نوع مقاله: پژوهشی
تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۰۹

اثر سطح فرسودگی شغلی بر کارکرد شناختی توجه و مؤلفه‌های سلامتی اجتماعی-روانی در کارکنان غیرعملیاتی

صدیقه جوادپور[۱] - علیرضا مرادی[۲] - ماریکه فن فوت[۳] - جمیله زارعی[۴] - محمد عموزاد مهدیرجی[۵] - امیرپویا تنهایی[۶]

چکیده

بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر کارکرد شناختی «توجه» و مؤلفه‌های سلامت اجتماعی-روانی در کارکنان غیرعملیاتی در صنعت نفت، محور توجه این مطالعه بوده است. مطالعه، کاربردی و به صورت مقطعی-توصیفی بر روی ۶۸ متقاضی (میانگین سنی ۳۷ و میانگین سابقه کار ۱۴ سال، ۳۴ زن و ۳۴ مرد) از سه سازمان داوطلب حضور در مطالعه که در تارنمای پژوهش ثبت نام کرده و در آزمون‌های مربوطه شرکت کردند، انجام شد. در این پژوهش آزمون‌های استاندارد سنجش سلامت اجتماعی-روانی که به صورت آنلاین در اختیار شرکت کنندگان قرار گرفت و هم‌چنین آزمون شبکه توجه برای ارزیابی مؤلفه‌های کارکرد شناختی «توجه» مورد استفاده قرار گرفت. خروجی آزمون‌ها با SPSS ویرایش ۲۵ تحلیل شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های شبکه‌ی کنترل اجراییِ مغز و سرعت پاسخگویی در کارکرد توجه و هم‌چنین مؤلفه‌های بهزیستی اجتماعی، استرس، اضطراب و افسردگی، ارتباط معنادار دارد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، بهزیستی اجتماعی، سلامت روان، کارکنان غیرعملیاتی، کارکرد شناختی توجه.

[۱] دانشجوی دکتری مدل‌سازی شناختی، موسسه آموزش عالی علوم شناختی، تهران، ایران، نویسنده مسئول: (sedigheh.javadpour@gmail.com)
[۲] استاد تمام، دانشگاه خوارزمی، رئیس موسسه آموزش عالی علوم شناختی. تهران، ایران. (moradi90@yahoo.com)
[۳] استادیار، گروه مدل‌سازی دپارتمان انفورماتیک دانشگاه خرونینگن هلند، (m.k.van.vugt@rug.nl)
[۴] استادیار، دانشکده علوم رفتاری دانشگاه علوم پزشکی ایران؛ مرکز تحقیقات سلامت معنوی، تهران، ایران. (jamileh.zarei@gmail.com)
[۵] دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، معاون سنجش و ارزیابی مرکز توسعه مدیریت صنعت نفت، تهران، ایران. (mohamadamouzad@gmail.com)
[۶] دانشجوی دکتری علوم اعصاب شناختی در موسسه آموزش عالی علوم شناختی، پزشک عمومی، تهران، ایران. (amirpoya.tanhaei@gmail.com)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

مقدمه

فرسودگی شغلی در نتیجه فشار مزمن رخ می‌دهد و با علائم خستگی عاطفی و فیزیکی مشخص می‌شود (Creedy, Sidebotham, Gamble, Pallant, & Jennifer, 2017). برخی پژوهشگران ابعاد فرسودگی شغلی را در حوزه‌هایی چون خستگی عاطفی، عملکرد فردی، رفتار با مشتریان و مخاطبان و یا عوامل مرتبط با محیط کار می‌دانند (Kristensen, Borritz, Villadsen, & Christensen, 2005). در مطالعات مسلش (۱۹۹۳) و مسلش و لیتر (۲۰۱۶)، فرسوگی شغلی، پاسخ منفی به استرس مزمن شغلی تعریف شده است که در سه بُعد مشخص می‌شود: الف) خستگی عاطفی که مشخصه فقدان انرژی و فقدان منابع است و منجر به تجربه احساساتی از قبیل ناامیدی، غم و تحریک‌پذیری شده و علائم جسمی مانند ضعف، سردرد، تهوع، اختلالات اسکلتی عضلانی و خواب را دربر می‌گیرد، ب) بدبینی یا مسخ شخصیت که با بی‌تفاوتی، انزوا و بیگانگی در ارتباط با گروه‌های اجتماعی و کار بُروز می‌کند، و ج) عدم توانایی حرفه‌ای در محل کار (فقدان کفایت فردی)؛ که با کاهش بهره‌وری، ایجاد احساس نارضایتی فردی و نارضایتی از پیشرفت حرفه‌ای ابراز می‌شود. از طرفی، فرسودگی باعث اختلال در عملکرد شخصی و اجتماعی می‌شود. این کاهش کیفیت کار و هم‌چنین سلامت جسمی و روحی می‌تواند هزینه بر باشد؛ نه صرفا برای فرد فرسوده، بلکه برای همه کسانی که در حوزه تأثیرگذاری فرد قرار دارند. مداخلات برای کاهش فرسودگی شغلی و اثرات سوء آن و افزایش تعامل فرد با کار می‌تواند در هر دو سطح سازمانی و شخصی رخ دهد. توجه به تبعات اجتماعی فرسودگی شغلی، پژوهش جامع درباره این نشانه و روابط خاص آن با زمینه کاری افراد، سهم واضح و ارزشمندی در سلامت و رفاه کارکنان سازمان دارد (Maslach, 2016). مطالعات کالابرو، دیکمان، هانسن و لی (۲۰۱۹) نیز نشان داد که ویژگی‌های سازمانی نقش مهمی در پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی در پرستاران دارند. لذا با توجه به تبعات گسترده فردی اجتماعی و سازمانی فرسودگی شغلی، انجام مطالعات گسترده بر روی کارکنان صنعت نفت در راستای شناسایی سطح فرسودگی و عوامل ایجاد فشار شغلی در میان رده‌ها و مشاغل مختلف

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. لیکن باید توجه داشت که عوامل متعددی در ایجاد فشار برای کارکنان وجود دارد، از جمله؛ عوامل مربوط به نوع کار و سازمان، عوامل خارجی، عوامل محیطی و عوامل شخصی. در اغلبِ مطالعات خطرناک بودن کار به عنوان منشاء فشار کاری در نظر گرفته شده و ارتباط مداوم با عوامل پُرفشار را به عنوان عامل بُروز فرسودگی شغلی در طولانی مدت برشمرده‌اند، درحالی که برخی پژوهش‌ها فشار شغلی را به ساختار سازمانی و ویژگی‌های شغلیِ وابسته با آن مرتبط می‌داند (O'Hare, 2019).

از سوی دیگر، نشانه‌های فرسودگی شغلی می‌تواند با اختلالاتی مانند افسردگی، اختلالات اضطرابی (هراس و هراس اجتماعی) و سوء مصرف وابستگی به مواد، مانند الکل و دیگر مواد روان گردان مرتبط باشد (Cooper, 1985). علی رغم این که در ابتدا فرسودگی شغلی در میان کارکنانی که به‌طور مستقیم با عموم برخورد می‌کردند، مانند معلمان و متخصصان حوزه بهداشت و درمان مطالعه شد، اما در میان سایر مشاغل پُرفشار مانند مشاغل دریایی نیز فرسودگی شغلی شناسایی شده است (Dias, 2016). لاکوویدس و همکارانش رابطه ضعیفی بین فرسودگی شغلی و افسردگی در پرستاران یونان پیدا کردند. آن‌ها ادعا کردند درحالی که فرسودگی شغلی محدود به محیط حرفه‌ای پرستاران می‌گردد، افسردگی یک اختلال فراگیر است که اکثرِ جنبه‌های زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، گرچه فارغ از شرایط هرچه نشانه‌های فرسودگی شدیدتر باشد، علائم افسردگی نیز بیش‌تر مشاهده شده است (Iacovides, Fountoulakis, Moysidou, & Ierodiakonou, 1999). شانفلد و بیانچی (۲۰۱۶) در یک مطالعه بر روی ۱۳۸۶ معلم در ۱۸ ایالت آمریکای شمالی، با توجه به همپوشانی بزرگ بین فرسودگی، افسردگی و علائم اضطراب تأکید کردند که فرسودگی شغلی نوعی افسردگی است. ولی برعکس، بیانچی، شانفلد و لارنت (۲۰۱۸) در یک مطالعه طولانی مدت بر روی دندانپزشکان فنلاند (۲۵۵۵ نفر) گزارش دادند که بُروز فرسودگی شغلی می‌تواند باعث بُروز بیماری‌های روان‌شناختی شده و لذا، نیاز به تشخیص افتراقی بین فرسودگی شغلی و افسردگی در نیروی کار حوزه سلامت را گوشزد کردند. در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان دانشگاه پیام نور در ایران انجام شد، ارتباط معکوس و

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

معناداری بین شوخ طبعی و سازگاری اجتماعی (متغیر مستقل) با فرسودگی شغلی (متغیر وابسته) مشاهده گردید (میرگل، محسنی، علیصوفی و ابراهیم زاده، ۱۳۹۷). در یکی از چندین مطالعه تطبیقیِ بین‌المللی، تورگینی، بابا و ونگ (۲۰۱۰) پرستاران مورد بررسی از ژاپن (۲۳۹ نفر) و سرزمین اصلیِ چین (۵۵۰ نفر) را با استفاده از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش[1] و پرسش‌نامه ۱۰ ماده‌ای با مقیاس لیکرت چهارنقطه‌ای از صفر تا ۳، مرکز مطالعات شیوع‌شناسی افسردگی[2] مورد ارزیابی قرار دادند. نمرات متوسط این آزمون نشان دهنده میزانی از علائم افسردگی در هر دو کشور (۲،۰۸ برای پرستاران ژاپنی و ۲،۰۶ برای پرستاران چینی) و هم‌بستگی سازگار با خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی مسلش بود. در مطالعه‌ای که کوتسیمانی، مونتگومری و گئورگانتا (۲۰۱۹) با هدف ایجاد شفافیت رابطه فرسودگی شغلی با افسردگی و اضطراب انجام دادند، فرسودگی شغلی ارتباط معنادار مستقیمِ قوی با افسردگی و اضطراب نشان داد. عواقب ناگوار فرسودگی شغلی و اختلالات روانی پیامد آن می‌تواند قابل توجه باشد. براون، گوسکه و جانسون (۲۰۰۹) در یک بررسی در مورد اختلالات روانی، فرسودگی شغلی و خطاهای پزشکی، نشان دادند که بسیاری از پزشکانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، اختلالاتی مانند افسردگی و وابستگی به مواد نیز دارند. رویدادهای متداول ناخوشایند در حوزه بهداشت حرفه‌ای (مثل مرگ، جراحات شدید و...) دومین دلیل اصلی عدم تشخیص، درمان افسردگی و اختلالات استرس در شاغلین این حوزه است و این، نشان دهنده نیاز به شناسایی اصول اولیه اختلالات عاطفی کارکنان برای ارائه کمک‌های مناسب به آنهاست. از این رو در پژوهش حاضر، علاوه بر توجه به سطوح مختلف فرسودگی شغلی و نقش فشار کار بر فرسودگی، اختلال افسردگی و سلامت اجتماعی نیز مورد توجه قرار گرفت.

