

## ارزیابی فرسودگی شغلی مدیران و عوامل موثر بر آن در صنایع شهرستان کاشان

حمیدرضا صابری<sup>۱</sup>، سیدعلیرضامروجی<sup>۲</sup>، مرضیه صدف<sup>۳</sup>

### چکیده

زمینه و هدف: افرسودگی شغلی از عوارض استرس شغلی محسوب می شود. فرسودگی شغلی شامل یک سری از خصوصیات ذهنی و عملکردی و شخصیتی می باشد که در فرد درگیر بارز می گردد. این پدیده در همه مشاغل می تواند ایجاد شود و باعث کاهش بهره‌وری و افسردگی و بیماری شود. با توجه به نقش مهم مدیران صنعتی در اقتصاد کشور و تولید بر آن شدیم که فرسودگی شغلی را در مدیران صنایع شهرستان کاشان بررسی کنیم.

روش بررسی: کلیه مدیران صنایع شهر کاشان که در سطوح بالای مدیریتی مشغول فعالیت بودند وارد مطالعه شدند. اطلاعات مربوط به فرسودگی توسط پرسشنامه استاندارد (Inventory (MBI Maslach Burnout جمع آوری گردید و توسط نرم افزار SPSS-۱۳ و توسط روشهای آماری کای اسکوئر، t-test، ANOVA و آنالیز رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: از بین ۱۰۰ نفر مدیر صنایع مختلف که مورد بررسی قرار گرفتند تعداد ۹۰ نفر به سئوالات پاسخ دادند (میزان پاسخ ۹۰ درصد). از این افراد ۱۶ نفر کارفرما (۱۷/۸٪)، ۲۶ نفر مدیر با اختیار تام (۲۸/۹٪)، ۳۶ نفر مدیر حدواسط (۴۰٪)، ۱۲ نفر مدیرعامل (۱۳/۳٪) بودند. ۹۷٪ از مدیران مرد (۸۸ نفر) و بقیه زن بودند. میانگین سن، ساعت کار در هفته، سابقه کار، به ترتیب ۴۰/۳ (۸/۲۶) سال، ۵۳/۴ (۲۰/۶) ساعت، ۱۵/۷ (۸/۷) سال بود. اکثر افراد مورد مطالعه، فرسودگی شغلی خفیف داشتند. فرسودگی شدید شغلی در بعد خستگی عاطفی با شدت ۳٪ و فراوانی تکرار ۱۰/۹٪ و در بعد مسخ شخصیت با شدت ۶/۸٪ و فراوانی ۷/۸٪ دیده شد. در این مطالعه سن، نوع منطقه صنعتی، نوع پست مدیریتی و میزان حقوق ماهیانه تاثیر بر فرسودگی شغل نداشت. فرسودگی شغلی با سابقه کار و تعداد کارگران رابطه عکس و با ساعات کاری در هفته رابطه مستقیم داشت. نتیجه‌گیری: علی‌رغم کم بودن تعداد مدیرانی که از نظر فرسودگی در وضعیت شدید یا متوسط هستند، توصیه می‌شود که این افراد مورد بررسی بیشتر و اقدامات لازم در جهت کاهش استرس و بررسی از نظر بیماریهای روحی - روانی قرار گیرند.

**کلیدواژه‌ها:** فرسودگی شغلی، مدیران صنایع، MBI

حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی [۱] این عوامل استرس زای می‌توانند در طولانی مدت باعث فرسودگی شغلی گردند [۱].

پدیده فرسودگی مدتهاست که بعنوان موضوع مورد مطالعه روان‌شناسی و متخصصان علوم رفتاری قرار گرفته است. فرسودگی شغلی عبارت است از یک فرآیند روان‌شناختی که تحت شرایط استرس شغلی

### مقدمه

امروزه در بسیاری از سازمانها، فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگون وجود دارد. در سازمانهای مختلف عوامل مختلفی تولید استرس می‌کنند که عمده‌ترین آنها عبارتند از: نوع شغل، تعارض در نقش، سردرگمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، فقدان

۱- نویسنده مسئول (استادیار گروه پزشکی اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی کاشان (email:hamisa2002@yahoo.com))

۲- متخصص پزشکی اجتماعی، استادیار گروه پزشکی اجتماعی دانشگاه علوم پزشکی کاشان.

