

Research Paper

Locus of Control and Job Burnout in the Health Information Technology
Unit Staff of Hospitals in South Khorasan Province, IranZahra Faridi¹ , Ahmad Negahban¹ , Seyedeh Maryam Mousavi¹ , Maleehah Raam¹ , *Hamidah Ehtesham¹ 

1. Department of Health Information Technology, Faculty of Ferdous Medical Sciences, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.



Citation Faridi Z, Negahban A, Mousavi SM, Raam M, Ehtesham H. Locus of Control and Job Burnout in the Health Information Technology Unit Staff of Hospitals in South Khorasan Province, Iran. *Qom Univ Med Sci J*. 2025; 19:E2974.1. <https://doi.org/10.32598/qums.19.2974.1>

 <https://doi.org/10.32598/qums.19.2974.1>

Received: 02 Feb 2024

Accepted: 10 Jan 2025

Available Online: 20 Feb 2025

ABSTRACT

Background and Objectives Job burnout, in addition to physical fatigue that occurs due to heavy workload, can also have a psychological cause, which, if neglected, can lead to a decrease in people's performance. This study aims to determine the locus of control and job burnout in the health information technology (HIT) unit staff of hospitals in South Khorasan province, Iran.

Methods In this cross-sectional study, 50 HIT unit staff of teaching hospitals in South Khorasan province of Iran participated. The data collection tools were Rotter's locus of control scale and the maslach burnout inventory (MBI). Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation test and regression analysis in SPSS software, version 20.

Results It was found that 39 people (78%) had an external locus of control, and the job burnout of 49 people (98%) was moderate. Emotional fatigue (n=34, 68%) and depersonalization (n=32, 64%) of most participants were at a moderate level, while the reduced personal accomplishment (n=27, 54%) was at a severe level. A significant negative correlation was found between the locus of control and job burnout ($r=-0.324$, $P=0.022$). There was also a negative significant relationship between the emotional exhaustion domain of MBI and locus of control ($r=-0.373$, $P=0.008$).

Conclusion The HIT unit staff of teaching hospitals in South Khorasan have moderate job burnout and most of them have external locus of control. It seems necessary to hold practical workshops on internalizing their locus of control and consequently reduce their job burnout.

Keywords:Job burnout, Internal
locus of control,
External locus of
control, Medical
informatics*** Corresponding Author:**

Hamideh Ehtesham, PhD

Address: Department of Health Information Technology, Faculty of Ferdous Medical Sciences, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.

Tel: +98 (563) 2391761

E-Mail: h-ehetsham@alumnus.tums.ac.ir

Copyright © 2025 Qom University of Medical Sciences.
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).
Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Extended Abstract

Introduction

The locus of control refers to a person's belief about the causes of events in life, which has two types: internal and external locus of control. People with internal locus of control believe that they can determine life events themselves, while those with external locus of control believe that life events are determined by factors that are beyond their control [1]. In addition to physical fatigue caused by a large amount of work or conflicts between people, job burnout can have a psychological cause that reduces performance and the quality of work. The internal/external locus of control is important in creating or preventing these psychological causes [3]. Three dimensions of job burnout include emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment. Emotional exhaustion refers to the loss of emotional and mental resources. Depersonalization refers to feeling disconnected from one's self. Reduced personal accomplishment refers to a negative evaluation of one's work [8]. This study aimed to determine the locus of control and job burnout in the health information technology (HIT) unit personnel of teaching hospitals in South Khorasan province, Iran.

Methods

In this cross-sectional study, 50 employees from the HIT unit of teaching hospitals in South Khorasan province participated. To measure their locus of control and job burnout, Rotter's locus of control scale and the Maslach burnout inventory (MBI) with 22 items were used, respectively. The locus of control scale has 29 items and two domains of internal and external locus of control. The MBI contains 22 items that assess burnout across three dimensions of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, based on a seven-point Likert scale. Data were analyzed using descriptive tests, the Pearson correlation test, and regression analysis in SPSS software, version 20.

Results

Among 50 participants, 31 were female and 19 were male. Overall, 98% of the participants experienced moderate levels of job burnout. Also, 22% had an internal locus of control, while the remaining 78% had an external locus of control. A significant negative correlation was found between the locus of control and job burnout, indicating that a higher locus of control is associated with

lower job burnout. Also, a negative relationship was observed between the emotional exhaustion domain of MBI and the locus of control. Among the employees, 68% experienced moderate emotional exhaustion, 64% experienced moderate depersonalization, and 54% experienced a severe reduced personal accomplishment.

