رابطه ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و برخی از عوامل مربوط به شغل در مدیران سازمان‌های دولتی استان لرستان

سعید فرح بخش[1]

چکیده

زمینه و هدف: ویژگی‌های فرسودگی شغلی و تأثیرات آن بر فرد و سازمان در دهه‌های اخیر، توجه بسیاری از محققان را به خود معطوف داشته است. هدف این مطالعه، شناسایی ارتباط فرسودگی شغلی با برخی متغیرهای شغلی نظیر نوع و سطح مسؤولیت، سابقه کار و مدیریت مدیران بود.

مواد و روش‌ها: این پژوهش یک تحقیق مقطعی بود که در سال ۱۳۸۵ بر روی نمونه ۲۴۵ نفری که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی انجام شد. وضعیت متغیرهای شغلی در جمعیت مورد مطالعه با استفاده از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مورد آزمون قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های آماری t و ANOVA برای مقایسه گروه‌ها ارزیابی گردید.

یافته‌ها: فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی با نوع و سطح مسؤولیت، سابقه کار و مدیریت رابطه داشت.

نتیجه‌گیری: این مطالعه نشان داد که نوع و سطح مسؤولیت مدیران از حساسیت و اهمیت بالایی برخوردار است؛ چرا که می‌توانند به عنوان برخی عوامل ایجاد کننده مشکلات در مدیران باشند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، احساس عدم موفقیت، مدیران.

نوع مقاله: کوتاه

دریافت مقاله: ۸۷/۱۰/۲۱ پذیرش مقاله: ۸۸/۹/۲۱

مقدمه

پدیده فرسودگی شغلی (Job burnout) در مشاغل مختلف و به میزان متفاوت دیده می‌شود و به طور معمول عوارض بسیاری را در فرد، خانواده و سازمان ایجاد می‌کند. مهم‌ترین عوارض سازمانی فرسودگی شغلی عبارت از کم‌کاری، غیبت از کار، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف، کشمکش و تضاد در محیط سازمان، تغییر شغل و مسؤولیت و یا در نهایت ترک خدمت می‌باشد (۱). فرسودگی شغلی اولین بار در اوایل دهه ۱۹۷۰ به وسیله یک روان‌شناس به نام Freudenberger مورد توجه قرار گرفت (۲). فرسودگی شغلی سندرمی متشکل از خستگی جسمی و عاطفی است که منجر به ایجاد خودپنداری منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌گردد. فرسودگی شغلی در یک ساختار سه بعدی به شرح زیر توصیف شده است: ۱. خستگی عاطفی (Exhaustion emotional) به از دست رفتن انرژی‌های عاطفی فرد مربوط است. کارکنان موقعی علایم خستگی عاطفی را نشان می‌دهند که در ارایه خود به مراجعان ناتوان هستند. ۲. مسخ شخصیت (Depersonalization) به پاسخ‌های غیر

۱- استادیار، گروه علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. (نویسنده مسؤول) Email: farahbakhshs@yahoo.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]
www.mui.ac.ir