مطالعات بسیاری نیز نشان داده‌اند که فرسودگی شغلی با تظاهرات مشکلات جسمی نیز همراه است. مطالعات مقطعی ارتباط بین فرسودگی شغلی و برخی از مشکلات سلامتی را نشان داده‌اند، مانند تأثیراتی چون افزایش مصرف الکل و افزایش یکجانشینی (Ahola,

[1] Maslach Burnout Inventory
[2] Center for Epidemiological Studies Depression Survey (CESD-10)

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

Pulkki-Raback, Kouvonen, Rossi, Aromaa, & Lonnqvist, 2012)، اختلالات خواب (Brand, Beck, Hatzinger, Harbaugh, Ruch, & Holsboer-Trachsler, 2010)، افسردگی (Ahola, Honkonen, Pirkola, Isomesta, Kalimo, & Nykyri, 2006)، و درد اسکلتی عضلانی (Aghilinejad, Sadeghi, Abdullah, Sarebanha, & Bahrami-Ahmadi, 2014). بیش‌ترین نتایج فیزیکی اشاره شده در مطالعات فرسودگی شغلی به بیماری‌های قلبی عروقی و بستری شدن به دلیل بیماری قلبی عروقی و عوامل خطرآفرین در این بیماری‌ها (چاقی، افزایش چربی، دیابت نوع ۲، افزایش دور کمر، شاخص توده بدنی، سندرم متابولیک، فشار خون بالا،تری گلیسیرید بالا، کلسترول HDL کم، کلسترول LDL بالا و شاخص گلوکز ناشتا نامناسب) اختصاص یافته است (Salvagioni, Melanda, Mesas, González, Gabani, & Andrade, 2017). اثرات روانی ناشی از فرسودگی شغلی که توسط سالوا جیونی و همکارانش (۲۰۱۷) در یک مقاله مروری بر روی فرسودگی شغلی گزارش شده، عبارتند از؛ بی‌خوابی، علائم افسردگی، استفاده از داروهای روان گردان و ضدافسردگی، بستری شدن به دلیل اختلالات روانی و نشانه‌های بیماری روانی. هم‌چنین در همین مطالعات اثرات فرسودگی در سطح شغل و حرفه شامل نارضایتی شغلی، غیبت، بازنشستگی ناشی از معلولیت جدید، افزایش درخواست‌ها و منابع شغلی به عنوان نتایج ناشی از فرسودگی شغلی شناخته شده است. علاوه براین، مطالعات انجام شده توسط سالواجیونی با تأکید بر اثرات فردی و اجتماعیِ فرسودگی، نشان داد که برای حفظ سلامت در محیط کاری، شناسایی زودهنگام فرسودگی و انجام مداخلات پیشگیرانه ضروری است.

با توجه به این که عوامل فردیِ ایجادکننده فرسودگی منجر به کاهش عملکرد فرد در طولانی مدت شده و هزینه سنگینی برای سازمان خواهد داشت، شناسایی و رسیدگی به آن‌ها که فرسودگی شغلی از جمله آن‌ها به شمار می‌رود، در بهبود عملکرد و ایجاد محیط کار سلامت ضروری به نظر می‌رسد. در سطح مشاغل حرفه‌ای، شایع‌ترین عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی، کاهش کیفیت کار، افزایش اشتباهات حرفه‌ای، غفلت و بی‌پروایی را منجر می‌شود. این وضعیت می‌تواند ناامنی درون گروهی ایجاد کند و در نتیجه، کاهش روابط بین فردی و افزایش احتمال رخداد حوادث را در بر داشته باشد (Sutherland & Cooper,

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

1996؛ بردبار، فاطمی عقدا، و سلمان روغنی، ۱۳۹۴). در سطح سازمانی، فرسودگی شغلی می‌تواند به ساختار کار، عدم استقلال شاغل و تغییرات مکرر در قوانین و مقررات مرتبط باشد. با نگاه اقتصادی، به غیر از هزینه استخدام و آموزش کارکنان جدید برای جایگزینی کارکنان از دست رفته، فرسودگی شغلی منجر به افزایش هزینه‌های فردی و سازمانی ناشی از غیبت کارکنان و درمان دردها و علائم جسمی و روانی آن‌ها می‌شود. اما یکی از مهم‌ترین اختلالاتی که در اثر فرسودگی شغلی به عنوان یک اختلال چندبُعدی می‌تواند در فردِ فرسوده بُروز کند، ایجاد نقصان در کارکردهای شناختی چون، توجه، اراده، تصمیم‌گیری و امثال آن است که جزو فعالیت‌های عالی مغز به شمار می‌روند و در عملکرد فرد در انجام اُمور روزمره مؤثر هستند. شهسوارانی، رسول زاده، طباطبایی، الهیاری عشایری و ستاری (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای که با هدف بررسی تأثیر استرس بر توجه انتخابی (متمرکز) بینایی با در نظر گرفتن نقش تعدیلی عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که استرس به شکل معنی‌داری منجر به کاهش توجه انتخابی (متمرکز) به محرک‌های خنثی شده و عامل شخصیتی وظیفه‌شناسی نقش تشدیدکننده در این تأثیر منفی دارد. کنترل اجرایی[1]، مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی است که برای کنترل شناختی رفتار ضروری هستند و شامل انتخاب و رصد موفقیت آمیز رفتارهایی است که رسیدن به اهداف انتخاب شده را تسهیل می‌کنند. افراد مبتلا به فرسودگی شغلی اغلب نقص در کنترل اجرایی را گزارش می‌دهند. لذا، درک فرایندهای منجر به بُروز نقص در کنترل اجرایی، ضروری است. مطابق با مفهوم جدید فرسودگی، با تمرکز بر خستگی عاطفی به عنوان علامت اصلی فرسودگی، ۸۱ کارمند خانه‌های سالمندان در آلمان در یک مطالعه آزمایشگاهی مشتمل برآزمون‌های شناختی شرکت داده شدند. افراد در دو گروه شامل افراد دارای فرسودگی بالا و افرادی که فرسودگی کم داشتند، تقسیم شدند. تحلیل نتایج نشان داد که افرادِ با خستگی عاطفی کم نسبت به افرادی که دچار خستگی عاطفی بالا هستند، با زمان واکنش کمتری آزمون‌ها را انجام دادند. سطوح خستگی عاطفی بالا با اشتباهات بیش‌تر و زمان واکنش طولانی‌تر همراه بود که نشان دهنده تأثیر مستقیم

[1] Executive control

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

فرسودگی بر کارکردهای شناختی توجه، تصمیم‌گیری و اراده است (Stenfors, Magnusson Hanson, Oxenstierna, Theorell, & Nilsson, 2013). در مطالعه‌ای که با هدف بررسی رابطه عملکرد شناختی با علائم فرسودگی شغلی و عملکرد اجتماعی و شغلی در یک نمونه جمعیتی از جوانان بین ۲۲ تا ۳۵ سال انجام شده، از آزمون‌های عصب شناختی برای ارزیابی حافظه کوتاه‌مدت و حافظه کلامی و حافظه بلندمدت، حافظه بلندمدت کلامی، هوش عمومی، توجه، سرعت پردازش روان‌شناختی و کنترل اجرایی استفاده شد. فرسودگی شغلی از طریق مصاحبه عمومی مسلش[1] و عملکرد اجتماعی و شغلی با مقیاس سنجش عملکرد اجتماعی و حرفه‌ای[2] مورد سنجش قرار گرفت و یافته‌ها نشان داد که علائم فرسودگی خود گزارش شده، با مشکلاتی در عملکرد شناختی همراه نیست. با این حال، عملکرد پایین‌تر اجتماعی و شغلی با مشکلات مربوط به توجه کلامی، حافظه و یادگیری مرتبط است که اهمیت ارزیابی و افزایش عملکرد شناختی در افرادی که در عملکرد اجتماعی و شغلی دچار مشکل هستند، را نشان می‌دهد (Castaneda, Suvisaari, Marttunen, Perälä, Saarni, Aalto-Setälä, & Tuulio-Henriksson, 2011).

لیندن، کیجسرز، الینگ، و شایجک (۲۰۰۵)، در مطالعه خود نشان دادند که فشار کار به عنوان یکی از مهم‌ترین مشخصه‌های فرسودگی شغلی است. افراد فرسوده شغلی، اغلب در مورد مشکلات توجه شکایت دارند. با توجه به این که معلوم نیست که آیا چنین شکایاتی مبتنی بر بُروز نقص شناختی واقعی هستند یا این که صرفاً منعکس‌کننده نارضایتی افراد از میزان عملکرد شناختی خودشان، آن‌ها برای تأیید شکایات شناختی از پرسش‌نامه نقص شناختی[3] برای ارزیابی سطح مشکلات خوداظهار شده در زندگی روزمره و از آزمون‌های مهار توجه[4] و پاسخ درمانی[5] برای اندازه‌گیری عملکردهای شناختی استفاده کردند. آن‌ها با مقایسه سه گروه: (۱) گروهی از افرادِ «فرسوده شغلی» (۱۳ نفر) که به علت