Conclusion

The HIT unit staff of teaching hospitals in South Khorasan have moderate job burnout, and most of them have external locus of control. Implementing interventional measures, such as workshops, seems necessary to internalize their locus of control and potentially reduce their job burnout.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

All ethical principles were observed in this study. The participants were informed about the study objectives and methods and were assured of the confidentiality of their information. This study was approved by the Research Ethics Committee of [Birjand University of Medical Sciences](#) (Code: IR.BUMS.REC.1401.421).

Funding

This study was financially supported by [Birjand University of Medical Sciences](#) (Grant No.: 6120).

Authors contributions

Conceptualization and study design: Ahmad Negahban; Methodology and statistical analysis: Maleeha Raam; Data collection and preparing the initial draft: Zahra Faridi and Seyedah Maryam Mousavi; Supervision and review: Hamidah Ehtesham.

Conflicts of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgements

The authors would like to thank the health information technology unit officials and employees of the hospitals in South Khorasan province for their cooperation in this research.

This Page Intentionally Left Blank

مقاله پژوهشی

بررسی ارتباط بین منبع کنترل با فرسودگی شغلی کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

زهرا فریدی^۱، احمد نگهبان^۱، سیده مریم موسوی^۱، ملیحه رام^۱، حمیده احتشام^۱

۱. گروه فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده علوم پزشکی فردوس، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.

Use your device to scan
and read the article online



Citation Faridi Z, Negahban A, Mousavi SM, Raam M, Ehtesham H. Locus of Control and Job Burnout in the Health Information Technology Unit Staff of Hospitals in South Khorasan Province, Iran. *Qom Univ Med Sci J*. 2025; 19:E2974.1. <https://doi.org/10.32598/qums.19.2974.1>

doi <https://doi.org/10.32598/qums.19.2974.1>

چکیده

زمینه و هدف: فرسودگی شغلی علاوه بر خستگی جسمی که در اثر حجم بالای کار یا درگیری‌های بین افراد پیش می‌آید، می‌تواند منشأ روانی نیز داشته باشد که در صورت بی‌توجهی منجر به کاهش عملکرد افراد و نیز کاهش کیفیت کار می‌شود. این مطالعه با هدف تعیین منبع کنترل و فرسودگی شغلی بین کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های دانشگاهی استان خراسان جنوبی و تحلیل رابطه بین آن‌ها انجام شده است.

روش بررسی: در این مطالعه مقطعی که از نوع توصیفی تحلیلی است، کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های دانشگاهی استان خراسان جنوبی جامعه پژوهش را تشکیل دادند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها ۲ پرسش‌نامه استاندارد، منبع کنترل فردی راتر و مقیاس استاندارد فرسودگی شغلی مسلش است. داده‌ها با آزمون‌های توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با بهره‌مندی از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شدند.

یافته‌ها: ۳۹ نفر (۷۸ درصد) شرکت‌کنندگان در مطالعه منبع کنترل بیرونی دارند. بین خستگی عاطفی و منبع کنترل رابطه معکوس وجود دارد. بُعد خستگی عاطفی ۳۴ نفر (۶۸ درصد) و بُعد مسخ شخصیت ۳۲ نفر (۶۴ درصد) کارکنان متوسط و بُعد فقدان موفقیت فردی ۲۷ نفر (۵۴ درصد) شدید بوده است و فرسودگی شغلی ۴۹ نفر (۹۸ درصد) متوسط بوده است.

نتیجه‌گیری: باتوجه به بیرونی بودن منبع کنترل اکثریت افراد شرکت‌کننده در مطالعه و نیز وجود فرسودگی شغلی متوسط بین آن‌ها، برگزاری کارگاه‌های مؤثر بر درونی کردن منبع کنترل و به تبع آن کاهش فرسودگی شغلی ضروری به نظر می‌رسد.

تاریخ دریافت: ۱۳ بهمن ۱۴۰۳

تاریخ پذیرش: ۲۱ دی ۱۴۰۳

تاریخ انتشار: ۰۲ اسفند ۱۴۰۳

کلیدواژه‌ها:

فرسودگی شغلی،
حرفه‌ای، منبع کنترل
داخلی خارجی،
انفورماتیک پزشکی

* نویسنده مسئول:

دکتر حمیده احتشام

نشانی: بیرجند، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، دانشکده علوم پزشکی فردوس، گروه فناوری اطلاعات سلامت.