احساسی و خشن نسبت به مراجعان و همکاران مربوط است. کارکنان با فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت نگرش‌های منفی نسبت به مراجعان و همکاران خود دارند. ۳. احساس عدم موفقیت فردی (Lack of personal accomplishment)، اشاره به آن دارد که کارکنان از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت منفی دارند و احساس می‌کنند در شغل خود پیشرفتی نداشته، کار و تلاششان، نتایج مثبتی به دنبال ندارد (۳). سندرم فرسودگی شغلی خود را به صورت علایم مختلف نشان می‌دهد که شدت آن‌ها از یک شخص به شخص دیگر متفاوت است. کارکنان فداکار و متعهد به سازمان، کارکنانی که زندگی سازمانی برای آن‌ها بیش از زندگی اجتماعی رضایت‌بخش است، کارکنانی که شخصیت سلطه‌طلب دارند و مدیرانی که بیش از حد کار می‌کنند، به طور معمول از گروه‌هایی هستند که بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (۲). اشخاصی که دارای اشتیاق بالا بوده، انگیزه شدیدی برای انجام کار دارند، اولین قربانیان فرسودگی شغلی می‌باشند. آنان، به ویژه هنگامی‌که سازمان نوآوری آن‌ها را نادیده بگیرد، آسیب می‌بینند (۴). برخی فرسودگی شغلی را تحمل فشار روانی ناشی از کار به مدت طولانی و همچنین کار زیاد می‌دانند (۵)، بعضی مانند Cherniss نیز مدل‌های تعاملی را برای توصیف عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی ارایه کرده‌اند که از سه منبع سازمانی، فردی و بین فردی ناشی می‌شود (۶). بررسی تحقیقات انجام گرفته در این زمینه حاکی از آن است که تاکنون پژوهش‌های اندکی در زمینه فرسودگی شغلی در خصوص مدیران صورت گرفته است. با این وجود، برخی تحقیقات میزان و علل فرسودگی شغلی مدیران بخش‌های مختلف را مورد مطالعه قرار داده‌اند. برای مثال، اسدی دستجردی نشان داد که عوامل مختلفی در ایجاد تنیدگی شغلی سازمانی، مدیریتی و اضطراب وضعی و صفتی مدیران در سازمان‌های تربیت بدنی و برنامه و بودجه مؤثر هستند (۷). Erera نیز به این نتیجه رسید که سرپرستان، سطوح بالایی از فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی را تجربه کرده‌اند که علت اولیه آن، ابهام نقش و سیاست‌های سازمانی ناهماهنگ بوده است (۸). Schaufeli و همکاران نشان دادند که فقدان حمایت مافوقان و همچنین روابط اجتماعی ضعیف با خستگی عاطفی کارکنان رابطه منفی دارد. همچنین، رابطه معکوسی بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی برقرار است (۹). Garrosa و همکاران نیز نتیجه گرفتند که فرسودگی شغلی در کارکنان با متغیرهای سن، وضعیت شغلی، استرس‌های شغلی، تعاملات ناسازگار و ابهام نقش آنان مرتبط است (۱۰). مطالعات صورت گرفته در این زمینه نشان می‌دهد که مدیران در سازمان‌ها از جمله مدیران سازمان‌های دولتی در استان لرستان همواره با پدیده فرسودگی شغلی مواجه هستند. شناسایی روابط احتمالی موجود بین متغیرهای مورد مطالعه در این تحقیق و ارایه راه‌کارهایی به منظور پیش‌گیری از ابتلا و یا کاهش فرسودگی شغلی و در افزایش سلامت روانی (Mental health) مدیران و نیز اثربخشی (Effectiveness) سازمان‌های استان لرستان انجام پژوهش حاضر را ضروری می‌نمود. هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه فرسودگی شغلی با نوع و سطح مسؤولیت، سابقه خدمت و مدیریت آزمودنی‌ها بود. فرضیه پژوهش نیز وجود رابطه معنی‌دار بین فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها با نوع و سطح مسؤولیت و سابقه خدمت و مدیریت بود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه، توصیفی- تحلیلی و مقطعی بود که در سال ۱۳۸۵ انجام گرفت. جامعه آماری شامل مدیران و معاونین سازمان‌های دولتی و همچنین مدیران ادارات شهرستان‌های استان لرستان بود. نمونه آماری تحقیق شامل ۲۴۵ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی (۹ شهرستان و ۳ طبقه مدیران، معاونان مدیران سازمان‌های دولتی در سطح استان و نیز مدیران سازمان‌ها و ادارات دولتی در سطح شهرستان‌ها) انتخاب شدند. از این تعداد بالغ بر ۴۳ نفر دارای سمت مدیر در سطح استان، ۵۶ نفر معاون مدیر در سطح استان و نیز ۱۴۶ نفر مدیر سازمان در سطح شهرستان بودند. بر اساس اطلاعات موجود در مدیریت آموزش و پژوهش استانداری لرستان، تعداد سازمان‌ها و ادارات موجود در سطح

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]
www.mui.ac.ir

استان بالغ بر ۱۰۸ سازمان و اداره می‌باشد.