[1] MBI-GS
[2] SOFAS
[3] CFQ
[4] SART
[5] Bourdon-Wiersma

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

علائم‌شان دیگر کار نمی‌کردند و به دنبال درمان حرفه‌ای بودند؛ (۲) معلمان مؤسسه آموزش حرفه‌ای (۱۶ نفر) که سطح بالای علائم فرسودگی را گزارش کرده اما هم چنان به کار خود ادامه می‌دادند و (۳) معلمانی از همان مؤسسه (۱۴ نفر) که هیچ علائمی از فرسودگی نداشتند، به این نتیجه رسیدند که سطح علائم فرسودگی شغلی به‌طور قابل توجهی با میزان نقص شناختی در زندگی روزمره و هم‌چنین خطاهایی در مهار و تنوع عملکرد در آزمون‌های توجه ارتباط داشت. با توجه به این که آزمون‌های نشان دهنده نقص شناختیِ بصری در افراد فرسوده شغلی تا زمان مطالعه آن‌ها انجام نشده بود، در نتیجه، آن‌ها برای اولین بار نشان دادند که فرسودگی با مشکلات شبکه کنترل اجرایی در توجه همراه است و سطح این مشکلات با شدت علائم فرسودگی ارتباط مستقیم داشته و تغییر می‌کند. پژوهشگران در مطالعه‌ای دریافتند که شکایت افراد فرسوده شغلی مبنی بر وجود اختلال در عملکردهای شناختی‌شان واقعی بوده و فرسودگی شغلی منجر به شکل‌گیری اختلال دائمی در کارکردهای شاختی مغز می‌شود که البته با انجام درمان‌های شناختی می‌توان در طول زمان آن را کاهش داد (Oosterholt, Van der Linden, Maes, Verbraak, & Kompier, 2012). مطالعات انجام شده بر روی ۶۷ زن دچار فرسودگی شغلی و ۱۵ زن جوان به عنوان گروه گواه که تحت آزمون‌های شناختی حافظه‌ی کلامی و غیرکلامی و توجه بصوی و شنیداری قرار گرفتند، نشان داد که افراد فرسوده در برابر افراد سالم در حافظه غیرکلامی و توجه بصری و شنیداری به طرز چشمگیری عملکرد ضعیف‌تری دارند که نشان می‌دهد افرادِ دچار اختلال فرسودگی شغلی در حوزه کارکردهای شناختی دارای اختلالات خاصی هستند ولذا این موضوع در فرایند درمان لازم است مورد توجه قرار گیرد (Sandstrom, Rhodin, Lundberg, Olsson, & Nyberg, 2005). از سویی، بررسی شواهد موجود در مطالعات بدلی (۱۹۷۲) بر روی تأثیر توجه انتخابی[1] [به عنوان یک عامل فردی] در عملکرد انسان در محیط‌های پر خطر نیز نشان می‌دهد که خطر، کارایی افراد را به جز در افراد باتجربه کاهش می‌دهد. محدودیت ادراکی که در زمان بُروز خطر رخ می‌دهد، منبع کاهش این کارایی است. لذا پیشنهاد شده است که خطر،

[1] selective attention

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

باعث افزایش برانگیختگی در افراد می‌شود و در نتیجه آن، با ایجاد محدودیت توجه بر عملکرد تأثیر می‌گذارد. با توجه به آنچه مطرح شد و این که توجه با بخش حافظه در تعامل مستقیم بوده و می‌تواند در عملکرد فردی نقش اساسی ایفا کند، در حوزه کارکردهای شناختی، کارکرد توجه جهت ارزیابی در افراد مورد مطالعه قرار گرفت.

در صنعت نفت پژوهش‌های متعددی در حوزه فرسودگی شغلی صورت گرفته است که اغلب کارکنان عملیاتی را به عنوان جامعه هدف تحت پوشش قرار داده‌اند. پژوهش انجام شده بر روی کارکنان شرکت ملی حفاری توسط رشیدی، تیموری نسب، ساعتچی، کامکار، موسوی هفتادر و سلیمی (۱۳۹۱) نشان دهنده تأثیر مستقیم عوامل شغل، همکاران، امنیت و مدیریت به عنوان عوامل درون سازمانیِ مؤثر بر بُروز فرسودگی شغلی است که در این میان امنیت و مدیریت بیش‌ترین سهم را به خود اختصاص داده‌اند. نتایج حاصل از مطالعه رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران نشان دادکه رابطه رضایت شغلی با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت معنادار و معکوس و با پیشرفت فردی معنادار و مستقیم است (فدایی، جهرمی، و احمدی، ۱۳۸۹). هم‌چنین رابطه بین رضایت شغلی و خستگیِ عاطفی در سنین پایین معنادار و معکوس است. پژوهش انجام شده توسط شریف زاده، صالح اردستانی، حمیدیان و نوری (۱۳۹۴) برای شناسایی عوامل مؤثر در علل فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی و تأثیر این عوامل بر بلوغ و توانمندی کارکنان، منجر به شناسایی ۱۹ عامل در سه دسته عوامل سازمانی، عوامل بین فردی و عوامل درون-فردی شد. این مطالعه نشان داد که گویه‌های سن، محیط کاری، روابط بین فردی، رهبری و تعهد عاطفی بر بلوغ توانمندی کارکنان تأثیر معناداری دارد. در پژوهش انجام شده توسط سیدجوادین و مرادی (۱۳۸۵) مشاهده شد که فرسودگی شغلی در رده‌های مختلف شغلی با هم متفاوت هستند. هم‌چنین بین محل خدمت، سطح تحصیلات، نوع همکاری وضعیت تأهل و میزان فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط معنادار مشاهده شد. در مطالعه‌ای که به ضرورت توجه به فرسودگی شغلی و پیامدهای آن در مراکز تحقیقاتی صنعت نفت پرداخته است، راهکارهای سازمانیِ برون رفت از چالش فرسودگی پژوهشگران حوزه نفت ارائه شده است (رشیدی،

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

تیموری نسب، و احرامی، ۱۳۸۸).

با وجود این که بسیاری از مطالعات انجام شده در ایران، فشار کار و افسردگی را در ارتباط تنگاتنگ با فرسودگی شغلی می‌دانند و آن را به عنوان عاملی مؤثر در کاهش عملکرد افراد شناسایی کرده‌اند، به تأثیر فرسودگی بر عوامل شناختی مؤثر بر عملکرد فرد مانند توجه و مؤلفه‌های سلامت اجتماعی که در عملکرد افراد مؤثر هستند، پرداخته نشده است. هم‌چنین در صنعت نفت مطالعات فرسودگی شغلی بر کارکنان عملیاتی تمرکز داشته، اغلب عوامل اثرگذار سازمانی، جمعیت شناختی و محیطی بر فرسودگی شغلی را مورد بررسی قراردادهاند و مطالعه بر روی کارکنان غیرعملیاتی و عوامل روان‌شناختی درون-فردی کمتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه قرار گرفته است. لذا این مطالعه بر خلاف مطالعات پیشینِ انجام گرفته در صنعت نفت، در نظر دارد به این پرسش اساسی پاسخ دهد که آیا سطوح مختلف فرسودگیِ شغلی در افراد تحت مطالعه (کارکنان غیرعملیاتی) با اختلال در کارکرد مؤلفه‌های هشیاری، موقعیت‌یابی و کنترل و هم‌چنین سرعت و دقت در توجه ارتباط مستقیم دارد یا خیر.

همان‌طور که در مرور مطالعات پیشین نیز مطرح شد، فرسودگی شغلی اختلالی چندبُعدی است که با اختلالات دیگری نظیر فشارِ شغلی، اضطراب، افسردگی و اختلال در سلامت اجتماعی همراه است. لذا فرضیات فرعیِ زیر نیز در خلال مرور مطالعات پیشین شکل گرفت:

۱- سطح فرسودگی شغلی رابطه معنادار با فشار شغلی و عوامل بُروز فشار شغلی دارد.
۲- سطح فرسودگی شغلی رابطه معنادار با افسردگی و عوامل بُروز افسردگی دارد.
۳- سطح فرسودگی شغلی ارتباط معنادار با مؤلفه‌های سلامت اجتماعی دارد.
۴- سطح فرسودگی شغلی رابطه معنادار با اضطراب و مؤلفه‌های اضطراب دارد.
۵- جنسیت، سابقه کار و وضعیت تاهل رابطه معنادار با فرسودگی شغلی دارد.

روش‌شناسی

مطالعه انجام شده از منظر هدف، کاربردی و از منظر روش، از نوع هم‌بستگی است. با

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

توجه به در دسترس نبودن کل جامعه، نمونه‌گیری از بین کارکنان علاقه مند در سه سازمانِ داوطلب «مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی نفت»، «مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی» و «شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت» مستقر در تهران که جمعاً شامل ۸۱ نفر (۱۸ نفر از مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، ۱۶ نفر از مدیریت پژوهش و فناوری شرکت ملی نفت و ۴۷ نفر از شرکت بهینه‌سازی مصرف سوخت) بودند، انتخاب شدند. از میان ۸۱ نفر علاقه مند به حضور در مطالعه، ۷۶ نفر در تارنمایی[1] که برای انجام مطالعه طراحی شده بود، ثبت نام کردند که از این بین، ۶۸ نفر (۳۴ نفر زن و ۳۴ نفر مرد با میانگین سنی ۳۷ سال و میانگین سابقه کار ۱۴ سال) تمام پرسش‌نامه‌های موردنیاز در ارزیابی را تکمیل کردند. لذا، نمونه مورد بررسیِ این پژوهش از سه سازمان تشکیل و پژوهش به صورت توصیفی مقطعی انجام شد.

برای سنجش عوامل روان‌شناختی و شناختی، ابزار زیر مورد استفاده قرار گرفت که با توجه به استاندارد بودن آن‌ها و این که چه در داخل و چه در خارج مورد تأیید متخصصان امر است، از بررسی دوباره روایی آن‌ها صرف نظر شد.

در جدول ۱ ابزار پرسش‌نامه مورد استفاده در پژوهش، تعداد سوالات، خرده مقیاس‌ها و منبع، هم‌چنین ضریب آلفا کرونباخِ هر خرده مقیاس و کل هر پرسش‌نامه ارائه شده است. همان‌گونه که ملاحظه می‌شود به جز در سه خرده مقیاسِ تغییر، یکپارچگیِ اجتماعی و انطباقِ اجتماعی، در سایر خرده مقیاس‌ها و نمرات کلِ موضوع مورد سنجش، ابزارهای مورد استفاده از اعتبار قابل قبولی برخوردار هستند.

تمام پرسش‌نامه‌ها به صورت آنلاین در بستر «پرس لاین[2]» تهیه و در تارنمای پژوهش آدرس‌دهی شد. هر یک از متقاضیانِ شرکت در پژوهش بعد از مطالعه و پذیرشِ شرایط پژوهش که در تارنمای پژوهش به عنوان شرط ورود به مطالعه قرارداده شده بود، ثبت نام کردند و بعد از تکمیل اطلاعات جمعیت شناسی، به صفحه پاسخگویی به شش پرسش‌نامه روان‌شناختی هدایت می‌شدند. در تارنمای پژوهش به هر شرکت‌کننده کد منحصربه فردی

[1] pmbsr.ir
[2] Porsline.com

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

اختصاص داده شد تا در آزمون شبکه توجه[1] و تحلیل محرمانه نتایج، به جای اسم افراد مورد استفاده قرار گیرد. آزمون شبکه توجه: در پژوهش حاضر کارکرد شناختی «توجه» مورد ارزیابی قرار می‌گیرد و برای این کار از آزمون شبکه توجه که میزان کارکرد سه شبکه عصبی وابسته به فرایند پیچیده توجه را ارزیابی می‌کند، مورد استفاده قرار گرفته است. این آزمون از سال ۲۰۰۲ مورد توجه مطالعات عصب شناختی قرار گرفت (Fan & Posner, 2004). این آزمون برای سنجشِ سه کارکرد شبکه عصبی توجه در کودکان و بزرگسالان که شامل هشیاری[2]، موقعیت‌یابی[3] و کنترل اجرایی است، طراحی شده است. هشیاری به عنوان دستیابی و حفظ حالت هشیار بودن تعریف می‌شود. موقعیت‌یابی، انتخاب اطلاعات از ورودی حسی است و توجهِ اجرایی به عنوان حلال اختلاف میان پاسخ‌های فراخوانی شده در حافظه تعریف می‌گردد.

