدند، اولین علایمی که ظاهر می‌شوند اغلب عبارتند از تحلیل عاطفی و خستگی فوق‌العاده، فرد فاقد انرژی می‌شود، تحریک‌پذیر، مضطرب و عصبی، حس ناامیدی، درماندگی و بیچارگی دارد، ممکن است احساس شکست و گناه کرده و یک تصویر منفی از کار خود داشته باشد، فردی که به این صورت دچار تحلیل شده است تمایلی برای رفتن به سر کار ندارد [۱۴]. فرسودگی شغلی در کار یک مشکل عمده بهداشت عمومی محسوب می‌شود که می‌تواند سلامت عمومی‌فرد را تحت تأثیر خود قرار دهد [۱۵-۱۴].

پژوهش‌های اخیر حاکی از رشد روزافزون فرسودگی شغلی و ناخوشی‌های روانی به خصوص افسردگی و اضطراب در کارکنان بهداشتی است [۲۰-۱۶]. بر اساس

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

تحقیقات انجام شده، مشاغل بهداشتی - درمانی بالاترین میزان صدمات شغلی و از جمله فرسودگی شغلی را دارا می‌باشند [۲۱].

تحلیل قوای کارکنان یا فرسودگی شغلی در حال حاضر، یک مشکل شایع در تمام سیستم‌های بهداشتی - درمانی و مهمترین مشکل قرن ۲۱ محسوب می‌شود، به طوری که طبق آمار موجود از هر هفت نفر شاغل در پایان روز، یک نفر دچار تحلیل می‌شود [۲۲]. کارکنان آزمایشگاه‌های تشخیص طبی چون در تماس با خون و ترشحات بیماران مختلف هستند، همواره در معرض خطر انواع بیماری‌ها قرار دارند و این باعث تحلیل قوا و در نتیجه ایجاد فرسودگی شغلی در آنان می‌شود [۲۳]. با توجه به اهمیت موضوع و این که کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی نیز در معرض فرسودگی شغلی می‌باشند و با توجه به این که تاکنون مطالعه‌ای در این زمینه انجام نگرفته است، لذا این مطالعه با هدف بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت.

مواد و روش‌ها

این بررسی، یک مطالعه توصیفی و مقطعی است که در سال ۱۳۹۲ انجام گرفت. از بین ۱۶ آزمایشگاه تشخیص طبی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد با تعداد ۱۳۴پرسنل، ابتدا برای تعیین حجم کل نمونه تعداد ۳۰ نفر از بین کلیه پرسنل به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه مربوطه توسط آن‌ها تکمیل شد و با توجه به d=۰/۰۷ و p=۰/۲۷ (میزان فرسودگی در بین پرسنل) و با اطمینان ۹۵٪ (Z=۱/۹۶) در نهایت تعداد ۱۰۶ نفر (که حداقل ۶ ماه سابقه کاری داشته‌اند) به صورت تصادفی طبقه‌ای و متناسب با حجم جامعه (یعنی در آزمایشگاه‌هایی که نیروی بیشتری داشتند، تعداد پرسش‌نامه بیشتری توزیع گردید) انتخاب شدند. در این مطالعه افرادی وارد می‌شدند که حداقل ۶ ماه سابقه کاری داشته‌اند.

ابزار گردآوری اطلاعات در این مطالعه پرسش‌نامه بوده که شامل دو قسمت، سؤالات مربوط به مشخصات دموگرافیک که شامل سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تأهل، نوع مسکن، نوع اقامت، میزان درآمد، وضعیت استخدامی، نوع کار و سابقه کار بوده و قسمت دوم آزمون فرسودگی شغلی مازلاک بوده است. پرسش‌نامه استاندارد فرسودگی شغلی مازلاک (Maslach Burnout Inventory) رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی می‌باشد و از ۲۲ گزینه تشکیل شده است که هر سه جنبه فرسودگی شغلی که شامل مسخ شخصیت، خستگی هیجانی و کفایت شخصی است را در بر می‌گیرد. ۹ سؤال مربوط به خستگی هیجانی، ۵ سؤال مربوط به مسخ شخصیّت و ۸ سؤال مربوط به کفایت شخصی می‌باشد.

رتبه‌بندی فراوانی این احساسات از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) می‌باشد. نمره به دست آمده در هر یک از سه جنبه بر پایه نمره مرجع در دسته‌های پایین، متوسط و بالا قرار می‌گیرند.