تلفن: ۲۳۹۱۷۶۱ (۵۶۳) ۹۸+

رایانامه: h-ehtesham@alumnus.tums.ac.ir



Copyright © 2025 Qom University of Medical Sciences.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).
Noncommercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

مقدمه

یا می‌دهند، برخورد می‌کند. کاهش موفقیت شخصی به این معناست که فرد احساس شایستگی و ارزش در انجام وظایف و کار خود نمی‌کند [۸]. فرسودگی شغلی می‌تواند علاوه بر خستگی جسمی که ناشی از حجم زیاد کار یا درگیری‌های بین افراد است، منشأ روانی نیز داشته باشد که باعث کاهش عملکرد و کیفیت کار می‌شود. از طرف دیگر، منبع کنترل درونی و بیرونی افراد نیز در ایجاد یا پیشگیری از این مشکلات روانی نقش مهمی دارند.

فرسودگی شغلی یک مسئله مهم در سیستم‌های بهداشتی است که پژوهشگران در حرفه‌های مختلف آن را مورد بررسی قرار داده‌اند. یکی از این پژوهش‌ها رابطه منبع کنترل با فرسودگی شغلی کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های دانشگاهی شهر اردبیل را مطالعه کرده است. نتایج این پژوهش نشان داده است کارکنان در مؤلفه‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت از فرسودگی شدید رنج می‌برند و در مؤلفه موفقیت شخصی به فرسودگی خفیف دچار هستند. همچنین رابطه معناداری بین منبع کنترل و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی وجود دارد [۹].

بررسی اثر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در میان پرستاران در بیمارستان‌های شهرستان شاهرود حاکی از آن بود که برخی از ابعاد استرس شغلی، مانند تعارض با پزشکان، عدم آمادگی کافی، کمبود حمایت و نظام نوبت‌کاری نامناسب، می‌توانند فرسودگی شغلی پرستاران را افزایش دهند. بنابراین توجه به این ابعاد و بهبود آن‌ها می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی پرستاران کمک کند [۱۰]. آنالیز عوامل استرس‌زای شغلی پرستاران در کشور چین نشان داد عوامل استرس‌زای شغلی و به‌ویژه روابط بین فردی و مسائل مدیریتی، فرسودگی شغلی پرستاران را به‌طور قابل‌توجهی تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۱].

مطالعه مرور سیستماتیک شیوع فرسودگی شغلی در ایران، نشان می‌دهد بالاترین میزان شیوع فرسودگی شغلی در ایران مربوط به بعد موفقیت فردی است. همچنین در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و موفقیت فردی بین افراد در مشاغل مختلف تفاوت‌هایی وجود دارد [۱۲]. با توجه به گسترش فرسودگی شغلی در ایران ضروری است استراتژی‌های مقابله‌ای کارآمد جهت کنترل عوامل استرس‌زا و کاهش فرسودگی شغلی در برنامه‌ریزی‌های سازمانی مد نظر قرار گیرد. کارکنان فناوری اطلاعات سلامت در بیمارستان‌ها و مراکز درمانی با جمع‌آوری، طبقه‌بندی و سازماندهی اطلاعات بیمار و نیز بازبازی سریع و به‌موقع اطلاعات، زمینه کاربرد و استفاده از فناوری اطلاعات در فرایند مراقبت از بیمار و تصمیم‌گیری بالینی مبتنی بر شواهد را تسهیل می‌کنند. بنابراین بر اثربخشی نظام سلامت و تحقق هدف اصلی آن که ارتقای سطح سلامت جامعه است، تأثیر گذارند [۱۳]. این مطالعه با هدف تعیین منبع کنترل و فرسودگی شغلی کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های استان خراسان جنوبی و تحلیل رابطه بین آن‌ها انجام شده است.

یکی از مفاهیم روان‌شناختی که در رابطه با فرسودگی شغلی مطرح است، منبع کنترل است. منبع کنترل، باور کلی و پایدار فرد است به اینکه نتایج و پیامدهای زندگی قابل کنترل هستند یا نه. راتر، این الگوی اعتقادی را براساس ۲ نوع منبع کنترل درونی و بیرونی تبیین کرده است. افراد با منبع کنترل درونی، باور دارند خودشان می‌توانند رویدادهای زندگی را شکل دهند، درحالی‌که افراد با منبع کنترل بیرونی، فکر می‌کنند حوادث و رویدادهای زندگی توسط عوامل خارج از کنترل آن‌ها مانند سرنوشت، شانس، بخت و اقبال یا منابع بیرونی قدرتمند، کنترل می‌شوند. از دیدگاه راتر، منبع کنترل یک انتظار تعمیم‌یافته است. او معتقد است افراد با منبع کنترل درونی، به‌طور کلی، از افراد با منبع کنترل بیرونی سازگارتر هستند [۱]. آن‌ها موفقیت و شکست خود را پذیرفته و عامل آن را در خود می‌جویند و عوامل بیرونی را دخیل نمی‌دانند. این افراد، موفق‌تر، محبوب‌تر، با عزت نفس بیشتر و از لحاظ اجتماعی توانا تر هستند و کمتر دچار هیجانات می‌شوند و بهتر با تنش مقابله می‌کنند [۲].