۳- کارشناس بهداشت حرفه‌ای، معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی کاشان.



تاثیری در فرسودگی نداشت [۴]. در طی مطالعه Raymond و همکارانش که روی ۱۴۸ مدیرکانادایی در سال ۲۰۰۶ صورت گرفت. خستگی عاطفی نقش مهمی را در ایجاد فرسودگی بازی می‌کند، رضایت از زندگی و شغل و میزان ساعات کاری مصرف شده بازپرستان رابطه مستقیم با خستگی عاطفی داشت [۵]. در طی مطالعه Munshorat و همکاران که روی ۴۴۰ مدیر در ۳۴ کمپانی چند ملیتی در مالزی انجام گرفت این طور نتیجه‌گیری شد که بارکاری، شرایط کاری و روابط شغلی مهمترین عوامل استرس پرسنل هستند: متغیرهای مردم شناسی خاصی می‌تواند روی میزان استرس شغلی مدیران تاثیرگذار باشد [۶].

با توجه به اینکه مدیران در موسسات و سازمانهای مختلف چرخهای گرداننده صنعت و اقتصادند و با توجه به اینکه تاکنون هم از لحاظ فرسودگی شغلی در مدیران صنایع در ایران انجام نشده است. لذا بر آن شدیم که برای اولین بار مطالعه‌ای در میزان فرسودگی شغلی در مدیران صنایع شهر کاشان انجام دهیم.

### روش بررسی

در این مطالعه کلیه مدیران صنایع شهر کاشان که در سطوح بالای مدیریتی شامل کارفرما، مدیر داخلی و مدیر مشغول فعالیت بودند و تحت پوشش خدمات طب کار در طول سال ۱۳۸۶ قرار داشتند در مطالعه وارد شدند. اطلاعات مربوط به فرسودگی توسط پرسشنامه استاندارد MBI (Maslach Burnout Inventory) [۷] جمع آوری گردید. روایی و اعتبار این آزمون توسط آزمونهای مختلف ثابت گردیده است [۷].

MBI، آزمونی است که دارای ۲۲ سؤال که سه مقیاس خستگی عاطفی (Emotional Exhaustion)، مسخ شخصیت (Depersonalization) و کاهش موفقیت فردی (Reduced of personal accomplishment) را مورد ارزیابی و سنجش قرار می‌دهد. ۹ گزاره مربوط به برآورد خستگی هیجانی، ۵ گزاره مربوط به برآورد مسخ شخصیت، ۸ گزاره مربوط به برآورد کاهش موفقیت فردی است. در هر گزاره فرد گزینه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) را برای فراوانی تکرار مواجهه انتخاب می‌کند. در هر گزاره، فرد از نظر شدت احساس درک مواجهه نیز مورد بررسی قرار می‌گیرد و از

شدید حادث می‌شود و خود را بصورت فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش انگیزه و پسرفت (تضعیف عملکرد) نشان می‌دهد [۱].

افرادی که از فرسودگی بدن (Physical Exhaustion) رنج می‌برند اصولاً دارای انرژی کم و دارای احساس بیش از حد هستند، در این افراد نشانه‌های فشار بدنی (physical strain) نظیر سردرد، کم خوابی و تغییراتی در عادات غذایی بطور فراوان گزارش شده است. فرسودگی عاطفی نوعی افسردگی (Depression) و احساس درماندگی و عدم کارایی در شغل است. مسخ شخصیت با علائمی مثل بدبینی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی، گله مندی از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و صداقت دیگران خود را نشان می‌دهد [۱].

در بررسی‌های متعدد ثابت گردیده است که مدیران در تمام سطوح با توجه به استرسهای شغلی خود به درجات متفاوت و تحت تاثیر عوامل مختلف دارای استرس شغلی و فرسودگی شغلی هستند. این مقدار بر حسب نوع صنعت و کشور متفاوت گزارش گردیده است. بطوری که در مطالعه Jablkawskak که روی ۷۳ مدیر بین ۵۵-۲۷ سال ۲۰۰۵ منتشر شد شده زیاده از آنها استرس شغلی داشتند. علت عمده استرس این افراد فاکتورهای مثل عوامل فیزیکی محل کار، عدم تشویق، بر خوردهای اجتماعی و بلا تکلیفی در کار بود. علایم خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بیشترین در صد را به خود اختصاص می‌داد [۲].

