Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No 3, Autumn 2025
Pages: 26-37

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷، شماره ۳،پائیز ۱۴۰۴
صفحه: ۳۷-۲۶

ارتباط سبک زندگی سالم با رضایتمندی و فرسودگی شغلی در کارکنان اداری

فرشته کردستانی [۱]، فاطمه امانی [۲]، محمد قاسمی* [۳]

چکیده

مقدمه: مولفه‌های ذهنی و روانی سلامت شغلی تحت تاثیر سبک زندگی شاغلین هستند و در این بین دو مولفه‌ی میزان فرسودگی و رضایتمندی شغلی از اهمیت بسزایی برخوردارند. هدف از انجام این پژوهش، تعیین ارتباط شاخصهای سبک زندگی سالم با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان اداری می‌باشد.

روش بررسی: در این مطالعه مقطعی توصیفی ۲۷۶ نفر از کارکنان و کارشناسان ادارات مرکزی یک بانک دولتی در سال ۱۳۹۷ وارد مطالعه گردیدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسشنامه رضایت شغلی میته سوتا، فرسودگی شغلی مسلش و سبک زندگی سالم محقق ساخته بود.

نتایج: میانگین سن و سابقه کار افراد به ترتیب ۴/۲۰ ± ۳۴/۳۷ و ۴/۳ ± ۱۶/۱۷ سال بود. ۸۱ نفر (۲۹/۶٪) از کارکنان مورد بررسی زن بودند نمره فرسودگی شغلی و رضایتمندی شغلی به ترتیب ۰/۸۷±۷۶/۸۲ و ۰/۷۳±۵۱/۴۹ به دست آمد. همچنین شاخص سبک زندگی سالم دارای میانگین۷/۷۴ ± ۳۲/۲۰ بود. بین سبک زندگی و شاخصه‌های آن با فرسودگی شغلی همبستگی منفی معنی‌دار وجود داشت. نمره کلی سبک زندگی و شاخصه‌های تغذیه و ورزش نیز با رضایتمندی شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار داشت. به علاوه افزایش رضایتمندی شغلی به میزان ۱۳/۶ درصد با بهبود سبک زندگی سالم مرتبط بود. افزایش فرسودگی شغلی نیز تا ۴۹/۱ درصد به افت نمره سبک زندگی مرتبط بود.

نتیجه گیری: ارتقاء سبک زندگی ممکن است منجر به کاهش فرسودگی شغلی و رضایتمندی کارکنان اداری گردد. در این راستا مطالعات همگروهی و فراگیرتر پیشنهاد می‌گردد.

واژهای کلیدی: سبک زندگی سالم، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، کارکنان اداری

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

[۱] دکترای مدیریت آموزش، استادیار، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران،ایران
[۲] کارشناس ارشد مدیریت آموزش، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی،تهران،ایران
[۳] دکترای تخصصی طب کار و بیماریهای شغلی، دانشیار، مرکز تحقیقات بهداشت و تغذیه، پژوهشکده سبک زندگی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج)، تهران، ایران
* نویسنده مسوول: تلفن تماس: ۰۲۱۸۷۵۵۴۴۸۴ پست الکترونیک: mghmed@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۷/۲۲

CC BY- NC 4.0

مقدمه

فعالیت‌های شغلی عاملی مهم برای سلامت روان و در بسیاری از موارد یک عامل مهم برای رضایت از زندگی تلقی می‌گردند(۱،۲). اگر انجام وظایف در زمینه الگوی نامناسب زمانی، شرایط فیزیکی و روند اجرا که هر کدام به عنوان یک عامل استرس‌زا محسوب می‌شوند دچار مشکلاتی گردد خود موجب فرسودگی شغلی می‌شود(۳). فرسودگی شغلی به تغییرات منفی در نگرش، روحیه و رفتار انسان‌ها در مواجهه با عوامل تنش‌زای محیط کار گفته می‌شود و ممکن است به تدریج به یک اختلال روانی به خصوص اضطراب و افسردگی تبدیل شود(۶-۴).