افسردگی ناشی از مشکلات غیرقابل حل در زندگی کاری که به‌عنوان استرس شغلی غیرقابل حل شناخته می‌شود، نگرانی‌های فزاینده‌ای را بین متخصصان بهداشت حرفه‌ای ایجاد کرده است [۳]. این استرس به محل کار نیز منتقل می‌شود. جایی که ممکن است با عوامل استرس‌زا که قابل کنترل و تغییر نیستند، مواجه شویم [۴]. پریشانی ناشی از شغل، علاوه بر اینکه برای سلامتی و زندگی مضر و تهدیدکننده است، عملکرد و بهره‌وری را کاهش می‌دهد، جابه‌جایی شغلی را افزایش می‌دهد و بار مالی را بر سازمان‌ها و جامعه وارد می‌کند [۵]. متخصصان بهداشت حرفه‌ای به ابزارهای کارآمد برای ارزیابی پریشانی مرتبط با شغل نیاز دارند، که به آن‌ها اجازه می‌دهد تصمیمات آگاهانه در سطوح فردی، سازمانی و سلامت عمومی بگیرند [۳]. اما تشخیص فرسودگی شغلی برای این متخصصان دشوار است، زیرا آن‌ها می‌خواهند موارد و شیوع فرسودگی شغلی را شناسایی کنند. محققین به ۳ ساختار مختلف (فرسودگی، بدبینی و ناکارآمدی) رسیده‌اند که هیچ‌کدام به‌تنهایی فرسودگی شغلی نیستند. بنابراین عملیاتی‌سازی فرسودگی شغلی که پیشنهاد شده است، با مفهوم‌سازی رسمی آن همخوانی ندارد [۶].

فرسودگی شغلی یک مفهوم چندبعدی است که تأثیر زیادی در زندگی دارد و افراد را به رفتارهای منفی وادار می‌کند. ماسلاخ و جکسون (۱۹۸۶) ۳ مؤلفه برای فرسودگی شغلی معرفی کردند: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی [۷]. خستگی عاطفی به این معناست که فرد منابع عاطفی، هیجانی و روحی خود را از دست می‌دهد. مسخ شخصیت به این معناست که فرد با بدبینی و منفی‌گرایی با اشخاصی که خدمت می‌گیرند

مواد و روش‌ها

یافته‌ها

در این مطالعه در مجموع ۵۰ نفر شرکت کردند که ۳۱ نفر (۶۲ درصد) از شرکت‌کنندگان زن و ۱۹ نفر (۸ درصد) آنان مرد بودند و ۳۳ نفر (۶۶ درصد) آن‌ها دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۰ نفر (۲۰ درصد) کاردانی و ۲ نفر (۴ درصد) دیپلم داشتند. ۴۰ نفر (۸۰ درصد) متأهل و ۱۰ نفر (۲۰ درصد) مجرد بودند. ۲۰ نفر (۴۰ درصد) ۱ تا ۵ سال سابقه کار داشتند، ۱۶ نفر (۳۲ درصد) ۶ تا ۱۰ سال، ۴ نفر (۸ درصد) ۱۱ تا ۱۵ سال، ۶ نفر (۱۲ درصد) ۱۶ تا ۲۰ سال و ۴ نفر (۸ درصد) بالای ۲۰ سال سابقه کار داشتند. ۳۱ نفر (۶۲ درصد) از شرکت‌کنندگان در مطالعه، در رشته فناوری اطلاعات سلامت تحصیل کرده بودند، ۱۰ نفر (۲۰ درصد) در رشته کامپیوتر و ۹ نفر (۱۸ درصد) در سایر رشته‌ها تحصیل کرده بودند. میانگین سن شرکت‌کنندگان در مطالعه $33/3 \pm 7/18$ سال، جوان‌ترین فرد ۲۲ سال و مسن‌ترین فرد ۵۳ سال داشت و میانه سن افراد ۳۳ سال بود. میانگین فرسودگی شغلی در شرکت‌کنندگان در مطالعه $60/64 \pm 12/44$ بود و کمترین میزان آن برابر با ۳۹ و بیشترین مقدار این متغیر ۱۰۸ بود. میانگین هریک از ابعاد فرسودگی شغلی در جدول شماره ۱ نمایش داده شده است.

