JOHE
Journal of Occupational Hygiene Engineering
J Occup Hyg Eng, 2023; 10(4): 265-279. Doi: 10.32592/joohe.10.4.265
https://johe.umsha.ac.ir

Original Article

Evaluating Factors affecting Job Burnout and Quality of Work Life in the Personnel Working in Iran's National Drilling Company

Masoud Mohammadi[1*], Leila Ebrahimi Ghavam Abadi[1]

1. Ahvaz Islamic Azad University, Ahvaz, Iran

Article history:
Received: 21 June 2023
Revised: 30 September 2024
Accepted: 22 October 2023
ePublished: 09 February 2024

***Corresponding author:** Masoud Mohammadi, Azad Islamic University Ahvaz, Ahvaz, Iran
.
E-mail: ATCU1990@gmail.com

Abstract

Background and Objective: One of the characteristics of a healthy organization is that its employees' physical and mental health is given as much attention and interest by the organization's management as production and productivity. Therefore, the present study aimed to evaluate the factors affecting job burnout and quality of work life in the personnel working in Iran's National Drilling Company.

Materials and Methods: This research was conducted in a mixed (qualitative-quantitative) and survey method. The statistical population of the qualitative part included all the expert employees working in Iran's National Drilling Company. A total of 20 people were selected through the theoretical saturation method. In the quantitative part, out of 19,000 people, 385 people were selected by stratified random sampling method. The tools used to measure job burnout and quality of work life were the standard Moslesh questionnaire (1981) and Walton's quality of work life (1973), whose reliabilities were confirmed by Cronbach's alpha method.

Results: The findings of the research showed that the intensity of emotional exhaustion, personality disorder, and personal inadequacy were 29.4%, 49.6%, and 17.6%, respectively. In addition, the quality of work life in the employees of the Iranian National Drilling Company in terms of fair and adequate payment was measured as 3.48 ± 0.991, safe and healthy environment 3.52 ± 0.021, providing growth opportunities 3.15 ± 0.184, legalism in the organization 3.19 ± 0.125, work-life social dependence 3.59 ± 0.403, general life atmosphere 3.18 ± 0.786, integration and cohesion social 3.06 ± 0.654, and development of human capabilities 3.26 ± 0.368. Furthermore, the regression analysis showed that job burnout negatively affects the quality of life of the Iran National Drilling Company's personnel.

Conclusion: Social dependence on work life is one of the factors affecting the quality of work life, and individual factors are among the factors that can strengthen job burnout in the work environment.

Keywords: Iran's National Drilling Company, Job burnout, Quality of work life

Please cite this article as follows: Mohammadi M, Ebrahimi Ghavam Abadi L. Evaluating Factors affecting Job Burnout and Quality of Work Life in the Personnel Working in Iran's National Drilling Company. J Occup Hyg Eng. 2023; 10(4): 265-279. DOI: 10.32592/joohe.10.4.265

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]
[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

Copyright © 2023 Journal of Occupational Hygiene Engineering. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cite

Extended Abstract

Background and Objective

Studies show that Iran's work and labor conditions have much lower standards compared to developing countries [1, 2]. These conditions lead to the occurrence of mental illnesses, including occupational burnout among many employees, the most important consequence of which is the minimization of motivation and a decline in employees' job performance [3]. Occupational burnout is considered a type of psychophysiological syndrome consisting of three dimensions: emotional or affective exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment [4].

Reduced personal accomplishment is characterized by a diminished sense of competence and successful task performance, representing a negative self-evaluation regarding job performance [5]. Work-life quality has been a topic of discussion, investigation, and study from various perspectives in the past half-century. It entails creating a work environment in which employees feel secure and happy [6-8].

It has been demonstrated that improving work-life quality is one of the appropriate ways to achieve greater organizational productivity and efficiency [10, 11]. Work-life quality, job satisfaction, and perceived job opportunities influence the intention to leave service. The present study aimed to examine the factors influencing occupational burnout and work-life quality among the personnel employed at the National Iranian Drilling Company [12, 13].

Materials and Methods

This mixed-method (qualitative-quantitative) study was conducted using a survey method. The statistical population for the qualitative part of the research included all experienced employees working at the National Iranian Drilling Company. Approximately 20 individuals were selected using theoretical saturation. Furthermore, in the quantitative part, based on the results obtained from the qualitative section, the questionnaire was developed and distributed among the employees of the National Iranian Drilling Company to assess the status of the variables under study. In this regard, there were 19,000 employees in the National Iranian Drilling Company, out of which 385 were selected as a statistical sample using the Cochran formula and a stratified random sampling method.

In the qualitative part, interviews were used to extract the influential factors on occupational burnout and work-life quality. These factors were then formulated based on fieldwork and combined with the indicators obtained from a review of previous studies. The instrument used to assess the status of occupational burnout and work-life quality was the standard Maslach Burnout Inventory (1981) and the Walton Quality of Work-life (1973) questionnaire, the reliability of which was confirmed using the Cronbach's alpha method.

Results

Based on the factors obtained from the theoretical foundations section and the identified variables from the interviews and coding stages, the final influential factors on occupational burnout and work-life quality are detailed in Table 1.

To assess the level of occupational burnout, the mean test was utilized. The results of this test are presented in Table 10. According to the findings in Table 2, it can be stated that the prevalence of high emotional exhaustion is 29.4%, depersonalization is 49.6%, and personal accomplishment insufficiency is 17.6%. While the frequency of burnout in the emotional exhaustion domain is only reported at 13.2%, depersonalization at 20.6%, and personal accomplishment insufficiency at a mere 1.5% among the employees.

For evaluating the work-life quality, the mean test was employed. The results of this test are reported in Table 11. According to Table 3, the highest level of social dependency in work-life (3.59±0.403) and the lowest level of social coherence (3.06±0.654) are observed.

Table 12 indicates the presence of a negative correlation between occupational burnout and work-life quality among the employees of the National Iranian Drilling Company.

Discussion

The present study aimed to evaluate the factors affecting occupational burnout and work-life quality among employees of the National Iranian Drilling Company. The research findings indicated that individual factors are among the influences that can affect occupational burnout in the workplace. It is expected that if the National Iranian Drilling Company employees achieve a suitable level of job security and stability, their job performance and subsequently organizational performance will be enhanced.

Another variable that can exacerbate occupational burnout is the occurrence of unethical behaviors within the organization. External environmental factors are also influential in the burnout occurrence. It seems that when the economic conditions of society are not at an appropriate level and family issues such as work-family conflict arise, these conditions manifest themselves in the work environment. Organizational factors are among the other influential factors in the occurrence of burnout. The research findings indicated that social dependency in work-life is one of the influential factors on work-life quality. Moreover, work-life quality strongly influences the efficiency and productivity of employees in the organization. Regression analysis showed that occupational burnout has a negative impact on the work-life quality of the employees of the National Iranian Drilling Company. It seems that to prevent burnout and job stress, enhancing work-life quality is essential.

The activities of oil companies play a significant role in the country's income, leading employees of these companies, which operate as satellites, to come under increasing pressure. If this stress continues, it will lead to the persistence and development of burnout [6, 12, 16]. The results of this study can assist managers and authorities in identifying the basic

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

needs of employees in their work environment and designing programs to improve work-life quality and reduce burnout among employees [5, 6, 12].

Conclusion

Overall, it can be stated that paying attention to individual and organizational factors is of utmost importance to reduce burnout in an organization. Moreover, emphasizing concepts such as workplace ethics, social relations, job support, effectiveness, and collaboration can be beneficial in increasing work-life quality.