برای اولین بار Maslach به بسط مفهوم فرسودگی شغلی پرداخت و سه بعد تحلیل رفتگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی را برای آن در نظر گرفت(۷). تحلیل رفتگی هیجانی به نوعی از کاهش علاقه و انگیزه برای کار اشاره دارد. مسخ شخصیت نشان‌دهنده برداشت منفی فرد از همکاران و ارباب‌رجوع است و احساس عدم کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی و ارزیابی منفی فرد از خود تلقی می‌گردد(۸). هیجانات منفی مانند بدبینی، خشم احساس ناامیدی و یاس در ایجاد فرسودگی شغلی نقش داشته و فراوانی آن در عصر حاضر افزایش‌یافته است که علت را عمدتاً محدودیت‌ها و مشکلات شغلی می‌دانند(۹).

تحقیقات بیانگر رابطه منفی بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی را در محیط‌های شغلی اداری می‌باشند(۱۰). کارمندان شهرداری نیز این الگو را نشان دادند و ۵۰/۲٪ از آن‌ها خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بالایی را تجربه کردند که نشان‌دهنده ماهیت گسترده این رابطه در زمینه‌های مختلف سازمانی است(۱۱). اغلب مطالعات نشان داده‌اند که عدم رضایتمندی شغلی یکی از مهم‌ترین عوامل مستعدکننده فرسودگی شغلی است(۱۲). البته به‌گونه‌ای عکس، فرسودگی شغلی نیز خود یکی از علل نارضایتمندی شغلی است(۱۳).

به‌طورکلی رضایتمندی شغلی و کیفیت کار رابطه تنگاتنگی با هم دارند. از سویی دیگر تفاوت‌های فردی در زمینه‌ی سن، جنس، تحصیلات و تجربه کاری بر دریافت استرس شغلی، رضایت شغلی و عملکرد حرفه‌ای تأثیرگذار است(۱۴). کارمندان مسن‌تر عموماً سطوح بالاتری از رضایت شغلی را ابراز می‌کنند(۱۵) و این مهم در شغل‌های مختلف نیز متفاوت است. به عبارت دیگر شغل‌های با تقاضای زیاد و کنترل کم، خطر بروز استرس و در نتیجه آن کاهش رضایت شغلی و عملکرد را افزایش می‌دهد(۱۶). وضعیت تأهل نیز بر سطح انگیزه تأثیر می‌گذارد، زیرا افراد متأهل در مقایسه با کارمندان مجرد، انگیزه اقتصادی بالاتری نشان می‌دهند(۱۴). عوامل جمعیت‌شناختی دیگری از جمله سابقه خدمت، تجربه کاری و محل تحصیل، به‌ویژه در زمینه‌های آموزشی، به‌طور قابل‌توجهی بر رضایت کارکنان تأثیر می‌گذارند(۱۷). نشان داده‌شده که رضایتمندی شغلی، عملکرد فرد را در محیط کار بهبود می‌بخشد و این عملکرد در واقع به کیفیت اجرای نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی اطلاق می‌گردد(۱۸).

یکی از ویژگی‌های فردی که نقش آن در فرسودگی و رضایتمندی شغلی کمتر مورد بررسی قرار گرفته است سبک زندگی سالم است. سبک زندگی سالم عبارت است از الگوهای تجمیعی رفتارهای مرتبط با سلامت که به حفظ و ارتقاء سلامت جسمی و روانی وی منتهی می‌شود اجزاء اصلی این مفهوم شامل ترک سوء عادات (مصرف دخانیات، مواد مخدر و الکل)، رژیم غذایی مناسب، فعالیت بدنی در قالب ورزش، کنترل استرس، خواب سالم، بهداشت فردی و اجتماعی، پیش‌های دوره‌ای سلامت و رفتارهای ایمن می‌باشد(۱۹). به‌رغم تمهیدات مناسب ایمنی و سلامت، بسیاری از شاغلین در سراسر جهان به دلیل مشکلات مربوط به سبک زندگی ناسالم ناتوانی و مرگ زودرس را تجربه می‌کنند(۲۰).

کارکنان بانک رکن اساسی را در افزایش بهره‌وری سازمانی دارا هستند. به علاوه سلامت و رضایتمندی آنان با توجه به مواجهات آسیب‌رسان متعدد روانی مانند ساعات کاری بالا، مراجعات متعدد، انتظار پاسخگویی بالا و موارد دیگر حائز اهمیت بسیاری است. ازاین‌رو این مطالعه با هدف تعیین ارتباط شاخص‌های سبک زندگی سالم با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان ادارات مرکزی این بانک‌های دولتی طراحی و اجرا گردید.