همچنین باتوجه به اطلاعات مندرج در جدول شماره ۲، میزان فرسودگی شغلی افراد حاضر در مطالعه در حد متوسط بود. اطلاعات مربوط به سطح‌بندی ابعاد فرسودگی شغلی در جدول شماره ۲ آورده شده است.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است، ۲۲ درصد از مشارکت‌کنندگان در مطالعه دارای منبع کنترل درونی و ۷۸ درصد دارای منبع کنترل بیرونی هستند.

بعد از بررسی ارتباط بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش که نتایج آن در جدول شماره ۴ نشان داده شده است، تنها بین جنسیت و فقدان موفقیت شغلی ارتباط معناداری آماری یافت شد ($P=0/027$). همچنین ارتباط معناداری آماری‌ای نیز بین تأهل و مسخ شخصیت یافت شد ($P=0/049$)، ولی بین سایر متغیرها ارتباط معناداری یافت نشد.

مطالعه حاضر از نوع توصیفی تحلیلی است که به صورت مقطعی انجام شد. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های دانشگاهی استان خراسان جنوبی بود. برای ارزیابی منبع کنترل آزمودنی‌ها، از پرسش‌نامه منبع کنترل راتر استفاده شد. مقیاس منبع کنترل راتر، ادراک فرد از منبع کنترل رفتار و پیامدهای حوادث زندگی شخصی را می‌سنجد. این پرسش‌نامه شامل ۲۹ جمله است که با الف / ب مشخص شده‌اند و در یکی مقیاس کنترل درونی و در دیگری مقیاس کنترل بیرونی قرار دارد. اگر آزمودنی به جمله‌ای که منبع کنترل را می‌سنجد پاسخ دهد، نمره (صفر یا ۱) می‌گیرد. ۶ مورد از ۲۹ مورد خنثی است. نمره‌گذاری این آزمون با شمارش پاسخ‌های کنترل درونی و بیرونی از ۲۳ مورد به دست می‌آید. نمره ۹ یا بالاتر نشانه منبع کنترل بیرونی و نمره کمتر از ۹ نشانه منبع کنترل درونی است. روایی و پایایی پرسش‌نامه در پژوهش فیاض و همکاران مورد تأیید قرار گرفته است و پایایی مقیاس با روش ضریب آلفای کرونباخ $0/81$ به دست آمده است [۱۴].

میزان پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از روش آلفای کرونباخ $0/78$ به دست آمد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به فرسودگی شغلی کارکنان از مقیاس استاندارد مسلس و جکسون استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۲۲ ماده است که فرسودگی شغلی را در ۳ بعد خستگی عاطفی (۹ گویه)، شخصیت‌زدایی (۵ گویه) و عدم موفقیت فردی (۸ گویه) براساس مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد و نمره نهایی آن بین ۲۲ تا ۱۵۴ است. بالاتر بودن نمره نشانگر بالاتر بودن میزان فرسودگی شغلی افراد است. معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن حداقل ۱۲ ماه سابقه کار، تمایل به همکاری و تکمیل پرسش‌نامه بود و معیارهای عدم ورود، شامل سابقه مصرف داروهای روانگردان در ۶ ماه گذشته، ابتلا به ناراحتی روان‌شناختی، فوت نزدیکان در ۶ ماه اخیر، انتقال محل خدمت، اختلاف شدید خانوادگی یا طلاق و تکمیل ناقص پرسش‌نامه بود. داده‌ها با آزمون‌های توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون با بهره‌مندی از نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۰ تحلیل شدند.

جدول ۱. تعیین فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چارک اول	میان	چارک سوم
خستگی عاطفی	$24/9 \pm 8/5$	۱۳	۷۲	۲۰/۷۵	۲۴/۵	۲۸/۲۵
مسخ شخصیت	$11/56 \pm 4/6$	۵	۲۰	۸	۱۱	۱۵/۲۵
فقدان موفقیت فردی	$24/18 \pm 5/82$	۱۱	۳۳	۲۱/۷۵	۲۵	۲۸
فرسودگی شغلی	$60/64 \pm 12/44$	۳۹	۱۰۸	۵۱/۷۵	۶۰	۶۸/۲۵

جدول ۲. تعیین فراوانی سطح متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد آن در کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

نام متغیر	سطح متغیر	تعداد (درصد)
فرسودگی شغلی	متوسط	۴۹(۹۸)
	شدید	۱(۲)
خستگی عاطفی	متوسط	۳۴(۶۸)
	شدید	۱۶(۳۲)
مسخ شخصیت	کم	۶(۱۲)
	متوسط	۳۲(۶۴)
	شدید	۱۲(۲۴)
فقدان موفقیت فردی	متوسط	۲۳(۴۶)
	شدید	۲۷(۵۴)

