

## بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با رفتار رانندگی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی

سحر بیات<sup>1</sup>، حمید سوری<sup>2</sup>، فاطمه سادات عسگریان<sup>3</sup>

<sup>1</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت و ایمنی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

<sup>2</sup> استاد اپیدمیولوژی، مرکز تحقیقات ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

<sup>3</sup> استادیار اپیدمیولوژی مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کاشان، کاشان، ایران

نویسنده رابط: حمید سوری، نشانی: تهران، مرکز تحقیقات ایمنی و پیشگیری از مصدومیت‌ها، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران، تلفن تماس: 02122439980.

پست الکترونیک: hsoori@yahoo.com

تاریخ دریافت: 99/05/22؛ پذیرش: 99/10/3

**مقدمه و اهداف:** کارکنان بخش سلامت به دلیل فشارهای روحی و جسمی که در برخورد با بیماران مواجه هستند از فرسودگی شغلی رنج می‌برند که بر همه جنبه‌های رفتاری زندگی تأثیرگذار است. این پژوهش باهدف شناسایی تأثیر فرسودگی شغلی بر رفتار رانندگی بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شده است.

**روش کار:** پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی، بر روی 1629 نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شده‌اند. سپس کارکنان ابزار پژوهش را که شامل فرم اطلاعات جمعیت شناختی، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاچ و پرسشنامه رفتار رانندگی منچستر را تکمیل نموده و در مقیاس لیکرت مورد ارزیابی قرار گرفتند.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل فرسودگی شغلی میانگین، نمره خستگی عاطفی (5/6-22/2-72/2 درصد)، مسخ شخصیت (0/6-42/8-51/6 درصد) و کفایت عملکرد فردی (46/4-21/8-31/8 درصد) را در شدت خفیف، متوسط و شدید نشان داد، ارتباط آماری معنی‌داری بین حیثه مسخ شخصیت با تخلفات غیرعمدی رانندگی ( $P=0/026$ ) بین اشتباهات مرتبط با رانندگی با کفایت عملکرد فردی ( $P=0/023$ ) و بین فرسودگی شغلی و رفتار رانندگی با متغیرهای جنسیت، نوبت کاری، ساعت کاری و گروه‌های تحصیلی وجود داشت. به‌طور کلی فرسودگی شغلی در زنان بالاتر از مردان است ( $P<0/05$ ).

**نتیجه‌گیری:** با برگزاری برنامه‌های آموزشی توانایی رانندگی کم‌خطر را در این افراد افزایش دهند. خدمات روانشناسی و مشاوره در سازمان‌ها تقویت گردد تا بدین‌وسیله توانایی انطباق با فشارهای روانی شغلی افزایش یابد و میزان ابتلای افراد به فرسودگی شغلی در درازمدت کاهش یابد.

**واژگان کلیدی:** فرسودگی شغلی، پرسشنامه مسلاچ، رفتار رانندگی

### مقدمه

محل کار (7) و کشیک‌های شبانه نسبت به سایر مشاغل آمادگی بیشتری برای درگیری در این سندرم دارند (8). فرسودگی شغلی شیوع زیادی پیدا کرده و تمامی شئون زندگی مردم را در بر گرفته است. از یک‌طرف موجب افزایش طلاق، ترک شغل و بیماری‌های جسمانی و روان‌تنی شده و از طرف دیگر، موجبات کاهش نیروی مولد کاری و ضربه به اقتصاد و تولید کشور را فراهم آورده است این پدیده همه ابعاد جامعه را با خطر مواجه می‌کند (9). فرسودگی شغلی با افزایش حوادث شغلی نیز در ارتباط بوده است. فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین مسائل حرفه‌ای است که هزینه قابل‌توجهی را به سازمان‌ها تحمیل می‌کند. به‌طور مثال، در ایالات‌متحده هزینه سازمان‌ها به دلیل فرسودگی شغلی 50 تا 70 میلیون دلار در سال تخمین زده شده است. در انگلستان نیز، برآورد شده است 40 میلیون روز کاری هرساله به دلیل اختلالاتی

در سال‌های اخیر پدیده فرسودگی شغلی توجه بسیاری از محققان و متصدیان بهره‌وری نیروی انسانی را به خود جلب کرده است و به‌صورت واکنشی در برابر فشارهای کاری در بین کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود (1). در برخی پژوهش‌ها میزان فرسودگی شغلی را در بین کارکنان بهداشتی نسبت به غیربهداشتی بیشتر گزارش کرده‌اند (۲،۳). این سندرم اثرات متعددی را در زندگی اجتماعی، فیزیکی و روان‌شناختی فرد بر جای می‌گذارد کارکنان درمانی به علت مواجهه با استرس‌هایی نظیر مرگ بیماران، مشکلات بین فردی، حمایت اجتماعی کم (۴،۵) فشار کاری بالا، مواجهه با تعداد زیاد بیمار در روز، تصمیم‌گیری در مواقع اورژانسی بر اساس اطلاعات ناکافی و پاسخ‌گو بودن برای این تصمیم‌گیری، تلاش همراه با فشار روانی برای اجتناب از هرگونه اشتباه (6) مواجهه با تهدید و خشونت در

ورود به مطالعه، کارکنانی که به صورت داوطلبانه به مرکز کوهورت دانشگاه مراجعه کرده‌اند و اظهار به داشتن گواهی‌نامه و سابقه رانندگی داشته‌اند؛ و معیارهای خروج از مطالعه شامل کارکنانی است که تمایلی به شرکت در کوهورت سلامت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نداشته‌اند و یا اظهار به عدم داشتن گواهی‌نامه و سابقه رانندگی داشته‌اند که از بین آن‌ها 1629 نفر دارای سابقه رانندگی بودند و واجد شرایط معیارهای ورود به مطالعه بوده‌اند به‌عنوان حجم نمونه مطالعه انتخاب گردیدند. افراد در بدو ورود به مطالعه رضایت‌نامه آگاهانه برای شرکت در مطالعه را امضا کرده‌اند ابزار مورد استفاده پژوهش، سه پرسشنامه رفتار رانندگی منچستر، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاج و پرسشنامه مشخصات دموگرافیک است. نحوه پر کردن پرسشنامه‌ها به این صورت است که یک کارشناس در هر یک از ایستگاه‌های پذیرش، روان و سوانح قرار دارند و پرسشنامه‌ها به سه طریق تکمیل می‌گردند به صورت الکترونیکی در محل کار افراد و یا به صورت حضوری که با تبلت و یا به صورت کاغذی پر کردن پرسشنامه صورت می‌گیرد؛ و در صورتی افراد از سواد کافی برخوردار نباشند و یا قادر به کار کردن با تبلت نباشند مصاحبه برای آنان صورت می‌گیرد. برای اطلاعات بیشتر در مورد کوهورت سلامت کارکنان می‌توانید به رفرنس مربوطه مراجعه کنید (14). اطلاعات افرادی که با معیارهای ورود و خروج طرح مطابقت دارند تکمیل شد.