در این تحقیق، نوع مسؤولیت اشاره به دو دسته از افرادی دارد که به طور رسمی در سمت مدیریت (مدیر سازمان‌ها در سطح استان و شهرستان) و یا در سمت معاونت (استان) انجام وظیفه می‌کنند و سطح مسؤولیت نیز اشاره به دو گروه از کسانی دارد که دارای سمت رسمی در سطح مدیر استان (مدیر یا معاون مدیر در سطح استان) و یا مدیر شهرستان می‌باشند. در این تحقیق، از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی (Job burnout questionnaire یا JBQ) استفاده گردید، این پرسش‌نامه توسط Maslach و Jackson در سال ۱۹۸۵ ساخته شد و حاوی ۲۲ گویه بود که ابعاد خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و احساس عدم موفقیت فردی (۸ گویه) را می‌سنجید. هم‌سازی درونی (Internal consistency) ابعاد فوق در نمونه اصلی با ۱۱۰۰۰ نفر، از ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ در نوسان بوده است. در نمونه‌های دیگر مثل روان‌شناسان، مشاغل خدمات انسانی، معلمین، مددکاران، پرستاران و نگهبانان زندان، سطح معنی‌دار مشابهی یافت شده است (۱۱). حدایق که پرسش‌نامه Maslach را به فارسی برگردانده و اعتبار علمی آن را به تأیید استادان دانشگاه‌های تهران رسانده است، پرسش‌نامه‌ها را در میان پرستارانی که در مرحله اول شرکت داشته‌اند، با فاصله یک هفته توزیع نمود و نتایج نهایی هر دو مرحله را با استفاده از آزمون همبستگی محاسبه کرد. یافته‌های نهایی مبین همبستگی قوی میان پاسخ‌های داده شده در دو مرحله آزمون بود (۱۲).

در این تحقیق قبل از اجرای نهایی پرسش‌نامه، محقق آن را روی یک نمونه ۳۰ نفری اجرا کرد که Cronbach's alpha به دست آمده در خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی به ترتیب ضرایب قابل قبول ۰/۸۶، ۰/۷۵ و ۰/۸۳ را نشان می‌دهد. پس از گردآوری داده‌ها، به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون‌های آماری t و ANOVA، برای مقایسه میانگین‌های مستقل در گروه‌های مورد نظر، در نرم‌افزار $SPSS_{۱۲}$ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج مبین آن بود که مدیران نسبت به معاونان سازمان‌ها خستگی عاطفی (t = ۲/۹۴، P = ۰/۰۰۴) و مسخ شخصیت (t = ۳/۳۶، P = ۰/۰۰۱) بالاتری داشتند. اما در مورد احساس عدم موفقیت فردی، معاونان عدم موفقیت فردی بیشتری را احساس می‌کردند (t = ۳/۶۵، P = ۰/۰۰۱) (جدول ۱).

همچنین مدیران استانی در مقایسه با مدیران شهرستانی خستگی عاطفی (t = ۲/۵۸، P = ۰/۰۱۰)، مسخ شخصیت (t = ۳/۵۳، P = ۰/۰۰۱) و احساس عدم موفقیت فردی (t = ۲/۳۸، P = ۰/۰۱۹) بیشتری داشتند و به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی آنان بیشتر بود (جدول ۲).