جدول ۳. تعیین فراوانی متغیر منبع کنترل در کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

متغیر	تعداد (درصد)
منبع کنترل درونی	۱۱(۲۲)
منبع کنترل بیرونی	۳۹(۵۰)

جدول ۴. تعیین ارتباط بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با جنسیت در کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

نام متغیر	آزمون همبستگی	جنسیت	ناهل	تحصیلات	سابقه کار	رشته تحصیلی	سن
خستگی عاطفی	آماره آزمون	۰/۸۱۷	-۰/۴۵۴	۰/۳۳۴	۰/۳۳۵	۰/۵۶۳	۰/۱۲۵
	مقدار معنی داری	۰/۴۱۸	۰/۶۵۲	۰/۸۰۸	۰/۸۵۳	۰/۵۷۳	۰/۳۸۶
مسخ شخصیت	آماره آزمون	-۰/۳۵۴	-۲/۰۱	۱/۴۴۴	۰/۲۹	۲/۷۷۹	-۰/۱۹۵
	مقدار معنی داری	۰/۷۲۵	۰/۰۴۹	۰/۲۴۲	۰/۸۸۳	۰/۰۷۲	۰/۱۷۴
فقدان موفقیت فردی	آماره آزمون	۲/۲۸۵	۱/۲۰۹	۱/۰۵	۱/۶۸۲	۱/۸۵۳	-۰/۰۸۱
	مقدار معنی داری	۰/۰۳۷	۰/۲۳۳	۰/۳۷۹	۰/۱۷۱	۰/۱۶۸	۰/۵۷۴
فرسودگی شغلی	آماره آزمون	۱/۳۶۷	-۰/۴۶۸	۱/۷۳۳	۰/۴۱۷	۰/۱۴۱	-۰/۰۲۵
	مقدار معنی داری	۰/۱۷۸	۰/۶۴۲	۰/۱۷۳	۰/۷۹۶	۰/۱۶۹	۰/۱۸۶۴
منبع کنترل	آماره آزمون	-۰/۳۶۵	-۱/۰۰۷	۰/۷۲۹	۲/۱۴۵	۱/۰۰۴	۰/۰۶۴
	مقدار معنی داری	۰/۷۱۷	۰/۳۱۹	۰/۵۴	۰/۰۹۱	۰/۳۷۴	۰/۶۵۹

جدول ۵. همبستگی بین فرسودگی شغلی و ابعاد آن با منبع کنترل در کارکنان فناوری اطلاعات سلامت

متغیر	خستگی عاطفی	مسخ شخصیت	فقدان موفقیت فردی	فرسودگی شغلی
میزان همبستگی پیرسون	-۰/۳۷۳	-۰/۱۵۴	-۰/۰۲۵	-۰/۳۲۴
مقدار معنی داری	۰/۰۰۸	۲۸۶۰	۰/۸۶۱	۰/۰۲۲

مجله
دانشگاه علوم پزشکی قم

نتایج همبستگی بین متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد آن با منبع کنترل نشان داد بین منبع کنترل و فرسودگی شغلی نیز همبستگی منفی معناداری یافت شد؛ به این معنا که افرادی که احساس می کنند کنترل بیشتری بر محیط کاری خود دارند، کمتر احساس فرسودگی می کنند. همچنین بین خستگی عاطفی و منبع کنترل نیز همبستگی منفی وجود دارد. بنابراین کنترل درونی بیشتر می تواند به کاهش خستگی عاطفی کمک کند. در مطالعه ولی زاده نیز نمونه ها در مؤلفه های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت دارای فرسودگی شدید و در مؤلفه موفقیت فردی دارای فرسودگی خفیف بودند. در نهایت رابطه بین مکان کنترل و مؤلفه های فرسودگی شغلی معنادار بود [۹]. نتایج مطالعه ژانگ و همکاران نشان داد فرسودگی شغلی با استرس شغلی ارتباط مثبت، اما با حمایت اجتماعی ادراک شده و رضایت شغلی ارتباط منفی داشت [۱۶]. مقایسه یافته های این پژوهش ها نشان می دهد فرسودگی شغلی می تواند در ابعاد مختلف تجربه شود. همچنین این نتایج تأکید می کنند که حمایت اجتماعی و رضایت شغلی می توانند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کنند.