در بعد خستگی هیجانی نمره مساوی یا کمتر از ۱۶ پایین، ۲۶-۱۷ متوسط و مساوی یا بیشتر از ۲۷ بالا، در بعد مسخ شخصیت نمره مساوی یا کمتر از ۶ پایین،۱۲-۷ متوسط و مساوی یا بیشتر از ۱۳ بالا، و در بعد کفایت شخصی نمره کمتر از ۳۱ پایین، ۳۸-۳۲ متوسط و مساوی

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

و بیشتر از ۳۹ بالا گزارش شدند [۲۴، ۱]. نمره فرسودگی کل نیز بدین صورت بوده که نمره ۴۴-۰ پایین، ۸۸-۴۵ متوسط و مساوی و بالاتر از ۸۹ بالا گزارش شده است. در مطالعه Nastiezaie و همکاران و Ahola و همکاران بیان شده که Maslach و Jackson پایایی درونی را برای هریک از خرده آزمون‌ها محاسبه نمودند که پایایی درونی پرسش‌نامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب آزمون مجدد آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است [۲۵، ۱۵].

همچنین، پایایی درونی در خرده آزمون تحلیل عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیّت ۰/۷۹ و موفقیت فردی ۰/۷۱ بوده است [۲۶، ۱۰]. در ضمن این پرسش‌نامه به کرات توسط پژوهشگران ایرانی به کار برده شده که اعتبار علمی آن بیش از ۰/۹۰ تأیید شده است [۲۸-۲۷، ۱۵]. بعد از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها توسط نرم افزار آماری SPSS نسخه ۱۸ و آزمون‌های آماری ناپارامتری Mann-Whitney و Kruskal-Wallis با سطح معنی‌دار ۰/۰۵ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

نتایج

داده‌ها نشان داد که از ۱۰۶ نفر مورد بررسی، ۶۱/۳٪ زن، اکثریت (۷۷/۷٪) در گروه سنی ۴۰-۲۰ سال،۷۸/۳٪ متأهل، ۹۰/۵٪ آن‌ها بومی، ۶۶٪ دارای مدرک کارشناسی، اکثریت آن‌ها (۶۶/۹٪) دارای منزل شخصی و ۴۰/۶ ٪ آن‌ها به صورت طرحی مشغول به کار بوده‌اند. سابقه کاری اکثریت (۳۹/۸٪) آن‌ها زیر ۵ سال بود، اکثریت آن‌ها دارای حقوق ۵۰۰ هزار تا یک میلیون و وضعیت شغلی ۴۹/۵٪ آن‌ها به صورت شیفتی ثابت بوده است. نتایج به دست آمده نشان داد میزان فرسودگی شغلی در اکثریت کارمندان (۶۷/۹٪) پایین، در ۳۱/۱٪ متوسط و تنها در ۰/۹٪ کارمندان در حد بالا بوده است (جدول ۱). میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی هیجانی در ۵۷/۵٪ کارکنان پایین، در بعد مسخ شخصیت نیز در ۷۹/۲٪ کارکنان پایین بود، ولی در بعد کفایت شخصی در ۶۱/۳٪ افراد پایین یعنی عدم کفایت شخصی در ۶۱/۳٪ بالا بوده است (جدول ۱).

میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارمندان آزمایشگاهی بالای ۴۰ سال (۲۰/۸۴±۴۶/۲۶) بیشتر از کارمندان زیر ۲۰ سال (۱۷/۵۳±۳۵) بوده است و این تفاوت از لحاظ آماری نیز معنی‌دار بوده است (p=۰/۰۱۷). داده‌ها نشان می‌دهد که میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارمندان مرد (۱۸/۶±۴۲/۲۱) بالاتر از کارمندان زن (۱۹/۵۳±۳۵/۰۹) بوده و این اختلاف از لحاظ آماری نیز معنی‌دار بوده است (p=۰/۰۳۱) (جدول ۲).

داده‌ها نشان داد که میانگین نمره فرسودگی شغلی کارمندان آزمایشگاهی بر حسب نوع اقامت، نوع مسکن و میزان درآمد از لحاظ آماری معنی دار نبوده است (p>۰/۰۵).

میانگین نمره فرسودگی در بعد خستگی هیجانی در کارمندان شیفتی ثابت بالاتر از بقیه بوده که از لحاظ آماری نیز معنی‌دار بوده است (p=۰/۰۱) (جدول ۴).