در مطالعه Rahim MA، ۳۲۸ موسس شرکت و ۲۸۸ مدیر مورد بررسی از لحاظ فرسودگی شغلی قرار گرفتند. موسسین شرکت که دارای کنترل بالاتری بر کار خود بودند از فرسودگی شغلی کمتری نسبت به مدیران برخوردار بودند [۳]. در مطالعه Clark و همکارانش که بر روی ۱۱۲ نفر مدیران بالایی و میانی انجام گرفت. این نتایج بدست آمد: مدیرانی که استرس شغلی بالایی داشتند بیماری اضطراب و استرس شخصی بالاتری داشتند و برعکس مدیرانی که از مکانیسمهای تطبیقی استرس استفاده می‌کردند فرسودگی کمتر و استرس کمتری داشتند. در این مطالعه یک پنجم مدیران فرسودگی بالا و یک سوم آنها مسخ شخصیت داشتند و مشخصات دموگرافیک فرد

شدید: نمره بالاتر از ۳۰	متوسط: ۱۸-۲۹	خفیف: زیر ۱۷	خستگی عاطفی
شدید: نمره بالاتر از ۴۰	متوسط: ۳۴-۳۹	خفیف: زیر ۳۴	کاهش موفقیت فردی
شدید: نمره بالاتر از ۱۲	متوسط: ۷-۱۱	خفیف: زیر ۶	مسخ شخصیت

جدول الف - نمره بندی ابعاد فرسودگی بر اساس فراوانی تکرار (Frequency)

مدیران را نشان می دهد.

لازم به ذکر است که نمرات فراوانی هر کدام از ۳ زیر شاخه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت، کاهش موفقیت فردی و خستگی عاطفی) و نیز نمرات شدت این ۳ زیرشاخه به عنوان متغیرهای وابسته برای افرادی در نظر گرفته شد که بطور کامل به سئوالات این حیطة ها پاسخ داده بودند و افرادی که حتی به یک سوال در این حوزه پاسخ نداده و یا جواب به هر علت مخدوش بود به علت اختلال در محاسبه از مطالعه حذف شدند. آزمون Kolmogorov - Smirnov بر روی این متغیرها به منظور بررسی نرمال بودن توزیع آن ها و انتخاب آزمون های مناسب انجام شد. متغیرهای نمره فراوانی و نمره شدت مسخ شخصیت توزیع نرمال نداشتند و لذا در آن ها از تست های غیر پارامتریک استفاده شده برای بقیه متغیرها (نمرات فراوانی و نمرات شدت خستگی عاطفی و کاهش موفقیت فردی) تست های پارامتریک مورد استفاده قرار گرفت.

جدول ۲ ارتباط فراوانی تکرار و شدت حیطة های ۳ گانه ی فرسودگی شغلی مدیران با خصوصیت فردی آن ها را نشان می دهد. طبق این جدول دیده می شود که سن مدیران بر فراوانی تکرار و شدت فرسودگی شغلی تأثیری ندارد. سابقه ی کار مدیران ارتباط معکوس و معنی دار آماری با فراوانی تکرار مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی و نیز با شدت خستگی عاطفی دارد. ساعات کار در هفته نیز ارتباط مستقیم و معنی دار آماری با فراوانی تکرار و شدت

صفر تا شش (برای شدت خیلی زیاد) نمره خواهد داشت. مجموع نمره های فراوانی و شدت مربوط به گزاره های هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی جداگانه محاسبه می شود. هر سه بعد فرسودگی از نظر فراوانی تکرار (Frequency) و شدت (severity) به انواع شدید، متوسط و ضعیف بر اساس جداول الف و ب تقسیم بندی می گردد.