جدول ۱. مقایسه فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها بر حسب نوع مسؤولیت

ابعاد فرسودگی شغلی	معاونت سازمان‌ها		مدیریت سازمان‌ها		t	df.	سطح معنی‌داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
خستگی عاطفی	۱۰/۳۲	۷/۸۹	۱۴/۱۱	۸/۶۲	۲/۹۴	۲۴۳	۰/۰۰۴
مسخ شخصیت	۴/۰۷	۳/۴۱	۶/۵۰	۵/۰۸	۳/۳۶	۲۴۳	۰/۰۰۱
عدم موفقیت فردی	۳۱/۶۰	۹/۵۱	۲۶/۴۳	۹/۲۴	۳/۶۵	۲۴۳	۰/۰۰۰

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]
www.mui.ac.ir

جدول ۲. مقایسه فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها بر حسب سطح مسؤولیت

ابعاد فرسودگی شغلی	مدیران سازمان‌های استان		مدیران سازمان‌های شهرستان		t	df.	سطح معنی‌داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
خستگی عاطفی	۱۴/۹۴	۹/۴۴	۱۲/۰۸	۷/۷۹	۲/۵۸	۲۴۳	۰/۰۱۰
مسخ شخصیت	۷/۲۵	۵/۲۸	۵/۰۶	۴/۳۴	۳/۵۳	۲۴۳	۰/۰۰۱
عدم موفقیت فردی	۲۹/۳۴	۹/۸۴	۲۶/۴۴	۹/۱۸	۲/۳۸	۲۴۳	۰/۰۱۹

جدول ۳. مقایسه فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه خدمت

ابعاد فرسودگی شغلی	واریانس	مجموع مجذورات	مجذور میانگین	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
خستگی عاطفی	بین‌گروه	۴۵۸/۰۲۹	۱۱۴/۵۰۷	۴	۱/۵۶۲	۰/۱۸۵
	درون‌گروه	۱۷۵۸۹/۲۷۷	۷۳/۲۸۹	۲۴۰		
مسخ شخصیت	بین‌گروه	۳۳/۶۱۹	۸/۴۰۵	۴	۰/۳۵۲	۰/۸۴۳
	درون‌گروه	۵۷۳۱/۷۹۳	۲۳/۸۸۲	۲۴۰		
عدم موفقیت فردی	بین‌گروه	۱۷۸۶/۱۹۷	۴۴۶/۵۴۹	۴	۵/۲۴۷	۰/۰۰۱
	درون‌گروه	۲۰۴۲۳/۷۳۸	۸۵/۰۹۹	۲۴۰		

آزمون تحلیل واریانس آزمودنی‌ها با سوابق خدمتی مختلف نشان داد که تنها از نظر بعد احساس عدم موفقیت فردی تفاوت وجود دارد (F = ۵/۲۴۷، P = ۰/۰۰۱). در خصوص مقایسه دو به دو گروه‌ها، که با استفاده از آزمون تعقیبی Tukey انجام گرفت، تنها آزمودنی‌هایی که سابقه خدمت آن‌ها بین ۱۵–۱۰ سال بود، در مقایسه با گروه‌های سنی با سابقه بیشتر (P = ۰/۰۲۰) و کمتر (P = ۰/۰۰۶) احساس عدم موفقیت کمتری داشتند (جدول ۳).

تحلیل واریانس در خصوص آزمودنی‌ها با سوابق مدیریتی مختلف نشان داد که تنها از نظر احساس عدم موفقیت فردی تفاوت معنی‌دار وجود دارد (F = ۶/۹۸۴، P = ۰/۰۰۱). نتایج آزمون Tukey، به منظور مقایسه دو به دو گروه‌ها، بیانگر آن بود که آزمودنی‌هایی که سابقه مدیریتی کمتر از ۵ سال داشتند، در مقایسه با گروه‌های سنی بیشتر از ۱۵ سال احساس عدم موفقیت کمتری داشتند (P < ۰/۰۰۱) (جدول ۴).