جدول ۱- مشخصات ابزار سنجش مورد استفاده در مطالعه (تنظیم از پژوهشگران)

پرسش‌نامه	تعداد سوالات	خرده مقیاس	آلفا کرونباخ	منبع
فرسودگی شغلی مسلش	۲۲	خستگی	۰/۹۲۶	(Winwood & Winefield, 2004) (Stenfors, Magnusson Hanson, Oxenstierna, Theorel & Nilsson, 2013)
		مسخ	۰/۷۴۰	
		فقدان کفایت	۰/۷۱۲	
		فرسودگی کل	۰/۹۱۴	
اضطراب اسپیلبرگر	۴۰	رگه اضطراب	۰/۹۵۶	(Speilberger & Vagg, 1984)
		حالت اضطراب	۰/۹۵۵	
		اضطراب کل	۰/۹۷۷	

[1] Attention network test
[2] Alerting
[3] Orienting

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

پرسش‌نامه	تعداد سوالات	خرده مقیاس	آلفا کرونباخ	منبع
افسردگی، اضطراب و استرس دَس[1]	۲۱	افسردگی	۰/۸۸۲	(Norton, 2007)
		اضطراب	۰/۷۹۲	
		استرس	۰/۸۶۳	
		افسردگی کل	۰/۹۳۲	
استرش شغلی[2]	۳۵	نیاز	۰/۷۸۰	(Cousins et al., 2004)
		کنترل	۰/۷۷۳	
		حمایت	۰/۸۶۸	
		حمایت	۰/۷۹۳	
		روابط	۰/۷۶۸	
		نقش	۰/۸۴۹	
		تغییر	۰/۶۷۱*	
		استرس کل	۰/۹۱۷	
بهزیستی اجتماعی[3]	۳۳	یکپارچگی	۰/۶۷۹*	(Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002)
		انسجام	۰/۸۱۱	
		پذیرش	۰/۷۴۲	
		مشارکت	۰/۸۶۰	
		انطباق	۰/۶۰۴*	
		سلامت	۰/۹۱۸	

نکته: * در دامنه مشکوک قراردارند.

[1] Dass-21
[2] Health, Safety and Environment
[3] Keyes Social Health Inventory

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

با توجه به اعتبار و روایی نسخه ۱۰ دقیقه‌ای (Weaver, Bedard,& McAuliffe, 2013)، برای کاهش زمان انجام آزمون برای افراد پُرمشغله متقاضی در پژوهش حاضر، از نسخه آزمون شبکه توجه ده دقیقه‌ای استفاده شده است. افراد با فاصله حدود ۵۰ سانتی متری از مانیتور ۱۵ اینچی قرار گرفتند و در مدت دو دقیقه نحوه انجام تست آموزش داده شد. آزمودنی به مدت دو دقیقه به صورت امتحانی و در دو بخش پنج دقیقه‌ای با استراحت کوتاه بین هر بخشِ آزمون، انجام و نتایج تلاش آن‌ها در پاسخگویی به محرّکِ نمایشی ذخیره شد.

آزمون شبکه توجه با زبان پایتون ویرایش ۲,۷ و تحت نرم‌افزار دسترسی آزاد اوپن سسمی[1] ویرایش ۳,۲,۷ طراحی گردید و شرکت کنندگان با رایانه همراه[2]، تحت آزمون شبکه توجه قرار گرفتند. آزمون از دو دقیقه یادگیری و دو بخش مجزای ۹۰ تکراری از نمایش فلش‌ها تشکیل شده است. نتایج تنها در بخش دو دسته ۹۰ تکراری برای هر آزمودنی ثبت شد. مرکز مانیتور با یک + مشخص شده است. نمایش گواه (*) در بالا یا پایین علامت وسط مانیتور محل نمایش دسته فلش‌ها را نشان می‌دهد (گواه مکانی[3]). گاهی برای نمایش فلش‌ها گواهی وجود ندارد[4] و گاهی دو گواه هم زمان (گواه دوتای[5]) در بالا و پایین مرکز مانیتور یا یک تک گواه روی مرکز مانیتور (گواه مرکز[6]) قبل از نمایش فلش‌ها رویت می‌شود که اطلاعی از محل نمایش دسته فلش‌ها در خود ندارند. گواه، حدود ۴۰۰ میلی ثانیه قبل از نمایش فلش‌ها رویت می‌شود. در این آزمون از افراد خواسته شد درحالی که به مرکز مانیتور توجه دارند، به محض نمایش دسته فلش‌ها با انگشت اشاره راست (راست کلیک) یا انگشت اشاره چپ (چپ کلیک) روی ماوسِ لپ تاپ، جهت فلش میانی در بین پنج فلش نمایش داده شده بر صفحه مانیتور را نشان دهند.

برای محاسبه هشیاری، از تفاضل میانگین زمان پاسخگویی به محرّک‌های با دو گواه از

[1] Opensesame: osdoc.cogsci.nl
[2] Dell Latitude 3440
[3] Special que
[4] No Cue
[5] Double Cue
[6] Central Cue

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

میانگین پاسخگویی به محرّک‌های بدون گواه استفاده می‌شود. هم چنین، برای محاسبه موقعیت‌یابی از تفاضل میانگین زمان پاسخگویی به محرک‌های با گواه بالا یا پایین (مکانی) از میانگین زمان پاسخگویی به محرک‌های باگواه مرکز، و برای محاسبه توجه اجرایی (کنترل اجرایی)، بین تمام محرّک‌های گواه دار، از تفاضل میانگین زمان پاسخگویی به محرّک‌های متجانس از میانگین زمان پاسخگویی به محرّک‌های غیر متجانس استفاده می‌شود. طبق مطالعات فن و همکارانش (۲۰۰۵)، بازه زمانی برای هشیاری ۳۴±۶۰ میلی ثانیه، برای موقعیت‌یابی۳۴±۳۱ میلی ثانیه و برای کنترل اجرایی ۵۷±۱۰۲ و میانگین سرعت پاسخگویی ۱۱۸± ۷۶۸میلی ثانیه برآورد شده است.

کارایی شبکه هشیاری با تغییرات در زمان پاسخگویی ناشی از یک سیگنال گواه سنجیده می‌شود. کارایی موقعیت‌یابی با تغییرات در زمان واکنش فرد به نشان دادن جهت شکل هدف در گروه اَشکال مشابه سنجیده می‌شود. کارایی کنترل اجرایی توجه نیز با نیاز شرکت کننده به پاسخگویی با فشار دادن دو کلید (چپ کلیک ماوس برای نمایش جهت چپ یا راست کلیک ماوس برای نمایش جهت راست) برای نشان دادن جهت فلش/شکل مرکزی احاطه شده با فلش ها/شکل‌های غیرمتجانس، همسان یا خنثی مورد سنجش قرار می‌گیرد.

آزمون شبکه توجه برای اولین بار توسط فن و همکارانش (Fan, McCandliss, Sommer, Raz, & Posner, 2002) با ترکیب آزمون زمان واکنش[1] و آزمون فلنکر[2] در سال ۲۰۰۲ ایجاد شد. نسخه‌ای از این آزمون که به‌طور گسترده مورد استفاده قرار می‌گیرد، حدود ۲۰ دقیقه به طول می‌انجامد. برای کاهش این زمان در انجام پژوهش‌های بالینی و رفتاری در سال ۲۰۱۳ نسخه ۱۰ دقیقه‌ای آن توسط ویور و همکارانش با حذف نمایش‌های خنثی معرفی شد و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت (Weaver et al, 2013).

تکمیل پرسش‌نامه‌های رفتاری در طول دو هفته و انجام آزمون شبکه توجه در طول

[1] Cued Reaction Time Task
[2] Flanker task

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

پنج روز در طول ساعات کاری صورت گرفت. افرادی که پرسش‌نامه‌ای از شش آزمون رفتاری را تکمیل نکرده بودند، از طریق پیامک به تکمیل پرسش‌نامه تشویق می‌شدند.

یافته‌ها

نتایج پرسش‌نامه‌های رفتاری به صورت فایل اکسل از سامانه پِرِس لاین دریافت شد. خروجی آزمون شبکه‌ی توجه نیز برای هر فرد به صورت فایل اکسل از نرم‌افزار اوپن سِسِمی دریافت و میانگین زمان واکنش افراد به محرّک‌های هدف با گواه، بدون گواه، با گواه مرکز، با گواه مکانی و گواه دوتایی برای هر دو دسته پیکان‌های هدف متجانس و غیرمتجانس و هم‌چنین میانگین خطا و انحراف معیار برای هر فرد استخراج گردید. محاسبات مرتبط با مؤلفه‌های شبکه هشیاری، موقعیت‌یابی و کنترال اجرایی انجام شد و در نهایت فرضیات آزمون با نرم‌افزار اس پی اس اس ویرایش ۲۵ تحلیل شد که نتایج آن به شرح زیر است:

افراد مورد مطالعه شامل ۳۴ مرد و ۳۴ زن (میانگین سنی ۳۷ با انحراف معیار ۷/۲۶) بودند که از این تعداد ۵۰ نفر متاهل و ۱۸ نفر مجرد، ۳۳ نفر فوق لیسانس و بالاتر، ۲۶ نفر لیسانس، ۶ نفر دیپلم، ۲ نفر زیردیپلم و با میانگین سابقه کار ۱۳/۷۲ (انحراف معیار ۷/۵۷) بودند. نتایج آزمون‌های روان‌شناختی افراد شرکت‌کننده در پژوهش به صورت خروجی اکسل از تارنمای پِرس لاین دریافت شد و نتایج هر فرد در آزمون شبکه توجه، به‌طور مجزا تحلیل گردید. میانگین هشیاری، موقعیت‌یابی و کنترل توجه در افراد به ترتیب از راست به چپ (۶/۰۲۳، ۱۸/۱۴۴، ۹۳/۸۳۷) محاسبه شد. میانگین نمره فرسودگی ۳۵/۵ (انحراف استادارد ۲۰/۰۷) به دست آمد. با در نظر گرفتن یک انحراف معیار استاندارد در اطراف میانگین، افراد به سه دسته‌ی کم فرسوده (۱۲ نفر، نمره کمتر از ۱۶)، متوسط فرسوده (۴۳ نفر نمره بین ۱۶ و ۵۶) و زیاد فرسوده (۱۳ نفر بالای ۵۶) تقسیم شدند. میانگین و انحراف معیار سه گروه کم فرسوده، متوسط فرسوده و زیاد فرسوده‌ی شغلی در جدول (۲) ارائه شده است.