همچنین در پژوهش چویونگ و همکاران نتایج نشان داد که ترک شغل پرستاران بیمارستان های عمومی به طور معنی داری با استرس شغلی، خستگی، فرسودگی و رضایت شغلی ارتباط دارد. به ویژه، استرس شغلی بیشتر از خستگی، فرسودگی و رضایت شغلی بر ترک شغل تأثیر دارد [۱۷]. نتایج مطالعه لین کائو و همکاران نشان داد که همبستگی مثبت و شدیدی بین هر ۵ عامل استرس زای شغلی و فرسودگی شغلی پیدا شد. عوامل استرس زای شغلی و به ویژه روابط بین فردی و مسائل مدیریتی، فرسودگی شغلی پرستاران را به طور قابل توجهی تحت تأثیر قرار می دهد [۱۱]. یافته های پژوهش حاضر در راستای پژوهش های مرتبط حاکی از آن است که بهبود روابط بین فردی و مدیریت مؤثر می تواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند.

نتیجه گیری

وضعیت کارکنان واحد فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان های دانشگاهی استان خراسان جنوبی در بعد خستگی عاطفی و بعد مسخ شخصیت در حد متوسط و در بعد فقدان موفقیت فردی شدید بود. همچنین اکثریت آن ها شواهدی از فرسودگی شغلی را نشان دادند. بنابراین باتوجه به این مسائل و نیز بیرونی بودن منبع

نتایج همبستگی بین متغیر فرسودگی شغلی و ابعاد آن با منبع کنترل در جدول شماره ۵ آورده شده است. باتوجه به این جدول بین منبع کنترل و فرسودگی شغلی نیز همبستگی منفی معناداری یافت شد ($r = -0.324, P = 0.022$) که نشان می دهد هرچه منبع کنترل بیشتر باشد فرسودگی شغلی کمتر است. همچنین بین خستگی عاطفی و منبع کنترل نیز همبستگی منفی وجود دارد ($r = -0.373, P = 0.008$).

بحث

براساس یافته های پژوهش حاضر میزان فرسودگی شغلی افراد حاضر در مطالعه در حد متوسط بود که نشان می دهد شرکت کنندگان در مطالعه تا حدی از شغل خود احساس خستگی و کاهش انگیزه داشته اند. ۲۲ درصد از مشارکت کنندگان در مطالعه دارای منبع کنترل درونی بودند و احساس می کنند که کنترل بیشتری بر رویدادهای زندگی خود دارند اما ۷۸ درصد دارای منبع کنترل بیرونی هستند که احساس می کنند سرنوشت آن ها بیشتر توسط نیروهای خارجی کنترل می شود. نتایج مطالعات ولی زاده و همکاران نشان داد ۳۷ درصد مشارکت کنندگان واجد منبع کنترل درونی و ۶۳ درصد آن ها واجد منبع کنترل بیرونی بودند [۹]. از آنجاکه جامعه پژوهش در هر دو مطالعه کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بودند به نظر می رسد محل ارائه خدمت و فرهنگ سازمانی در محیط کار می تواند بر احساس شاغلین نسبت به منبع کنترل بیرونی یا درونی تأثیر گذار باشد.

بررسی ارتباط بین متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای مورد بررسی در این پژوهش حاکی از آن بود که تنها بین جنسیت و فقدان موفقیت شغلی ارتباط معناداری آماری یافت شد که می تواند به این معنا باشد که جنسیت ممکن است بر احساس موفقیت شغلی تأثیر بگذارد. همچنین ارتباط معنادار آماری نیز بین تأهل و مسخ شخصیت وجود داشت که می تواند نشان دهنده تأثیر وضعیت تأهل بر هویت فردی باشد، ولی بین سایر متغیرها ارتباط معناداری یافت نشد. نتایج مطالعه زارع نیز نشان داد فرسودگی شغلی با سن و سابقه کاری ارتباط مستقیم و معنادار و با رضایت از درآمد و رضایت شغلی ارتباط معکوس و معناداری داشت [۱۵].

کنترل اکثریت افراد شرکت کننده در مطالعه، تمهیدات مداخله‌ای از قبیل برگزاری کارگاه‌های مؤثر بر درونی کردن منبع کنترل و به تبع آن کاهش فرسودگی شغلی ضروری به نظر می‌رسد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این پژوهش با کد اخلاق IR.BUMS.REC.1401.421 در دانشگاه علوم پزشکی بیرجند به ثبت رسیده است.

حامی مالی

این پژوهش توسط دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با کد تحقیقاتی ۶۱۲۰ تأمین مالی شده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی: حمیده احتشام؛ تحقیق و بررسی: زهرا فریدی، سیده مریم موسوی؛ تحلیل آماری: ملیحه رام؛ ویراستاری و نهایی‌سازی نوشته: احمد نگهبان.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از مسئولین و کارکنان فناوری اطلاعات سلامت بیمارستان‌های استان خراسان جنوبی به دلیل همکاری در انجام پژوهش قدردانی می‌کنند.