پس از تکمیل پرسشنامه ها توسط مدیران اطلاعات از پرسشنامه به جداول توخالی وارد شد و توسط نرم افزار SPSS و توسط روشهای آماری کای اسکوئر، ANOVA، t-test و آنالیز رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

#### یافته ها

از بین ۱۰۰ نفر مدیر صنایع مختلف که مورد بررسی قرار گرفتند تعداد ۹۰ نفر به سئوالات پاسخ دادند و ۱۰ نفر به هیچ سئوالی پاسخ نداده بودند (میزان پاسخ ۹۰ درصد). مدیریت اصلی واحد صنعتی مورد مطالعه ملاک انتخاب این افراد بود. از این افراد ۱۶ نفر کارفرما (۱۷/۸٪)، ۲۶ نفر مدیر با اختیار تام (۲۸/۹٪)، ۳۶ نفر مدیر حد واسط (۴۰٪)، ۱۲ نفر مدیر عامل (۱۳/۳٪) بودند. ۹۷٪ از مدیران مرد (۸۸ نفر) و بقیه زن بودند. ۴ نفر از مدیران مجرد (۴/۳٪) و بقیه متأهل بودند. میانگین سن، ساعت کار در هفته، سابقه کار، تعداد کارگران به ترتیب ۴۰/۳ (۸/۲۶) سال، ۵۳/۴ (۲۰/۶) ساعت، ۱۵/۷ (۸/۷) سال، ۷۶/۴ (۱۱۹/۳) نفر بود.

جدول ۱ درجات فراوانی و شدت فرسودگی شغلی در

شدید: نمره بالاتر از ۴۰	متوسط: ۲۶-۳۹	خفیف: زیر ۲۵	خستگی عاطفی
شدید: نمره بالاتر از ۴۴	متوسط: ۳۷-۴۳	خفیف: زیر ۳۶	کاهش موفقیت فردی
شدید: نمره بالاتر از ۱۵	متوسط: ۷-۱۴	خفیف: زیر ۶	مسخ شخصیت

جدول ب - نمره بندی ابعاد فرسودگی بر اساس شدت (severity)



شدت		فراوانی			
درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۸۴/۸	۵۶	۶۷/۲	۴۳	خفیف	خستگی عاطفی
۱۲/۲	۸	۲۱/۹	۱۴	متوسط	
۳/۰	۲	۱۰/۹	۷	شدید	
۱۰۰	۶۶	۱۰۰	۶۴	جمع	
۶۵/۸	۴۸	۸۳/۱	۶۴	خفیف	مسخ شخصیت
۲۷/۴	۲۰	۹/۱	۷	متوسط	
۶/۸	۵	۷/۸	۶	شدید	
۱۰۰	۷۳	۱۰۰	۷۷	جمع	
۱۰۰	۶۶	۹۸/۳	۵۷	خفیف	کاهش موفقیت فردی
۰	۰	۱/۷	۱	متوسط	
۰	۰	۰	۰	شدید	
۱۰۰	۶۶	۱۰۰	۵۸	جمع	

جدول ۱- توزیع درجات فراوانی و شدت فرسودگی شغلی در مدیران

جدول ۳ ملاحظه می شود که میزان حقوق ماهیانه مدیران تأثیری بر فراوانی فرسودگی شغلی مدیران ندارد. همچنین نوع منطقه صنعتی و نوع پست خستگی عاطفی دارد. تعداد کارگران با شدت کاهش موفقیت فردی ارتباط معکوس و معنی دار آماری نشان می دهد. با توجه به

تعداد کارگران	ساعات کار در هفته	سابقه کار	سن		
$r = -0/13$	$r = -0/25$	$r = -0/29$	$r = -0/019$	کاهش موفقیت فردی	فراوانی
$p = 0/35$	$p = 0/06$	$p = 0/03 *$	$p = 0/89$		
$r = -0/06$	$r = 0/39$	$r = -0/19$	$r = -0/12$	خستگی عاطفی	
$p = 0/64$	$p = 0/002 *$	$p = 0/14$	$p = 0/37$		
$r = 0/09$	$r = 0/06$	$r = -0/27$	$r = -0/13$	مسخ شخصیت	
$p = 0/43$	$p = 0/63$	$p = 0/02 *$	$p = 0/3$		
$r = -0/32$	$r = -0/12$	$r = -0/19$	$r = 0/116$	کاهش موفقیت فردی	شدت
$p = 0/011 *$	$p = 0/36$	$p = 0/88$	$p = 0/38$		
$r = -0/1$	$r = -0/33$	$r = -0/34$	$r = -0/25$	خستگی عاطفی	
$p = 0/44$	$p = 0/009 *$	$p = 0/007 *$	$p = 0/054$		
$r = -0/044$	$r = -0/08$	$r = -0/25$	$r = -0/13$	مسخ شخصیت	
$p = 0/72$	$p = 0/51$	$p = 0/03 *$	$p = 0/32$		