### ابزار پژوهش

اطلاعات مربوط به سن، جنسیت، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت تأهل، وضعیت درآمد، وضعیت استخدامی و تعداد فرزندان به صورت خود پاسخ‌دهی به دست آمد.

### پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاج

دارای 22 سؤال است و سه عامل را مورد اندازه‌گیری قرار می‌دهد که به ترتیب 9 سؤال اول خستگی عاطفی، 8 سؤال دوم کفایت عملکرد شخصی، 5 سؤال سوم مسخ شخصیت را شامل می‌شود. برای نمره‌گذاری مقیاس هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود (نمره فراوانی و نمره شدت) اگر آزمودنی در خانه هرگز علامت زده باشد در فراوانی نمره صفر و در شدت نمره یک می‌گیرد در غیر این صورت با توجه به علامتی که در قسمت فراوانی به شدت گذاشته است، در فراوانی نمره 0 تا 6 و در شدت نمره 1 تا 7 کسب می‌کند. وقتی نمرات در هر سؤال مشخص شد،

که توسط استرس ایجاد می‌شود از دست می‌رود فرسودگی ذهنی و جسمی و خستگی که در فرد به وجود می‌آید امکان دارد بر رفتارهای آنان در حین رانندگی تأثیر بگذارد و موجب افزایش حوادث در حین رانندگی گردد (10). از آنجایی که در بروز سوانح درون‌شهری و برون‌شهری چهار عامل انسان، محیط، جاده و وسیله نقلیه نقش دارد و عامل انسانی در نیمی از تصادفات عامل اصلی و در 90 تا 95 درصد آن‌ها از عوامل تأثیرگذار است (11). در مطالعه کامپگنا مشخص شد که با افزایش خستگی، عملکرد فرد بدتر شده و خطاهای رانندگی (مانند تغییرات سرعت) به گونه فزاینده‌ای تکرار می‌شود (12). در مطالعه دیگر نتایج حاکی از آن بود که نوبت‌کاری باعث افزایش فرسودگی شغلی رانندگان شده است و علاوه بر کاهش عملکرد افراد، سبب ایجاد حوادث نیز می‌گردد (13).

با توجه به اینکه ایران دارای میزان بالایی از حوادث ترافیکی در جهان است بررسی عواملی که در ایجاد حوادث نقش دارند و شناسایی عواملی که بر رفتار رانندگی تأثیرگذار است ضروری است. از آنجایی بسیاری از کارکنان با وسایل نقلیه شخصی به محل کار خود تردد می‌کنند؛ و در برخی نیز رانندگی به‌عنوان شغل دوم و محل کسب درآمد است. فرسودگی ذهنی و جسمی و خستگی که در آن‌ها به وجود آمده امکان دارد بر رفتارهای آنان در حین رانندگی تأثیر بگذارد و موجب افزایش حوادث در حین رانندگی گردد. لذا پژوهش حاضر باهدف تعیین ارتباط بین فرسودگی شغلی با رفتار رانندگی کارکنان انجام می‌گیرد. هدف ما بررسی کارکنان علوم پزشکی به‌عنوان کاربران راه است و اینکه فرسودگی شغلی بر روی رفتار رانندگی و حوادث ترافیکی آن‌ها تأثیر داشته است مطالعات زیادی بر روی فرسودگی شغلی و آثار آن بر روی سلامت جسمی، روانی، عملکرد شغلی و عوامل اقتصادی مرتبط با آن صورت گرفته است؛ اما مطالعات چندانی در رابطه با تأثیر فرسودگی شغلی با عوامل رفتاری مرتبط با سوانح ترافیکی صورت نگرفته است و به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم، آیا بین فرسودگی شغلی (به‌عنوان متغیر مستقل) می‌تواند با سوانح ترافیکی رابطه‌ای داشته باشد؟

### روش کار

مطالعه حاضر یک مطالعه مقطعی مبتنی بر کوهورت، بر روی 2550 نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که اطلاعات آن‌ها به صورت سرشماری از اسفند سال 96 تا اوایل مردادماه سال 98 جمع‌آوری شده صورت گرفته است. معیارهای

و ابعاد رفتار رانندگی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند که برای بهتر نشان داده شدن روابط ارتباط متغیرهای دموگرافیک با هر یک از متغیرهای رفتار رانندگی و فرسودگی شغلی نیز بررسی شده است. مفروضات مطالعه بر این است که رفتار رانندگی به چه میزانی از طریق ابعاد فرسودگی شغلی (سخن شخصیت، خستگی، عدم کفایت عملکرد فردی) و متغیرهای دموگرافیک شامل جنسیت، نوبت کاری، ساعت کاری و مدرک تحصیلی افراد و همچنین متغیرهای مؤثر بر فرسودگی شغلی پیش‌بینی می‌گردند. با توجه به ماهیت و نوع داده‌ها از روش رگرسیون چند متغیره به روش Enter و همچنین از تحلیل مسیر برای بهتر نشان دادن اثرات مستقیم و غیرمستقیم فرسودگی شغلی و سایر متغیرها بر روی رفتار رانندگی استفاده گردید.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (فراوانی شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده می‌گردد) و تحلیل همبستگی پیرسون، تی مستقل، ANOVA و رگرسیون چند متغیره با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه 25 و تحلیل مسیر با نرم‌افزار lisrel نسخه 8,80 صورت گرفته است.

### یافته‌ها

میانگین سنی کارکنان دانشگاه شهید بهشتی شرکت‌کننده در کوهورت  $42/04 \pm 8/34$  و در محدوده 66-19 سال قرار داشت. بیشتر کارکنان زن ( $62/26\%$ ) و ( $37/74\%$ ) مرد بودند. ( $80/29\%$ ) متأهل، ( $15/04\%$ ) مجرد، ( $3/22\%$ ) مطلقه و ( $1/45\%$ ) همسرشان فوت کرده بود.