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار نمره فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بر حسب ابعاد فرسودگی و فرسودگی کل

ابعاد فرسودگی	انحراف معیار ± میانگین	درجه	فراوانی	درصد
خستگی هیجانی	۱۸/۴۲±۶/۷۷	پایین	۶۱	۵۷/۵
		متوسط	۲۸	۲۶/۴
		بالا	۱۷	۱۶
مسخ شخصیت	۴/۳۹±۴/۴۰	پایین	۸۴	۷۹/۲
		متوسط	۱۵	۱۴/۲
		بالا	۷	۶/۶
کفایت شخصی	۲۹/۵۷±۶/۷۷	پایین	۶۵	۶۱/۳
		متوسط	۳۱	۲۹/۲
		بالا	۱۰	۹/۴
فرسودگی کلی	۳۷/۸۴±۱۹/۴۱	پایین	۷۲	۶۷/۹
		متوسط	۳۳	۳۱/۱
		بالا	۱	۰/۹

جدول ۲- مقایسه میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بر حسب متغیرهای دموگرافیک

متغیر		فراوانی (درصد)	فرسودگی کلی انحراف معیار ± میانگین	خستگی هیجانی انحراف‌معیار±میانگین	مسخ شخصیت انحراف‌معیار±میانگین	کفایت شخصی انحراف معیار ± میانگین
سن	زیر ۴۰ سال	۷۷/۳	۳۵±۱۷/۵۳	۱۲/۷۵±۱۰	۴/۳۸±۴/۳۶	۳۰/۱۳±۶/۳۷
	بالای ۴۰ سال	۲۲/۳	۴۶/۲۶±۲۰/۸۴	۱۹/۹۵±۱۰/۱۰	۴/۲۱±۴/۶۸	۲۷/۹۵±۷/۲۷
	سطح معناداری		*p=۰/۰۱۷	*p=۰/۰۰۳	*p=۰/۸۵	*p=۰/۲۱۱
جنس	مرد	۳۷/۸	۴۲/۲۱±۱۸/۶	۱۶/۶±۱۰/۲۱	۵/۳۴±۴/۷۱	۲۸/۸۷±۶/۲۴
	زن	۶۱/۳	۳۵/۰۹±۱۹/۵۳	۱۳/۳±۱۰/۸۷	۳/۸۱±۴/۲۵	۳۰/۰۱±۷/۱۰
	سطح معناداری		*p=۰/۰۳۱	*p=۰/۰۵۰	*p=۰/۰۲۸	*p=۰/۵۲۲
سطح تحصیلات	دیپلم	۱/۹	۲۷/۵۰±۲/۱۲	۳/۵۰±۴/۹۴	۰/۵۰±۰/۷	۲۴/۵±۷/۷۷
	کاردانی	۲۴/۵	۴۱/۳۴±۱۸/۳۳	۱۶/۹۶±۹/۸۴	۵/۰۳±۴/۹۳	۲۸/۶۵±۶/۹۷
	کارشناسی	۶۶	۳۷/۸۲±۱۹/۹۱	۱۴/۴۰±۱۱/۰۰	۴/۴۴±۴/۴۸	۲۹/۶۸±۶/۴۳
	ارشد و بالاتر	۷/۵	۲۹/۲۵±۱۹/۴۳	۱۱/۲۵±۱۰/۰۰	۲/۸۷±۲/۹۹	۳۲/۸۷±۸/۶۴
	سطح معناداری		**p=۰/۲۹۳	**p=۰/۱۰۳	**p=۰/۲۶۶	**p=۰/۳۳۶
وضعیت تأهل	مجرد	۲۱/۷	۳۷/۰۸±۲۰/۶۴	۱۳/۰۱±۱۱/۰۰	۴/۲۶±۴/۴۳	۲۸/۱۷±۸/۰۱
	متأهل	۷۸/۳	۳۸/۰۶±۱۹/۱۷	۱۵/۰۲±۱۰/۶۴	۴/۴۳±۴/۴۳۵۳	۲۹/۹۶±۶/۳۶
	سطح معناداری		*p=۰/۷۳۶	*p=۰/۳۷۸	*p=۰/۷۸۷	*p=۰/۳۱۰

Mann-Whitney U test, p≤0.05

****Kruskal-Wallis H test***

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

جدول ۳- مقایسه میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بر حسب نوع اقامت، نوع مسکن و میزان درآمد