روش بررسی

در این مطالعه توصیفی مقطعی از بین کلیه کارکنان و کارشناسان ادارات مرکزی یکی از بانک‌های دولتی

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

موردمطالعه قرار گرفتند که تعداد کل آن‌ها برابر ۷۶۰ نفر بود. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان برابر ۲۷۶ نفر تعیین شد که افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بدین‌صورت که لیست تمامی کارکنان و کارشناسان معاونت‌های ادارات مرکزی بانک اخذشده و به نسبت تعداد آن‌ها و سهم آن‌ها از کل حجم نمونه، افراد نمونه انتخاب شدند. معیار ورود شامل تمایل به شرکت در مطالعه و حداقل ۲ سال سابقه کاری در واحد کاری (محل انجام مطالعه) در نظر گرفته‌شده بود. سابقه بیماری‌های روان‌پزشکی نیز به عنوان معیار خروج تعیین گردید. برای گردآوری داده‌های موردنیاز از چهار پرسشنامه استفاده شد.

۱- پرسشنامه اطلاعات فردی محقق‌ساز

۲- پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا که از ۱۹ سؤال و ۶ مقیاس جانبی نظام پرداخت (۳ سؤال)، نوع شغل (۴ سؤال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سؤال)، جو سازمانی (۲ سؤال)، سبک رهبری (۴ سؤال) و شرایط فیزیکی (۳ سؤال) تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا به صورت طیف لیکرت می‌باشد که برای گزینه‌های «کاملاً مخالفم»، تا «کاملاً موافقم» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ در نظر گرفته می‌شود. نمرات بالاتر بیانگر رضایتمندی بیشتر است. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی نسخه فارسی این پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در مطالعه جعفری با ضریب هم‌بستگی ۰/۷۸ صورت پذیرفته است(۲۱).

۳- پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است. این پرسشنامه به عنوان یک وسیله سنجش استاندارد طلایی برای اندازه‌گیری میزان فرسودگی شغلی شناخته شده است و شامل سه مقیاس اندازه‌گیری مستقل است و در مجموع از ۲۲ جزء جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها تشکیل شده که جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ جزء به تحلیل رفتگی هیجانی، ۵ جزء به مسخ شخصیت و ۸ جزء به احساس عدم کفایت شخصی می‌پردازد فراوانی احساسات با نمراتی از صفر(هرگز) تا شش(هر روز) سنجیده می‌شود. نمرات بالاتر به‌دست‌آمده از این پرسشنامه بیانگر درجات بالاتر فرسودگی شغلی است. در ایران اعتبار و روایی این ابزار توسط سپهری و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است(۲۲).

۴- پرسشنامه سبک زندگی سالم: برای تهیه و طراحی مقیاس سبک زندگی سالم، پس از مطالعه بررسی و ارزیابی مقیاس‌های سنجش سبک زندگی والکر ابعاد و مؤلفه‌های مدنظر انتخاب شدند، سپس با دست‌کاری و تغییر گویه‌ها به منظور انطباق آن‌ها با اهداف تحقیق، مقیاس موردنظر تدوین شد، این مقیاس شامل ۱۴ سؤال در قالب شاخص‌های تغذیه (۵ سؤال)، پرهیز از مصرف دخانیات و مشروبات الکلی (۳ سؤال) و ورزش و فعالیت‌های بدنی (۶ سؤال) طراحی شد، سنجش سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای انجام شد. نمره گویه‌ها هر کدام از ابعاد به‌طور جداگانه با هم جمع شدند و از این طریق امتیاز مربوط به هر کدام از این ابعاد به دست آمد. سپس مجموع آن‌ها به عنوان امتیاز کلی سبک زندگی در نظر گرفته شد. امتیاز بالاتر نشان‌دهنده سبک زندگی سالم‌تر در نظر گرفته شد. روایی و پایایی پرسشنامه والکر در ایران توسط زیدی و همکاران مورد بررسی قرار گرفته است(۲۳).