بیشتر کارکنان دانشگاه شهید بهشتی شرکت‌کننده در کوهورت سلامت کارکنان زن ( $62/26\%$ ) بودند. از نظر مدرک تحصیلی ( $4/96\%$ ) کمتر از سیکل، ( $5/5\%$ ) سیکل، ( $16/2\%$ ) دیپلم، ( $11/2\%$ ) فوق‌دیپلم، ( $35/9\%$ ) لیسانس، ( $18/7\%$ ) فوق‌لیسانس یا دکترای حرفه‌ای و ( $7/5\%$ ) دکترای تخصصی و بالاتر هستند. میانگین ساعات کاری روزانه به‌طور متوسط  $7/9 \pm 2$  ساعت بود. ( $95/6\%$ ) شغل تمام‌وقت، ( $3/4\%$ ) شغل پاره‌وقت داشتند. تقریباً دو برابر افراد ( $71/8\%$ ) به‌صورت غیر شیفتی و بقیه به‌صورت شیفتی کار می‌کردند؛ و در مقایسه با نمونه افراد شرکت‌کننده در مطالعه نتایج این‌گونه بوده است: میانگین سنی افراد مورد مطالعه  $42/30 \pm 8/38$  و در محدوده سنی 66-19 سال بودند ( $38/43\%$ ) افراد زن و ( $61/57\%$ ) آنان مرد بودند که این موضوع می‌تواند نشان‌دهنده علاقه‌مندی و ضرورت مهارت رانندگی در مردان باشد. ( $100\%$ ) افراد مورد بررسی متأهل بودند از نظر مدرک تحصیلی نیز

با جمع کردن نمرات می‌توان خرده مقیاس را محاسبه کرد: بنابراین برای هر خرده مقیاس دو نمره محاسبه می‌شود. نمرات این سه خرده مقیاس قابل جمع نیستند. چراکه در بعضی مقیاس‌ها بالا بودن نمرات نمایانگر فرسودگی شغلی است. (مثل خستگی هیجانی) و در برخی مقیاس‌ها مثل (کفایت عملکرد شخصی) پایین بودن نمرات بیانگر فرسودگی شغلی است. مسلاچ و جکسون با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسشنامه فرسودگی شغلی را برای فراوانی،  $83\%$  و برای شدت،  $84\%$  محاسبه کردند. هم‌چنین ضریب پایایی کل پرسشنامه برای فراوانی  $82\%$  و برای شدت  $53\%$  محاسبه شد. ابزار فرسودگی شغلی مسلاچ قبلاً توسط تعدادی از پژوهشگران ایرانی به‌کاررفته شده است که بر اساس گزارش‌های موجود اعتبار و پایایی علمی آن هم مورد تأیید است. بر اساس گزارش‌های فیلیان (1371) میزان ثبات داخلی فرسودگی شغلی مسلاچ مبین همبستگی قوی ( $r=0/69$ ) میان پاسخ‌های داده‌شده در دو مرحله است. در پژوهش شاه‌حسینی (1396) نیز ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه فرسودگی شغلی ( $r=0/83$ ) محاسبه گردید؛ که از نظر روان‌سنجی مطلوب است (15).

### پرسشنامه رفتار رانندگی منچستر

این پرسشنامه شامل 50 سؤال است که در یک طیف لیکرت از 0 تا 5 درجه‌بندی می‌شود سؤالات در دو جنبه با یکدیگر فرق دارند، یکی در نوع رفتار و دیگری در میزان خطری که آن رفتار برای دیگران دارد. رفتارهای هنجار شامل 4 عامل: لغزش، اشتباهات، تخلفات عمدی و غیرعمدی هستند. همچنین برای میزان خطر این رفتارها سه طبقه‌بندی وجود دارد: رفتارهای بدون خطر برای بقیه رانندگان جاده و فقط در حد ایجاد عدم احساس آرامش برای دیگران است، رفتارهایی که احتمال دارد برای دیگران ایجاد خطر کند و رفتارهای با احتمال خطر زیاد که قطعاً آرامش دیگران را سلب می‌کند این پرسشنامه از مؤلفه‌های روان‌سنجی قابل قبولی برخوردار است. پارکر و ریسن در بررسی پایایی بازآزمایی 80 نفر راننده و در یک‌فواصله هفت‌هفته‌ای، ضرایب بین  $0/75$  تا  $0/81$  را گزارش کرده‌اند. در پژوهش عریضی و همکارانش روایی و پایایی فرم فارسی پرسشنامه تحلیل عامل اکتشافی رانندگی را به‌وضوح از هم متمایز کردند و نتایج تحلیل پایایی نشان دادند که هر 4 عامل این مقیاس از ضرایب همسانی درونی مناسبی (ضرایب بین  $0/65$  تا  $0/81$ ) برخوردار است (16). در مطالعه حاضر سه بعد فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر مستقل