متغیر		فراوانی (درصد)	فرسودگی کلی انحراف معیار±میانگین	خستگی هیجانی انحراف معیار±میانگین	مسخ شخصیت انحراف معیار±میانگین	کفایت شخصی انحراف معیار±میانگین
نوع مسکن	شخصی	۷۶/۹	۳۷/۰۶±۱۸/۶۵	۱۴/۱۵±۱۰/۶۲	۴/۲۸±۴/۶	۲۹/۳۷±۶/۷۵
	استیجاری	۱۹/۲	۴۳/۵۰±۲۳/۰۱	۵۵۱۷±۱۱/۷۲	۵/۳۵±۴/۴۸	۲۹/۷۵±۷/۱۵
	غیره	۳/۸	۲۹/۵۰±۱۶/۳۸	۱۰/۰۰±۸/۱۲	۱/۷۵±۱/۷۰	۳۰/۲۵±۷/۸۴
	سطح معناداری		p=۰/۴۰۸	p=۰/۳۵۳	p=۰/۲۲۹	p=۰/۹۱۰
میزان درامد (تومان)	کمتر از ۵۰۰ هزار	۷/۷	۴۳/۸۷±۲۱/۳۷	۱۵/۳۷±۱۴/۱۹	۴/۵۰±۴/۹۲	۲۴/۰۱±۵/۰۴
	۱-۵۰۰ میلیون	۵۹/۶	۳۶/۲۰±۱۸/۷۳	۱۴/۰۰±۱۰/۸۲	۴/۰۴±۴/۱۵	۲۹/۸۳±۶/۷۱
	۱/۵-۱ میلیون	۲۶/۹	۳۹/۴۶±۱۹/۹۶	۱۵/۳۹±۹/۳۳	۴/۵۰±۴/۶۶	۲۰/۰۱±۶/۹۶
	بالاتر از ۱/۵	۵/۸	۴۰/۸۳±۲۵/۹۴	۱۷/۱۶±۱۳/۹۴	۷/۵۰±۶/۸۶	۳۱/۸۳±۷/۲۷
	سطح معناداری		p=۰/۶۷۷	p=۰/۸۱۰	p=۰/۵۵۳	p=۰/۰۷۹

Kruskal-Wallis H test

جدول ۴- کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد بر حسب وضعیت استخدامی، نوع کار و سابقه کاری

شاخص		فراوانی (درصد)	فرسودگی کلی انحراف معیار ± میانگین	خستگی هیجانی انحراف معیار ± میانگین	مسخ شخصیت انحراف معیار ± میانگین	کفایت شخصی انحراف معیار ± میانگین
وضعیت استخدامی	طرحی و قراردادی	۴۰/۸	۳۲/۹۵±۱۷/۷۶	۱۲/۵۹±۱۰/۱۲	۳/۵۰±۳/۷۶	۳۱/۱۴±۷/۲۹
	پیمانی	۲۲/۳	۳۶/۹۱±۱۸/۵۲	۱۲/۸۲±۱۰/۸۴	۶/۰۸±۵/۱۶	۳۰/۰۱±۵/۵۱
	رسمی	۳۶/۹	۴۳/۳۱±۱۹/۳۵	۱۷/۸۱±۱۰/۴۹	۴/۱۸±۳/۹۱	۲۷/۹۲±۶/۳
	سطح معنا داری		p=۰/۰۳۱۱	p=۰/۰۴۰	p=۰/۱۰۹	p=۰/۱۳۶
نوع کار	اداری	۲۰/۴	۳۲/۱۴±۱۷/۰۴	۱۰/۸۵±۱۰/۱۹	۳/۷۶±۴/۱	۲۰/۴۷±۶/۰۶
	شیفت ثابت	۴۹/۵	۴۲/۸۲±۲۰/۲۷	۱۷/۸۰±۱۰/۸۲	۴/۸۶±۴/۸۶	۲۸/۷۶±۶/۹۱
	شیفت در گردش	۳۰/۱	۳۴/۵۸±۱۸/۶۲	۱۲/۷۱±۹/۷۵	۴/۳۲±۴/۲۳	۳۰/۴۵±۷/۰۱
	سطح معناداری		p=۰/۰۴۴	p=۰/۰۱۰	p=۰/۷۵۶	p=۰/۳۳۴
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۳۹/۸	۳۲/۲۴±۱۵/۹۰	۱۱/۳۹±۸/۷۵	۳/۸۱±۳/۵۷	۳۰/۹۵±۶/۹۹
	۱۰-۵ سال	۱۷/۵	۴۲/۱۱±۲۳/۳۰	۱۶/۱۶±۱۳/۶۷	۶/۹۴±۵/۹۷	۲۹/۰۱±۶/۵۴
	۱۵-۱۰ سال	۱۷/۵	۳۳/۵۰±۱۵/۳۵	۱۲/۳۳±۹/۱۳	۲/۸۸±۳/۱۰	۲۹/۷۲±۵/۶۳
	۲۰-۱۵ سال	۱۲/۶	۴۵/۷۶±۲۳/۳۲	۱۹/۶۱±۱۱/۶۲	۳/۲۳±۳/۹۴	۲۸/۶۹±۶/۹
	بالای۲۰ سال	۱۲/۶	۴۸/۰۷±۱۹/۹۵	۲۱/۴۶±۹/۰۴	۵/۹۲±۵/۳۷	۲۷/۳۰±۸/۱۳
	سطح معناداری		p=۰/۰۴۸	p=۰/۰۱۴	p=۰/۰۶۸	p=۰/۵۶۲