برای سنجش اعتبار پرسشنامه طراحی‌شده، پرسشنامه‌ها در اختیار متخصصان طب کار، روانشناسی و مدیریت آموزش قرار گرفت و درنهایت پس از رفع برخی از اشکالات و ابهامات، روایی صوری و محتوایی آن مورد تأیید واقع شد.

جهت سنجش پایایی در تعداد ۳۰ پرسشنامه در بین اعضای جامعه آماری تکمیل شد و پس از آن آلفای کرونباخ محاسبه شد. مقادیر آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های رضایت شغلی، سبک زندگی سالم و فرسودگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۷۶۵، ۰/۸۳۹ و ۰/۷۸۷ به دست آمد.

پرسشنامه‌ها توسط کارشناس آموزش‌دیده شده در اختیار افراد قرار گرفت. افراد در صورت تمایل با در اختیار داشتن زمان کافی نسبت به تکمیل پرسشنامه‌ها اقدام می‌نمودند. کارشناس مجری نیز در صورت ابهام پاسخگوی آن‌ها بود.

تجزیه‌وتحلیل آماری

با استفاده از نرم‌افزار SPSS، داده‌ها بررسی شدند، برای توصیف داده‌ها از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار استفاده شده است. برای بررسی توزیع داده‌ها از جهت نرمال بودن از آزمون کلموگروف اسمیرنوف استفاده شده است. برای مقایسه متغیرهای

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

زمینه‌ای و دموگرافیک با متغیرهای اصلی از آزمون student T test و ANOVA و برای بررسی همبستگی متغیرهای اصلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید.

نتایج

طبق نتایج به‌دست‌آمده میانگین سن و سابقه کار افراد به ترتیب ۴/۲۰ ± ۳۴/۳۷ و ۴/۳ ± ۱۶/۱۷ سال بود. ۸۱ نفر (۲۹/۶٪) از کارکنان مورد بررسی زن بودند. اطلاعات دموگرافیک افراد در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. متغیرهای زمینه‌ای و دموگرافیک افراد شرکت‌کننده در مطالعه

	متغیر	تعداد	درصد
سن (سال)	کمتر از ۳۰	٤٠	۱۴/۶
	۳۱ تا ۴۰	۱۰۵	۳۸/۴
	۴۱ تا ۵۰	٦٦	۲۴/۰
	بیش‌تر از ۵۰	۶۳	۳۰/۰
جنس	زن	۸۱	۲۹/۶
	مرد	۱۹۳	۷۰/۴
تحصیلات	دیپلم و فوق‌دیپلم	٤٣	۱۵/۷
	کارشناسی	۱۵۰	۵۴/۷
	کارشناسی ارشد	٦٧	۲۴/۵
	دکتری	١٤	۵/۱
سابقه کار (سال)	کمتر از ۵ سال	۳۲	۱۱/۷
	۶ تا ۱۰ سال	٦٤	۲۳/۴
	۱۱ تا ۲۰ سال	۱۳۵	۴۹/۲
	بیش‌تر از ۲۰ سال	۴۳	۱۵/۷
وضعیت تأهل	مجرد	۶۴	۲۳/۴
	متأهل	۲۰۱	۷۳/۴
	پاسخ نداده	۹	۳/۲
وضعیت استخدام	رسمی	٥٦	۲۰/۴
	پیمانی	۱۰۷	۳۹/۱
	قراردادی	٦٧	۲۴/۴
	شرکتی	٤٤	۱۶/۱
سمت سازمانی	کارمند	۱۰۵	۳۸/۳
	کارشناس	١٤٩	۵۴/۳
	مدیر و سرپرست	۲۰	۷/۴

رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در افراد با وضعیت استخدام و سطح تحصیلات مختلف تفاوت معنی‌داری نداشت (به ترتیب P =۰/۱۲ و P=۰/۹) لیکن این دو متغیر در افراد با گروه سنی و سابقه کاری بالاتر بیشتر بود(P<۰/۰۰۱). همچنین رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی در مردها به‌طور معنی‌داری بیشتر از زن‌ها دیده شد(P<۰/۰۰۱).

طبق نتایج جدول ۲، متغیر فرسودگی شغلی دارای میانگین ۷۶/۸۲ و انحراف معیار ۰/۸۷ (سطح متوسط) به دست آمد.