مدل‌های به‌دست‌آمده در ارتباط بین خرده‌مقیاس‌های متغیرها شامل موارد زیر است مقدار R2 محاسبه‌شده (0/16) بدین معنی است که 16 درصد از واریانس خرده‌مقیاس اشتباهات هنگام رانندگی توسط سه متغیر کفایت عملکرد فردی، جنسیت و ساعت کاری تبیین می‌گردد به عبارت دیگر 16 درصد از پراکندگی مشاهده‌شده در متغیر اشتباه در رانندگی توسط این متغیرها توجیه می‌گردد. در مورد لغزش‌ها نیز دو متغیر جنسیت و ساعت کاری به‌عنوان متغیر پیش‌بینی کننده شناخته شدند مقدار R2 برابر با (0/08) که نشان‌دهنده این است که 8 درصد از واریانس لغزش‌های رانندگی به‌واسطه متغیرهای جنسیت و ساعت کاری توجیه می‌گردد. در مورد تخلفات عمدی، متغیر ساعت کاری در مدل به‌عنوان پیش‌بینی کننده در نظر گرفته شد R2 برابر با (0/03) که 3 درصد از میزان پراکندگی مشاهده‌شده در متغیر تخلفات عمدی در هنگام رانندگی را توسط متغیر ساعت کاری تبیین می‌کنند. در مورد تخلفات غیرعمدی رانندگی نیز خرده‌مقیاس مسخ شخصیت مربوط به فرسودگی شغلی به‌عنوان متغیر مناسب مدل در نظر گرفته شد و R2 برابر با (0/03) محاسبه گردید و بدین ترتیب 3 درصد از پراکندگی مشاهده‌شده در متغیر تخلفات غیرعمدی هنگام رانندگی به‌وسیله این متغیر توجیه‌پذیر است. علاوه بر این‌ها نسبت F محاسبه‌شده برای چهار مدل به ترتیب برابر با 87/01، 61/88، 43/51 و 49/39 است که در سطح اطمینان 95 درصد معنادار هستند بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بین متغیرهای پیش‌بینی بالا به‌خصوص متغیرهای مربوط به فرسودگی شغلی (کفایت عملکرد فردی و مسخ شخصیت) و متغیرهای مربوط به رفتار رانندگی (اشتباهات و تخلفات غیرعمدی) همبستگی معناداری وجود دارد. در نتیجه شواهد برای پذیرش فرضیه تحقیق کافی است با توجه به آماره t و سطوح معناداری آن می‌توان قضاوت کرد که متغیر کفایت عملکرد فردی با متغیر اشتباه و متغیر مسخ شخصیت با متغیر تخلفات غیرعمدی همبستگی معنادار دارند. علامت ضرایب بتای به‌دست‌آمده نشان داد که متغیر کفایت عملکرد فردی با اشتباهات در رانندگی همبستگی مثبت و معنادار دارد حال آنکه متغیر مسخ شخصیت با تخلفات غیرعمدی همبستگی منفی و معنادار دارد در نهایت با توجه به این توضیحات و ضریب به‌دست‌آمده می‌توان معادله رگرسیون را بر اساس ضرایب رگرسیون استاندارد شده به صورت زیر تدوین کرد. (جدول شماره 4 و 5)

$$Y = 0/557 + (جنسیت) - 0/314 - (ساعت کاری) + 0/123 + (کفایت عملکرد فردی) + 0/019 + 18/458 = (اشتباهات)$$

(6/52%) کمتر از سیکل، (7/25%) سیکل، (18/50%) دیپلم، (10/94%) فوق‌دیپلم، (33/93%) لیسانس، (15/49%) دارای مدرک فوق‌لیسانس یا دکترای حرفه‌ای بودند. میانگین ساعات کاری روزانه به‌طور متوسط  $7/9 \pm 2$  ساعت و (97/3%) افراد شغل تمام‌وقت و (2/7%) داشتند. به‌صورت غیر شیفتی و (42/91%) به‌صورت شیفتی فعالیت داشتند. تشابه ویژگی‌های نمونه مورد مطالعه با کل افراد شرکت‌کننده در کوهورت سلامت کارکنان می‌تواند شواهدی مبنی بر تعمیم‌پذیری نتایج به‌دست‌آمده را نشان دهد.

در ارتباط با اهداف پژوهش (تعیین میزان فرسودگی شغلی ناشی از تحلیل عاطفی) یافته‌ها نشان داد فرسودگی شغلی شدید (5/6%)، متوسط (22/2%)، خفیف (72/2%) داشتند (جدول شماره 1).

در خصوص مسخ شخصیت یافته‌ها نشان داد. (0/6%)، (42/7%)، (51/5%) کارکنان به ترتیب دارای مسخ شخصیت شدید، متوسط و خفیف بودند. تعیین میزان فرسودگی شغلی ناشی از کفایت عملکرد فردی نشان داد (46/4%)، (31/8%)، (21/8%) به ترتیب دارای کاهش موفقیت عملکرد فردی شدید، متوسط و خفیف بودند. همان‌گونه که مشاهده می‌کنید بیشترین فرسودگی شغلی از نظر شدت مربوط به کفایت عملکرد فردی است.

نتایج نشان داد بین حیطه مسخ شخصیت با تخلفات غیرعمدی رانندگی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. بین اشتباهات مرتبط با رفتار رانندگی با کفایت عملکرد فردی رابطه غیرمستقیم و معنی‌داری وجود دارد. (جدول شماره 2). تحلیل داده‌ها نشان داد بین جنسیت با حیطه‌های لغزش، اشتباه و به‌طور کلی رفتار رانندگی و با خستگی عاطفی، کفایت عملکرد فردی و فرسودگی شغلی کلی رابطه معنی‌داری وجود دارد به‌طور کلی فرسودگی شغلی در زنان بالاتر از مردان است ( $P < 0/05$ ). بین نوبت کاری با لغزش و اشتباه مربوط به ابعاد رفتار رانندگی و خستگی عاطفی و مسخ شخصیت مربوط به فرسودگی شغلی و گروه‌های تحصیلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. نتایج حاکی از آن بود که بین ساعت کاری با لغزش و اشتباهات حیطه رفتار رانندگی و خستگی عاطفی مرتبط با فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود دارد و نیز بین گروه‌های تحصیلی با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌داری مشاهده شده است ( $P < 0/05$ ). معناداری مدل و ضرایب در جدول‌های 4 و 5 درج شده است. نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره نشان داد که طبق خرده‌مقیاس‌های فرسودگی شغلی و رفتار رانندگی مناسب‌ترین

توجه به اینکه شاخص RMSEA برابر 0/08 و میزان pvalue برابر با 1 و اینکه نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی کمتر از 2 و شاخص GFI 99 درصد می‌توان از برازنده بودن مدل ارائه شده در تحلیل مسیر اطمینان حاصل نمود. نتایج ضرایب مسیر نیز به صورت تأثیر منفی جنسیت ( $\beta = -0/08$ )، فرسودگی شغلی ( $\beta = 0/3$ )، نوبت کاری ( $\beta = 0/1$ ) و ساعت کاری ( $\beta = 0/6$ ) بر رفتار رانندگی را مدل نشان داد.