Kruskal-Wallis H test

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

بحث

در این مطالعه میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارمندان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی در شهر یزد در حد خفیف (۱۹/۴±۳۷/۸۴) بوده است که با داده‌های مطالعه Mirabzadeh همخوانی دارد [۲۹]. میانگین نمره فرسودگی در بعد خستگی هیجانی (۶/۷۷±۱۸/۴۲) متوسط گزارش شد که با مطالعه Talaei، Mazloomy، Kouhpayezade و Bell همخوانی دارد [۳۱-۳۰، ۲۴، ۱]. محققان معتقدند احساس خستگی هیجانی باعث می‌شود توان روحی- روانی فرد کاهش یابد، به طوری که دچار نوعی سردی همراه با بی تفاوتی مفرط نسبت به مددجو و حرفه می‌گردد. بنابراین با توجه به این که خستگی هیجانی در این مطالعه متوسط به بالا بوده، می‌توان نتیجه گرفت احتمالاً بعضی از کارکنان قادر به اثبات شایستگی‌های خود در محیط کار نمی‌باشند و این مسأله می‌تواند به دلیل عدم وجود شرایط مثبت در محیط کار باشد. همچنین، بالا بودن فشار کاری و افزایش ساعت کاری نیز می‌تواند یکی از عوامل دخیل در این موضوع باشد [۳۲]. مطالعات نشان می‌دهد که یک ارتباط قوی بین خستگی هیجانی و رضایت شغلی وجود دارد و نشان می‌دهد که هرچه نمره خستگی هیجانی بالاتر باشد رضایت شغلی پایین‌تر خواهد بود [۳۳]. با توجه به این که نمره خستگی هیجانی در این مطالعه چندان مطلوب نیست بنابراین می‌توان گفت که رضایت شغلی نیز چندان مناسب نیست.

میانگین نمره مسخ شخصیت در این مطالعه (۴/۳۹±۴/۴) پایین بوده که با مطالعه Mazloomy، Kouhpayezade و Bell همخوانی دارد و این پایین بودن میزان مسخ شخصیت در کارکنان را می‌توان ناشی از اعتماد به نفس بیشتر و حمایت اجتماعی بهتر آن‌ها دانست [۳۰، ۲۴، ۱].

میانگین نمره کفایت شخصی در این مطالعه (۶/۷۷±۲۹/۵۷) پایین بوده که با مطالعه Talaei، Mazloomy، Kouhpayezade، Momeni، Piko و Bell همخوانی دارد [۳۴-۳۳، ۳۱-۳۰، ۲۴، ۱]. احساس موفقیت یا کفایت شخصی زمانی به وجود می‌آید که فرد بتواند در خط مشی‌های سازمان متبوع تأثیر بگذارد و بدین وسیله توانایی‌های خود را به معرض نمایش گذاشته و نگرش مثبت نسبت به خود و ارباب رجوع به دست آورد [۳۲]. بنابراین پایین بودن احساس کفایت شخصی و به عبارتی بالا بودن عدم کفایت شخصی در پرسنل شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی، می‌تواند نشان‌دهنده نگرش منفی این کارکنان نسبت به خود و حرفه خود و عدم تمایل و علاقه و رضایت نسبت به شغل در آن‌ها می‌باشد [۳۵].

در این مطالعه بین نمره فرسودگی شغلی کلی، خستگی هیجانی و مسخ شخصیت با جنس ارتباط آماری معنی‌داری وجود داشت به طوری که میانگین نمره در مردان بالاتر از زنان بوده است که با مطالعه Talaei، Toubaei همخوانی دارد [۳۶، ۳۱]، که می‌تواند به این دلیل باشد که مردان علاوه بر مشکلات شغلی، بیشتر مسایل و مشکلات خانواده را به عهده می‌گیرند و فشار روانی و اجتماعی بیشتری برآن‌ها وارد می‌گردد [۳۶].

در این مطالعه بین میانگین نمره فرسودگی شغلی کلی و خستگی هیجانی با سن ارتباط معنی‌داری وجود داشت به طوری که میانگین نمره در افراد بالای ۴۰ سال بیشتر از افراد زیر ۴۰ سال بوده که با مطالعه Talaei و Sun همخوانی دارد [۳۷، ۳۱]. همچنین، در این بررسی

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

کارکنانی که سابقه کاری بیشتری داشتند، فرسودگی کلی و خستگی هیجانی بالاتری داشته‌اند که با مطالعه Mazloomy همخوانی دارد و البته با Kouhpayezade همخوانی ندارد [۲۴، ۱] و ممکن است به این علت باشد که با بالا رفتن سن و سابقه کاری، افراد به ایده‌های جوانی خود دست نیافته‌اند، اما این بخش نیاز به بررسی بیشتری دارد [۳۸]. در این مطالعه میانگین نمره فرسودگی شغلی کل و خستگی هیجانی در کارکنان رسمی بالاتر از کارکنان پیمانی، قراردادی و طرحی بوده و از لحاظ آماری نیز معنی دار بوده است، این می تواند به علت سابقه کاری بیشتر آن‌ها و نیز اطمینان بیش تر از عدم اخراج باشد [۳۱].