همچنین همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، متغیر رضایت شغلی دارای میانگین ۵۱/۴۹±۰/۷۳ می‌باشد. با توجه به میانگین به‌دست‌آمده، رضایت شغلی کارکنان در سطح متوسط قرار دارد. متغیر سبک زندگی

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

سالم نیز دارای میانگین۷/۷۴ ± ۳۲/۲۰ (سطح ضعیف) بود (جدول ۴)

جدول ۲. وضعیت متغیر فرسودگی شغلی و مقیاس‌های آن

فرسودگی شغلی	میانگین	انحراف معیار
تحلیل رفتگی هیجانی	۳۱/۷۵	۱/۴۰
مسخ شخصیت	۱۶/۳۸	۱/۳۶
احساس عدم کفایت شخصی	۲۹/۲۸	۱/۶۷
کل	۷۶/۸۲	۰/۸۷

جدول ۳. وضعیت متغیر رضایت شغلی و مقیاس‌های آن

رضایت شغلی	میانگین	انحراف معیار
نظام پرداخت	۱۰/۵۳	۱/۰۵
نوع شغل	۹/۲٤	۰/۸۲
فرصت‌های پیشرفت	۸/۲۸	۱/۰۴
جو سازمانی	۵/۰۰	۱/۰۱
سبک رهبری	۱۰/۳٦	۰/۸۱
شرایط فیزیکی	۷/٤٤	۰/۸۴
کل	۵۱/٤۹	۰/۷۳

جدول ۴. وضعیت متغیر سبک زندگی سالم و مقیاس‌های آن

سبک زندگی سالم	میانگین	انحراف معیار
تغذیه	۱۱/۴۵	۳/۹۰
پرهیز از مصرف دخانیات و مواد مخدر	۶/۸۴	۲/۸۰
ورزش و فعالیت‌های بدنی	۱۴/۲۸	۴/۳۴
کل	۳۲/۲۰	۶/۹۴

آزمون‌های آماری نشان داد که بین سبک زندگی و شاخصه‌های آن با فرسودگی شغلی همبستگی منفی معنی‌دار وجود دارد. سبک زندگی و شاخصه‌های تغذیه و ورزش نیز با رضایتمندی شغلی همبستگی مثبت و معنی‌دار داشتند و لیکن بین رضایتمندی شغلی با شاخص مصرف دخانیات و مواد مخدر همبستگی وجود نداشت. به علاوه افزایش رضایتمندی شغلی به میزان ۱۳/۶ درصد با بهبود سبک زندگی سالم مرتبط بود. همچنین افزایش فرسودگی شغلی تا ۴۹/۱ درصد به افت نمره سبک زندگی مرتبط بود (جدول ۵).

جدول ۵. نتایج رابطه بین شاخص‌های سبک زندگی سالم با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

شاخص‌های سبک زندگی سالم	متغیر وابسته	ضریب همبستگی (r)	ضریب تعیین(r ۲)	سطح معنی‌داری
تغذیه	رضایت شغلی	۰/۳۹۲	۰/۱۵۳	۰/۰۳۱
	فرسودگی شغلی	-۰/۶۹۳	۰/۴۸۰	۰/۰۴۰
پرهیز از مصرف دخانیات و مشروبات الکلی	رضایت شغلی	۰/۳۶۸	۰/۱۳۵	۰/۰۶۴
	فرسودگی شغلی	-۰/۶۹۷	۰/۴۸۵	۰/۰۴۹
ورزش و فعالیت‌های بدنی	رضایت شغلی	۰/۳۵۷	۰/۱۲۷	۰/۰۱۷
	فرسودگی شغلی	-۰/۷۰۵	۰/۴۹۷	۰/۰۲۲
نمره کل	رضایت شغلی	۰/۳۷۰	۰/۱۳۶	۰/۰۲۷
	فرسودگی شغلی	-۰/۷۰۱	۰/۴۹۱	۰/۰۰۱

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

بحث

در مطالعه‌ی حاضر فرسودگی و رضایتمندی شغلی و تأثیرپذیری آن‌ها از سبک زندگی سالم در جامعه کارکنان اداری و کارشناسان که به نسبت سایر مشاغل کمتر موردتوجه قرار گرفته است مورد بررسی قرار گرفتند. نتیجه مطالعه حاضر نشان داد که شاخصه‌هایی از سبک زندگی سالم با رضایتمندی شغلی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین سطح پایین‌تر سبک زندگی احتمال بروز فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد و افت همه شاخص‌های آن با درجات مختلف در بروز فرسودگی شغلی دخالت دارند. در بین مؤلفه‌های سبک زندگی سالم، تغذیه نامناسب و عدم انجام ورزش منظم بیشترین اثرگذاری را به ترتیب در رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی دارد.