$+0/767$  (جنسیت)  $-0/904$  (ساعت کاری)  $+0/125$   $+20/805$   
 (لغزش)  $y$   
 $+0/441$  (ساعت کاری)  $+0/111$   $=26/812$  (تخلفات عمدی)  $y$   
 $+0/191$  (مسخ شخصیت)  $-0/055$   $=18/864$  (تخلفات غیرعمدی)  $y$   
 در شکل 1 و جدول 6 تأثیر مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مطالعه و همچنین شاخص‌های کفایت مدل نشان داده شده است با

جدول شماره 1- توزیع فرسودگی شغلی کارکنان بر اساس شدت و فراوانی ابعاد فرسودگی شغلی

بعد فراوانی		بعد شدت			
فراوانی	درصد	فراوانی	درصد		
1905	47/72	1841	72/21	خفیف	خستگی عاطفی
477	18/7	566	22/19	متوسط	
133	5/22	143	5/63	شدید	
2109	82/71	1313	51/49	خفیف	مسخ شخصیت
347	13/6	1090	42/75	متوسط	
90	3/38	15	0/6	شدید	
1096	42/97	522	21/79	خفیف	کفایت عملکرد فردی
818	31/96	812	31/84	متوسط	
633	24/84	1183	46/39	شدید	

جدول شماره 2 - همبستگی بین فرسودگی شغلی با رفتار رانندگی و خرده مقیاس‌ها بر اساس ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	کفایت عملکرد فردی
لغزش			
همبستگی	-0/16	-0/005	0/26
سطح معنی داری	0/524	0/826	0/293
اشتباه			
همبستگی	-0/008	-0/009	0/056
سطح معنی داری	0/741	0/707	0/023
تخلف عمدی			
همبستگی	0/003	-0/014	0/003
سطح معنی داری	0/919	0/566	0/225
تخلف غیرعمدی			
همبستگی	-0/035	-0/055	0/038
سطح معنی داری	0/15	0/026	0/13

جدول شماره 3- نتایج تحلیل (سطح معنی داری) ارتباط دامنه‌های فرسودگی شغلی با برخی متغیرهای مستقل (n=1629)

جنسیت	نوبت کاری	ساعت کاری	مدرک تحصیلی
لغزش	0/006	0/008	N.S*
اشتباه	0/015	<0/001	N.S
خستگی عاطفی	<0/001	<0/001	<0/001
مسخ شخصیت	N.S	N.S	0/002
کفایت عملکرد فردی	<0/001	N.S	N.S
فرسودگی شغلی	<0/001	N.S	<0/001
رفتار رانندگی	0/007	0/048	N.S
مدرک تحصیلی	N.S	N.S	<0/001

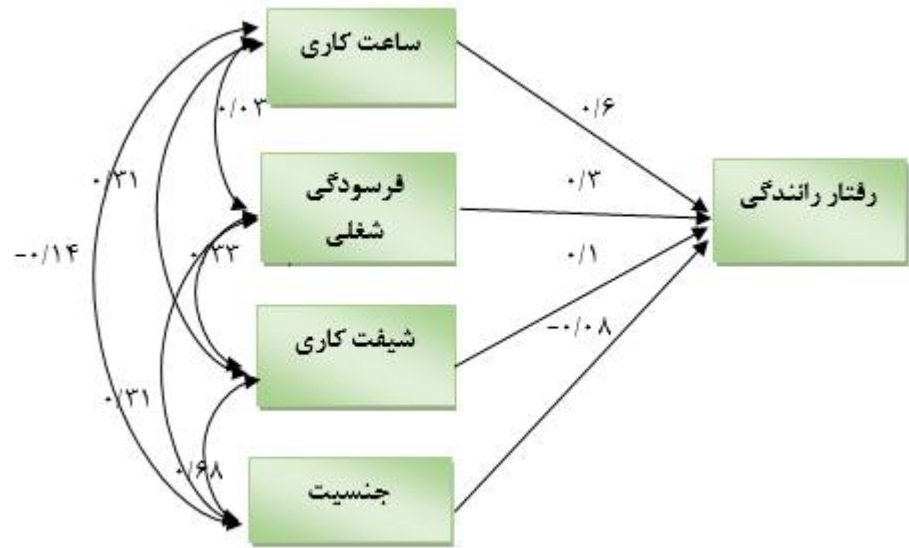
- Not significant

جدول شماره 4 - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه ارتباط متغیرهای فرسودگی شغلی و مشخصات دموگرافیک با رفتار رانندگی

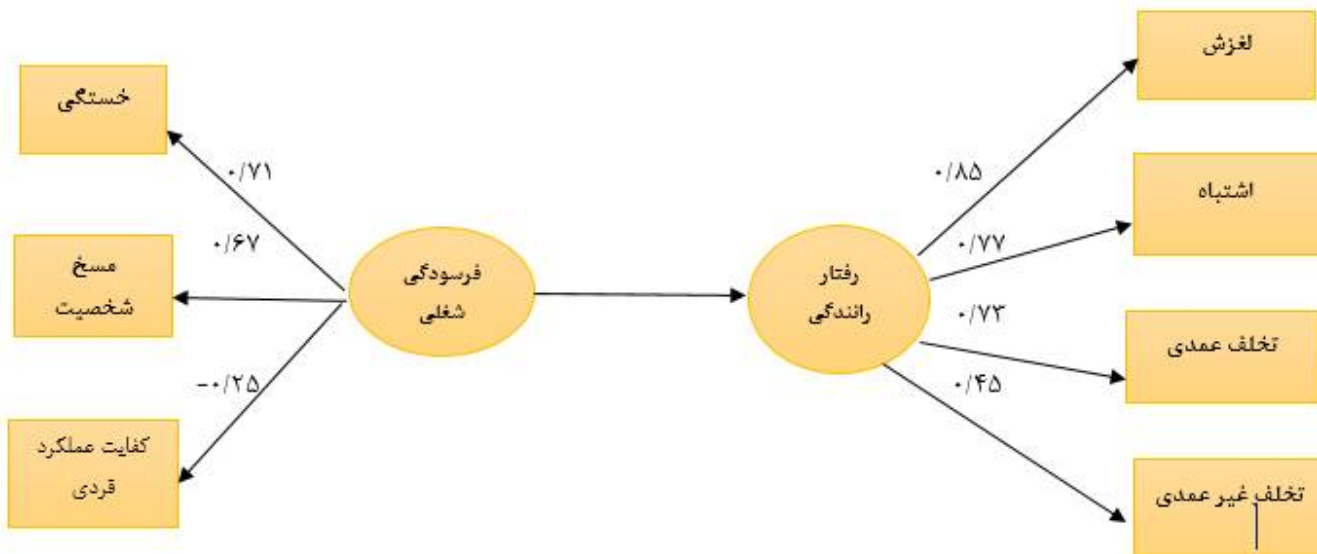
F	ضریب تعیین (R Square)	سطح معنی داری (Sig.)	مقدار T	ضرایب (Beta) استاندارد	ضرایب غیر (B) استاندارد	متغیرهای پیش‌بینی کننده
		0/023	1/933	0/048	0/019	کفایت عملکرد فردی
87/01	0/16	<0/001	3/868	0/096	0/123	اشتباه جنسیت
		0/051	-1/924	-0/048	-0/314	ساعت کاری
61/88	0/08	0/008	-2/674	-0/067	-0/904	لغزش جنسیت
		0/051	1/901	0/047	0/125	ساعت کاری
43/51	0/03	0/037	2/086	0/052	0/111	تخلفات عمده ساعت کاری
49/39	0/03	0/026	-2/222	-0/055	-0/056	تخلفات غیر عمده مسخ شخصیت
68/25	0/08	0/009	-2/628	-0/065	-1/975	رفتار جنسیت
		0/027	2/216	0/055	0/324	رانندگی ساعت کاری

