خون
فصلنامه پژوهشی
دوره ۱۵ شماره ۲ تابستان ۹۷ (۱۱۲-۱۰۵)

مقاله پژوهشی

ارزیابی فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان

نرگس میرشکار[1]

چکیده

سابقه و هدف

فرسودگی شغلی موجب کاهش کارآیی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمانی و روانی می‌شود. با توجه به نقش کارکنان مراکز انتقال خون به علت داشتن داوطلبان اهدای خون، این مطالعه با هدف بررسی فرسودگی شغلی کارکنان این مراکز انجام شد.

مواد و روش‌ها

در یک مطالعه مقطعی(توصیفی - تحلیلی)، ۱۳۵ نفر از کارکنان انتقال خون استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۶ به صورت سرشماری انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ بود. تعداد ۱۰۸ پرسشنامه تکمیل و برگردانده شد. داده‌ها با استفاده از روش‌های آماری توصیفی و تحلیلی شامل آزمون t مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه به کمک نرم‌افزار SPSS ۱۶ تحلیل گردیدند.

یافته‌ها

نتایج نشان داد میزان خستگی عاطفی در مردان(۸/۹۳ ± ۷/۴۱) کمتر از زنان(۱۰/۷۶ ± ۱۳/۳۵) است(۰/۰۰۲ =p). در خرده مقیاس خستگی عاطفی بین کارکنان رسمی(۱۳/۷۱ ± ۱۴/۸۶) و سایر روش‌های استخدامی (۷/۸۳ ± ۷/۵۵) تفاوت معناداری مشاهده گردید(p=۰/۰۲). هم‌چنین بین ابعاد فرسودگی شغلی و مشخصات جمعیت شناختی از قبیل سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، بخش و شهرستان محل خدمت رابطه معنادار یافت نشد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد می‌توان با قدردانی بیشتر از کارکنان زن و برگزاری مراسم ویژه بانوان، ایجاد ثبات کاری بیشتر و کمک‌های نقدی و غیر نقدی جهت کارکنان به ویژه کارکنان سایر روش‌های استخدامی و اختصاص بخشی از اعتبارات جهت افزایش سلامت جسمانی و روانی کارکنان، نسبت به کاهش فرسودگی شغلی اقدام نمود.

کلمات کلیدی: **انتقال خون، فرسودگی، اهداکنندگان خون**

تاریخ دریافت: ۹۶/۱۰/ ۹
تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۲/۱۹

۱- مؤلف مسؤول: کارشناس ارشد حسابداری ـ مرکز تحقیقات انتقال خون ـ مؤسسه عالی آموزشی و پژوهشی طب انتقال خون و پایگاه منطقه‌ای آموزشی انتقال خون استان سیستان و بلوچستان ـ زاهدان ـ ایران ـ کدپستی: ۹۸۱۳۶۵۳۴۱۵

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

مقدمه

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان شناسان را به خود معطوف داشته نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. افزایش مطالبات و خواسته‌های محیطی و کاهش توانایی‌های فرد برای پاسخ به آن‌ها موجب تشدید فشارهای روانی و فرسودگی شغلی می‌گردد(۲، ۱). به طور کلی فرسودگی شغلی را می‌توان نوعی اختلال که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی در ارتباط با کار و مردم ایجاد می‌شود، دانست که با نشانگان فروپاشی هیجانی، جسمی و ذهنی همراه خواهد بود. عزت نفس فرد مبتلا پائین است و احساس ناسودمندی را تجربه می‌کند. امروزه این تصور وجود دارد که فرسودگی شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود و شواهد بیانگر آن است که این سندرم برای همه افرادی که در انواع مشاغل فعالیت می‌کنند، می‌تواند تهدید بزرگی به شمار آید. فرسودگی شغلی می‌تواند اختلال‌هایی هم چون خستگی، بی‌خوابی، مشکلات خانوادگی، غیبت از کار و عدم رضایت شغلی را به همراه داشته باشد. فرسودگی شغلی، یک سندرم جسمانی و روانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و مراجعین می‌شود(۳). بنابراین توجه مدیریت سازمان‌ها به موضوع فرسودگی شغلی سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، افزایش کیفیت ارایه خدمات و کاهش هزینه‌های ناشی از غیبت، بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل می‌شود.