نتایج ما حاکی از آن بود که سبک زندگی کارکنان در سطح ضعیف قرار دارد. این یافته با توجه به سطح نامطلوب آن در کل جامعه مطابق با جمعیت عمومی در ایران است که علت اصلی مرگ‌ومیر شرایط نامطلوب سبک زندگی سالم می‌باشد(۲۴).

تحقیقات روی کارکنان اداری شرکت نفت ایران نشان داد که ۴۱٪ از آن‌ها از شغل خود رضایت متوسطی دارند. این یافته‌ها فرسودگی شغلی را به عنوان یک نگرانی اساسی در مورد سلامت شغلی در سراسر محیط‌های کاری ایران برجسته می‌کند(۲۵). سطح رضایتمندی اغلب با فرسودگی شغلی در ارتباط است. یک مطالعه آزمایشی در کارمندان یک موسسه تحقیقاتی، همبستگی منفی بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی را نشان داد، به‌طوری‌که سطوح بالاتر فرسودگی شغلی با رضایت شغلی پایین‌تر مرتبط بود(۱۰). نتایج مشابهی در بین کارکنان مراقبت سلامت در ایران هم گزارش گردیده است(۲۶،۲۷).

فرسودگی شغلی که در نمونه آماری ما حد متوسطی داشت از آن جهت در فرد شاغل حائز اهمیت است که ضمن عوارض جسمی (خستگی مزمن و دردهای عضلانی اسکلتی) پیامدهای روانی مانند افسردگی و اضطراب را باعث می‌گردد(۳۰-۲۸). به علاوه این پیامد در بروز درماندگی و اضطراب نقش داشته که این خود باعث غیبت از کار و ترک از محل کار گردیده(۳۱) و در طولانی‌مدت به کاهش بهره‌وری، کاهش اثربخشی، عدم رضایت شغلی و عدم تعهد نسبت به کار و سازمان منتهی می‌شود(۱۳).

نتایج مطالعه‌ای اخیر حاکی از آن است که فرسودگی شغلی در میان کارکنان اداری با خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش اثربخشی حرفه‌ای همراه است(۳۲). بر همین اساس امروزه سازمان‌ها در صدد علت‌شناسی و ترمیم این نقیصه هستند. مطالعات متنوعی در خصوص افسردگی شغلی در گروه‌های شغلی مختلف انجام گرفته است. در خصوص الگوی زمانی کار نیز باید گفت کارکنان نوبت‌کار، به ویژه آن‌هایی که برنامه‌های نامنظمی دارند به نسبت، سطح فرسودگی شغلی بالاتری را نشان می‌دهند(۳۳). کار عاطفی به‌طور قابل‌توجهی بر فرسودگی شغلی تأثیر می‌گذارد، به‌طوری‌که عملکرد عمیق، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را تشدید می‌کند، در حالی که روابط قوی کارفرما- شاغل می‌تواند این اثرات منفی را کاهش دهد(۳۴).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که افزایش سن و سابقه کار بالا با افزایش فرسودگی و کاهش رضایتمندی شغلی همراه است. لیکن وضعیت استخدامی ارتباطی با این دو متغیر ندارد. میزان تحصیلات نیز با هیچ یک از ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط نداشت. در کارمندان بانک در یونان نیز مؤلفه‌های دموگرافیک به جز جنسیت در بروز فرسودگی شغلی نقش داشتند(۳۵).