جدول ۴. مقایسه فرسودگی شغلی آزمودنی‌ها بر حسب سابقه مدیریت

ابعاد فرسودگی شغلی	واریانس	مجموع مجذورات	مجذور میانگین	درجه آزادی	F	سطح معنی‌داری
خستگی عاطفی	بین‌گروه	۲۶۱/۴۹۲	۶۵/۳۷۳	۴	۰/۸۸۲	۰/۴۷۵
	درون‌گروه	۱۷۷۸۵/۸۱۴	۷۴/۱۰۸	۲۴۰		
مسخ شخصیت	بین‌گروه	۴۵/۰۸۵	۱۱/۲۷۱	۴	۰/۴۷۳	۰/۷۵۶
	درون‌گروه	۵۷۲۰/۳۲۷	۲۳/۸۳۵	۲۴۰		
عدم موفقیت فردی	بین‌گروه	۲۳۱۵/۶۷۵	۵۷۸/۹۱۹	۴	۶/۹۸۴	۰/۰۰۱
	درون‌گروه	۱۹۸۹۴/۲۶۰	۸۲/۸۹۳	۲۴۰		

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]
www.mui.ac.ir

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی رابطه فرسودگی شغلی با نوع و سطح مسؤولیت و نیز سابقه خدمت و مدیریت آزمودنی‌ها بود. نتایج تحقیق روشن ساخت که مدیران نسبت به معاونان، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بیشتری داشتند، که مفهوم ضمنی آن این است که مدیران سازمان در معرض آسیب بیشتری قرار دارند، اما با این وجود، معاونان احساس عدم موفقیت بیشتری داشتند که این امر تا حدودی از نداشتن اختیارات لازم برای ایفای نقش معاونان در سازمان ناشی می‌شود.

بر اساس سایر نتایج، مدیران سازمان‌های استانی در مقایسه با مدیران سازمان‌های شهرستانی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی بیشتری داشتند و یا به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی آنان بیشتر بود. به تعبیر دیگر، هر چه سطح مسؤولیت مدیران کاهش یابد، از فرسودگی شغلی آن‌ها کاسته می‌گردد و برعکس هر اندازه سطح مسؤولیت مدیران افزایش یابد، فرسودگی شغلی آنان نیز بیشتر می‌شود.

دیگر یافته‌های تحقیق نشان داد که مدیران با سابقه خدمت بین ۱۵–۱۰ سال در مقایسه با گروه‌های سنی بالاتر و پایین‌تر از خود، احساس عدم موفقیت فردی کمتری داشتند. به عبارت دیگر، مدیرانی با سابقه خدمت بین ده تا پانزده سال، کمتر در معرض آسیب و فرسودگی شغلی قرار داشته‌اند. ستوده اصل و بختیاری نیز نشان دادند که میزان خستگی عاطفی در کارکنان با سابقه کار کمتر از ۵ سال بیشتر است (۱۳). همچنین مدیران با سابقه مدیریت کمتر از ۵ سال، در مقایسه با گروه‌های بیشتر از ۱۵ سال، احساس عدم موفقیت کمتری داشتند. سید علیزاده بین سابقه کار و تنیدگی شغلی ارتباط معنی‌داری به دست آورد (۱۴). رفیعی نیز نتیجه گرفت که سابقه کار کارکنان با بروز تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی رابطه معنی‌داری دارد (۱۵). این یافته‌ها نشان می‌دهد که با افزایش سوابق مدیریتی مدیران، فرسودگی شغلی هم بیشتر می‌شود. پر مشغله بودن پست مدیریت، انتظارات بیش از حد، استرس‌های پست مدیریت و برخی عوامل فرهنگی و سازمانی دیگر در استان لرستان از دلایل احتمالی این مسأله است. از این رو پیشنهاد می‌گردد که استراتژی‌های مقابله‌ای فردی، سازمانی و اجتماعی نظیر حمایت اجتماعی بیشتر از جانب مافوقان، تفویض اختیار بیشتر به معاونان، ایجاد تسهیلات رفاهی بیشتر و همچنین ایجاد عدم تمرکز در ساختار سازمان‌ها به منظور مشارکت افراد بیشتری در تصمیم‌گیری‌ها و مسؤولیت‌پذیری‌های جمعی در راستای کاهش پیامدهای منفی فرسودگی شغلی توسط مدیران ارشد و برنامه‌ریزان اداری به کار گرفته شود. با وجود هماهنگی‌های انجام شده، یکی از محدودیت‌های این پژوهش، عدم دسترسی آسان به مدیران سازمان‌ها در سطح استان به منظور تکمیل پرسش‌نامه‌های مورد نظر بود که مقایسه گروه‌ها و نتایج پژوهش را تا حدودی تحت تأثیر قرار داد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از مسؤولین محترم مدیریت آموزش و پژوهش استانداری لرستان به خاطر کمک‌هایشان و تمامی مدیران سازمان‌ها که محقق را در انجام این پژوهش یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌نمایم.

References

1. Robinson-kurpius SE, Keim J. Team building for nurses experiencing burnout and poor morale. Journal for Specialists in Group Work 1994; 19(3): 155-61.
2. Freudenberger HJ. The staff burnout syndrome in alternative situations. Psychotherapy: Theory, Research and Practice 1975; 12(1): 73-82.
3. Maslach C, Jackson S E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour 1981; 2(2): 99-113.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]
[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]
www.mui.ac.ir

4. Moorhead G, Griffin RW. Organizational behaviour. Boston: Houghton Mifflin Company; 1989.
5. Westman M, Etzion D, Danon E. Job insecurity and crossover of burnout in married couples. Journal of Organizational Behaviour 2001; 22(5): 467-81.
6. Cherniss C. Professional burnout in human service organizations. New York: Praeger; 1980.
7. Asadidastjerdi H. An analysis of job burnout and its relation to anxiety among managers of physical education and budget program organizations. [Thesis]. Tehran: School of Physical Education, The University of Tehran; 1998.
8. Erera IP. Supervisors can burnout too. Clinical-Supervisor Journal 1991; 2(9): 131-48.
9. Schaufeli WB, Taris TW, Rhenen WV. Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being. Applied Psychology an International Review 2008; 57(2): 173-203.
10. Garrosa E, Moreno-Jiménez B, Liang Y, González J. The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses. International Journal of Nursing Studies 2008; 3(45): 418-27.
11. Schanfeli WB, Maslach C, Mark T. Professional burnout: recent developments in theory and research. In: Bennett L, Miller D, editors. Health workers and AIDS: research intervention and current issues in burnout and response. New York: CRC Press; 1995.
12. Hadayegh R. A study of epidemic of burnout among medical students, employments and professors of Shiraz medical faculty. [Thesis]. Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 1992.
13. Sotoodehasl N, Bakhtiari A. A study of job burnout and its related factors in medical science university of Semnan. Journal of University of Medical Sciences of Kordestan 2006; 11(39): 77-83.
14. Seyedalizadeh ZM. Introversion and extroversion and its relation to job burnout in sport teachers of Tehran. [Thesis]. Tehran: School of Physical Education, The University of Tehran; 2002.
15. Rafeeae F. A study of job burnout' amount and its relation with coping methods used by nurses in hospitals of Tehran in compare to nurse assistants. [Thesis]. Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 1995.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]

www.mui.ac.ir

The relationship of job burnout and occupational factors in managers of governmental organizations in Lorestan province, Iran

Farahbakhsh Saied[1]

Abstract

Aim and Background: The key purpose of the study was to investigation the relationship of job burnout and some of job variables like type and level of responsibility, service and management experiences.

Methods and Materials: This descriptive study was conducted on 245 managers and vice-chancellors randomly selected by the cluster-sampling method. They were assessed by job burnout questionnaire. Data were analyzed by analysis of variance and t-tests.

Findings: There was a relationship between job burnout (emotional exhaustion, depersonalization and lack of personal accomplishment dimensions) and the type and level of responsibility, service and management experiences.

Conclusions: This research indicated that type and level of responsibility of managers has an important role in managers' job burnout.

Keywords: Job burnout, emotional exhaustion, depersonalization, lack of personal accomplishment, managers.

Type of article: Short Communication

Received: 10.01.2009 *Accepted: 12.12.2009*

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, School of Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran. (Corresponding Author) Email: farahbakhshs@yahoo.com

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-02]

[DOR: 20.1001.1.17352029.1390.9.1.7.4]

www.mui.ac.ir