مفهوم فرسودگی شغلی در سال ۱۹۷۴ برای اولین بار توسط هربرت فرویدونبرگر روانشناس آلمانی‌الاصل معرفی شد. فرویدونبرگر فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می‌داند که به علت از خود گذشتگی فرد در روش کاری، زندگی و یا ارتباطی که منجر به وصول نتیجه دلخواه نمی‌شود، به وجود می‌آید(۴). فاربر معتقد است، فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که در نتیجه مواجهه مستقیم و دراز مدت با مردم در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست ایجاد می‌شود(۵). دیک اظهار می‌دارد فرسودگی شغلی عبارت است از خستگی شدید و احساس مورد سوء استفاده قرار گرفتن شخص، که این نوع خستگی با استراحت و استفاده از مرخصی نیز برطرف نمی‌شود. او هم‌چنین معتقد است فرسودگی شغلی حالتی است که فرد از نظر شخصیتی خود را کمتر از دیگران تصور کرده و احساس می کند که کار و عملش مورد توجه قرار نمی‌گیرد. مسلشم و جکسون در سال ۱۹۸۲ تعریفی جامع از فرسودگی شغلی ارایه نمودند؛ این دو پژوهشگر فرسودگی شغلی را سندرمی روان شناختی می‌دانند که ترکیبی از سه مؤلفه تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است که در میان افرادی که با مردم کار می‌کنند به میزان‌های متفاوت اتفاق می‌افتد(۶).

بنابراین توجه به بهداشت روانی خصوصاً در سازمان‌های بهداشتی و خدماتی نظیر مراکز انتقال خون که به وسیله پزشکان و کارشناسان درمانی به طور غیر مستقیم خدمات حیاتی را به بیماران ارایه می‌دهند، اهمیت خاصی دارد. مراکز انتقال خون به دلیل داشتن اهداکنندگان داوطلب جهت اهدای خون و از آن جایی که فعالیت‌های کارکنان این مراکز به طور مستقیم بر کیفیت دریافت خدمات بیماران تاثیر می‌گذارد، نیازمند داشتن کارکنان با روحیه، بانشاط و قوی است که خود مستلزم توجه مدیران سازمان به پیشگیری از افزایش فرسودگی شغلی و ایجاد شرایط مناسب جهت بالابردن رضایت شغلی کارکنان می‌باشد. بدون شک مسئولیت اصلی مدیران منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکانپذیر نیست. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی فرسودگی شغلی کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان انجام گردید.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع مقطعی (توصیفی- تحلیلی) بود. جامعه آماری را کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان در سال ۱۳۹۶ تشکیل داده‌اند که به دلیل کوچک بودن جامعه پژوهش، اقدام به نمونه‌گیری نشد و کل جامعه پژوهش به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی(MBI = Maslach burnout inventory) با آلفای

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

کرونباخ معادل ۰/۷۰ استفاده شد(۶). این پرسشنامه از دو بخش تشکیل شده است؛ بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیکی(جنس، سن، میزان تحصیلات، سابقه خدمت، شهرستان محل خدمت، نوع استخدام و بخش محل خدمت) و بخش دوم شامل ۲۲ سؤال می‌باشد که فرسودگی شغلی کارکنان را در سه بعد خستگی عاطفی(۹ سؤال)، مسخ شخصیت(۵ سؤال)، کاهش عملکرد فردی(۸ سؤال) و در دامنه شش پیوستاری و با نمره‌گذاری ۰ تا ۶ می‌سنجد. مقیاس خستگی هیجانی، خسته شدن از کار و فعالیت زیاد هیجانی را ارزیابی می‌کند. مقیاس مسخ شخصیت، درجه بی‌احساس بودن و احساس فقدان شخصیت و مقیاس عملکرد شخصی، احساس کفایت و موفقیت‌های کاری یک فرد را ارزیابی می‌نماید. تفسیر نمرات به دست آمده به شرح ذیل می‌باشد:

الف) در خرده مقیاس خستگی عاطفی، نمره بالاتر از ۳۰ میزان «خستگی عاطفی زیاد»، نمره بین ۲۹-۱۸ معرف میزان «خستگی عاطفی متوسط» و نمره کمتر از ۱۷ معرف میزان «خستگی عاطفی کم»، می‌باشد.