در زمان آزمون شبکه توجه، از میان ۱۲ نفر افراد کم فرسوده شغلی ۸ نفر، از میان ۴۳

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار فرسودگی بین سه گروه کم فرسوده، متوسط فرسوده و زیاد فرسوده (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیر	گروه	تعداد	انحراف معیار	میانگین
نمره فرسودگی کل	کم فرسوده (نمره کمتر از ۱۶)	۱۲	۲/۵۰	۱۲/۵۰
	متوسط فرسوده (نمره بین ۱۶ تا ۵۶)	۴۳	۹/۸۱	۳۱/۹۵
	زیاد فرسوده (نمره بالاتر از ۵۶)	۱۳	۱۰/۲۹	۶۹/۱۵

نفر افراد متوسط فرسوده شغلی ۴۰ نفر و از میان ۱۳ نفر افراد زیاد فرسوده ۱۰ نفر برای انجام تست در محل حاضر شدند. نتایج بررسی داده‌ها با آزمون کلوموگروف- اسمیرنف، حاکی از نرمال بودن ($p > ۰/۰۵$) تمام مؤلفه‌های توجه، هم‌چنین مؤلفه‌های «ارتباط»، «تقاضا»، «حمایت مسئولین» و «نمره کل» در آزمون فشار شغلی، زیر مقیاس‌ها و نمره کل آزمون اضطراب و خرده مقیاس‌های «شکوفایی اجتماعی» و «انسجام اجتماعی» و «نمره کل آزمون بهزیستی اجتماعی» بود. لذا برای مقایسه‌ی سه گروه کم فرسوده، متوسط فرسوده و زیاد فرسوده و سنجش درستی فرضیه اساسی و فرضیات فرعی پژوهش، در داده‌های نرمال از آنالیز واریانس یکطرفه با آزمون شفه[1] و برای تشخیص تفاوت بین گروهی و به منظور مقایسه داده‌های غیرنرمال از آزمون ناپارامتریک کروسکال-والیس استفاده شده است.

نتایج آزمون فرض اصلی پژوهش یعنی وجود ارتباط معنادار بین میزان فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های دارای توزیع نرمالِ توجه با آنالیز واریانس یکطرفه، در جدول (۳) نمایش داده شده است. در این جدول، میانگین و انحراف معیار نمرات عملکرد افراد در سه دسته فرسودگی در مؤلفه‌های نرمال مربوط به توجه، نمایش داده شده که بیانگر وجود تفاوت معنادار ($p < ۰/۰۵$) بین دو مؤلفه «سرعت پاسخگویی» و «کنترل اجرایی» میان گروه‌هاست. برای درک این که این تفاوت میان کدام گروه‌ها برقرار است، از آزمون شفه

[1] Scheffe

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

استفاده شد. در جدول (۴) نشان داده شده که در کنترل اجرایی، این تفاوت ($p < ۰/۰۵$) بین افراد کم فرسوده و زیاد فرسوده و در سرعت پاسخگویی، بین افراد کم فرسوده و متوسط فرسوده است. برای آزمون فرض اساسیِ مطالعه در مؤلفه‌های دارای توزیع ناپارامتریک توجه (دقت)، از آزمون کروسکال-والیس استفاده شد که مقایسه سه گروه، حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار ($p =۰/۸۰۵$) بین گروه‌های دارای سه سطح فرسودگیِ شغلی کم، متوسط و زیاد در مؤلفه دقت است. لذا فرض اساسیِ پژوهش در مؤلفه‌های کنترل اجرایی و سرعت پاسخگویی پذیرفته و در سایر مؤلفه‌های توجه رد شد.

جدول ۳- نتایج آنالیز واریانس یکطرفه‌ی مقایسه عوامل دارای توزیع نرمال عملکرد شناختیِ توجه در سه گروه (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرهای توجه	گروه	df	جمع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
هشیاری	بین گروه‌ها	۲	۳۱۷۰/۶۷۴	۱۵۸۵/۳۳۷	۱/۸۱۸	۰/۱۷۲
	درون	۵۵	۴۷۹۵۶/۱۸۲	۸۷۱/۹۳۱		
	کل	۵۷	۵۱۱۲۶/۸۵۶	۹۰/۸۴۶۶۷		
موقعیت‌یابی	بین گروه‌ها	۲	۲۶/۸۷۹	۱۳/۴۳۹	۰/۰۰۹	۰/۹۹۱
	درون	۵۵	۷۹۷۸۲/۷۰۵	۱۴۵۰/۵۹۵		
	کل	۵۷	۷۹۸۰۹/۵۸۳			
کنترل اجرایی	بین گروه‌ها	۲	۱۴۹۱۸/۴۱۳	۷۴۵۹/۲۰۶	۴/۶۵۰	۰/۰۱۴*
	درون	۵۵	۸۸۲۳۳/۴۱۵	۱۶۰۴/۲۴۴		
	کل	۵۷	۱۰۳۱۵۱/۸۲۸			
سرعت پاسخگویی	بین گروه‌ها	۲	۸۵۸۳۸/۵۶۹	۴۲۹۱۹/۲۸۴	۴/۸۲۰	۰/۰۱۲*
	درون	۵۵	۴۸۹۷۲۸/۳۵۴	۸۹۰۴/۱۵۲		
	کل	۵۷	۵۷۵۵۶۶/۹۲۲			

نکته: * نشان دهنده $p < ۰/۰۵$ است

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۴- نتایج آزمون شفه برای یافتن تفاوت بین گروه‌ها در مؤلفه‌های توجه (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						کران پایین	کران بالا
هشیاری	کم فرسوده	متوسط	-۱۶/۴۵	۱۱/۴۳۶	۰/۳۶۲	-۴۵/۲۲	۱۲/۳۱
		زیاد	-۲۶/۵۵	۱۴/۰۰۶	۰/۱۷۵	-۶۱/۷۹	۸/۶۸
	متوسط فرسوده	کم	۱۶/۴۵	۱۱/۴۳۶	۰/۳۶۲	-۱۲/۳۱	۴۵/۲۲
		زیاد	-۱۰/۱۰	۱۰/۴۳۹	۰/۶۲۹	-۳۶/۳۷	۱۶/۱۶
	زیاد فرسوده	کم	۲۶/۵۵	۱۴/۰۰۶	۰/۱۷۵	-۸/۶۸	۶۱/۷۹
		متوسط	۱۰/۱۰	۱۰/۴۳۹	۰/۶۲۹	-۱۶/۱۶	۳۶/۳۷
موقعیت‌یابی	کم فرسوده	متوسط	۱/۹۲	۱۴/۷۵۰	۰/۹۹۲	-۳۵/۱۸	۳۹/۰۳
		زیاد	۲/۱۱	۱۸/۰۶۶	۰/۹۹۳	-۴۳/۳۳	۴۷/۵۶
	متوسط فرسوده	کم	-۱/۹۲	۱۴/۷۵۰	۰/۹۹۲	-۳۹/۰۳	۳۵/۱۸
		زیاد	۰/۱۹۰	۱۳/۴۶۵	۱	-۳۳/۶۸	۳۴/۰۶
	زیاد فرسوده	کم	-۲/۱۱	۱۸/۰۶۶	۰/۹۹۳	-۴۷/۵۶	۴۳/۳۳
		متوسط	-۰/۱۹	۱۳/۴۶۵	۱	-۳۴/۰۶	۳۳/۶۸
کنترل اجرایی	کم فرسوده	متوسط	۳۲/۹۹	۱۵/۵۱۲	۰/۱۱۴	-۶/۰۳	۷۲/۰۲
		زیاد	۵۷/۹۲*	۱۸/۹۹۸	۰/۰۱۴	۱۰/۱۲	۱۰۵/۷۲
	متوسط فرسوده	کم	-۳۲/۹۹	۱۵/۵۱۲	۰/۱۱۴	-۷۲/۰۲	۶/۰۳
		زیاد	۲۴/۹۲	۱۴/۱۶۰	۰/۲۲۲	-۱۰/۷۰	۶۰/۵۵
	زیاد فرسوده	کم	-۵۷/۹۲*	۱۸/۹۹۸	۰/۰۱۴	-۱۰۵/۷۲	-۱۰/۱۲
		متوسط	-۲۴/۹۲	۱۴/۱۶۰	۰/۲۲۲	-۶۰/۵۵	۱۰/۷۰
سرعت	کم	متوسط	-۱۱۱/۴۴*	۳۶/۵۴۶	۰/۰۱۴	۱۹/۴۹	۲۰۳/۳۹

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

متغیرها	گروه (I)	گروه (J)	تفاوت میانگین (I-J)	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله اطمینان ۹۵٪	
						کران پایین	کران بالا
پاسخگویی	فرسوده	زیاد	۷۳/۶۹	۴۴/۷۵۹	۰/۲۶۶	-۳۸/۹۲	۱۸۶/۳۰
	متوسط فرسوده	کم	۱۱۱/۴۴*	۳۶/۵۴۶	۰/۰۱۴	-۲۰۳/۳۹	-۱۹/۴۹
		زیاد	-۳۷/۷۵	۳۳/۳۶۱	۰/۵۳۱	-۱۲۱/۶۸	۴۶/۱۸
	زیاد فرسوده	کم	-۷۳/۶۹	۴۴/۷۵۹	۰/۲۶۶	-۱۸۶/۳۰	۳۸/۹۲
		متوسط	۳۷/۷۵	۳۳/۳۶۱	۰/۵۳۱	-۴۶/۱۸	۱۲۱/۶۸

نکته: * به معنی معنادار بودن تفاوت میانگین در سطح معناداری ۰/۰۵ است

در بررسی فرض فرعی ۱، یعنی وجود ارتباط معنادار بین سطح فرسودگی شغلی و عوامل فشار شغلی، نتایج بررسی خرده مقیاس‌ها و نمره کل فشار شغلیِ دارای توزیع نرمال بین سه گروه فرسوده با آنوا، حاکی از وجود تفاوت معنادار ($p < ۰/۰۵$) بین گروه‌ها در خرده مقیاس‌های «ارتباط»، «حمایت مسئولین»، «تقاضا» و «نمره کل استرس شغلی» است. آزمون شفه نشان داد این تفاوت در نمره کل بین هر سه گروه، در مؤلفه «ارتباط» و «تقاضا» بین افراد زیادفرسوده با افراد کم فرسوده و متوسط فرسوده و در مؤلفه «حمایت مسئولین» بین افراد کم فرسوده با متوسط فرسوده و زیاد فرسوده است. آزمون کروسکال-والیس روی مقایسه گروه‌ها در خرده مقیاس‌های «حمایت همکاران»، «کنترل»، «نقش» و «تغییر» نشان داد که ارتباط معنادار ($p < ۰/۰۵$) بین سه گروه در این خرده مقیاس‌ها وجود دارد.