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

JOHE
مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای
دوره ۱۰، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲، صفحات: ۲۷۹-۲۶۵
https://johe.umsha.ac.ir

مقاله اصلی

ارزیابی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران

مسعود محمدی[1*]، لیلا ابراهیمی قوام آبادی[1]

۱. گروه محیط زیست HSE، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۳۱
تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۷/۳۰
تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۹

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

* **نویسنده مسئول:** مسعود محمدی
دانشگاه آزاد اسلامی اهواز، اهواز، ایران
ایمیل: ATCU1990@gmail.com

چکیده

سابقه و هدف: از ویژگی‌های سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه‌ی مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است. پژوهش حاضر با هدف ارزیابی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی‌حفاری ایران انجام شد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نوع آمیخته (کیفی‌کمی) و به روش پیمایشی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق در بخش کیفی، شامل تمام کارمندان خبره‌ی شاغل در شرکت ملی حفاری ایران بود. حدود ۲۰ نفر به روش اشباع نظری بدین منظور انتخاب شدند. در بخش کمی، از بین ۱۹۰۰۰ نفر، تعداد ۳۸۵ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار سنجش وضعیت فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری پرسش‌نامه‌ی استاندارد مسلش (۱۹۸۱) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) بود که پایایی آن با روش آلفای کرونباخ تأیید شد.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان داد شدت خستگی هیجانی ۲۹/۴ درصد، مسخ شخصیتی ۴۹/۶ درصد و عدم کفایت شخصی ۱۷/۶ درصد بود. همچنین، وضعیت مؤلفه‌ی کیفیت زندگی کاری در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران در پرداخت منصفانه و کافی ۳/۴۸±۰/۹۹۱، محیط ایمن و بهداشتی ۳/۵۲±۰/۰۲۱، تأمین فرصت رشد ۳/۱۵±۰/۱۸۴، قانون‌گرایی در سازمان ۳/۱۹±۰/۱۲۵، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۳/۵۹±۰/۴۰۳، فضای کلی زندگی ۳/۱۸±۰/۷۸۶، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۳/۰۶±۰/۶۵۴ و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی ۳/۲۶±۰/۳۶۸ است. به‌علاوه، تحلیل رگرسیون نشان داد که فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران تأثیری منفی دارد.

نتیجه‌گیری: وابستگی اجتماعی به زندگی کاری یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری است و عوامل فردی از جمله عواملی هستند که می‌توانند فرسودگی شغلی را در محیط کار تقویت کنند.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، کیفیت زندگی کاری، شرکت ملی حفاری ایران

استناد: محمدی، مسعود؛ ابراهیمی قوام آبادی، لیلا. ارزیابی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، زمستان ۱۴۰۲؛۱۰(۴): ۲۷۹-۲۶۵

مقدمه

امروزه، مشکلات جوامع بشری و به تبع آن، سازمان‌ها روزبه‌روز پیچیده‌تر، وسیع‌تر و متنوع‌تر می‌شود و حل آن‌ها نیازمند تفکر بهتر و جامع‌نگرتر است. در بسیاری از موارد، تلاش در جهت حل مشکلات و معضلات فردی، کاری و اجتماعی با دیدگاهی که بروز مشکل را ناشی از عوامل گوناگون می‌داند، چه بسا ممکن است خود سبب بروز مشکلات دیگری شود. رویکرد تفکرسیستمی تلاش می‌کند تا برخوردی اصولی‌تر با پیچیدگی‌های دنیای کنونی داشته باشد و از این طریق، راهکار مناسب‌تری برای مواجهه با آن‌ها ارائه کند [۱]. مطالعات نشان می‌دهد که کشور ایران در زمینه‌ی کار و شرایط کاری در سطحی

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

بسیار پایین‌تر از کشورهای درحال‌توسعه قرار دارد. شرایط بدِ کاری و محیط‌های نامساعد، نبودن امنیت روانی و مصائبی از این قبیل از جمله مشکلات کاری عمومی در تمام صنوف در کشور هستند. اما مسائل و مشکلاتی نیز وجود دارند که مربوط به مشاغل خاص است که از جمله می‌توان به شرایط نامساعد زیستی، جغرافیایی، دوری از خانواده، محل زندگی، اضطراب‌های ناشی از زندگی در مناطق خاص، یکنواختی و یکسانی کار اشاره کرد. این مشکلات بیشتر در مشاغل اقماری (که صنایع مرتبط با نفت را نیز در بر می‌گیرد) و در مناطق مرزی و دورافتاده‌ی کشور به وضوح قابل رؤیت هستند [۲]. این عوامل و بسیاری از عوامل دیگر موجب بروز بیماری‌های روحی‌روانی، از جمله فرسودگی شغلی در بین بسیاری از کارکنان می‌شود که مهم‌ترین نتیجه‌ی آن به حداقل رسیدن انگیزه و ضعف در عملکرد شغلی کارکنان است [۳]. فرسودگی شغلی را نوعی سندرم روان‌شناختی و متشکل از سه بُعد خستگی احساسی یا هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی دانسته‌اند [۴]. علامت محوری فرسودگی خستگی هیجانی است که واکنشی عمومی به استرس است و به‌صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و تخلیه‌ی منابع احساسی و هیجانی در فرد تجربه می‌شود. مسخ شخصیت پاسخی منفی و سنگ‌دلانه و بی‌اعتنایی به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمات و مراقبت هستند و به نگرش منفی فرد به دیگر کارکنان اشاره می‌کند. کاهش احساس کفایت شخصی کم شدن احساس لیاقت و ایفای موفق وظیفه است و نوعی ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار محسوب می‌شود [۵]. فرسودگی شغلی عوارض زیادی در خانواده، زندگی اجتماعی، فردی و سازمانی بر جای می‌گذارد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به غیبت از کار و ترک خدمت، تأخیرهای متوالی، شکایات مختلف روان‌شناسی، تضاد، تغییر شغل، کاهش کیفیت خدمات و... اشاره کرد [۶]. از سوی دیگر، به‌کارگیری مطلوب منابع انسانی به مجموعه‌ای از اقدامات مثبت و سازنده وابسته است که رضایت کامل یا نسبی کارکنان را از کار فراهم می‌آورد. این اقدامات با عنوان کیفیت زندگی کاری به بحث گذاشته می‌شوند [۱]. کیفیت زندگی کاری از مباحثی است که در نیم قرن گذشته از جوانب مختلف درباره‌ی آن بحث، بررسی و مطالعه شده است و هنوز هم در مورد مصادیق آن اختلاف‌نظرهای بسیاری وجود دارد. این در حالی است که در برخی موارد، بسیاری از موضوعات در برهه‌هایی از زمان اهمیت خاصی پیدا کرده و نیاز به استفاده‌ی کارآمدتر از آن‌ها بیش از پیش احساس می‌شود. کیفیت زندگی کاری به معنای ایجاد محیطی کاری است که در آن، کارکنان احساس امنیت و شادمانی می‌کنند، شرایط استرس‌زا را تجربه نمی‌کنند و نیازهای شخصی و حرفه‌ای آنان برآورده می‌شود، از کارشان راضی هستند و یکپارچگی در فضای زندگی آنان تضمین می‌شود [۷]. کیفیت زندگی کاری هم می‌تواند برای فرد مصداق داشته باشد و هم برای گروه‌های داخل سازمان؛ اما آنچه باید امروز به آن توجه شود، کیفیت زندگی کاری فردی کارکنان در درون سازمان است. در واقع، توجه به عواملی است که بر کیفیت و چگونگی سپری شدن مدت حضور فرد در سازمان اثر دارند. این عوامل عبارت‌اند از: حقوق و دستمزد، مزایای دریافتی، تسهیلات، پیشرفت استعدادها، تعادل بین کار و زندگی و مانند آن [۸]. نشان داده‌اند که بالا بردن کیفیت زندگی کاری یکی از راه‌های مناسب برای رسیدن به بهره‌وری و کارایی بیشتر سازمان است. السرهان و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان تأثیر واسطه‌ای شادی کارکنان بر رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری و قصد ترک کار انجام دادند. نتایج نشان داد که کیفیت زندگی تأثیر مستقیم بر شادی کارکنان و قصد کارکنان برای ترک کار دارد. تأثیر اول مثبت بود، درحالی‌که اثر دوم منفی بود. شادی کارکنان تأثیر درخور توجهی بر قصد ترک کار داشت. در نتیجه، نتایج نشان داد که شادی کارکنان نقش واسطه‌ای مهمی در تأثیر کیفیت زندگی کاری بر قصد ترک کار دارد. نتیجه‌گیری شد که کیفیت زندگی کاری برای کاهش قصد ترک کارکنان کافی نیست، به این معنی که سازمان باید به شادی کارکنان توجه زیادی داشته باشد تا از تأثیر مثبت کیفیت زندگی اطمینان حاصل کند و قصد ترک کار را کاهش دهد [۹]. ستیاواتی (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان تأثیر کیفیت زندگی کاری، سرسختی و درک فرصت‌های شغلی برای جایگزینی اهداف قصد ترک خدمت انجام داد. مطالعه‌ی وی نشان داد که کیفیت زندگی کاری، سرسختی و درک فرصت‌های شغلی به‌عنوان جایگزینی بر اهداف قصد ترک خدمت تأثیر می‌گذارد. این مطالعه همچنین، نمای کلی از شرکت‌ها را برای در نظر گرفتن جنبه‌هایی که ممکن است بر اهداف قصد ترک خدمت تأثیر بگذارد، ارائه می‌دهد. قبل از اجرای سیاست‌های جدید، انجام نظرسنجی از کارکنان نشان داد که برای درک آن‌ها و بهبود سیستم‌های شرکت برای ایجاد محیط کاری خوب، شرکت باید شرایط بازار را در نظر بگیرد [۱۰]. لطیف و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان رابطه‌ی بین کیفیت زندگی کاری، امنیت روانی و اجتماعی و مشارکت کارکنان پرستاری و تعهد سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد بالاترین میانگین نمرات مربوط به کیفیت زندگی کاری، زمینه‌ی کار، محیط ایمنی روانی و اجتماعی، پشتیبانی و تعهد مدیریت، تعهد سازمانی، تعهد هنجاری و مشارکت کاری قوی بود. تفاوت آماری معنادار و مثبتی بین فضای ایمنی روانی و مشارکت کاری با سال‌ها تجربه وجود داشت [۸]. لیتائو و همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان کیفیت زندگی کاری و کمک به بهره‌وری؛ ارزیابی اثرهای تعدیل‌کننده‌ی سندرم فرسودگی شغلی انجام دادند. یافته‌های تجربی حاصل از رگرسیون چندگانه که با استفاده از نظرسنجی انجام‌شده روی ۵۱۴ کارمند در ۶ کشور اروپایی اعمال شده است، به دو دیدگاه مهم اشاره می‌کند: ۱. عوامل بهداشتی به‌عنوان مثال، محیط کار ایمن و مراقبت‌های بهداشتی شغلی، به‌طور مثبت و معنادار بر بهره‌وری تأثیر دارد؛ ۲. عوامل کاهش انگیزه‌ی فرسودگی شغلی، یعنی اثربخشی کم، بدبینی و خستگی عاطفی، به‌طور درخور توجهی رابطه‌ی بین فرسودگی شغلی و مشارکت در بهره‌وری را تعدیل می‌کند [۱۱]. پفلگنر و