جدول شماره 5 - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه متغیرهای مؤثر بر فرسودگی شغلی

F	ضریب تعیین (R Square)	سطح معنی داری (Sig.)	مقدار T	ضرایب (Beta) استاندارد	ضرایب غیر (B) استاندارد	متغیرهای پیش‌بینی کننده
239/880	0/307	0,000	13/140	0/375	4/825	خستگی عاطفی جنسیت
		0/060	1/823	0/040	0/1	نوبت کاری ساعت کاری
47/936	0/029	0,000	6/924	0/169	0/985	مسخ شخصیت نوبت کاری
67/35	0/12	0/048	1/075	0/051	0/169	کفایت عملکرد فردی ساعت کاری
		0/005	2/802	0/999	1/645	نوبت
		0,000	-4/189	-0/143	-2/402	جنسیت
78/551	0/127	0,000	4/933	0/158	3/336	فرسودگی شغلی جنسیت
		0/004	7/229	0/241	5/004	نوبت
			2/846	0/70	0/286	ساعت کاری



شکل شماره 1 - نمودار تحلیل و ضرایب مسیر تاثیرگذار بر رفتار رانندگی در کارکنان



شکل شماره 2 - نمودار تحلیل و ضرایب مسیر تاثیرگذار فرسودگی شغلی بر رفتار رانندگی کارکنان

جدول شماره 6 - اثر مستقیم، غیرمستقیم کل متغیرهای تأثیرگذار بر رفتار رانندگی

اثرات کل	اثرات غیرمستقیم	اثرات مستقیم	
-0/012	0/068	-0/08	جنسیت
0/63	0/031	0/6	ساعت کاری
0/19	0/099	0/1	نوبت کاری
0/31	0/018	0/3	فرسودگی شغلی

RMSEA=0/08 pvlue=1 GFI=99% =1,2 نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی

## بحث

بررسی محمدی همخوانی دارد (21). مسخ شخصیت در شدت خفیف مطالعه حاضر می‌تواند حاکی از روابط مناسب سازمانی و رضایت کارکنان در محیط کاری باشد.

میزان فرسودگی کفایت عملکرد فردی در بین کارکنان شدت بالایی دارد که برخلاف دو مطالعه طلایی و همکاران (1385) و (1386) در کارکنان بیمارستان‌های مشهد و کارکنان مراکز درمانی بود (۲۲،۲۳) همچنین با نتایج جمع و همکاران در سال (1397) که بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان صورت گرفته میزان کاهش موفقیت عملکرد فردی در سطح بالایی گزارش شده است همخوانی داشته است (24) این همسویی نتایج می‌تواند به دلیل تشابه ویژگی‌های جامعه آماری باشد.

در این پژوهش تفاوت آماری معنی‌داری بین ابعاد فرسودگی شغلی و رفتار رانندگی با جنسیت وجود داشت میزان فرسودگی شغلی در زنان بیشتر از مردان است متعاقب آن لغزش‌ها و اشتباهات مرتبط با رفتار رانندگی نیز در زنان بیشتر است که با پژوهش کالگن و همکاران (2011) در ترکیه و ماری در پزشکان آمریکایی همخوانی داشت (۲۵،۲۶) علت این امر نیز تفاوت‌های فیزیولوژیکی و ویژگی‌های شخصیتی و تعداد زنان و مردان شرکت‌کننده می‌تواند باشد.

مطالعه حاضر نشان داد بین ابعاد فرسودگی شغلی و رفتار رانندگی با شیفتی کار کردن ارتباط معنی‌داری وجود داشت. این یافته‌ها با نتایج محمدی (1390) همخوانی دارد مطالعه او نشان داد کارکنان نوبت عصر و شب کفایت فردی پایین‌تری را گزارش می‌کنند (21). مشاغلی که درگیر نوبت‌کاری و اختلال خواب ناشی از آن هستند بیشتر با معضلاتی مانند خطاهای حرفه‌ای، عدم تصمیم‌گیری در موارد حاد و بحرانی، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، اختلال حافظه و کاهش آمادگی و توجه در انجام فعالیت‌های روزمره می‌گردند.

در ارتباط بین ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط بین خستگی و مسخ شخصیت با سطح تحصیلات معنی‌دار شده است نتایج آزمون تعقیب توکی نشان داد که بین گروه‌های تحصیلی فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس و دکترا با دیپلم و زیر دیپلم هم در بعد خستگی عاطفی و هم در بعد مسخ شخصیت تفاوت‌های معنی‌داری مشاهده گردید. طبق نتایج مطالعه آرا (1396) بین سطح تحصیلات با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری مشاهده گردید که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد (27). در مطالعه اژدری (1396) بین متغیر سطح تحصیلات و ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری نشان داد که با نتایج مطالعه حاضر همسو

فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در شدت خفیف و در بعد کفایت عملکرد فردی در شدت بالایی مشاهده گردید. ارتباط آماری معنی‌داری بین حیطة مسخ شخصیت با تخلفات غیرعمدی رانندگی، بین اشتباهات مرتبط با رانندگی با کفایت عملکرد فردی و بین فرسودگی شغلی و رفتار رانندگی با متغیرهای جنسیت، نوبت‌کاری، ساعت کاری و گروه‌های تحصیلی وجود داشت.