در جدول (۶) مقایسه زوجی سه گروه تحت آزمون کروسکال-والیس برای خرده مقیاس نقش نشان می‌دهد که این تفاوت بین گروه زیادفرسوده با کم فرسوده و متوسط فرسوده است. لذا فرض فرعی اول یعنی وجود ارتباط معنادار بین سطح فرسودگی و میزان فشار شغلی پذیرفته می‌شود.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۵- نتایج آنالیز واریانس یک طرفه مقایسه مقیاس‌های دارای توزیع نرمال فشار شغلی در سه گروه (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	گروه	df	جمع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
ارتباط	بین گروه‌ها	۲	۱۶/۷۰۲	۸/۳۵۱	۱۶/۷۰۲	۰/۰۰۰*
	درون	۶۵	۳۲/۵۰۰	۰/۵۰۰		
	کل	۶۷	۴۹/۲۰۱			
حمایت مسئولین	بین گروه‌ها	۲	۹/۰۹۴	۴/۵۴۷	۶/۸۱۲	۰/۰۰۲*
	درون	۶۵	۴۳/۳۸۸	۰/۶۶۸		
	کل	۶۷	۵۲/۴۸۲			
تقاضا	بین گروه‌ها	۲	۲/۱۹۵	۱/۰۹۸	۴/۱۲۰	۰/۰۲۱*
	درون	۶۵	۱۷/۳۱۸	۰/۲۶۶		
	کل	۶۷	۱۹/۵۱۴			
نمره کل فشار شغلی	بین گروه‌ها	۲	۸/۰۲۲	۴/۰۱۱	۲۰/۳۰۱	۰/۰۰۰*
	درون	۶۵	۱۲/۸۴۲	۰/۱۹۸		
	کل	۶۷	۲۰/۸۶۴			

نکته: * نشان دهنده ۰/۰۵ > p است.

جدول ۶- مقایسه زوجی گروه‌ها در آزمون کروسکال-والیس برای خرده مقیاس نقش (منبع: یافته‌های پژوهش)

گروه۱- گروه۲	آماره آزمون	خطای انحراف معیار	انحراف معیار	سطح معناداری	مقدار دقیق معناداری
زیاد فرسوده- متوسط	۲۰/۳۴۳	۱۲	۳/۲۷۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳*
زیاد فرسوده- کم	۳۰/۱۹۲	۴۳	۳/۸۳۸	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰*
متوسط فرسوده- کم	۹/۸۴۹	۱۳	۱/۵۳۵	۰/۱۲۵	۰/۳۷۴

نکته: * نشان دهنده ۰/۰۵ > p است.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۷- نتایج آنالیز واریانس یکطرفه مقایسه مقیاس‌های دارای توزیع نرمال آزمون افسردگی در بین سه گروه (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	گروه	df	جمع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
حالت اضطراب	بین گروه‌ها	۲	۴۲۸۹/۴۵۲	۲۱۴۴/۷۲۶	۱۱/۴۱۶	۰/۰۰۰*
	درون گروهی	۶۵	۱۲۲۱۱/۶۰۷	۱۸۷/۸۷۱		
	کل	۶۷	۱۶۵۰۱/۰۵۹			
رگه اضطراب	بین گروه‌ها	۲	۴۲۴۴/۴۹۵	۲۱۲۲/۲۴۸	۱۰/۶۲۳	۰/۰۰۰*
	درون گروهی	۶۵	۱۲۹۸۶/۱۳۷	۱۹۹/۷۸۷		
	کل	۶۷	۱۷۲۳۰/۶۳۲			
اضطراب کل	بین گروه‌ها	۲	۱۷۰۶۷/۴۵۶	۸۵۳۳/۷۲۸	۱۱/۴۰۷	۰/۰۰۰*
	درون گروهی	۶۵	۴۸۶۲۷/۰۵۹	۷۴۸/۱۰۹		
	کل	۶۷	۶۵۶۹۴/۵۱۵			

نکته: * نشان دهنده ۰/۰۵ > p است.

در بررسی فرض فرعی ۲، یعنی وجود ارتباط معنادار بین سطح فرسودگی شغلی و عوامل اضطراب، آزمون آنالیز واریانس روی خرده مقیاس‌های اضطراب و نمره کل اضطراب نشان دهنده ارتباط معنادار (۰/۰۵ > p) بین سه گروه در تمام مؤلفه‌ها و نمره کل اضطراب در آزمون اسپیلبرگر بوده که مبنی بر پذیرش فرض فرعی دوم مطالعه است. هم‌چنین آزمون شفه نشان داد این تفاوتِ بین گروهی در زیرمقیاس «حالت اضطراب» و «کل اضطراب» و در «رگه اضطراب» بین گروه زیاد فرسوده با متوسط فرسوده و کم فرسوده است. نتایج آنالیز واریانس یکطرفه بر عوامل اضطراب در جدول (۷) ارائه شده است.

برای بررسی فرض فرعی ۳، مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سطح فرسودگی شغلی و عوامل سلامت اجتماعی، آزمون آنالیز واریانس روی خرده مقیاس‌های دارای توزیع نرمال «انسجام اجتماعی»، «شکوفایی اجتماعی» و «سلامت اجتماعی کل» انجام شد که نتایج آن در جدول (۸) ارائه شده است. نتایج مبتنی بر پذیرش فرض سوم در تمام مؤلفه‌های سلامت اجتماعی یعنی وجود ارتباط معنادار (۰/۰۵ > p) بین سه گروه در تمام مؤلفه‌ها و نمره کل سلامت اجتماعی در آزمون بهزیستی اجتماعی است و آزمون شفه نشان داد که

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۸- نتایج آنالیز واریانس یکطرفه‌ی مقایسه مقیاس‌های دارای توزیع نرمال آزمون بهزیستی اجتماعی در بین سه گروه (منبع: یافته‌های پژوهش)

متغیرها	گروه	df	جمع مربعات	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
انسجام اجتماعی	بین گروه‌ها	۲	۴۵۳/۲۷۸	۲۲۶/۶۳۹	۱۰/۵۱۸	۰/۰۰۰*
	درون	۶۵	۱۴۰۰/۶۰۴	۲۱/۵۴۸		
	کل	۶۷	۱۸۵۳/۸۸۲			
شکوفایی اجتماعی	بین گروه‌ها	۲	۱۹۷/۹۰۴	۹۸/۹۵۲	۵/۸۰۲	۰/۰۰۵*
	درون	۶۵	۱۱۰۸/۶۲۶	۱۷/۰۵۶		
	کل	۶۷	۱۳۰۶/۵۲۹			
سلامت اجتماعی کل	بین گروه‌ها	۲	۶۶۲۳/۶۵۶	۳۳۱۱/۸۲۸	۱۲/۶۰۳	۰/۰۰۰*
	درون	۶۵	۱۷۰۸۱/۲۲۷	۲۶۲/۷۸۸		
	کل	۶۷	۲۳۷۰۴/۸۸۲			

نکته: * نشان دهنده ۰/۰۵ > p است.

این تفاوت بین تک تک گروه‌ها در زیرمقیاس «انسجام اجتماعی» و «سلامت اجتماعی کل» و در «شکوفایی اجتماعی» بین گروه زیادفرسوده و کم فرسوده است. آزمون کروسکال-والیس روی مقایسه گروه‌ها در سایر خرده مقیاس‌های «پذیرش اجتماعی»، «مشارکت اجتماعی»، و «انطباق اجتماعی» نشان داد که ارتباط معنادار (۰/۰۵ > p) بین سه گروه در این خرده مقیاس‌ها وجود دارد. لذا فرض سوم نیز پذیرفته شد.

برای بررسی فرض فرعی ۴، مبنی بر وجود ارتباط معنادار بین سطح فرسودگی شغلی و عوامل افسردگی، با توجه به نرمال نبودن داده‌های آزمون مربوطه، از آزمون کروسکال-والیس برای مقایسه سه گروه در خرده مقیاسهای آزمون و نمره کل استفاده شد که نتایج مبنی بر پذیرش فرض فرعی چهارم است به عبارتی نشان دهنده ارتباط معنادار (۰/۰۵ > p) بین سه گروه در سه خرده مقیاس اضطراب، استرس و افسردگی و هم‌چنین نمره کل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

جدول ۹- مقایسه زوجی گروه‌ها در آزمون کروسکال-والیس برای نمره کل افسردگی (منبع: یافته‌های پژوهش)

گروه۱- گروه۲	آماره آزمون	خطای انحراف معیار	انحراف معیار	سطح معناداری	مقدار دقیق معناداری
زیاد فرسوده- متوسط	-۱۲/۱۷۲	۶/۴۵۱	-۱/۸۸۷	۰/۰۵۹	۰/۱۷۸
زیاد فرسوده- کم	-۳۲/۵۳۲	۷/۹۱۰	-۴/۱۱۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰*
متوسط فرسوده- کم	-۲۰/۳۶۰	۶/۲۵۴	-۳/۲۵۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳*

نکته: * نشان دهنده ۰/۰۵ > p است.

افسردگی است. جدول (۹) نشان می‌دهد که در مقایسه زوجی گروه‌ها این تفاوت معنادار بین کم فرسوده با زیاد فرسوده و متوسط فرسوده است.