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

همکاران (۲۰۲۱) پژوهشی را با عنوان تأثیر مستقیم و غیرمستقیم ذهن‌آگاهی بر عوامل استرس‌زا و فرسودگی شغلی انجام دادند. این مطالعه با نشان دادن اینکه چگونه ذهن‌آگاهی می‌تواند به مدیریت استرس کمک کند و همچنین، با نشان دادن مرزهای ذهن‌آگاهی از نظر کاهش استرس ناشی از به‌کارگیری فناوری‌های نوین کمک کند [۱۲].

جامعه‌ی مورد مطالعه در این تحقیق، کارکنان شرکت ملی حفاری ایران بود. کارکنان شرکت ملی حفاری ایران همانند بسیاری از فرایندهای تولیدی و صنعتی از نظر اقتصادی و فناوری، می‌باید بدون انقطاع و ۲۴ساعته فعالیت کنند و در مواقعی هم علاوه بر فعالیت‌های ستادی، باید در بخش عملیاتی نیز مشغول به خدمت باشند، ضمن اینکه باید به‌صورت اقماری فعالیت کنند. در صنعت نفت، به لحاظ شرایط دوری از محل زندگی، کار در جزایر و سکوهای نفتی و گازی، نوعی از نوبت کاری به‌صورت دو هفته کار و دو هفته استراحت است که معمولاً بر اساس دو روز کار و یک روز استراحت یا یک روز کار و یک روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه تعیین شده است که به آن کار اقماری می‌گویند. برنامه‌ی کار اقماری معمولاً بر اساس ۱۴ روز کار و ۱۴ روز استراحت و ۱۲ ساعت کار روزانه است. در برخی از شرکت‌ها نیز به اقتضای عملیات و موقعیت خاص، برنامه‌ی اقماری تدوین شده است [۱۳]. همه‌ی این موارد زمینه را برای بروز فرسودگی شغلی و تغییر کیفیت زندگی کاری کارکنان فراهم می‌کند. بر این اساس، تحقیق حاضر با هدف بررسی مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران انجام شد.

روش کار

این مطالعه از نظر هدف، کاربردی‌توسعه‌ای و از نوع آمیخته (کیفی‌کمی) و به روش توصیفی‌پیمایشی انجام شد. جامعه‌ی آماری تحقیق در بخش کیفی، شامل تمام کارمندان خبره (دارای مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر از آن و همچنین، کسانی که از سابقه‌ی خدمتی بیش از ۲۰ سال برخوردار باشند و از طرفی، در خصوص موضوع پژوهش به لحاظ تجربه، تخصص یا تحصیلات، صاحب‌نظر باشند و امکان مصاحبه با آن‌ها فراهم باشد) در شرکت ملی حفاری ایران بود. حدود ۲۰ نفر به روش اشباع نظری بدین منظور انتخاب شدند. همچنین، در بخش کمی، با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در بخش کیفی و تدوین پرسش‌نامه و با توزیع بین کارکنان شرکت ملی حفاری ایران، وضعیت متغیرهای مورد مطالعه ارزیابی می‌شود. در این بین، تعداد کارکنان شرکت ملی حفاری ایران ۱۹۰۰۰ نفر بود که تعداد ۳۸۵ نفر به‌عنوان نمونه‌ی آماری بر اساس فرمول کوکران و به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. در بخش کیفی، به‌منظور استخراج عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری، از روش مصاحبه استفاده شد و به روش میدانی و تلفیق آن با شاخص‌های به‌دست‌آمده از بخش مرور مطالعات پیشین، شاخص‌های نهایی تدوین شد.

به‌منظور سنجش نرخ فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری، از پرسش‌نامه‌ای به شرح زیر استفاده شد:

فرسودگی شغلی: این آزمون را مسلش (۱۹۸۱) ساخته است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی، یعنی فرسودگی است. این پرسش‌نامه شامل ۲۲ گویه است که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و به‌خصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای، مانند پرستاران و معلمان و... به کار برده می‌شود. نحوه‌ی نمره‌گذاری ماده‌های این پرسش‌نامه بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم مشخص شده است که به هنگام مطالعه‌ی این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند. سؤالات ۱-۲-۳-۶-۸-۱۳-۱۴-۱۶-۲۰ مربوط به خرده‌مقیاس فرسودگی هیجانی هستند. سؤالات ۵-۱۰-۱۱-۱۵-۲۲ نیز مربوط به خرده‌مقیاس شخصیت‌زدایی هستند و همچنین، سؤالات ۴-۷-۹-۱۲-۱۷-۱۸-۱۹-۲۱ مربوط به خرده‌مقیاس فقدان موفقیت فردی هستند. امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت است که به کاملاً موافقم امتیاز ۱، موافقم امتیاز ۲، نظری ندارم امتیاز ۳، مخالفم امتیاز ۴، کاملاً مخالفم امتیاز ۵ داده می‌شود. البته، سؤال‌های ۲۲-۲۰-۱۶-۱۵-۱۴-۱۳-۱۱-۱۰-۸-۶-۵-۳-۲-۱ این پرسش‌نامه برای امتیازبندی به‌صورت معکوس و سؤال‌های ۲۱-۱۹-۱۸-۱۷-۱۲-۹-۷-۴ به‌صورت مستقیم محاسبه می‌شوند. حداقل نمره در این آزمون ۲۲ و حداکثر نمره ۱۱۰ است. سؤال شماره‌ی ۲۳ فرسودگی شغلی را به‌صورت کلی می‌سنجد. در این تحقیق، مقادیر آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۵۷ و برای زیرمقیاس‌های مختلف بین ۰/۷۰۲ تا ۰/۷۳۲ متغیر بوده است.

کیفیت زندگی کاری: این پرسش‌نامه را در سال ۱۹۷۳ والتون ساخته است. هدف پرسش‌نامه ارزیابی کیفیت زندگی کاری در هشت بُعد مختلف (پرداخت کافی و منصفانه، محیط ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، قابلیت‌های انسانی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری) است. این پرسش‌نامه دارای ۳۲ سؤال است و جواب هر سؤال به‌صورت طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است. این پرسش‌نامه شامل موارد پرداخت منصفانه و کافی (سؤال‌های ۱ تا ۵)، محیط کار ایمن و بهداشتی (سؤال‌های ۶ تا ۸)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم (سؤال‌های ۹ تا۱۱)، قانون‌گرایی در سازمان (سؤال‌های ۱۲ تا ۱۷)، وابستگی اجتماعی زندگی کاری (سؤال‌های ۱۸ تا ۲۰)، فضای کلی زندگی (سؤال‌های ۲۱ تا ۲۴)، یکپارچگی و انسجام

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

اجتماعی (سؤال‌های ۲۵ تا ۲۷) و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی (سؤال‌های ۲۸ تا ۳۲) است. در این تحقیق، مقادیر آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۶۹ و برای زیرمقیاس‌های مختلف بین ۰/۷۱۹ تا ۰/۸۳۳ متغیر بوده است.