ب) در خرده مقیاس مسخ شخصیت، نمره بالاتر از ۱۲ معرف میزان «مسخ شخصیت زیاد»، نمره بین ۱۱-۶ معرف میزان «مسخ شخصیت متوسط» و نمره کمتر از ۶ معرف میزان «مسخ شخصیت کم» می‌باشد.

ج) در خرده مقیاس عملکرد فردی، نمره بالاتر از ۴۰ معرف میزان «عملکرد فردی زیاد»، نمره بین ۳۹-۳۴ معرف میزان «عملکرد فردی متوسط»، و نمره کمتر از ۳۳ معرف میزان «عملکرد فردی کم» می‌باشد.

لازم به ذکر است که نمرات این سه خرده مقیاس قابل جمع نیستند چرا که در برخی خرده مقیاس‌ها(مثل خستگی هیجانی)، بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است و در برخی از مقیاس‌ها(مثل عملکرد شخصی)، پایین بودن نمرات بیانگر فرسودگی است. سپس پرسشنامه‌های این پژوهش در مراکز انتقال خون استان (زاهدان، زابل، ایرانشهر، چابهار، خاش و سراوان) توزیع شد. پرسشنامه فاقد نام و نام خانوادگی بود و جهت تکمیل آن به کارکنان اطمینان خاطر داده شد که اطلاعات آن‌ها کاملاً محرمانه خواهد ماند و تنها برای پژوهش حاضر از آن استفاده خواهد شد. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم افزار SPSS ۱۶ و با استفاده از روش‌های آماری از جمله: فراوانی، میانگین، انحراف معیار، آزمون تی مستقل و تحلیل واریانس یک طرفه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. هم چنین p value کمتر از ۰/۰۵ معنادار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

از مجموع ۱۳۵ پرسشنامه توزیع شده، ۱۰۸ مورد توسط کارکنان تکمیل شدند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها نشان داد که ۵۸/۳٪ از کارکنان را آقایان و ۴۱/۷٪ را خانم‌ها تشکیل می‌دادند. بیشتر کارکنان دارای سن ۳۰ سال به بالا، مدرک لیسانس، سابقه خدمت کمتر از ۲۰ سال و به صورت سایر روش‌های استخدامی (شامل قراردادی، طرحی، امریه) بودند(جدول ۱).

یافته‌ها نشان داد بر اساس نتایج آزمون لوین در متغیر جنسیت، واریانس گروه‌های مستقل آقایان و خانم‌ها در ابعاد مختلف فرسودگی شغلی با هم برابر هستند. آزمون تی مستقل با پیش شرط برابری واریانس‌ها نشان داد که در خرده مقیاس خستگی عاطفی، p= ۰/۰۰۲ می‌باشد. با توجه به این که حد بالا و پایین آزمون هردو منفی است، میانگین زنان از میانگین مردان بزرگتر است. بنابراین میزان خستگی عاطفی در زنان(۱۰/۷۶ ± ۱۳/۳۵) بالاتر از مردان(۸/۹۳ ± ۷/۴۱) است.

نتایج آزمون لوین بر حسب سن، سابقه کار و شهرستان محل خدمت نیز نشان داد که واریانس گروه‌های مستقل این متغیرها، در ابعاد مختلف فرسودگی شغلی با هم برابر هستند. آزمون تی مستقل با پیش شرط برابری واریانس‌ها نشان داد که در خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب بر حسب سن(۰/۴۸، ۰/۸۹)، بر حسب سابقه کار(۰/۵۳، ۰/۶۵) و بر حسب شهرستان محل خدمت (۰/۱۲، ۰/۵۱) می‌باشد و از نظر آماری تفاوت معناداری در نمره این خرده مقیاس‌ها وجود ندارد.