در بررسی فرض پنجم، تحلیل هم‌بستگی اسپیرمن نشان داد که ارتباط معناداری بین سابقه کار، جنسیت و تاهل با فرسودگی شغلی وجود ندارد و لذا فرض فرعی پنجم رد می‌شود. هم‌چنین تحلیل هم‌بستگی پیرسون نشان داد که هم‌بستگی معکوس قوی و معنادار بین افسردگی و اضطراب با سلامت اجتماعی در سطح معناداری ۰/۰۱ مشاهده شد که نشانگر این است که با افزایش سلامت اجتماعی میزان افسردگی و اضطراب کاهش می‌یابد و برعکس. هم‌چنین آزمون هم‌بستگی پیرسون نشان داد که جنسیت، ارتباط معنادار مستقیم (p < ۰/۰۵) با هشیاری دارد. (میانگین هشیاری در زنان ۳۴/۶۹ و در مردان ۲۵/۲۸ محاسبه شده است که با توجه به از جنسِ زمان بودنِ مؤلفه هشیاری، نشان می‌دهد که مؤلفه هشیاریِ کارکرد توجه در مردان بهتر بوده است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج مطالعه نشان داد که در کارکنان غیر عملیاتیِ مورد مطالعه، فرسودگی شغلی در سطوح مختلف وجود دارد که ارتباط مستقیم با میزان استرس شغلی، افسردگی، اضطراب و ارتباط معکوس با میزان سلامت اجتماعی افراد داشت. علاوه براین، نتایج مطالعه نشان داد

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

که برخی مؤلفه‌های کارکرد شناختیِ توجه مانند شبکه عصبی کنترل اجرایی و سرعت پاسخگویی، متأثر از میزان فرسودگی است. هم‌چنین ارتباط معناداری بین سابقه کار، جنسیت و وضعیت تاهل با فرسودگی شغلی مشاهده نشد. نتایج نشان داد که میزان افسردگی، ارتباط معنا داری با دو مؤلفه سرعت و کنترل اجرایی مرتبط با عملکرد شناختی توجه دارد که موید مطالعات لیندن و همکارانش (Linden, 2005) است و با سایر مؤلفه‌های توجه شامل هشیاری، موقعیت‌یابی و دقت، ارتباط معناداری یافت نشد. از طرفی، میانگین هشیاری، موقعیت‌یابی و کنترل اجرایی در افراد تحت مطالعه خصوصاً در دو مؤلفه هشیاری و موقعیت‌یابی از نُرم تعریف شده توسط فن و همکارانش (۲۰۰۵) به طرز محسوسی پایین‌تر بود که می‌تواند موید مطالعه بدلی (۱۹۷۲) در تأثیر خبرگی و سابقه کار در توجه و سرعت پاسخگویی فرد به محرّک در افراد تحت مطالعه باشد و یا به دلیل استفاده از نسخه کوتاه‌تر ده دقیقه‌ای مطالعات ویور و همکارانش (۲۰۱۳) باشد. هم‌چنین تحلیل نتایج بیانگر ارتباط معنادار بین سه سطح فرسودگی شغلی با میزان فشار شغلی، اضطراب، افسردگی و نیز بهزیستی اجتماعی در افراد تحت مطالعه بوده و موید تحقیقات سالواجیونی (۲۰۱۷) در این زمینه است که معتقد است فشار شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد قادر به پاسخگویی به مطالبات درخواستی از محیط کار خود نیست. این امر باعث ایجاد اضطراب، ناراحتی، تغییرات رفتاری، اختلالات خواب و احساسات منفی در فرد می‌شود. شرایط کار تأثیر مستقیم، مثبت و یا منفی در سلامت کارکنان دارد. شرایط نامساعد کار ممکن است منجر به فرسودگی شغلی شود؛ نشانه‌ای که ناشی از استرس مزمن در کار است و با خستگی شدید، نگرش منفی و یا عدم تعهد به مشتریان و نارضایتی از عملکرد شغلی مشخص می‌شود. این روند می‌تواند منجر به بُروز پیامدهای نامطلوب برای شاغلان، خانواده‌های آنها، محیط کار و سازمان متبوعشان شود.

بر خلاف یاکوویدس و همکاران (۱۹۹۹) که فرسودگی را مختص پرستاران (به دلیل در ارتباط مداوم بودن با بیماران) می‌دانند، شواهد این پژوهش تأییدی بر وجود فرسودگی در سایر مشاغل، مِن جمله کارکنان واحدهای غیرعملیاتی در صنعت نفت بود. پژوهش حاضر همسو با نتایج پژوهش رشیدی و همکاران (۱۳۹۱) نشان دهنده تأثیر مستقیم عوامل شغل

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

بر بُروز فرسودگی شغلی است. هم چنین، نتایج حاصل از این مطالعه که با پژوهش‌های رشیدی و همکاران (۱۳۸۸)، سیدجوادین و مرادی (۱۳۸۵)، فدایی و همکاران (۱۳۸۹)، مسلش و لیتر (۲۰۱۶) و بوریتز و همکاران (۲۰۰۵) همخوان می‌باشد، نشان داد که رابطه فرسودگی شغلی با مؤلفه‌های فشار شغلی معنادار و بر بهزیستی و سلامت روان افراد تأثیرگذار است. همسو با مطالعات آرمون و همکاران (۲۰۰۸)، توریگنی و همکاران (۲۰۱۰) و کوتسیمانی و همکاران (۲۰۱۹)، در این مطالعه فرسودگی شغلی ارتباط معنادار مستقیم و قوی با افسردگی و اضطراب را نشان داد. اختلال افسردگی یک بیماری شایع روانی است که در مطالعات انجام شده بر فرسودگی شغلی در این افراد مشاهده می‌شود. این اختلال با ناتوانی شغلیِ قابل توجهی همراه است. اما برخلاف پژوهش استنفورس و همکارانش (2013) نشان داده شد که سطوح خستگی عاطفی بالا با اشتباهات بیش‌تر در مؤلفه دقت در کارکرد شناختی توجه همراه نیست که می‌تواند نشان دهنده تأثیر سطح تحصیلات و تخصص و هم‌چنین سابقه کار افراد داوطلب در خروجی آزمونِ توجه باشد. اختلال شناختی، به ویژه در حوزه‌های عصب شناختی از قبیل یادگیری، توجه، حافظه و کنترل اجرایی، یکی از ویژگی‌های اصلی شناخته شده در اختلال افسردگی است که شدت گرفتن این اختلال در افت عملکرد کاری فرد مؤثر است (Stenfors et all, 2013).

در سطح روان‌شناختی، اختلالات خواب و افسردگی به عنوان شناخته شده‌ترین پیامد فرسودگی شغلی در اغلب مطالعات مورد توجه قرار گرفته است (Armon, Shirom, Shapira, & Melamed, 2008)، با این حال همراستا با مطالعات سالواجیونی و همکارانش (۲۰۱۷)، مطالعات آینده پژوهی مناسب برای بررسی عواقب احتمالی این نشانگان موردنیاز است، زیرا این نوع مطالعات می‌تواند به شناسایی ارتباط زمانیِ قرار گرفتن در معرض نشانگان فرسودگی و پیامدهای آن کمک نماید.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این مورد اشاره کرد که با توجه به مشکلات متعدد در نمونه‌گیری، شرکت کنندگان از بین افراد متقاضی در سازمان‌های داوطلبِ نامبرده انتخاب شدند که این امر می‌تواند بر نتایج تأثیرگذار بوده، هم‌چنین در نسبت واقعی میزان بُروز فرسودگی شغلی در بین کارکنان غیرعملیاتیِ صنعت نفت، شبهه ایجاد

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

کند. لذا، پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی، از حجم نمونه‌ی بیش‌تر و با شباهت هرچه بیش‌تر به جامعه‌ی آماری استفاده شود.

در سطح بین‌المللی، بررسی رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و افسردگی در جامعه‌های آماری نیروی کار مانند پرستاران (Iacovides et al, 1999) و (Tourigny et al, 2010)، پزشکان (Hakanen & Schaufeli, 2012) و معلمان (Schonfeld & Bianchi, 2016)، خلبانان (Tourigny, Baba & Lituchy, 2005) و ماماها (Creedy et al, 2017) قابل ملاحظه است، اما مطالعاتی که فارغ از نوع شغل، به ارتباط بین این عوامل در افراد شاغل پرداخته باشد، وجود ندارد که نشانگر لزوم انجام پژوهش‌های بعدی با این هدف است.

با وجود آنکه این مطالعه نشان داد که فرسودگی شغلی با اختلال در کارکرد مؤلفه کنترل اجرایی در شبکه توجه ارتباط دارد، ولی ارتباط فرسودگی با سه مؤلفه دقت، هشیاری و موقعیت‌یابی در عملکرد شناختیِ توجه تأیید نشد. با توجه به این که مطالعات انجام شده توسط سندستورم (۲۰۰۵) بر وجود اختلالِ شناختی خاص در افراد فرسوده‌ی شغلی تأکید دارد، پیشنهاد می‌شود در مطالعات آتی و در جامعه آماریِ وسیع‌تر با سایر ابزار اندازه‌گیری توجه، مطالعه تکرار شود تا اختلالات شناختیِ افراد دچار نشانگان فرسودگیِ شغلی به دقت شناسایی گردد. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود سایر ابعاد شناختیِ اثرگذار در عملکرد، هم چون تصمیم‌گیری، اراده و حافظه نیز در این مطالعات مورد ارزیابی قرار گیرد.

در نهایت، پیشنهاد می‌شود مداخلات روان‌شناختی در بستر فرهنگ ایرانی به منظور کاهش فرسودگی شغلی و بار اقتصادی حاصل از افت عملکرد شغلی و فردی بر جامعه، طراحی و اجرا شود.

منابع

بردبار، غلامرضا، فاطمی عقدا، سیدحمیدرضا و سلمان‌روغنی، فاطمه (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی و ابعاد آن. ارائه شده در دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

رشیدی، محمدمهدی، تیموری‌نسب، آزاده، ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز، موسوی‌هفتادر، محمود و سلیمی، مجید (۱۳۹۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی منابع انسانی و عوامل درون‌سازمانی موثر بر آن (مطالعه موردی: شرکت ملی حفاری ایران). *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۳(۱۱)، صص۸۴-۵۵.

رشیدی، محمدمهدی، تیموری‌نسب، آزاده و احرامی، مرضیه (۱۳۸۸). پیامدهای وجود سندرم فرسودگی شغلی در مراکز تحقیقاتی صنعت نفت و راهکارهای مقابله با آن. *مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱(۶)، صص ۶۵-۴۷.

سیدجوادین، سیدرضا و شهبازمرادی، سعید (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی: پژوهشی در شرکت حفار نفت جنوب. *فصل‌نامه علوم مدیریت ایران*، ۱(۲)، صص ۸۷-۶۳.

شریف‌زاده، فتاح، صالح اردستانی، عباس، حمیدیان، ماریا و نوری، حجت‌الله (۱۳۹۴). شناسایی علل فرسودگی شغلی کارکنان شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران و رابطه آن با بلوغ سازمانی نیروی انسانی. *فصل‌نامه علمی ترویجی فرایند نو*، ۱۰(۴۹)، صص ۱۱۳-۹۹.

فدایی، حسن، جهرمی‌شایان، شاپورامین و احمدی، عبدالله (۱۳۸۹). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز گچساران. ارائه شده در اولین همایش ملی مدیریت، شیراز.