تجزیه‌وتحلیل داده‌ها

داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق پرسش‌نامه در دو بخش توصیفی و استنباطی، تجزیه‌وتحلیل شدند. در بخش آمار توصیفی، از نمودار، جدول و فراوانی و درصد فراوانی استفاده شده است. در بخش استنباطی، پس از تحلیل مضمون، با استفاده از آزمون تی‌استیودنت به ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت ملی حفاری ایران پرداخته شد و میزان تأثیر فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران بررسی شد. آزمون‌های مورد استفاده در این پژوهش شامل میانگین، پیرسون و رگرسیون و نرم‌افزار مورد استفاده SPSS نسخه‌ی ۲۳ بود.

نتایج

اطلاعات توصیفی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ آمده است. جداول ۲ و ۳ به‌ترتیب، نتایج مربوط به کدگذاری انتخابی برای فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری هستند.

با توجه به عوامل به‌دست‌آمده از بخش مبانی نظری و همچنین، متغیرهای شناسایی‌شده از مصاحبه‌ها و طی مراحل کدگذاری، عوامل نهایی مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری به شرح جدول ۴ هستند.

جدول ۱: اطلاعات توصیفی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	تحصیلات	شغل سازمانی	سابقه‌ی خدمت	سابقه‌ی مدیریتی
۱	دکتری	رئیس خدمات پزشکی	۲۶	۱۹
۲	دکتری	سرپرست مهندسی و برنامه‌ریزی پروژه‌ها	۲۰	۶
۳	دکتری	سرپرست سیستم‌های اطلاعاتی	۲۲	۸
۴	دکتری	معاون فناوری اطلاعات و ارتباطات	۲۱	۱۲
۵	کارشناسی ارشد	کارشناس ارشد ایمنی	۲۰	۹
۶	کارشناسی ارشد	عملیات سیالات حفاری	۲۱	۸
۷	کارشناسی ارشد	سرپرست تعمیر، نگهداری و نصب مخازن و بازسازی دستگاه‌های حفاری	۲۲	۱۰
۸	کارشناسی ارشد	سرپرست انبار مواد شیمیایی، سیالات	۲۱	۱۰
۹	کارشناسی ارشد	رئیس دستگاه حفاری	۲۷	۱۳
۱۰	کارشناسی ارشد	مهندس ارشد تعمیرات برق حفاری	۲۱	۱۲
۱۱	کارشناسی ارشد	مهندسی مخازن و بهره‌برداری	۲۱	۹
۱۲	کارشناسی ارشد	رئیس اداره‌ی اماکن و خدمات اداری	۲۰	۱۵
۱۳	کارشناسی ارشد	معاون مدیر منابع انسانی	۲۳	۱۸
۱۴	کارشناسی ارشد	رئیس امور کارکنان	۲۶	۲۰
۱۵	کارشناسی ارشد	رئیس تأمین و تخصیص نیروی انسانی	۲۳	۱۲
۱۶	کارشناسی ارشد	رئیس آموزش و تجهیز نیروی انسانی	۲۴	۱۵
۱۷	کارشناسی ارشد	رئیس اداره‌ی بهبود روابط کار و مددکاری	۲۱	۱۴
۱۸	کارشناسی ارشد	رئیس خدمات منشی‌گری و بایگانی مرکزی مدیریت منابع انسانی	۲۴	۱۴
۱۹	کارشناسی ارشد	طراحی و تحلیل سیستم‌ها	۲۰	۸
۲۰	کارشناسی ارشد	امور اداری	۲۳	۷

جدول ۲: کدگذاری انتخابی برای فرسودگی شغلی

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه
فرسودگی شغلی	فردی	خصوصیات جمعیت‌شناختی
		ثبات شغلی
		هوش هیجانی
		خودآگاهی
		قابلیت فردی
		مسائل اخلاقی
	خارجی	تعارض کار و خانواده

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه
	سازمانی	فضای سازمانی
		حمایت سازمانی
		محیط کار
		کمبود منبع
		سبک رهبری
	شغلی	استقلال شغلی
		ابهام نقش

جدول ۳: کدگذاری انتخابی برای کیفیت زندگی کاری

مضمون فراگیر	مضامین سازنده	مضامین پایه
کیفیت زندگی کاری	وابستگی اجتماعی زندگی کار	ارتباطات اثربخشی
		همکاری و ارتباطات سالم
	اصول ایمنی	آموزش ایمنی
		آگاه‌سازی موضوعات ایمنی
	جبران کافی و منصفانه	جبران خدمات و پاداش
		تفویض اختیار
	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	تفکر سیستمی
		حجم کار و فشار کاری
	فرصت توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	شکوفایی استعدادهای نیروی انسانی
	سلامتی و رفاه	نیازهای فیزیولوژیک
		هویت کلی

جدول ۴: عوامل نهایی مؤثر بر فرسودگی شغلی

عامل	شاخص	منبع
فردی	میزان تغییر و حوادث مهم زندگی	[14]
	شخصیت	[15]
	ادارک	[16]
	تفاوت‌های فردی و ارزش‌ها	
	خصوصیات جمعیت‌شناختی	استخراجی از مصاحبه
	ثبات شغلی	استخراجی از مصاحبه
	هوش هیجانی	استخراجی از مصاحبه
	خودآگاهی	استخراجی از مصاحبه
	قابلیت فردی	استخراجی از مصاحبه
	مسائل اخلاقی	استخراجی از مصاحبه
سازمانی	خط‌مشی و ساختار سازمان	[14]
	تعارض نقش	[17]
	فقدان حمایت اجتماعی	
	تحرک جغرافیایی	
	فضای سازمانی	استخراجی از مصاحبه
	حمایت سازمانی	استخراجی از مصاحبه
	محیط کار	استخراجی از مصاحبه
	کمبود منبع	استخراجی از مصاحبه
	سبک رهبری	استخراجی از مصاحبه
محیطی	عدم اطمینان اقتصادی	[14]
	عدم اطمینان سیاسی	[18]
	تحولات اجتماعی	
شغلی	امنیت شغلی	[14]

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

عامل	شاخص	منبع
	حقوق و مزایا	[9]
	فشار کاری	
	شیفت کاری	
	استقلال شغلی	استخراجی از مصاحبه
	ابهام نقش	استخراجی از مصاحبه
خارجی	شرایط اقصادی	[19]
	جایگاه اجتماعی	[20]
	تعارض خانوادگی	[21]
	تعارض کار و خانواده	استخراجی از مصاحبه

اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی

در این پژوهش، از آزمون فریدمن برای تعیین اهمیت و اولویت متغیرهای پژوهش استفاده شد. فرضیه‌ی آماری این آزمون به شرح زیر است:

H_0: ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق دارای اهمیت یکسانی هستند

H_1: دست‌کم دو بعد (عامل) دارای اهمیت متفاوتی هستند

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنیم، سطح معناداری حاصل صفر است و چون کمتر از ۰/۰۵ است (P=۰/۰۰۰)، فرض صفر این آزمون رد می‌شود و می‌توان گفت که اهمیت عوامل یکسان نیست و می‌توان آن‌ها را اولویت‌بندی کرد.

در جدول ۶ اولویت‌بندی رتبه‌ی این مؤلفه‌ها آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که در سازمان مورد مطالعه به عوامل سازمانی بیشتر از بقیه‌ی متغیرها توجه شده است و عوامل خارجی پایین‌ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است.جدول ۷ عوامل نهایی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را نشان می‌دهد.