هم چنین نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که در خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برحسب میزان تحصیلات(۰/۴۱ ،

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک و میانگین نمره فرسودگی شغلی کارکنان مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان در ابعاد مختلف

مشخصات فردی		تعداد	درصد	خستگی عاطفی Mean ± SD	P	مسخ شخصیت Mean ± SD	P	عملکرد فردی Mean ± SD	P
جنسیت	مرد	۶۳	۵۸/۳	۷/۴۱ ± ۸/۹۳	۰/۰۰۲	۵/۹۵ ± ۳/۳۰	۰/۴۶	۳۰/۰۳ ± ۶/۱۵	۰/۱۷
	زن	۴۵	۴۱/۷	۱۳/۳۵ ± ۱۰/۷۶		۶/۴۲ ± ۳/۲۳		۲۸/۳۱ ± ۶/۶۸	
سن	کمتر از ۳۰ سال	۲۷	۲۵/۰	۸/۱۱ ± ۱۱/۲۸	۰/۲۹	۶/۰۷ ± ۳/۵۸	۰/۸۹	۳۰/۰۷ ± ۶/۴۴	۰/۴۸
	۳۰ سال به بالا	۸۱	۷۵/۰	۱۰/۴۸ ± ۹/۷۱		۶/۱۷ ± ۳/۱۸		۲۹/۰۶ ± ۶/۴۱	
میزان تحصیلات	فوق دیپلم و پایینتر	۴۱	۳۸/۰	۷/۹۰ ± ۸/۳۶		۶/۱۲ ± ۳/۲۱		۳۰/۲۹ ± ۲۸/۶	
	لیسانس	۴۹	۴۵/۴	۱۰/۲۶ ± ۹/۹۶	۰/۱۵	۵/۷۳ ± ۳/۱۲	۰/۲۰	۲۸/۹۵ ± ۶/۴۰	۰/۴۱
	فوق لیسانس و بالاتر	۱۸	۱۶/۷	۱۳/۳۸ ± ۱۳/۳۳		۷/۳۳ ± ۳/۶۶		۲۸/۰۵ ± ۶/۷۳	
سابقه خدمت	کمتر از ۲۰ سال	۸۹	۸۲/۴	۹/۶۵ ± ۱۰/۱۲	۰/۶۰	۶/۲۱ ± ۳/۳۱	۰/۶۵	۲۹/۴۹ ± ۶/۵۸	۰/۵۳
	۲۰ سال به بالا	۱۹	۱۷/۶	۱۱/۰۰ ± ۱۰/۳۷		۵/۸۴ ± ۳/۱۱		۲۸/۴۷ ± ۵/۶۱	
نوع استخدام	رسمی	۱۵	۱۳/۹	۱۱/۰۰ ± ۱۳/۷۱	۰/۰۱	۱۱/۰۰ ± ۱۰/۳۷	۰/۰۴	۲۸/۶۶ ± ۶/۵۸	۰/۸۶
	پیمانی	۳۰	۲۷/۸	۱۴/۸۶ ± ۱۳/۷۱		۷/۱۶ ± ۳/۴۷		۲۹/۱۰ ± ۵/۶۳	
	سایر روش‌های استخدامی	۶۳	۵۸/۳	۱۲/۳۰ ± ۱۱/۲۲		۵/۴۹ ± ۲/۹۵		۲۹/۵۷ ± ۶/۷۸	
بخش محل خدمت	اهداکنندگان و معاینه	۲۸	۴۱/۷	۱۱/۱۱ ± ۱۰/۱۱	۰/۶۱	۶/۲۸ ± ۳/۰۵	۰/۴۲	۲۹/۰۴ ± ۶/۸۴	۰/۸۵
	آزمایشگاه‌ها	۳۵	۲۵/۹	۸/۷۱ ± ۱۱/۰۶		۵/۴۶ ± ۲/۶۷		۲۹/۸۹ ± ۶/۷۵	
	پشتیبانی	۶۸	۳۲/۴	۹/۴۰ ± ۹/۴۹		۶/۵۱ ± ۳/۹۱		۳۰/۰۴ ± ۵/۶۷	
شهرستان محل خدمت	زاهدان	۶۸	۶۳/۰	۱۰/۲۷ ± ۱۰/۸۷	۰/۶۰	۶/۲۰ ± ۳/۴۱	۰/۸۱	۳۰/۰۴ ± ۶/۲۶	۰/۱۲
	پایگاه‌های اقماری	۴۰	۳۷/۰	۹/۲۲ ± ۸/۸۰		۶/۰۵ ± ۳/۰۵		۲۸/۰۷ ± ۶/۵۴	
جمع		۱۰۸	۱۰۰						