در این بررسی بین نوع کار و فرسودگی شغلی کل و خستگی هیجانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت به طوری که کارکنان شیفتی ثابت در مقایسه با کارکنان اداری و شیفتی گردشی نمره فرسودگی بالاتری داشته‌اند که با قسمتی از مطالعه Talaei همخوانی دارد [۳۱] که ممکن است به این علت باشد که کارکنان شیفتی ثابت خصوصاً در شب بیشتر در معرض استرس‌های شغلی و فرسودگی هستند [۳۹]. با توجه به شرایط آب و هوایی شهر یزد، کمبود مراکز اقامتی و رفاهی متناسب با شأن و وضعیت معیشتی کارکنان را نیز می‌توان یکی از عوامل فرسودگی شغلی کارکنان محسوب نمود [۴۰]. مطالعات نشان می‌دهد که سازمان‌ها جهت کاهش فرسودگی شغلی کارکنان خود می‌توانند از راهکارهای پیشگیرانه مانند مدل مدیریت استرس و مشاوره با پزشکان برای مقابله با استرس‌های کاری استفاده کنند [۴۱]. همچنین، مطالعات نشان می‌دهدکه انجام برنامه‌های مداخله ای جهت مقابله با فرسودگی شغلی بسیار مفید می‌باشد [۵]. ورزش و فعالیت‌های بدنی نیز می‌تواند در کاهش میزان فرسودگی شغلی مؤثر باشد [۲]. با توجه به این که این مطالعه تنها به بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی پرداخته و مقایسه ای با وضعیت سلامت آن‌ها نشده پیشنهاد می‌شود در آینده مطالعه ای در این زمینه انجام گیرد.

نتیجه‌گیری

در کل میانگین نمره فرسودگی شغلی در کارمندان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در حد خفیف بوده و میانگین نمره فرسودگی در بعد احساس خستگی هیجانی متوسط، در بعد احساس مسخ شخصیت مناسب و خوب و در بعد کفایت شخصی نامناسب بوده است. بنابراین با توجه به یافته‌های این مطالعه و ضروریت کاهش استرس‌های شغلی می‌توان از یک سری راهکارهای مقابله جهت مدیریت و کاهش استرس‌های شغلی و در نتیجه کاهش فرسودگی شغلی استفاده کرد. از جمله این راهکارها می‌توان به افزایش تشویقی‌های مادی و معنوی کارکنان در مناسبت‌های مختلف، ایجاد باشگاه‌های ورزشی و تفریحات سالم، تأمین نیروی انسانی، حمایت‌های مادی و معنوی مدیران از پرسنل، آموزش مهارت‌های مشکل گشایی، افزایش حقوق و مزایا، شرکت دادن پرسنل در تصمیم‌گیری‌های حرفه ای و سازمانی و آموزش ضمن خدمت به کارکنان اشاره کرد.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه مسئولین و کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد که ما را در انجام این پژوهش یاری نموده اند تشکر و قدردانی می‌نماییم.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

References

[1] Kouhpayezade J, Aghilinejad M, Kabir Mokamelkhah E, Golabadi M. Professional Burnout and related factors in employees of Ex-Iran University of Medical Sciences faculties in 2010. *Razi J Med Sci* 2011; 18(90): 27-36.

[2] Soltaniyan MA, Aminbeidokhti AA. The role of sport on job burnout of employees. *Koomesh* 2009; 10(4): 281-6. [Farsi]

[3] Elovainio M, Leino-Arjas P, Vahtera J, Kivimäki M. Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study. *J Psychosomatic Res* 2006; 61(2): 271-4.

[4] Melamed S, Shirom A, Toker S, Berliner S, Shapira I. Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychol Bulletin* 2006; 132(3): 327-53.

[5] Awa WL, Plaumann M, Walter U. Burnout prevention: a review of intervention programs. *Patient Edu Counseling* 2010; 78(2): 184-90.

[6] Garrosa E, Rainho C, Moreno-Jiménez B, Monteiro MJ. The relationship between job stressors, hardy personality, coping resources and burnout in a sample of nurses: A correlational study at two time points. *Int J Nurs Studies* 2010; 47(2): 205-15.