\* رابطه معنی دار آماری     $r$ : ضریب همبستگی پیرسون     $P$ : مقدار مقدار  $p$

جدول ۲- ارتباط فراوانی و شدت حیطه های ۳ گانه ی فرسودگی شغلی مدیران با خصوصیت فردی آن ها.

کاهش موفقیت فردی		مسخ شخصیت		خستگی عاطفی				
PV	میانگین (±) انحراف معیار	PV	میانگین (±) انحراف معیار	PV	میانگین (±) انحراف معیار			
-۰/۰۸	(±۹/۸)۱۷/۳	-۰/۰۰۴	(±۵/۷)۴/۵	-۰/۷۷	(±۱۵/۲)۱۶/۸	مدرك تحصیلی	دیپلم و فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس	
	(±۱۰/۱)۱۳/۳		*		(±۴/۹)۳/۷			(±۱۰/۷)۱۲/۴
	(±۹/۲)۱۳/۵				(±۴/۲)۳/۶			(±۱۱/۲)۱۵
-۰/۷۳	(±۵/۴)۱۵/۵	-۰/۸۷	(±۶/۱)۳/۹	-۰/۹۷	(±۱۶/۱)۱۲/۹	نوع مدیریت	کارفرما مدیر با اختیار تام مدیر حد وسط مدیرعامل	
	(±۱۱/۴)۱۲/۶				(±۴/۷)۴			(±۱۲/۸)۱۴/۵
	(±۸/۸)۱۴/۶				(±۳/۷)۳/۵			(±۱۱/۶)۱۴/۶
	(±۱۱/۴)۱۶/۹				(±۶)۳/۷			(±۱۰/۵)۱۳
-۰/۴	(±۹/۸)۱۷/۳	-۰/۸۳	(±۵/۷)۴/۵	-۰/۵۸	(±۱۵/۲)۱۶/۸	میزان حقوق ماهانه	کمتر از ۴۰۰ هزار تومان ۴۰۰ تا ۵۰۰ هزار تومان بیش از ۵۰۰ هزار تومان	
	(±۱۰/۱)۱۳/۳				(±۴/۹)۳/۷			(±۱۰/۷)۱۲/۴
	(±۹/۲)۱۳/۵				(±۴/۲)۳/۶			(±۱۱/۲)۱۵
-۰/۲۲	(±۹/۵)۱۱/۳	-۰/۶۷	(±۶)۴	-۰/۲۸	(±۱۴)۱۷	منطقه صنعتی	راوند امیرکبیر آران و بیدگل سایر مناطق	
	(±۷/۹)۱۵/۷				(±۴/۱)۴			(±۹/۸)۱۳/۸
	(±۸/۷)۱۳				(±۵/۵)۵/۱			(±۱۶/۳)۱۵/۶
	(±۱۳/۶)۱۹/۶				(±۱۷/۲)۲/۲			(±۶/۱)۷/۲

\*ارتباط معنی دار آماری

جدول ۳- ارتباط فراوانی حیطة‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی مدیران با مشخصات فردی

مدیران سطح بالا مورد پژوهش دارای درجات شدید خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بودند و تنها ۳۰٪ دستیاران مدیران البته با درصد بالاتر از مدیران حد واسط و سطح بالا دارای حد بالای مسخ شخصیت بودند [۴]. این نتایج تقریباً با مطالعه ماهم خوانی دارد. در مطالعه ما بیشترین مشکل در فرسودگی شغلی مدیران مربوط به دو حیطة مسخ شخصیت و خستگی عاطفی است. از این دو خستگی عاطفی از مسخ شخصیت بالاتر بود که در تعداد زیادی از مطالعات دیگر به همین نتیجه دسترسی پیدا کرده‌اند [۱ و ۲ و ۱۰].