نتایج نشان داد بین حیطة مسخ شخصیت با تخلفات غیرعمدی رانندگی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. به دلیل مشکلات ذهنی و جسمی که فرسودگی شغلی ایجاد می‌کند موجب کاهش تمرکز و دقت افراد در حین رانندگی می‌گردد که از عواقب آن افزایش تخلفات غیرعمدی می‌گردد. تخلفات غیرعمدی رفتارهایی هستند که به نقض قوانین منجر می‌شوند، بدون اینکه در آن نقشی داشته باشند (17). بین اشتباهات مرتبط با فرسودگی شغلی با کفایت عملکرد فردی رابطه غیرمستقیم و معنی‌داری وجود دارد. اشتباهات انحرافاتی در رانندگی هستند که به علت مشکلاتی که در توجه، حافظه و پردازش اطلاعات به وجود می‌آیند فرد اعمال و مسیر نادرستی را برای رسیدن به مقصدش انتخاب می‌کند، بدون اینکه به‌اشتباه بودن آن آگاهی داشته باشد (17). کاهش احساس کفایت در این وضعیت فرد احساس می‌کند که عملکردش با موفقیت همراه نیست (18).

میزان خستگی عاطفی در شدت پایینی مشاهده گردید که این میزان در مطالعه شاه‌حسینی و همکاران و در مطالعه کیلفدر، شدت متوسط گزارش گردید (۱۹،۲۰). میزان خستگی عاطفی در این مطالعه در مقایسه با بسیاری از مطالعات کمتر گزارش شده در نتیجه می‌توان گفت که برخی عوامل مثل زمان کاری زیاد، نوبت شب، استرس داشتن در محل کار، کم بودن حقوق و مزایا و تداخل داشتن وظایف با سایر کارکنان که می‌تواند منجر به خستگی عاطفی زیاد شود، به‌خوبی کنترل شده‌اند.

در مطالعه حاضر بیشتر کارکنان دچار مسخ شخصیت خفیفی بوده‌اند. افراد دچار مسخ شخصیت نسبت به دیگران بدبین بوده و با آن‌ها مانند یک شی مکانیکی برخورد می‌کنند. هنگامی که فرد در محیط کاری به‌خوبی با خط و مشی‌ها و مقررات و وظایف خود آشنا نباشد و پاسخ مناسبی از محله کار دریافت نکند و فضای دلپسندی وجود نداشته باشد دیدگاه‌های انسانی کارکنان در برخورد با ارباب‌رجوع دچار خدشه می‌گردد. این یافته‌ها با نتایج



فردی با رفتارهای پرخطر رانندگی در مؤلفه‌های روان‌شناختی، تخلفات غیرعمدی و اشتباهات رابطه وجود دارد که با توجه به حساسیت شغلی این افراد و اهمیت سلامت آن‌ها که علاوه بر سلامتی خود بر سلامت بیماران و سایر افراد جامعه تأثیرگذار هستند. لذا پیشنهاد می‌گردد با برگزاری کلاس‌های آموزش رانندگی و برنامه‌های آموزشی توانایی رانندگی کم‌خطر را در این افراد افزایش دهند. با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی دارای درجات متفاوتی از فرسودگی شغلی هستند. به‌خصوص در بعد کفایت عملکرد فردی در سطح بالایی از فرسودگی شغلی قرار دارند. با توجه به متفاوت بودن محل و شرایط کاری کارکنان نسبت به یکدیگر و سایر سازمان‌ها جهت کاهش هزینه‌های ناشی از فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت خدماتی که به ارباب‌رجوع ارائه می‌گردد. خدمات روانشناسی و مشاوره در سازمان‌ها تقویت گردد تا بدین‌وسیله توانایی انطباق با فشارهای روانی شغلی و سازگاری با محیط کاری افزایش یابد و میزان ابتلای افراد به فرسودگی شغلی در درازمدت کاهش یابد.

### تشکر و قدردانی

از معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، افراد شرکت‌کننده در طرح همین‌طور کارکنان کوهورت سلامت کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی که ما در انجام این تحقیق یاری نمودند کمال تشکر را داریم.

### References

- Weinberg A, Creed F. Stress and psychiatric disorder in healthcare professionals and hospital staff. *Lancet* (London, England). 2000; 355: 533-7.
- Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM. Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *Lancet* (London, England). 1996; 347: 724-8.
- Lu H, While AE, Louise Barriball K. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*. 2005; 42: 211-27.
- Duxbury ML, Armstrong GD, Drew DJ, Henly SJ. Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. *Hu Li Yan Jiu*. 1984; 33: 97-101.
- Topf M, Dillon E. Noise-induced stress as a predictor of burnout in critical care nurses. *Heart Lung*. 1988; 17: 567-74.
- Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SMd. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One*. 2017; 12: e0185781.

بود و بیشترین تأثیر بر فرسودگی شغلی را کارکنان دارای مدرک کارشناسی ارشد و سپس فوق‌دیپلم دارند (28). ازجمله دلایل تفاوت‌های جزئی این مطالعه با این مطالعات تفاوت در حجم نمونه موردبررسی و تفاوت در کارکنان موردبررسی است در این مطالعات به‌طور جداگانه به بررسی کارکنان بخش‌های اتاق عمل و پرستاران پرداخته‌شده است. مطالعه حاضر تنها بر روی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انجام‌شده است لذا توصیه می‌گردد جهت تعمیم نتایج، مطالعات مشابه بر روی کارکنان سایر دانشگاه‌ها نیز انجام گردد. ازجمله محدودیت‌های پژوهش، ممکن است برخی از کارکنان به خاطر حفظ موقعیت شغلی خود به پرسش‌ها پاسخ صحیح نداده باشند؛ که برای مقابله با این مسئله در بدو ورود به مطالعه رضایت‌نامه کتبی آگاهانه از آنان اخذ گردیده است. کلیه داده‌های پرسشگری به‌صورت مستقیم و از طریق نرم‌افزار خاص پروژه وارد بانک اطلاعاتی شده است و اطلاعات هویتی رمزگذاری شده‌اند. به‌نحوی که پرسشگران و همکاران علمی تنها به داده‌های کدگذاری شده دسترسی داشتند. جملگی نقاط قوت پژوهش این است تمامی کارکنان واحدهای کارکنان اداری، خدماتی و بیمارستانی در این پژوهش شرکت داشته‌اند. عدم امکان مصاحبه دقیق نیز از محدودیت‌های پژوهش محسوب می‌گردد.