۰/۲۰) و بخش محل خدمت(۰/۸۵، ۰/۴۲) می‌باشد و از نظر آماری تفاوت معناداری در نمره این خرده مقیاس‌ها وجود ندارد. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه بر حسب نوع استخدام نیز نشان داد که در نمره خرده مقیاس خستگی عاطفی و خرده مقیاس مسخ شخصیت از نظر آماری تفاوت معناداری وجود دارد اما در خرده مقیاس عملکرد فردی از نظر آماری، تفاوت معناداری وجود ندارد(به ترتیب p= ۰/۰۴ و p= ۰/۰۱). آزمون توکی نشان داد که این تفاوت در خرده مقیاس خستگی عاطفی در بین کارکنان رسمی(۱۳/۷۱ ± ۱۴/۸۶) و سایر روش‌های استخدامی(۷/۸۳ ± ۷/۵۵) معنادار است به گونه‌ای که بین کارکنان رسمی و سایر روش‌های استخدامی تفاوت قابل توجه می‌باشد(p= ۰/۰۲).

بحث

نتایج نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان مرد کمتر از کارکنان زن می‌باشد. هم چنین در بین کارکنان رسمی و سایر روش‌های استخدامی تفاوت معناداری مشاهده گردید. بین ابعاد فرسودگی شغلی و مشخصات جمعیت شناختی از قبیل سن، میزان تحصیلات،سابقه خدمت،بخش و شهرستان محل خدمت رابطه معنادار دریافت نشد. بیشترین میزان فرسودگی شغلی