بر اساس جدول شماره ۲ سن تأثیری بر فراوانی و شدت فرسودگی شغلی تأثیری ندارد. این یافته با مطالعات کلارک و همکاران مطابقت دارد [۴]. همچنین سابقه کار تقریباً با تمام اجزای فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود داشت. این نتیجه را می‌توان این گونه توجیه نمود که با افزایش سابقه کاری، راهکارهای کاهش استرس توسط مدیر فرا گرفته می‌شود و با بالا رفتن تجربه مدیریتی استرسها کاهش می‌یابد [۱۱] و [۱۲]. البته مطالعاتی نیز وجود دارد که یک رابطه مثبت

مدیریتی مدیر نیز ارتباطی را با فراوانی فرسودگی شغلی نشان نمی‌دهد. مدرک تحصیلی مدیران فقط بر فراوانی مسخ شخصیت از حیطة‌های فرسودگی شغلی مؤثر است ولی با سایر حیطة‌ها ارتباطی ندارد. (برای بررسی ارتباط حیطة‌های خستگی عاطفی و کاهش موفقیت فردی با متغیرهای جدول از تست آنالیز واریانس یک طرفه و برای حیطة مسخ شخصیت با توجه به غیرنرمال بودن توزیع آن، از تست کروسکال والیس استفاده شد)

### بحث

بر اساس این مطالعه فرسودگی شغلی در ابعاد مسخ شخصیت، خستگی عاطفی و کاهش موفقیت فردی بیشترین فراوانی تکرار و شدت از نوع خفیف می‌باشد. اگرچه بر اساس مطالعات محدود موجود، استرس در مدیران صنایع در حد بالا گزارش می‌گردد ولی عارضه فرسودگی که یکی از عوارض طولانی مدت استرس شغلی می‌باشد مانند مطالعه ما با درصد بالایی گزارش نمی‌گردد [۸ و ۱۰]. همچنین بر اساس مطالعه کلارک و همکاران فقط حدود ۲۰٪ مدیران حد واسط و



عوارض متعددی از جمله فرسودگی شغلی ایجاد نماید.

اگرچه شدت و فراوانی تکرار فرسودگی شغلی در اکثریت افراد در حد خفیف بود ولی شاخص مسخ شخصیت و خستگی عاطفی در حدود متوسط و شدید موارد قابل توجهی را نشان داد. به نظر می رسد حتی وجود یک مورد مثبت از فرسودگی شدید و عوارض آن می تواند تاثیرات بسیار زیادی را برای یک سازمان با سرمایه‌ی زیاد انسانی و مالی بر جای بگذارد.

بنابراین کشف این موارد در برطرف کردن عوامل ایجاد کننده بسیار اهمیت خواهد داشت. همچنین باید در معاینات دوره‌ای و بررسی افراد شاغل در صنایع بخصوص مدیران در سطوح مختلف به این عارضه با بینش و آگاهی کامل برخورد نمود و با ارائه راهکارهای مناسب در زمان‌هایی که شدت و میزان فرسودگی در حد خفیف است از پیشرفت فرسودگی جلوگیری نمود و در موارد شدید بیماریهای اضطراب و افسردگی را در بین این افراد مورد بررسی قرار داد تا با درمان این بیماری‌ها از تبعات فردی و سازمانی جلوگیری کرد.

### تشکر و تقدیر

با تشکر از تمام مدیران صنایع شهر کاشان و کارشناسان محترم واحد بهداشت حرفه‌ای معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی کاشان که ما را در این تحقیق یاری دادند.

### منابع

1. WHO. Guidelines for the primary prevention of mental neurological disorders: staff burn out division of mental health. Geneva, WHO. 1998; p: 91-108
2. Jablkowska k, Borkowska A. Evaluation of the intensity of stress at work and Burnout syndrome in the manayers. Med pr. 2005; S6(6):439-44
3. Rahim MA. A louprrative Study Of entrepreneurs and mangers strain, burnout. Locus of control and Social Support, J Health Hum Sery Adm. 1995; 18(1):68-89
4. Clark, R. Burnout and associated factors among Administrators/Mid-Managers of Cooperative Extension service in the north central region. ohio state univ., Columbus. dept. of agricultural education. report 1998
5. Raymond T. Lee, Blake E. Ashoforth. A further Examination of managerial burnout. Journal of Organizational Behavior 2006 Vol 14, (1), pp3-20.