[7] Maslach C, Leiter MP. Early predictors of job burnout and engagement. *J Applied Psychology* 2008; 93(3): 498-512.

[8] Mohren DCL, Swaen GMH, Kant I, Van Amelsvoort LGPM, Borm PJA, Galama J. Common infections and the role of burnout in a Dutch working population. *J Psychosomatic Res* 2003; 55(3): 201-8.

[9] Demir A, Ulusoy M, Ulusoy MF. Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. *Int J Nurs Studies* 2003; 40(8): 807-27.

[10] Fletcher CE. Hospital RNs' job satisfactions and dissatisfactions. *J Nur Admin* 2001; 31(6): 324-31.

[11] Sotodeh AN, Bakhtiari AH. Occupational exhaustion and its related factors in nurses and midwives of semnan university of medical sciences. *Sci J Kurdistan Univ Med Sci* 2006; 11(1): 77-83. [Farsi]

[12] Ahola K, Väänänen 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. *J Psychosomatic Res* 2010; 69(1): 51-7.

[13] Rafii F, Shamsikhani S, Zarei M, Haghani M. Burnout and its Relationship with the Nurses' Characteristics. *Iran J Nur* 2012; 25(78): 23-33. [Farsi]

[14] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychol* 2001; 52(1): 397-422.

[15] Nastiezaie N, Vaezi M, Molazahi A, Moghadam M. The Relationship Between Job Burnout and Public

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

Health of Telecommunication Central Office Personnel in Zahedan. *Toloo-e-Behdasht* 2006; 7(3): 49-57. [Farsi]

[16] Embriaco N, Papazian L, Kentish-Barnes N, Pochard F, Azoulay E. Burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Current Opinion in Critical Care* 2007; 13(5): 482-8.

[17] Gundersen L. Physician burnout. *Annals of Internal Med* 2001; 135(2): 145-8.

[18] Patrick K, Lavery JF. Burnout in nursing. *Australian J Advanced Nur* 2007; 24(3): 43-8.

[19] Kumar Sh, Fischer J, Robinson E, Hatcher S, Bhagat RN. Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrists: a national study. *Int J Social Psychiatry* 2007; 53(4): 306-16.

[20] Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *J Advanced Nur*s 2007; 59(3): 233-9.

[21] Khodabakhsh MR, Mansuri P. Analysis and comparison between frequency and depth of job burnout aspects among male and female nurses. *Zahedan J Res Med Sci* 2011; 13(4): 40-2. [Farsi]

[22] Abdi Masooleh F, Kaviani H , Khaghanizade M, Momeni Araghi A. The relationship between burnout and mental health among nurses. *Tehran Univ Med J* 2007; 65(6): 65-75. [Farsi]

[23] Pourshikhan M, Kazennajad E. Knowledge and attitude of Lab staff towards AIDS in Gilan. *KAUMS J (FEYZ)* 2004; 8(1): 66-72. [Farsi]

[24] Mazloomy SS, Saeedi M, Vahedian M, Jalalpour Z, Kiani MA. The effect of burnout on social support and self-esteem in health care workers in Yazd city. *Occupational Med Quarterly J* 2013; 5(1): 46-56. [Farsi]

[25] Ahola K, Toppinen-Tanner S, Huuhtanen P, Koskinen A, Väänänen A. Occupational burnout and chronic work disability: An eight-year cohort study on pensioning among Finnish forest industry workers. *J Affective Disorders* 2009; 115(1): 150-9.

[26] Canty-Mitchell J, Zimet GD. Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support in urban adolescents. *Am J Community Psychol* 2000; 28(3): 391-400.

[27] Amiri M, Asadi MR, Delbari Ragheb F. Identification of job burnout in commercial Banks. *J Business Management* 2011; 3(7): 37-56. [Farsi]

[28] Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GR, Eghtesadi AR Factorial Validity and Psychometric Properties of Maslach Burnout Inventory The Persian Version. *Knowledge and Health* 2011; 6(3): 1-8. [Farsi]

[29] Mirabzadeh A, Irani Sh, Samiei M, Feizzadeh G. Job burnout and factors among the Personnel of therapeutic in Razi psychiatric hospital. *Quarterly J Rehabilitation* 2005; 8(2): 64-70. [Farsi]

[30] Bell RB, Davison M, Sefcik D. A first survey, Measuring burnout in emergency medicine physician assistants. *JAAPA* 2002; 15(3): 40-52.