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

برای مردان و زنان در خرده مقیاس خستگی عاطفی و با میانگین نمره‌های ۸/۹۳ ± ۷/۴۱ و ۱۰/۷۶ ± ۱۳/۳۵ بود. بنابراین میزان خستگی عاطفی در کارکنان زن بیشتر از کارکنان مرد است که با نتایج مطالعه رفیعی و همکاران (۱۳۹۱) که شدت خستگی عاطفی در دو جنس اختلاف معنادار داشت، همسو است(۷). خستگی عاطفی به صورت کاهش انرژی و احساس تخلیه توان روحی(خستگی مزمن، اختلالات خواب و علائم جسمی مختلف) می‌باشد(۸). از لحاظ خرده مقیاس‌های مسخ شخصیت و عملکرد فردی بین کارکنان زن و مرد تفاوتی وجود نداشت که با نتایج مطالعه خدابخش و همکاران(۱۳۸۹) که بین پرستاران زن و مرد در ابعاد مسخ شخصیت و عملکرد فردی تفاوت معناداری وجود نداشت، همسو است(۹). مسخ شخصیت به معنای جدایی روانی فرد از شغل(واکنش منفی، عاری از احساس و توأم با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به همکاران و مراجعین، احساس گناه، گوشه‌گیری و کاهش کار و فعالیت روزانه) و عملکرد فردی به معنای کاهش عملکرد شغلی (کاهش احساس شایستگی و موفقیت در حرفه، نارضایتی از کار، احساسات مبنی بر شکست و ناتوانی، از دست دادن قدرت تشخیص و درک و حس دائمی از اجحاف و استثمار) می‌باشد(۸). در مطالعه حسینی نژاد و همکاران (۱۳۹۳)، شدت فرسودگی شغلی و ابعاد آن با جنس ارتباط معنادار نداشت که با نتایج مطالعه حاضر همسو نمی‌باشد. زنان در بعد خستگی عاطفی در مقایسه با مردان آسیب‌پذیرتر هستند زیرا به نظر می‌رسد فشارهای مربوط به محیط کار و به ویژه تضادهای بین کار و خانواده، زنان را بیشتر از مردان در معرض تنیدگی روانی قرار می‌دهد. هم چنین براساس یافته‌های این مطالعه ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در رابطه با متغیرهای سن و سابقه کار کارکنان رابطه معناداری نداشتند هر چند نمره خرده مقیاس خستگی عاطفی و عملکرد فردی در کارکنان با سن و سابقه بالاتر به صورت غیر معناداری بالاتر است که با نتایج حسینی‌نژاد و همکاران(۱۳۹۳) که شدت فرسودگی شغلی و ابعاد آن با سن و سابقه کار ارتباط معنادار نداشت، همسو است(۱۰). گر چه کارکنان مسن‌تر و با سابقه بالاتر با گذشت زمان و کسب تجارب، احساس امید و اعتماد به نفس بیشتر و احترام نزد سایر همکاران را دریافت می‌دارند و انتظار می‌رود عملکرد فردی بیشتری را کسب کنند، اما رابطه معکوس به وجود آمده می‌تواند ناشی از شرایط اقتصادی موجود، نداشتن امکانات رفاهی کافی، عدم کسب احترام لازم از سوی مدیران و همکاران و جایگزین نمودن افراد با سابقه کار پایین‌تر در پست‌های سرپرستی و مدیریتی باشد. یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در رابطه با میزان تحصیلات کارکنان تفاوت معناداری ندارد هر چند مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در کارکنان با تحصیلات بالاتر به طور غیر معناداری بیشتر از سایر کارکنان بود. به نظر می‌رسد که میزان تحصیلات در بالاتر بردن وجهه افراد نقش به سزایی دارد و با افزایش مدرک تحصیلی عملکرد فردی در افراد افزایش می‌یابد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش امیری و همکاران(۱۳۹۰) که متغیر مدرک تحصیلی بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیرگذار است، مغایرت دارد(۱۱). یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در رابطه با نوع استخدام تفاوت معناداری دارد و در خرده مقیاس خستگی عاطفی با میانگین نمره ۱۳/۷۱ ± ۱۴/۸۶ برای پرسنل رسمی نسبت به نیروهای سایر روش‌های استخدامی به صورت معنادار بالاتر است. به نظر می‌رسد کارکنان رسمی به دلیل سوابق کاری بالا، کمبود نیرو و فشار کاری زیاد، عدم دریافت احترام لازم از سوی مدیران و همکاران به مرور زمان دچار خستگی عاطفی بیشتر شده‌اند کما این که به خاطر سرمایه‌گذاری انجام شده، از دست رفتن سوابق کاری، هزینه‌های ناشی از ترک خدمت یا فقدان فرصت‌های شغلی دیگر یا اولویت‌ها و نیازهای شخصی، تصمیم به ماندن در سازمان می‌گیرند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش قاری علویجه و همکاران(۲۰۱۲) که در آن بین ابعاد فرسودگی شغلی و نوع استخدام رابطه معناداری یافت نشده است، مغایرت دارد(۱۲). یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که ابعاد مختلف فرسودگی شغلی در کارکنان بخش‌های مختلف سازمان و شهرستان‌های مختلف استان تفاوت معناداری ندارد. به نظر می‌رسد با وجود شرایط آب و هوایی نامناسب منطقه و کمبود شدید امکانات، تعداد نیروی انسانی کم، وجود شیفت‌های متعدد

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

کاری، کارکنان این استان با تعهد کاری بالا و علاقه شدید در مراکز انتقال خون مشغول به کار می باشند. این یافته ها با نتایج پژوهش حیدری و همکاران(۱۳۹۳) که در آن میزان فرسودگی شغلی بهورزان در شهرهای مختلف استان متفاوت بود، مغایرت دارد(۱۳).