را بین سابقه کار و فرسودگی بیان می کند [۱۳].

علاوه بر دلیل فوق می توان اثر کارگر سالم را در نظر داشت. در این پدیده افرادی که دارای پتانسیل‌های فردی از نظر جسمی و شخصیت‌های مناسب با کار هستند در یک شغل باقی می مانند و دیگران از این مشاغل به علت عدم تطابق، خارج شده و در نتیجه افراد مناسب در شغل مربوطه باقی می مانند بنابراین سابقه کاری آن‌ها افزایش می یابد.

بر اساس یافته‌های جداول ۳ نوع پست مدیریتی تاثیر بر فرسودگی شغلی ندارد. این امر در بعضی مطالعات نیز ذکر گردیده است [۸ و ۹].

این امر به این دلیل می تواند باشد که فرم ارسالی برای مدیرانی فرستاده شد که بیشترین مسئولیت مدیریتی را در یک واحد صنعتی به عهده داشتند با توجه به کوچک بودن اکثر واحدهای تولیدی مسئولیت مدیریت بر عهده یک نفر می باشد و این شخص می تواند به عنوان کارفرما، مدیر حد واسط و غیره استرس‌های شغلی مشابهی را تجربه نماید.

نوع منطقه صنعتی نیز با توجه به گستردگی یکنواخت واحدهای صنعتی در شهرک‌های صنعتی و عدم تفاوت در اداره این شهرک‌ها و مساوی بودن عوامل استرس‌زا برای همه واحدهای صنعتی به نظر می رسد نمی تواند نقشی در تفاوت فرسودگی شغلی مدیران داشته باشد.

بر اساس این یافته‌ها، میزان درآمد نمی تواند تعیین کننده مناسبی برای جلوگیری از بروز فرسودگی و شدت آن باشد این یافته می تواند به این دلیل باشد که اولاً ممکن است در ذکر واقعی حقوق دریافتی صداقت کامل وجود نداشته باشد ثانیاً با توجه به شرایط موجود در جو حقوقی و اقتصادی جامعه دریافت‌های بالاتر در مراکز می تواند بر رضایت مندی تاثیرگذار به صورت منفی باشد و همانطور که در مطالعات دیگر نیز بدست آمده عدم رضایت مندی حتی در حقوق‌های دریافتی بالا فرسودگی را ایجاد می نماید [۱].

### نتیجه‌گیری

مدیران صنایع اگرچه تحت تاثیر مستقیم عوامل زیان‌آور فیزیکی و شیمیایی محیط‌های کاری نیستند ولی عوامل روحی و روانی شغلی می تواند در این افراد



6. Manshor A.T; Fontaine R.; Choy C.S. Occupational stress among managers: a Malaysian Survey. Journal of managerial psychology. Volume 18, Number 6 2003; p: 62,26,28
7. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Ann Rev . Psychol 52 2001;p:397-422 .
8. Saatchi M. Ravanshenasi dar Kar. entesharat sazmane modiriati.markaze amoozesh modiriati dolati Tehran 1370. [Persian].
9. Jamal M, Baba VV. Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: an empirical examination. Can J Public Health 2000.91: 6, p:454-8.
10. Malekpoor M. Moghayese stress madaran kodakane aghab mande zehni ba madarane kodakane nashenava va nabina.majele daneshkade pezeshki esfahan,sale panzdahoom,shomare 48,1376 [Persian].
11. Yeltekin D, Nuran Gr, Burnout among High School Teachers in Turkey. Family Medicine Department of the Medical School, University of Cumhuriyet. 2002.
12. Mohajer M. Baresi ertebate beine vijegihaye shakhseiati ,sabeghe shoghli va mizane hoghoghe mahiane ba farsodegie shoghli dabirane amoozesh va parvaresh shahre tabriz,payanname karshenasi arshad,daneshgahe tabriz,daneshkade olome tarbiati va ravanshenasi 1382. [Persian].
13. Sarros J C. Administrator burnout, finding and future directions. The Journal of Educational Administration 1988. Vol.4. P:184-194