[31] Talaei A, Mokhber N, Mohammad Nejad M, Samari AA. Burnout and its related factors in staffs

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

of university hospitals in Mashhad in 2006. *Koomesh* 2008; 9(3): 237-46. [Farsi]

[32] Caballero MM, Bermejo FF, Nieto GR, Caballero MF. Prevalence and factors associated with burnout in a health area. *Atencion Primaria/Sociedad Española de Med de Familia y Comunitaria* 2001; 27(5): 313-7.

[33] Piko BF. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *Int J of Nurs Studies* 2006; 43(3): 311-8.

[34] Momeni H, Salehi A, Seraji A. Comparing burnout among nurses in the Treatment and Education of Medical Sciences. *Arak Univ Med Sci* 2008; 12(4): 113-23. [Farsi]

[35] Esfandiari GR. Burnout among nurses working in hospitals of Sanandaj. *Scientific J Kurdistan Univ Med Sci* 2001; 6(21): 31-5. [Farsi]

[36] Toubaei Sh, Sahraeian A. Burnout and job satisfaction of nurses working in internal, surgery, psychiatry burn and burn wards. *Ofogh-e-Danesh J* 2007; 12(4): 40-5. [Farsi]

[37] Sun WY, Ling GP, Chen P, Shan L. Burnout among Nurses in the People's Republic of China. *Int J Occupational and Environmental Health* 1996; 2(4): 274-9.

[38] Dehbozorki Gh, Hadaegh R. Burnout: causes, prevention, therapy Fars-Shiraz. *Navid Shiraz* 2006; 200. [Farsi]

[39] Alimoglu MK, Donmez L. Daylight exposure and the other predictors of burnout among nurses in a University Hospital. *Int J Nurs Studies* 2005; 42(5): 549-55.

[40] Ozyurt A, Hayran O, Sur H. Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians. *Qjm* 2006; 99(3): 161-9.

[41] Elit L, Trim K, Mand-Bains IH, Sussman J, Grunfeld E. Job satisfaction, stress, and burnout among Canadian gynecologic oncologists. *Gynecol Oncol* 2004; 94(1): 134-9.

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]

Assessment of Job Burnout Among Staff in Medical Diagnostic Laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013

H. Eslami[1], A. Amini[2], R. Babaeian[3], M. Poyeh[3], S.M. Dehghan[3], M. Nasiri[3]

Received: 13/04/2014 Sent for Revision: 16/06/2014 Received Revised Manuscript: 20/07/2014 Accepted: 04/08/2014

Background and Objective: These days, all the people are suffering from different degrees of stress and nervous pressure during their working thus exposing to these stresses can create job burnout. So, the current study was designed to study job burnout among personnel of medical diagnostic laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in 2013.

Materials and Methods: In this descriptive and cross-sectional study, 106 persons were selected from medical laboratories staff by Random Stratified Sampling. Moreover, data collection was performed by Maslach Burnout Inventory standard (MBI). Finally, the data were analyzed by SPSS 18 using Mann-Whitney U and Kruskal-Wallis H tests.

Results: The total score average of job burnout is 37.84±19.4. Moreover, scores average of burnout in emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment were 18.42±6.77, 4.39±4.40 and 29.57±6.77, respectively. Furthermore, a significant relationship was revealed between job burnout with gender (p= 0.031), age (p= 0.017), work experience (p= 0.048), type of work (p= 0.044), and employment status. (p= 0.031)

Conclusion: Based on low score in the average of total job burnout, low level of depersonalization and personal accomplishment and also moderation in the emotional exhaustion, it seems that the current status of medical laboratories staff in Yazd is not desirable. Therefore, it is strongly suggested a regular series of strategies to manage and reduce job stress, staff's nervous pressure and burnout must be applied in all these laboratories.

Keywords: Job burnout, Stress, MBI, Medical laboratories

Funding: This research was funded by Shahid Sadoughi University of Medical Sciences**.**

Conflict of interest: None declared**.**

Ethical approval: The Ethics Committee of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences approved this study.

How to cite this article: Eslami H, Amini A, Babaeian R, Poyeh M, Dehghan SM, Nasiri M. Assessment of Job Burnout Among Staff in Medical Diagnostic Laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013. *J RafsanjanUniv Med Sci* 2014; 13(6): 497-508. [Farsi]

1- MSc. Researcher in Social Determinants of Health Research Centre, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
2- PhD Student, Dept.of Hematology, School of Paramedical Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran (Corresponding Author) Tel: (0351) 6285406, Fax: (0351) 6238555 E-mail: Aminia2010@gmail.com
3- BSc Student of Laboratory sciences, School of Paramedical Sciences, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

[Downloaded from journal.rums.ac.ir on 2026-10-31]

[DOR: 20.1001.1.17353165.1393.13.6.2.3]