جدول ۵: آماره‌های آزمون فریدمن

مقادیر معناداری	درجه‌ی آزادی	آماره‌ی خی دو	تعداد
۰۰۰/۰	۴	۲۳۹/۱۷۹	۳۸۵

جدول۶: اولویت‌بندی متغیرهای فرسودگی شغلی

ردیف	متغیرها	رتبه‌بندی	میانگین
۱	فردی	۲	۹/۴۷
۲	سازمانی	۱	۹/۶۵
۳	محیطی	۳	۸/۷۳
۴	شغلی	۴	۸/۲۲
۵	خارجی	۵	۷/۳۴

اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی (رتبه‌بندی) متغیرها و مؤلفه‌ها یا ابعاد استفاده شد. فرضیه‌ی آماری این آزمون به شرح زیر است:

H_0: ابعاد مختلف متغیرهای تحقیق دارای اهمیت یکسانی هستند

H_1: دست‌کم دو بعد (عامل) دارای اهمیت متفاوتی هستند:

همان‌طور که در جدول ۸ مشاهده می‌کنیم، سطح معناداری حاصل صفر است و چون کمتر از ۰/۰۵ است (P=۰/۰۰۰)، فرض صفر این آزمون رد می‌شود و می‌توان گفت که اهمیت عوامل یکسان نیست و می‌توان آن‌ها را اولویت‌بندی کرد.

در جدول ۹ اولویت‌بندی رتبه‌ی این مؤلفه‌ها آمده است. نتایج آزمون نشان می‌دهد که در سازمان مورد مطالعه به عوامل وابستگی.

جدول۷: عوامل نهایی مؤثر بر کیفیت زندگی کاری

عامل	شاخص	منبع
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	اخلاق در کار	چگینی و همکاران، ۲۰۱۹؛
	ارتباط اجتماعی کار	پاندی و تراپوتی، ۲۰۱۸
	حمایت کاری	
	ارتباطات اثربخشی	استخراجی از مصاحبه
	همکاری و ارتباطات سالم	استخراجی از مصاحبه
اصول ایمنی	ارتقای ایمنی	اردلان و همکاران، ۱۴۰۰؛
	آگاه‌سازی از خطر	کلین، ۲۰۱۱
	آموزش ایمنی	استخراجی از مصاحبه
	آگاه‌سازی موضوعات ایمنی	استخراجی از مصاحبه
جبران کافی و منصفانه	استقلال در تصمیم‌گیری	رهنما و همکاران، ۱۴۰۰؛
	اعطای اختیارات	ساری و همکاران، ۲۰۱۹

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

عامل	شاخص	منبع
	پاداش مبتنی بر عملکرد	
	جبران خدمات و پاداش	استخراجی از مصاحبه
	تفویض اختیار	استخراجی از مصاحبه
مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	برنامه‌ریزی	پاس و همکاران، ۲۰۱۲
	پیشرفت روشن	گروت و گس، ۲۰۱۷
	تفکر سیستمی	استخراجی از مصاحبه
	حجم کار و فشار کاری	استخراجی از مصاحبه
فرصت توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	رشد و شکوفا شدن استعداد	پیرتی و همکاران، ۲۰۰۸
	تعاملات سازمانی	پاس و همکاران، ۲۰۱۴
	شکوفایی استعدادهای نیروی انسانی	استخراجی از مصاحبه
سلامتی و رفاه	ارتقای رفاه و سلامتی	استخراجی از مصاحبه
	سلامتی و ایمنی	گررو-بارونا و همکاران، ۲۰۲۰
	نیازهای فیزیولوژیک	استخراجی از مصاحبه
	هویت کلی	استخراجی از مصاحبه

جدول ۸: آماره‌های آزمون فریدمن برای کیفیت زندگی کاری

مقادیر معناداری	درجه‌ی آزادی	آماره‌ی خی دو	تعداد
۰۰۰/۰	۵	۸۵۴/۱۶۵	۳۸۵

جدول ۹: اولویت‌بندی متغیرهای کیفیت زندگی کاری

ردیف	متغیرها	رتبه‌بندی	میانگین
۱	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱	۸/۳۲
۲	اصول ایمنی	۳	۷/۱۱
۳	جبران کافی و منصفانه	۵	۶/۲۵
۴	مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها	۲	۸/۲۲
۵	فرصت توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	۴	۶/۶۳
۶	سلامتی و رفاه	۶	۵/۶۵

جدول ۱۰: نتایج مربوط به آزمون میانگین مربوط به فرسودگی شغلی

ابعاد		درصد شدت فرسودگی	درصد دفعات فرسودگی
خستگی هیجانی	کم	۴۷/۷	۶۹/۱
	متوسط	۲۳/۵	۱۷/۶
	زیاد	۲۹/۴	۱۳/۲
مسخ شخصیت	کم	۳۰/۹	۳۹/۷
	متوسط	۲۶/۷	۳۹/۷
	زیاد	۴۹/۶	۲۰/۶
عدم کفایت شخصی	کم	۵۸/۸	۸۸/۳
	متوسط	۲۳/۴	۱۰/۷
	زیاد	۱۷/۶	۱/۵

اجتماعی زندگی کاری بیشتر از بقیه‌ی متغیرها توجه شده است و سلامتی و رفاه پایین‌ترین میزان توجه را در سازمان به خود اختصاص داده است

ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی

برای ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی از آزمون میانگین استفاده شده است. نتایج حاصل از انجام این آزمون در جدول ۱۰ گزارش شده است. با توجه به یافته‌های تحقیق در جدول ۱۰، می‌توان گفت که شدت زیاد خستگی هیجانی ۲۹/۴ درصد، مسخ شخصیتی ۴۹/۶ درصد و عدم کفایت شخصی ۱۷/۶ درصد بوده است. درحالی‌که درصد دفعات فرسودگی در بخش خستگی هیجانی به میزان ۱۳/۲ درصد، مسخ شخصیت ۲۰/۶ درصد و عدم احساس کفایت شخصی تنها در ۱/۵ درصد کارکنان زیاد گزارش شد.

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری

برای ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری، از آزمون میانگین استفاده شده است. نتایج حاصل از انجام این آزمون در جدول ۱۱ گزارش شده است.

با توجه به جدول ۱۱، مقادیر وابستگی اجتماعی زندگی کاری (۳/۵۹±۰/۴۰۳) بیشترین و یکپارچگی و انسجام اجتماعی (۳/۰۶±۰/۶۵۴) کمترین میزان را دارند.

بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری

قبل از بررسی تأثیر فرسودگی شغلی (متغیر مستقل) بر کیفیت زندگی کاری (متغیر وابسته)، ضریب هم‌بستگی پیرسون بررسی می‌شود. ضریب هم‌بستگی بهترین معیار تشخیص وجود یا نبود ارتباط میان دو یا چند متغیر و بیان شدت یا ضعف آن است. اگر هم‌بستگی فقط بین دو متغیر باشد، آن را هم‌بستگی ساده گویند و اگر بین بیش از دو متغیر باشد، به هم‌بستگی چن متغیره معروف است. در این تحقیق ،به علت نرمال بودن داده‌ها، از ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شده است و نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۱۲ گزارش شده است.

جدول ۱۲ نشان می‌دهد که بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان شرکت ملی حفاری ایران رابطه‌ای منفی وجود دارد (سطح معناداری: ۰/۰۲ و ضریب هم‌بستگی: ۰/۲۴-). برای اطمینان بیشتر از نتایج به‌دست‌آمده، به بررسی و آزمون فرضیات بر اساس وجود روابط دوسویه بین متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری) و متغیر مستقل (فرسودگی شغلی) پرداخته شده است. در خصوص معناداری مدل رگرسیون از جدول آنوا استفاده شد. جدول ۱۳ نشان می‌دهد که آیا مدل رگرسیون می‌تواند به‌طور معنادار و مناسبی تغییرات متغیر وابسته را پیش‌بینی کند. برای بررسی معناداری به ستون معناداری نگاه می‌کنیم. این ستون معناداری آماری مدل رگرسیون را نشان می‌دهد که چنانچه میزان به‌دست‌آمده کمتر از ۰/۰۵ باشد، نتیجه می‌گیریم که مدل به‌کاررفته پیش‌بینی‌کننده‌ی خوبی برای متغیرهای تحقیق است. در اینجا، میزان معناداری کمتر از ۰/۰۵ است که بیانگر این است که مدل رگرسیونی معنادار است.

از سوی دیگر، همان‌طور که در جدول ۱۳ مشاهده می‌شود، مقدار معناداری برابر ۰/۰۰۷ است که از سطح معناداری ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین، وجود رابطه‌ی خطی در بین متغیرها به اثبات می‌رسد. ضریب رگرسیون چندگانه برابر ۰/۲۴۵- است. این امر بدان معناست که شدت رابطه‌ی متغیر مستقل (فرسودگی شغلی) با متغیر وابسته (کیفیت زندگی کاری) برابر ۲۵ درصد است.