References

- [1] Rotter JB. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychol Monogr.* 1966; 80(1):1-28. [DOI:10.1037/h0092976]
- [2] Abdolmanafi A, Besharat MA, Farahani H, Khodaii MRJP-S, Sciences B. The moderating role of locus of control on the relationship between anger and depression in patients with major depression disorder. *Procedia Soc Behav Sci.* 2011; 30:297-301. [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.10.059]
- [3] Bianchi R, Verkuilen J, Sowden JF, Schonfeld ISJS, Health. Towards a new approach to job-related distress: A three-sample study of the occupational depression inventory. *Stress Health.* 2023; 39(1):137-53. [DOI:10.1002/smi.3177]
- [4] Schaufeli WB. Burnout: A short socio-cultural history. In: Neckel S, Katharina Schaffner A, Wagner G, editors. *Burnout, Fatigue, Exhaustion: An Interdisciplinary Perspective on a Modern Affliction*. Berlin: Springer; 2017. [DOI:10.1007/978-3-319-52887-8_5]
- [5] Gonzalez-Mulé E, Cockburn BS. This job is (literally) killing me: A moderated-mediated model linking work characteristics to mortality. *J Appl Psychol.* 2021; 106(1):140. [DOI:10.1037/apl0000501]
- [6] Meier ST, Kim S. Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *J Occup Health Psychol.* 2022; 27(2):195. [DOI:10.1037/ocp0000273]
- [7] Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory: Third edition. In: Zalaquett C.P, Wood RJ, editors. *Evaluating stress: A book of resources*. Lanham: Scarecrow Education; 1997. [Link]
- [8] Allam Z, Malik A, George S. The relationship between emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, and job satisfaction: An empirical study in Saudi Arabia. *J Asian Finance Econ Bus.* 2021; 8(5):1109-17. [Link]
- [9] Mehrtak M, Mahdavi A, Valizadeh S. [Relationship between locus of control and burnout among health information technology staffs at university hospitals in Ardabil (Persian)]. *J Health* 2018; 9(4):414-22. [DOI:10.29252/j.health.9.4.414]
- [10] Biganeh J, Abolghasemi J, Alimohammadi I, Ebrahimi H, Torabi Z, Ashtarinezhad A. [Survey of occupational stress effects on burnout among nurses (Persian)]. *J Knowl Health Basic Med Sci.* 2018; 13(1):10-8. [DOI:10.22100/jkh.v13i1.1758]
- [11] Sun JW, Bai HY, Li JH, Lin PZ, Zhang HH, Cao FL. Predictors of occupational burnout among nurses: A dominance analysis of job stressors. *Int Counc Nurs.* 2017; 26(23-24):4286-92. [DOI:10.1111/jocn.13754]
- [12] Bastami H, Sayehmiri K, Bastami T, Cheragizadegan B. The prevalence of burnout in Iran: A systematic review and meta-analysis. *Occup Health Saf Q.* 2020; 10(3):39-45. [Link]
- [13] Shokrizadeh Arani L, Karami M. [The effects of information technology on the improvement of health systems in the viewpoint of the staff of Beheshti Hospital, Kashan (Persian)]. *Health Inf Manage.* 2012; 8(6):835-41. [Link]
- [14] Fayaz I, Kazemi S, Raeisoon MR, Mohammadi Y. [The relationship between learning motivational beliefs and control source dimensions with academic achievement of students in Birjand University of Medical Sciences (Persian)]. *Res Med Educ.* 2016; 8(2):69-76. [DOI:10.18869/acadpub.rme.8.2.69]
- [15] Zare Z, Sharifzadeh M, Rastaghi S, Mazandarani M, Mehri A. [The study of relationship between occupational burnout and spiritual intelligence among midwives working in Mobini Hospital and health care centers in Sabzevar city (Persian)]. *J Sabzevar Univ Med Sci.* 2019; 26(2):133-13. [Link]
- [16] Wu F, Ren Z, Wang Q, He M, Xiong W, Ma G, et al. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychol Health Med.* 2021; 26(2):204-11. [DOI:10.1080/13548506.2020.1778750]
- [17] Luan X, Wang P, Hou W, Chen L, Lou FJN, sciences h. Job stress and burnout: A comparative study of senior and head nurses in China. *Nurs Health Sci.* 2017; 19(2):163-9. [DOI:10.1111/nhs.12328]