### نتیجه‌گیری

بین ابعاد فرسودگی شغلی مسخ شخصیت، کفایت عملکرد

- Quine L. Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *BMJ Health Care Inform*. 1999; 318: 228-32.
- Wu S, Zhu W, Wang Z, Wang M, Lan Y. Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *J Adv Nurs*. 2007; 59: 233-9.
- Tabatabaei S, Hosseinian S, Gharanjiki B. General Health, Stress Associated to the Work and Job Satisfaction of Hormozgan Cement Factory Employees in Iran. *Procedia Soc Behav Sci*. 2011; 30: 1897-901.
- Eslami H, Amini A, Babaeian R, Poyeh M, Dehghan SM, Nasiri M. Assessment of Job Burnout Among Staff in Medical Diagnostic Laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*. 2014; 13: 497-508.
- Lajunen T, Parker D, Summala H. The Manchester Driver Behaviour Questionnaire: a cross-cultural study. *Accid Anal Prev*. 2004; 36: 231-8.
- Campagne A, Pebayle T, Muzet A. Correlation between driving errors and vigilance level: influence of the driver's age. *Adapt Human Behav Physiol*. 2004; 80: 515-24.
- Mohammadi Z, Halvani G. The relationship between job stress and traffic accidents with shiftwork in urban agency

- drivers of Yazd city. *Journal of Health Syst Res* [Internet]. 2015Oct.3 [cited 2020Mar.25]; 11: 288-96.
14. Soori H, Alipour A, Akbari I. et al. A Review on the Health Cohort Study of Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *journal of pejouhandeh* 2017; 21: 355-46.
  15. Shahhosseini M, Mousavi SMK. Comparing Job Burnout and Quality of Life in Physically Active and Inactive Military Personnel. *J Mil Med.* 2017; 19: 158-68.
  16. Khoshnevis E, Esmaeili A. The Contribution of Risk Perception Based on Components of Driving Behavior in Tehran's High-Risk Drivers. *J Police Med.* 2017; 5: 321-30.
  17. Alavi SS, Mohammadi M, Soori H, Mohammadi Kalhori S, Sepasi N, Khodakarami R, et al. Iranian Version of Manchester Driving Behavior Questionnaire (MDBQ): Psychometric Properties. *Iranian j psychiatry.* 2016; 11: 37-42.
  18. Taleghani F, Ashouri E, Saburi M. Empathy, Burnout, Demographic Variables and their Relationships in Oncology Nurses. *Iran J Nurs Midwifery Res.* 2017; 22: 41-5.
  19. Hoseini M, Sharifzadeh G, Khazaie T. Occupational burnout in Birjand dentists. *Journal of Dental Medicine.* 2011; 113: 20-24.
  20. Kilfedder CJ, Power KG, Wells TJ. Burnout in psychiatric nursing. *J Adv Nurs.* 2001; 34: 383-96.
  21. Zeighami Sh, Mohammadi MS, S. Asgharzadeh Haghighi BS. Relation between Job Stress and Burnout among Nursing Staff *J Nurs Midwifery care.* 2011; 19: 42-52.
  22. Talaei A, Mokhber N, Mohammad – Nejad M, Samari AA. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *koomesh.* 2008; 9: 237-46.
  23. Talaei A, Mohammadnezhad M, Samari A. burnout in staffs of health care centers in mashhad. *journal of fundamentals of mental health.* 2008; 9.
  24. Zargar Balaye Jame S, Alimoradnori m, Daneshvar A. The Relationship Between Job Burnout and Its Dimensions with Job Stress in Isfahan University of Medical Sciences in 2018. *jhosp.* 2018; 17: 87-99.
  25. Calgan Z, Aslan D, Yegenoglu S. Community pharmacists' burnout levels and related factors: an example from Turkey. *Int J Clin Pharm.* 2011; 33: 92-100.
  26. McMurray JE, Linzer M, Konrad TR, Douglas J, Shugerman R, Nelson K. The work lives of women physicians results from the physician work life study. The SGIM Career Satisfaction Study Group. *J Gen Intern Med.* 2000; 15: 372-80.
  27. Keyvanara M, Shaarbafchi Zadeh N, Alimoradnori M. Occupational Burnout in the Operating Room Staff in Teaching Hospitals: Affiliated Isfahan University of Medical Sciences in 2016. *payavard.* 2018; 12: 210-20.
  28. Parisa Karami Ajdari, Afsoon Aeenparast, Iravan Masoudi Asl. Burnout among nurses in selected hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Payesh.* 2017; 16: 595-603.

# Investigation of Association between Occupational Burnout and Driving Behavior among Shahid Beheshti University of Medical Sciences Staff

Sahar Bayat<sup>1</sup>, Hamid Soori<sup>2</sup>, Fatemeh Sadat Asgarian<sup>3</sup>

1-Master's student, Faculty of Health and Safety, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2-Professor of Epidemiology, Safety Promotion and Injury Prevention Research Center, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3- Assistant Professor of Epidemiology, Social Determinants of Health (SDH) Research Center, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran

**Corresponding author:** Soori H; hsoori@yahoo.com

(Received 12 August 2020; Accepted 23 December 2020)

**Background and Objectives:** Healthcare providers suffer from occupational burnout due to emotional and physical pressures dealing with patients, which affects all aspects of living behavior. This study aimed to identify the association between occupational burnout and driving behavior among the employees of Shahid Beheshti University of Medical Sciences.

**Materials and Methods:** A descriptive- analytical study was conducted on 1629 employees of Shahid Beheshti University of Medical Sciences that were selected using random sampling. The employees completed a demographic questionnaire, Maslach Burnout Inventory, and Manchester Driver Behavior Questionnaire. The data were assessed based on a Likert scale.

**Results:** The results of occupational burnout analysis showed that the mean scores of emotional exhaustion (72.2-22.2-5.6%), cynicism (0.6-42.8-51.6) and professional inefficacy (31.8-21.8-46.4%) were mild, moderate and severe, respectively. The results also showed a significant relationship between depersonalization disorder and unintentional driving violations ( $P=0.026$ ), driving-related errors and self-adequacy ( $p=0.023$ ), and occupational burnout and driving behavior and the variables of gender, shift work, working hours, and educational groups. In general, occupational burnout was higher in women than in men ( $P<0.05$ ).

**Conclusion:** Educational programs can improve low - risk driving ability among this group of employees. Psychological and counseling services should be reinforced in organizations so that the employees attain the ability to adapt to occupational psychological pressures to reduce occupational burnout in the long term.

**Keywords:** Occupational burnout, Maslach questionnaire, Driving behavior