با توجه به جدول ۱۴، مقدار دوربین واتسون برابر ۲/۰۰۳ است؛ در نتیجه می‌توان گفت که بین متغیر وابسته و متغیر مستقل عدم هم‌بستگی بین خطاها برقرار است. ازاین‌رو می‌توان رگرسیون انجام داد.

همان‌گونه که از جدول ۱۵ پیداست، ردیف نخست متعلق به مقدار ثابت معادله است که برابر ۵/۷۲۲ است. آماره‌ی آزمون نیز برابر ۱۶/۴۷۵ است. اما نکته‌ای که باید به آن توجه کرد، میزان معناداری این آماره است که برابر ۰/۰۰۰ است. ازآنجاکه سطح معناداری این آماره کوچک‌تر ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که این آماره معنادار است و در معادله‌ی رگرسیون وارد می‌شود.

ردیف دوم جدول متعلق به متغیر مستقل (فرسودگی شغلی) است. همان‌گونه که از جدول پیداست، میزان ضریب رگرسیون برابر ۰/۱۵۰- است. آماره‌ی آزمون نیز برابر ۲/۸۰۹- است. اما نکته‌ای که باید به آن توجه کرد، میزان معناداری این آماره است که برابر ۰/۰۰۴ است. ازآنجاکه سطح معناداری این آماره کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان نتیجه گرفت که این آماره معنادار است و در معادله‌ی رگرسیون وارد می‌شود. با عنایت به موارد فوق، می‌توان معادله‌ی رگرسیونی را به‌صورت زیر نوشت:

$$A= 5.722- 0.150B$$

که در آن، A برابر است با کیفیت زندگی کاری و B برابر است با فرسودگی شغلی.

جدول ۱۱: نتایج مربوط به آزمون میانگین مربوط به کیفیت زندگی کاری

ابعاد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
پرداخت منصفانه و کافی	۰	۱۰	۳/۴۸	۰/۹۹۱
محیط کار ایمن و بهداشتی	۰	۱۰	۳/۵۲	۰/۰۲۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۰	۱۰	۳/۱۵	۰/۱۸۴
قانون‌گرایی در سازمان	۰	۱۰	۳/۱۹	۰/۱۲۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰	۱۰	۳/۵۹	۰/۴۰۳
فضای کلی زندگی	۰	۱۰	۳/۱۸	۰/۷۸۶
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۰	۱۰	۳/۰۶	۰/۶۵۴
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	۰	۱۰	۳/۲۶	۰/۳۶۸

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

جدول ۱۲: نتایج مربوط به ضریب هم‌بستگی بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری

متغیرها		کیفیت زندگی کاری	فرسودگی شغلی
کیفیت زندگی کاری	ضریب هم‌بستگی	۱	-۰/۲۴
	مقدار معناداری	----	۰/۰۲
فرسودگی شغلی	ضریب هم‌بستگی	-۰/۲۴	۱
	مقدار معناداری	۰/۰۲	----

جدول ۱۳: آنوا

مدل		مجموع مربعات	آزادی	میانگین مربع	مقدار F	مقدار معناداری
۱	رگرسیون	۴/۴۸۶	۲	۲/۲۴۱	۵/۴۰۹	۰/۰۰۷
۲	باقی‌مانده	۲۴/۰۳۲	۵۸	۰/۴۱۴		
۳	مجموع	۲۸/۵۱۵	۶۰			

جدول ۱۴: مدل خلاصه‌شده

مدل	R	مربع R	تخمین خطای استاندارد	مقدار دوربین واتسون
۱	-۰/۲۴۵	-۰/۱۵۷	۰/۶۴۳	۲/۰۰۳

جدول ۱۵: نتایج آزمون رگرسیون چندگانه مربوط به متغیر مستقل با متغیر وابسته

مدل	ضرایب استانداردنشده		ضرایب استانداردشده	مقادیر تی	مقادیر معناداری
	B	خطای استاندارد	بتا		
ثابت	۵/۷۲۲	۰/۸۸۴		۱۶/۴۷۵	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	-۰/۱۵۰	۰/۱۸۳	-۰/۲۴۵	-۲/۸۰۹	۰/۰۰۴

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران انجام شد. تلاش شد تا با انجام مصاحبه با خبرگان شرکت ملی حفاری ایران، عامل‌های مؤثر بر فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان احصا شود.

سؤال اول: عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران کدام‌اند؟

یافته‌های تحقیق نشان داد عوامل فردی از جمله عواملی هستند که می‌توانند فرسودگی شغلی را در محیط کار تحت تأثیر قرار دهند. زمانی که شخصیت افراد و ارزش‌هایی که افراد مختلف درک می‌کنند با محیط کاری تفاوت داشته باشد، می‌توان پیش‌بینی کرد که فرسودگی شغلی افزایش پیدا کند. ضمن اینکه اگر کارکنان شرکت ملی حفاری ایران به سطح مناسبی از امنیت و ثبات شغلی برسند، انتظار می‌رود در جهت تقویت عملکرد شغلی و در ادامه‌ی عملکرد سازمانی گام بردارند. از دیگر متغیرهایی که می‌تواند فرسودگی شغلی را تشدید کند، بروز رفتارهای غیراخلاقی در سازمان است که می‌تواند با منش و رفتارهای کارکنان متفاوت باشد و زمینه را برای بروز فرسودگی شغلی فراهم کند. از دیگر عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی محیط خارجی است. به نظر می‌رسد زمانی که شرایط اقتصادی جامعه در سطح مناسبی قرار نداشته باشد و از طرفی، در بین خانواده مشکلاتی همچون تعارض خانوادگی و تعارض کار و خانواده ایجاد شود، برایند این شرایط در محیط کار خود را نشان می‌دهد. عوامل سازمانی از دیگر عامل‌هایی هستند که می‌توانند در بروز فرسودگی شغلی مؤثر باشند. زمانی که مدیران سازمان در محیط کاری از کارکنان خود در برابر مشکلات و موضوعات مختلف حمایت نکنند و در جابه‌جایی کارکنان دقت عمل نداشته باشند، می‌توان پیش‌بینی کرد که فرسودگی در کارکنان روند افزایشی داشته باشد. عواملی محیطی با زیرمقیاس‌هایی همچون عدم اطمینان اقتصادی، عدم اطمینان سیاسی و تحولات اجتماعی نیز بر بروز فرسودگی شغلی مؤثر هستند. هرچند نباید از عوامل شغلی که شامل امنیت شغلی، حقوق و مزایا، فشار کاری، شیفت کاری، استقلال شغلی و ابهام نقش هستند، غافل شد. زمانی که کارکنان از سطح مناسب جبران خدمات برخوردار نباشند و همگام با فشارهای اقتصادی جامعه حرکت نکنند، نمی‌توان انتظار داشت که رفتارهای کارکنان همگام با اهداف سازمانی پیش برود. ضمن اینکه داشتن استقلال عمل در محیط کار و داشتن ساعات کاری منظم و تنظیم‌شده بر اساس ویژگی‌های فیزیولوژیکی و روان‌شناختی افراد، می‌تواند آن‌ها را در

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

شرایط روحی مناسبی قرار دهد. در مجموع، می‌توان ادعا کرد که فرسودگی شغلی ممکن است نتیجه‌ی استرس زیاد و بی‌امان باشد.