نتیجه‌گیری

در مجموع با توجه به این که میزان فرسودگی شغلی در زنان شاغل بیشتر از مردان بود، پیشنهاد می‌گردد با اجرای برنامه‌های ویژه و توجه خاص به کارمندان زن از جمله انتخاب یا تعیین فردی به عنوان مشاور مدیر عامل در امور زنان، راه‌اندازی اتاق فکر ویژه بانوان و تقدیر، تشکر و قدردانی از کارمندان زن با اهدای هدیه و برگزاری مراسم جشن و شادی در روزهای خاص به ویژه ولادت حضرت فاطمه(س) نسبت به کاهش میزان این فرسودگی اقدام نمود. در رابطه با فرسودگی شغلی کارکنانی که به صورت سایر روش‌های استخدامی مشغول به کار می‌باشند نیز می‌توان با کمک و مساعدت از طریق ارایه تسهیلات و وام، کمک‌های غیر نقدی و افزایش ثبات کاری نسبت به کاهش میزان این فرسودگی اقدام کرد. هم چنین پیشنهاد می‌شود با اقدام در جهت افزایش آزادی عمل و تفویض اختیار برای افراد با تحصیلات بالا و سوابق بیشتر با هدف افزایش اعتماد به نفس و احساس مفید بودن، انجام معاینات دوره‌ای(حداقل سالی یک بار) در مشاغلی که احتمال بروز فرسودگی در آن‌ها بیشتر است؛ معرفی مشاوران امینی که در حل مشکلات فردی و خانوادگی افراد محل رجوع باشند؛ اختصاص درصدی از هزینه‌های بهداشت و درمان به فعالیت‌های ورزشی، آموزش حرکات ورزشی در جهت کاهش فرسودگی جسمی و کاهش آثار منفی کار با استفاده از بروشور، تراکت، کتابچه‌های آموزشی، فیلم و... نسبت به کاهش فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان انتقال خون استان سیستان و بلوچستان اقدام کرد. هر مطالعه برای رسیدن به نتایج بهتر، با یک سری محدودیت روبرو می‌شود که تا حدی روند پیشرفت کار را با مشکل مواجه می‌سازد. این مطالعه نیز خالی از محدودیت‌ها نبوده است، ازجمله می‌توان به حجم کاری زیاد کارکنان و فقدان زمان کافی برای پر کردن پرسشنامه‌ها اشاره کرد که سعی شد تا حد امکان در زمان استراحت کارکنان پرسشنامه‌ها توزیع شود تا فرصت کافی برای پاسخ‌گویی وجود داشته باشد.

تشکر و قدردانی

از کلیه مسئولین و کارکنان محترم مراکز انتقال خون استان سیستان و بلوچستان در خصوص همکاری و مساعدت در انجام این پژوهش کمال تشکر را دارم و با تشکر ویژه از خانم دکتر سهیلا خسروی مدیر کل محترم سازمان انتقال خون استان سیستان و بلوچستان و آقای دکتر بخشانی معاون تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی و خدمات درمانی زاهدان که اینجانب را در انجام پژوهش یاری نموده‌اند.

References:

1- Melvin CS. Historical Review in Understanding Burnout, Professional Compassion Fatigue, and Secondary Traumatic Stress Disorder From a Hospice and Palliative Nursing Perspective. J Hosp Palliat Nurs 2015; 17(1): 66-72.
2- Forouzanfar MM, Alitaleshi H, Hashemi B, Baratloo A, Motamedi M, Majidi A, *et al*. Emergency nurses 'job satisfaction and its determinants. Advances in Nursing & Midwifery 2013; 23(80): 10-4. [Article in Farsi]
3- Arora M, Diwan AD, Harris IA. Burnout in orthopaedic surgeons: a review. ANZ J Surg 2013; 83(7-8): 512-5.
4- Mozayan M, Rezaee M, Kalantari M, Tabatabaee SM. A Survey On Burnout And Related Factors Among Occupational Therapists In Iran. The Scientific Journal of Rehabilitation Medicine 2011; 1(1): 44-53. [Article in Farsi]
5- Ahmadi S, Khalife Soltani A. A study of the burnout of school principals Isfahan University. Research Bulletin of Isfahan University (Humanities) 2002; 13(1): 275-84. [Article in Farsi]
6- Amiri M, Asadi MR, Delbari Ragheb F. Check the status of job burnout among bank employees and strategies to improve the situation. Business Management 2010; 3(7): 37-56. [Article in Farsi]