میرگل، احمد، محسنی، سحر، علیصوفی، الهنظر و ابراهیم‌زاده، غلام (۱۳۹۷). تعیین نقش شوخ‌طبعی و سازگاری اجتماعی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کارکنان دانشگاه پیام‌نور. *پیشرفت‌های نوین در روان‌شناسی، علوم‌تربیتی و آموزش و پرورش*، ۸(۱)، صص۷-۱.

Aghilinejad, M., Sadeghi, Z., Abdullah, A., Sarebanha, S., & Bahrami-Ahmadi, A. (2014). Role of occupational stress and burnout in prevalence of musculoskeletal disorders among embassy personnel of foreign countries in Iran. *Iran Red Crescent Med J, 16*(5), e9066. doi:10.5812/ircmj.9066.

Ahola, K., Honkonen, T., Pirkola, S., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., & Lonnqvist, J. (2006). Alcohol dependence in relation to burnout among the

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

Finnish working population. *Addiction, 101*(10), 1438-1443. doi:10.1111/j.1360-0443.2006.01539.x

Ahola, K., Pulkki-Raback, L., Kouvonen, A., Rossi, H., Aromaa, A., & Lonnqvist, J. (2012). Burnout and behavior-related health risk factors: results from the population-based Finnish Health 2000 study. *J Occup Environ Med, 54*, 17(1), 1-22. doi:10.1097/JOM.0b013e31823ea9d9.

Armon, G., Shirom, A., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). On the nature of burnout-insomnia relationships: a prospective study of employed adults. *J Psychosom Res, 65*(1),5-12. doi:10.1016/j.jpsychores.2008.01.012

Baddley, A. D. (1972). Selective Attention and Performance in Dangrous Environments. *British Journal of Psychology, 63*(4), 537-546. Retrieved from https:// onlinelibrary.wiley.com/ doi/ abs/ 10.1111/ j.2044-8295.1972. tb01304.x. doi:10.1111/ j.2044-8295.1972. tb01304.x

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2018). Burnout syndrome and depression. *Understanding depression*. Springer.187-202.

Brand, S., Beck, J., Hatzinger, M., Harbaugh, A., Ruch, W., & Holsboer-Trachsler, E.(2010). Associations between satisfaction with life, burnout-related emotional and physical exhaustion, and sleep complaints. *World J Biol Psychiatry, 11(5), 744-754,* doi:10.3109/15622971003624205

Brown, S. D., Goske, M. J., & Johnson, C. M. (2009). Beyond substance abuse: stress, burnout, and depression as causes of physician impairment and disruptive behavior. *J Am Coll Radiol, 6*(7), 479-485. doi: 10.1016/ j.jacr.2008.11.029

Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2005). Psychosocial work characteristics as predictors for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study. *Journal of occupational and environmental medicine*. 47(10). 1015-1025

Calabro, E. E., Dieckmann, N., Hansen, L., & Lee, C. (2019). Organizational Resilience: Using Workplace Culture and Positive Environmental Constructs to Relieve Burnout in Registered Nurses.

Castaneda, A. E., Suvisaari, J., Marttunen, M,. Perälä, J., Saarni, S. I., Aalto-Setälä, T., & Tuulio-Henriksson, A. (2011). Cognitive functioning in relation to burnout symptoms and social and occupational functioning in a population-based sample of young adults. *Nordic Journal of Psychiatry, 65(1),32-39,* Retrieved from https:// doi.org/ 10.3109/ 08039488. 2010. 485328.

Cooper, C. L. (1985). The stress of work: an overview. *Aviat Space Environ Med, 56*(7), 627-632.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

Cousins, R., MacKay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). Management Standards work-related stress in the UK: practical development. *Work & Stress, 18*(2), 113-136. Retrieved from https://doi.org/10.1080/02678370410001734322.doi:10.1080/02678370410001734322

Creedy, D., Sidebotham, M., Gamble, J., Pallant, J., & Jennifer, F. (2017). Prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in Australian midwives: A cross-sectional survey. *BMC pregnancy and childbirth*, *17*(1), 13.

Dias, F. (2016). Occupational stress and professional exhaustion syndrome(burnout) in workers from the petroleum industry : a systematic review. *Conference Proceedings*.

Fan, J., McCandliss, B. D., Sommer, T., Raz, A., & Posner, M. I. (2002). Testing the efficiency and independence of attentional networks. *Journal of cognitive neuroscience, 14*(3), 340-347.

Fan, J., McCandliss, B. D., Fossella, J., Flombaum J. I., & Posner. M., I., (2005). The activation of attentional networks. *NeuroImage*. 26. 471-479, doi:10.1016/j.neuroimage.2005.02.004

Hakanen, J. J. & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *J Affect Disord, 141*(2-3), 415-424 . doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043

Hellesøy, O., Grønhaug, K., & Kvitastein, O. (2000). Burnout: conceptual issues and empirical findings from a new research setting. *Scandinavian Journal of Management, 16*(3), 233-247. Retrieved from http :// www . sciencedirect .com/ science/ article/ pii/ S0956522199000287. doi: https://doi.org/ 10.1016/S0956-5221(99)00028-7

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Moysidou, C., & Ierodiakonou, C. (1999). Burnout in nursing staff: is there a relationship between depression and burnout? *Int J Psychiatry Med, 29*(4),421-433. doi:10.2190/5yhh-4cvf-99m4-mj28

Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *J Pers Soc Psychol, 82*(6), 1007-1022.

Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology, 10*(284). Retrieved from https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.00284.doi:10.3389/fpsyg.2019.00284

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

Kristensen, T., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout Vol. 19.(3)192-207

Linden, D. V. D., Keijsers, G. P. J., Eling, P., & Schaijk, R. V. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress, 19*(1), 23-36. Retrieved from https :// doi.org/ 10.1080/02678370500065275. doi:10.1080/02678370500065275

Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective. In Professional burnout: Recent developments in theory and research*. 19-32. Philadelphia, PA, US: Taylor & Francis.

Maslach, C. (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research. Philadelphia*, PA, US: Taylor & Francis.

Maslach, C. & Leiter, M. (2016). Burnout. In Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior 351-357: *Elsevier.*

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol, 52*, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

Norton, p. J. (2007). Depression Anxiety and Stress Scales (DASS-21): Psychometric analysis across four racial groups. *Anxiety, Stress, & Coping, 20*(3), 253-265. Retrieved from https :// doi.org/ 10.1080/ 10615800701309279. doi: 10. 1080/10615800701309279

O'Hare, K. (2019). Impact of organizational structure in corrections: Recommendations for correctional leaders. A Seminar Paper, In Partial Fulfillment Of the Requirements for the Degree Master of Science in Criminal Justice , University of Wisconsin-Platteville.

Oosterholt, B. G., Van der Linden, D., Maes, J. H. R., Verbraak, M. J. P. M., & Kompier, M. A. J. (2012). Burned out cognition — cognitive functioning of burnout patients before and after a period with psychological treatment. *Scand J Work Environ Health, 38*(4),358-369. Retrieved from http :// www.jstor.org/ stable/41508903.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017a). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(10),e0185781. Retrieved from https :// doi.org/ 10.1371/ journal.pone.0185781. doi:10.1371/journal.pone.0185781

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017b). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one, 12*(10), -e0185781. Retrieved from https :// www. ncbi. nlm. nih.

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

gov/ pubmed/ 28977041 and https:// www. ncbi. nlm. nih. gov/ pmc/ articles/ PMC5627926/. doi:10.1371/journal.pone.0185781

Sandstrom, A., Rhodin, I. N., Lundberg, M., Olsson, T., & Nyberg, L. (2005). Impaired cognitive performance in patients with chronic burnout syndrome. *Biol Psychol, 69*(3), 271-279. doi:10.1016/ j.biopsycho. 2004. 08.003

Schonfeld, I. S. & Bianchi, R. (2016). Burnout and Depression: Two Entities or One? *J Clin Psychol, 72*(1), 22-37. doi:10.1002/jclp.22229

Shahsavarani, A. M., Rasoolzade Tabatabaei, S. K., Allahyari, A. A., Ashayeri, H., & Sattari, K. (2010). The Effect of Stress on Visual Selective Attention Regarding Conscientiousness. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology, 16(1), 21-203,* Retrieved from http://ijpcp.iums.ac.ir/article-1-1085-fa.html.

Speilberger, C. D. & Vagg, P. R. (1984). Psychometric Properties of the STAI: A Reply to Ramanaiah, Franzen, and Schill. *Journal of Personality Assessment, 48*(1), 95-97. Retrieved from https :// doi.org/ 10.1207/ s15327752jpa4801_16. doi: 10.1207/s15327752jpa480 1_16

Stenfors, C. U. D., Magnusson Hanson, L., Oxenstierna, G., Theorell, T., & Nilsson, L.G. (2013). Psychosocial Working Conditions and Cognitive Complaints among Swedish Employees. *PloS one, 8*(4),e60637. Retrieved from https :// doi. org/ 10.1371/ journal. pone. 0060637. doi : 10.1371/ journal. pone. 0060637

Sutherland, J. V. & Cooper, C. (1996). Stress in the offshore oil and gas exploration and production industries: An organizational approach to stress control. 12(1), 27-34.

Tourigny, L., Baba, V., & Wang, X. (2010). Burnout and depression among nurses in Japan and China: The moderating effects of job satisfaction and absence, 21(15), 2741-2761.

Tourigny, L., Baba, V. V., & Lituchy, T. R. (2005). Job Burnout among Airline Employees in Japan:A Study of the Buffering Effects of Absence and Supervisory Support. *International Journal of Cross CulturalManagement ,5(1),67-85*. Retrieved from https :// journals. sagepub. com / doi/ abs/ 10. 1177/ 1470595805050825.doi : 10.1177/1470595805050825

Vanheule, S., Rosseel, Y., & Vlerick, P. (2007). The factorial validity and measurement invariance of the Maslach Burnout Inventory for human services. *Stress and Health, 23*(2), 87-91. Retrieved from https :// onlinelibrary. wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.1124. doi:10.1002/smi.1124

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]

Weaver, B., Bedard, M., & McAuliffe, J. (2013). Evaluation of a 10-minute version of the Attention Network Test. *Clin Neuropsychol, 27*(8), 1281-1299. doi:10.1080/13854046.2013.851741

Winwood, P. C. & Winefield, A. H. (2004). Comparing Two Measures of Burnout Among Dentists in Australia. *International Journal of Stress Management, 11*(3), 282-289. doi:10.1037/1072-5245.11.3.282

[Downloaded from iieshrm.ir on 2026-11-23]