سؤال دوم: عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران کدام‌اند؟

یافته‌های تحقیق نشان داد که وابستگی اجتماعی به زندگی کاری یکی از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری است. ضمن اینکه یکی از عواملی که به‌شدت بر کارآمدی و بهره‌وری کارکنان در سازمان تأثیرگذار است، کیفیت زندگی کاری است. سرخوردگی، خشم کارکنان و نارضایتی از محیط کار هزینه‌های زیادی را برای فرد و سازمان ایجاد می‌کند. شرکت‌هایی که به سنجش و افزایش خشنودی کارکنان اهمیت نمی‌دهند، با کاهش بهره‌وری، ناتوانی در جذب و نگهداری کارکنان باکیفیت و مستعد مواجه می‌شوند که نتیجه‌ی آن چیزی جز افزایش هزینه‌ها و کاهش حاشیه‌ی سود نهایی شرکت نیست. به همین دلیل، مدیران به دنبال شناسایی این عوامل در همه‌ی سطوح سازمان خود هستند. بنابراین، می‌توان با اطمینان بالایی ادعا کرد که زندگی در محیط خانوادگی و زندگی در محیط کار به هم پیوسته هستند و هریک بر دیگری تأثیرگذار است. زمانی که ارتباطات سالم و منطبق بر اخلاق‌مداری در سازمان حکم‌فرما باشد، می‌توان انتظار داشت که سطح کیفیت زندگی کاری کارکنان ارتقا یابد. هرچند در ادامه باید به اصول ایمنی در محیط کار دقت بیشتری کرد. از جمله زیرعامل‌های اصول ایمنی می‌توان به ارتقای ایمنی، آگاه‌سازی از خطر، آموزش ایمنی و آگاه‌سازی موضوعات ایمنی اشاره کرد. به متغیر اصول ایمنی در صنعت نفت به‌دلیل وجود خطرهای صنعتی، مواد شیمیایی، فراورده‌های نفتی و گازی و انواع مواد سمی باید بیشتر توجه شود؛ چراکه اگر کارکنان در محیط کاری برحسب نبود امکانات سازمانی یا بی‌توجهی، اصول ایمنی را رعایت نکنند، تبعات این بی‌مبالاتی به خانواده سرایت می‌کند و سبب می‌شود که خانواده‌ها درگیر بیماری‌ها و تبعات زیان‌بار این عدم رعایت موارد ایمنی شوند. از دیگر متغیرهای سازمانی می‌توان به متغیر جبران کافی و منصفانه اشاره کرد. زمانی که مدیران سازمان بر این نظر هستند که صنعت نفت موتور محرکه‌ی کشور است و کشور بدون نفت با چالش مواجه می‌شود، انتظار می‌رود به کارکنان به‌عنوان پایه و ستون این سازمان، توجه شود و میزان دریافتی آنان باید متناسب با حجم کار باشد. نارضایتی از وضع موجود می‌تواند میزان انگیزش را کاهش دهد و بهره‌وری سازمان نیز کاهش یابد. از جمله مؤلفه‌های جبران کافی و منصفانه می‌توان به استقلال در تصمیم‌گیری، اعطای اختیارات، پاداش مبتنی بر عملکرد، جبران خدمات و پاداش و تفویض اختیار اشاره کرد. مدیریت تشکیلات و بهبود روش‌ها (برنامه‌ریزی روشن، پیشرفت، تفکر سیستمی، حجم کار و فشار کاری)، از دیگر عواملی هستند که می‌توانند در کیفیت زندگی کاری کارکنان نقش داشته باشند؛ چراکه با توجه به نقش مهم ایمنی در مراکز نفتی، میزان حجم و فشار کاری باید در حد متعادل باشد تا کارکنان بتوانند سطح تحمل خود را بهینه و در جهت دستیابی به سطح مناسب‌تری از زندگی برنامه‌ریزی کنند. فرصت توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی با شاخص‌هایی همانند رشد و شکوفا شدن استعداد، تعاملات سازمانی و شکوفایی استعدادهای نیروی انسانی می‌تواند استعدادهای نهفته‌ی کارکنان را شکوفا کند و این شکوفایی نیازمند توجه به قابلیت‌های انسانی افراد و فراهم کردن زمینه از طرف مدیران سازمان است.

سؤال سوم: وضعیت فرسودگی شغلی در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران چگونه است؟

یافته‌های تحقیق در خصوص وضعیت مؤلفه‌ی فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری ایران نشان داد که شدت زیاد خستگی هیجانی ۲۹/۴ درصد، مسخ شخصیتی ۴۹/۶ درصد و عدم کفایت شخصی ۱۷/۶ درصد بوده است. درحالی‌که درصد دفعات فرسودگی شغلی در بخش خستگی هیجانی به میزان ۱۳/۲ درصد، مسخ شخصیت ۲۰/۶ درصد و عدم احساس کفایت شخصی تنها در ۱/۵ درصد از کارکنان زیاد گزارش شد.

سؤال چهارم: وضعیت کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران چگونه است؟

یافته‌های تحقیق نشان داد که مقادیر پرداخت منصفانه و کافی ۳/۴۸±۰/۹۹۱، محیط ایمن و بهداشتی ۳/۵۲±۰/۰۲۱، تأمین فرصت رشد ۳/۱۵±۰/۱۸۴، قانون‌گرایی در سازمان ۳/۱۹±۰/۱۲۵، وابستگی اجتماعی زندگی کاری ۳/۵۹±۰/۴۰۳، فضای کلی زندگی ۳/۱۸±۰/۷۸۶، یکپارچگی و انسجام اجتماعی ۳/۰۶±۰/۶۵۴ و توسعه قابلیت‌های انسانی ۳/۲۶±۰/۳۶۸ هستند.

فرضیه‌ی تحقیق: فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری در پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران تأثیرگذار است. تحلیل رگرسیون نشان داد که فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری پرسنل شاغل در شرکت ملی حفاری ایران تأثیری منفی دارد؛ بنابراین، صحت فرضیه‌ی تحقیق به اثبات می‌رسد. به نظر می‌رسد که برای جلوگیری از فرسودگی شغلی و استرس شغلی، ارتقای کیفیت زندگی کاری ضروری است. ضمن اینکه در عصر حاضر، انتظارات از کارکنان در درون و بیرون سازمان‌ها بسیار زیاد شده است و آن‌ها دائماً تحت فشار کاری هستند. خصوصاً با توجه به وجود تحریم‌های مختف کشور، فعالیت شرکت‌های نفتی نقش مهمی در بخش درآمدی کشور دارد و این سبب خواهد شد تا کارکنان این شرکت‌ها که به‌صورت اقماری فعالیت می‌کنند، تحت فشارهای فزاینده‌ای قرار داشته باشند. این فشار احتمالاً آنان را بیش از پیش تحت تأثیر قرار می‌دهد و سلامت و آسایش شخصی آنان را به خطر می‌اندازد و آنان را دچار استرس می‌کند. در اثر فشارهایی که بر آنان وارد می‌شود،

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

پس از مدتی، از توان و انرژی اولیه‌ی این نیروی مهم کاسته می‌شود و به همین خاطر، ممکن است از کارایی و اثربخشی آن‌ها نیز کاسته شود. این استرس اگر ادامه داشته باشد، موجبات واماندگی و توسعه‌ی فرسودگی شغلی آنان را به وجود می‌آورد [۱۲، ۶، ۱۶]. ضمن اینکه موضوع فرسودگی شغلی درحال‌حاضر، مشکلی شایع در تمام سیستم‌های بهداشتی است. ازآنجاکه فرسودگی شغلی باعث افزایش غیبت از کار، افزایش هزینه‌های بهداشتی و جابه‌جایی کارکنان، تغییرات رفتاری و فیزیکی و برخی موارد مصرف مواد و کاهش کیفیت خدمات ارائه‌شده می‌شود، شناخت و پیشگیری از فرسودگی شغلی در ارتقای بهداشت جامعه نقش بسزایی خواهد داشت. ضمن اینکه نتایج این مطالعه می‌تواند به مدیران و متولیان این حوزه کمک کند تا نیازهای اصلی کارمندان در محیط کار خود را شناسایی کنند و برنامه‌هایی را برای بهبود کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان طراحی کنند [۵، ۶، ۱۲].

به‌منظور کاهش سطح فرسودگی شغلی، راهکارهایی همچون برنامه‌ریزی دقیق اوقات فراغت برای اوقات فراغت کارکنان و خانواده‌ی آن‌ها، به‌کارگیری روش‌های پیشرفته‌ی مقابله با فشارهای شغلی از قبیل آموزش تجسم‌سازی خلاق، آرامش‌سازی پیش‌رونده‌ی عضلات و.... و به‌منظور کاهش فشارهای شغلی، ایجاد درک صحیح از ماهیت‌های شغلی و میزان عملکرد مورد نیاز و نحوه‌ی ارتقا و بهبود آن‌ها، استفاده از عوامل مدیریتی و شاخص‌های انگیزشی و توانمندسازی برای گام برداشتن در راستای ایجاد امینت شغلی و تلاش شغلی، ارائه‌ی آموزش‌های ارتباطات و هماهنگی بین کارکنان در سازمان، پرداخت جبران خدمات بر اساس سختی کار و متناسب با اوضاع اقتصادی جامعه، فراهم کردن زیرساخت‌های آموزشی برای آموزش کارکنان در زمینه‌ی پیشگیری از ابتلا به عوارض ناشی از فرسودگی شغلی، فراهم کردن زیرساخت‌های سازمانی برای ارتقای سطح بهداشت روانی منابع انسانی در شرکت ملی حفاری ایران و برگزاری اردوهای تفریحی برای کارکنان با خانواده‌های آن‌ها توصیه می‌شود.