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

7- Rafii F, Shamsikhani S, Zarei M, Haghani M. Burnout and its Relationship with the Nurses' Characteristics. Iran Journal of Nursing 2012; 25(78): 23-33. [Article in Farsi]
8- Talaei A, Mokhber N, Mohammadnezhad M, Samari AA. Burnout and its related factors in staffs of hospitals in Mashhad in 2006. Koomesh 2008; 9(3): 237-45. [Article in Farsi]
9- Mohammad R. Khodabakhsh M, Mansuri P. Analysis and comparison between frequency and depth of job-burnout aspects among male and female nurses. Zahedan J Res Med Sci (ZJRMS) 2011; 13(4): 40-2. [Article in Farsi]
10- Hosseininejad M, Aminiahidashti H, Montazer H, Elyasi F, Moosazadeh M, Ahmadi N. Job Burnout among the Emergency Department Nurses of Medical Training Centers Affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences. Iranian Journal of Emergency Medicine 2014; 3(4): 125-31. [Article in Farsi]
11- Amiri M, Asadi M, Delbari Ragheb F . Identification and Ranking Effective Factors on the Internet Shopping use of Fuzzy ANP. Business Management 2012; 7(3): 37-92. [Article in Farsi]
12- Qari-Alavijeh A, Arab M, Kheiri S, Akbari Sari A, Asgarimoqadam M, Mohammadi GhR, *et al*. Job burnout and some of its risk factors on the health workers (Behvarz) in Koohrang County, I.R.Iran, in 2010. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences 2012; 14(3): 62-71. [Article in Farsi]
13- Heidari A, Kabir MJ, Jafari N, Babazadeh Gashti A, Honarvar MR, Lotfi M. The Relationship between Job Burnout and Socioeconomic Factors among Behvarzes of Golestan Province. Journal of Health 2017; 8(3): 268-79. [Article in Farsi]

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]

Sci J Iran Blood Transfus Organ 2018; 15(2): 105-112

Original Article

Evaluation of burnout and its related factors in the staff of Sistan and Baluchistan blood centers

Mirshekar N. [1,2]

[1]*Blood Transfusion Research Center, High Institute for Research and Education in Transfusion Medicine, Tehran, Iran*
[2]*Sistan and Baluchistan Blood Transfusion Center, Zahedan, Iran*

Abstract

Background and Objectives

Burnout reduces efficiency and leads to the loss of manpower and physical and psychological complications. Considering the role of staff in blood centers in regard to voluntary blood donors, this study was conducted to determine the burnout of the staff.

Materials and Methods

In this cross-sectional study (descriptive-analytical), the study population included 135 blood center staff selected by the census method in Sistan and Balouchestan province in 2017. The data collection tool was Maslach Burnout Questionnaire; 108 questionnaires were completed and returned. Data were analyzed using descriptive and analytical statistical methods including independent t-test and one way ANOVA using SPSS-16 software.

Results

The results showed that the level of emotional exhaustion ($p = 0.002$) in men (7.41 ± 8.93) was lower than women (13.35 ± 10.76). In emotional exhaustion subscale ($p = 0.002$), there was a significant difference between formal employees (14.86 ± 13.71) and other types of employees (7.55 ± 7.83). However, there was not a meaningful relationship between dimensions of burnout and demographic characteristics such as age, educational level, service record, distric and town of work.

Conclusions

The results of this study showed that it is possible to appreciate more women employees and to hold special ceremonies for women, create more stability and offer cash and non cash benefits for employees, especially non-formal employees and allocate part of the financial credits to increase the physical and mental health ratio of employees to reduce job burnout.

Key words: Blood Transfusion, Fatigue, Blood Donors

Received: 30 Dec 2017
Accepted: 10 Mar 2018

Correspondence: Mirshekar N., MSc of Accounting. Blood Transfusion Research Center, High Institute for Research and Education in Transfusion Medicine and Sistan and Baluchistan Blood Transfusion Center.
Postal Code: 9813653415, Zahedan, Iran. Tel: (+9854) 3220000; Fax: (+9854) 33260500
Email: *nmirshekar64@yahoo.com*

[Downloaded from bloodjournal.ir on 2026-10-31]