از سوی دیگر، به‌منظور افزایش سطح کیفیت زندگی کاری، راهکارهایی همچون ارائه‌ی فرصت‌های مطالعاتی برای کارکنان شاخص شرکت ملی حفاری ایران، برگزاری کلاس‌های آموزشی تخصصی به‌منظور رعایت اصول ایمنی، تشویق مدیران به ارتقای سطح همکاری و تعاملات بین بخش‌های مختلف سازمانی، برگزاری جلسات هم‌اندیشی بین مدیران و کارکنان بخش‌های مختلف، تشویق کارکنان به ارائه‌ی مشکلات و موضوعات ناایمن و پرداخت پاداش کارکنان بر مبنای عملکرد آن‌ها توصیه می‌شود.

نظر به علاقه‌مندی خبرگان، مدیران و کارکنان شرکت ملی حفاری ایران به تحقیق و پژوهش و کاهش مشکلات سازمانی، انجام این تحقیق با محدودیت خاصی مواجه نبود. تنها مشکل در انجام این تحقیق، تعیین زمان مصاحبه بود که تلاش شد به‌خاطر مشکلات شیوع ویروس کرونا در انتخاب زمان مصاحبه، دقت کافی به عمل آید.

نتیجه‌گیری

در مجموع، می‌توان بیان کرد که به‌منظور کاهش میزان فرسودگی در سازمان، توجه به عوامل فردی و سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است و برای افزایش میزان کیفیت زندگی کاری، توجه به مفاهیمی همچون اخلاق در کار، ارتباط اجتماعی در کار، حمایت کاری، اثربخشی و همکاری می‌تواند مفید واقع شود.

تشکر و قدردانی

این مطالعه با مشارکت مدیریت و کارکنان یکی از صنایع غذایی بزرگ در ایران انجام شده است؛ لذا نویسندگان این مقاله مراتب تقدیر و تشکر خود را از کادر مدیریتی و کارکنان صنعت مطالعه‌شده اعلام می‌کنند. این افراد با رضایت و همکاری کامل در این مطالعه شرکت کردند. این مطالعه از پایان‌نامه‌ی مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز رشته‌ی مهندسی بهداشت، ایمنی و محیط‌زیست اهواز گرفته شده است .

تضاد منافع

نویسندگان در این مطالعه هیچ‌گونه تعارض منافعی نداشته‌اند .

ملاحظات اخلاقی

مقاله‌ی حاضر بخشی از یافته‌های پایان‌نامه‌ای در مقطع کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز است. شرکت در این مطالعه اختیاری بود و نتایج بدون نام و با رعایت اصل محرمانگی گزارش شده است .

سهم نویسندگان

سهم نویسندگان در طراحی اولیه‌ی مطالعه، جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها و همچنین، نگارش مقاله یکسان بوده است .

حمایت مالی

این مطالعه را هیچ سازمانی حمایت مالی نکرده است.

REFERENCES

1. Sotoodeh Ghorbani S, Soori H. Relationship between Job Burnout and Quality of Life in Healthcare Workers: Preliminary Results of the Health Cohort of Staff in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *J Mazandaran Univ Med Sci*. 2021; **30** (192) :87-96.
2. Chaghadaki H, Aghabakshi H, Qibit, F. The effect of part-time work on the general health of employees and their families, Social Research Quarterly, **4** (16), 41-61, 391.
3. Fallah R, Farhadi S, Amini K, Mohajeri M. Prevalence of Depression in Personnel of Zanjan University of Medical Sciences. *J Adv Med Biomed Res*. 2011; **19** (75) :107-113.
4. Ofordile C. Burnout amoung human services providers in Nigeria. Sustainable Human Development Review (An international multidisciplinary academic research journal). 2010; **2**(2): 5-14.
5. Maslach C. Job Burnout: New direction in research an intervention. *Current Direction in Psychological Science*. 2003; **12**(5):189 – 192. DOI:10.1111/1467-8721.01258
6. westerman C,Kozak A, Harling M, Nienhaus A. Burnout intervention studies for inpatient elderly care nursing staff:Systematic literature review. *International Journal of*

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]

Nursing Studies.2014; **51** :63–71. DOI:10.1016/j.ijnurstu.2012.12.001
7. Huseyin AK. The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. European *Journal of Educational Research*. 2018;**7**(2):169-80. DOI: doi.org/10.12973/eu-jer.7.2.169
8. Lateef SF, Mohamed FR, Hossny EK. The Relationship between Quality of Work Life, Psycho-Social Safety Climate and Nursing Staff Work Engagement and Organizational Commitment. *Assiut Scientific Nursing Journal*. 2021;**9**(24.0):18-29. DOI: 10.21608/asnj.2021.61115.1121
9. Alserhan H, Al-Adamat A, Al-Adamat O. The mediating effect of employee happiness on the relationship between quality of work-life and employee intention to quit: A study on fast-food restaurants in Jordan. *Management Science Letters*. 2021;**11**(3):933-8. DOI: 10.5267/j.msl.2020.10.004
10. Setyawati I. The effect of quality of work life, hardiness and perceived of alternative job opportunities on turnover intentions. Business Economic, Communication, and Social Sciences *Journal (BECOSS)*. 2021;**3**(3):103-12.
11. Leitão J, Pereira D, Gonçalves Â. Quality of work life and contribution to productivity: Assessing the moderator effects of burnout syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2021;**18**(5):2425. DOI:10.3390/ijerph18052425
12. Pflügner K, Maier C, Weitzel T. The direct and indirect influence of mindfulness on techno-stressors and job burnout: A quantitative study of white-collar workers. *Computers in Human Behavior*. 2021;**115**:106566. DOI: 10.1016/j.chb.2020.106566
13. Sadeghi Mehdi, Daders Abbas, Asadpour Ahmad Ali. A study on the extent and causes of employee burnout in satellite jobs (Study case: Iranian continental shelf oil company-Siri region). Strategic studies in the oil and energy industry.*human resource management in the oil industry*. 2019;**11**(43):239-263.
14. Kheirandish, M., Khamehchi, H., Pashootanizadeh, H. A Model of Quality Outcomes of Work Life with a Meta-Analysis Approach and Interpretive Structural Modeling. *Journal of Human Resource Management*, 2020; **10**(1): 27-52. DOI: 10.22034/jhrs.2020.107694
15. Qashqaizadeh, M. investigating the relationship between family effectiveness and religiosity with the identity crisis of third-grade male and female students of theoretical academic fields (mathematics, experimental sciences and humanities) of secondary school in Tehran, Master's thesis in general psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran.2017.https://cpap.shahed.ac.ir/article_2552.html?lang=fa
16. Huang H, Zhang H, Xie Y, Wang SB, Cui H, Li L, Shao H, Geng Q. Effect of balint group training on burnout and quality of work life among intensive care nurses: a randomized controlled trial. *Neurology, Psychiatry and Brain Research*. 2020;**35**:16-21. DOI:10.1016/j.npbr.2019.12.002
17. Naqibi Far Zahra, Suri Hamid, Eskandari Soudabeh, Rezaghi Alireza, Khodakarim Soheila. Investigating factors predicting the quality of life of employees of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Epidemiology*. 2021;**17**(1):13-20.
18. Grote G, Guest D. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human relations*. 2017;70(2):149-67. DOI:10.1177/0018726716654746
19. Guerrero-Barona E, Guerrero-Molina M, García-Gómez A, Moreno-Manso JM, García-Baamonde ME. Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. *Int J Environ Res Public Health*. 2020 ;**17**(24):9550. PMID: 33419344 DOI: 10.3390/ijerph17249550
20. Zhang Y, Liu XL, Wei TD, Lan YJ. [Relationship of job stress with job burnout and quality of work life in workers for offshore oil platforms]. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi*. 2017;**35**(3):198-202. PMID:28511306 DOI:10.3760/cma.j.issn.1001-9391.2017.03.010
21. Pas ET, Bradshaw CP, Hershfeldt PA. Teacher- and school-level predictors of teacher efficacy and burnout: identifying potential areas for support. *J Sch Psychol*. 2012;**50**(1):129-45. PMID:22386082 DOI: 10.1016/j.jsp.2011.07.003

[Downloaded from johe.umsha.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.32592/joohe.10.4.265]