مهم‌ترین دستاورد این مطالعه آن بود که با افزایش امتیاز سبک زندگی سالم نزد کارکنان اداری رضایتمندی شغلی افزایش و فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. هر چند در این زمینه حدود ۱۳٪ تغییرات رضایتمندی شغلی مربوط به بهبود سبک زندگی است اما این همراهی در مورد فرسودگی نزدیک به ۵۰٪ است که در نوع خود قابل اعتناست. به بیان دیگر توجه به سبک زندگی افراد از سوی کارفرمایان و از دیدگاه کلان سازمان‌های مرتبط، به عنوان یک شیوه مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی مطرح می‌گردد. در مورد شاخصه‌های سبک زندگی مورد بررسی در این مطالعه، هر سه عامل تغذیه، پرهیز از سوءمصرف مواد و ورزش همبستگی منفی قابل‌توجهی با فرسودگی داشتند. حال آنکه در مورد رضایتمندی شغلی، مرتبط بودن تغذیه و ورزش به ترتیب به میزان حدود ۱۵ و ۱۳ درصد بود و سوءمصرف مواد هم ارتباط معنی‌داری نداشت.

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

علاوه بر این روابط، سبک زندگی در کنار عواملی مانند شرایط محیط کار، وراثت، سیاست‌های بیمه و موارد دیگر یک عامل پیشگوی مهم برای مرگ‌ومیر شاغلین است. کارفرمایان لازم است شرایط مکانی و زمانی محیط کار را به‌گونه‌ای برای کارکنان خود فراهم آورند که امکان برخورداری از مؤلفه‌های سبک زندگی سالم بخصوص تغذیه صحیح و به موقع، ورزش و استراحت در فواصل کار برای کارکنان وجود داشته باشد. همچنین لازم است کارکنان در جهت حفظ و ارتقاء بهره‌وری خود نسبت به بکارگیری آموزه‌های مربوط به سبک زندگی سالم اهتمام ورزند(۳۶). در مطالعه‌ای در ایران در بین نیروهای نظامی مشخص گردید افرادی که دارای فعالیت فیزیکی و ورزش منظم در زندگی خود هستند نسبت به بقیه دارای نمرات پایین‌تری از نظر فرسودگی شغلی و زیر مؤلفه‌های مسخ شخصیت و خستگی هیجانی هستند(۳۷).

با بررسی مؤلفه‌های سبک زندگی سالم مشخص گردید که در افراد دارای تغذیه سالم و صحیح، فرسودگی شغلی کمتر مشاهده گردید. این یافته شاید به دلیل آن باشد که تغذیه با مواد غذایی سالم و ارزشمند موجب کاهش بروز خستگی و جلوگیری از دردهای غیراختصاصی می‌گردد. تغذیه کارمندان عموماً غنی از نظر سبزیجات و مواد مغذی نیست و مواد پروتئینی، کلسیم، آهن ویتامین بی ۲ و نیاسین وعده‌های غذایی کارکنان کمتر از میزان پیشنهادی است(۳۸). همچنین مصرف غذاهای فراوری شده و فست فود نیز در محیط کار به میزان قابل‌ملاحظه‌ای در این گروه شغلی وجود دارد (۵). این نقیصه موجب خستگی زودرس و کاهش بهره‌وری شاغلین خواهد شد(۳۹). به علاوه سوءتغذیه موجب خواب‌آلودگی شاغلین شده و در نتیجه احتمال بروز حوادث شغلی را افزایش می‌دهد(۴۰).

به‌طورکلی جنبه‌های مهم از تغذیه در محیط کار عبارت است از مصرف غذاهای مانده (بخصوص در نوبت‌کاری)، مصرف زائد مواد غذایی پرچرب و پرنشاسته، مصرف فست فود و غذاهای کنسروی و عدم مصرف سبزیجات به میزان کافی. تغذیه ناصحیح در بروز پرفشاری خون، دیابت، چاقی و بیماری‌های قلبی در شاغلین نقش دارد. بر اساس گزارش سازمان جهانی بهداشت بیماری‌های مرتبط با رژیم غذایی ناسالم علت ۶۰٪ کل مرگ‌ها و ۴۵٪ بار بیماری‌ها هستند. بنابراین گزارش عوامل دخیل در رژیم غذایی ناسالم در بین شاغلین خبر از فقدان دانش و آگاهی‌های کافی و سوءبرداشت‌های متداول در زمینه ارزش مواد غذای می‌دهد. گفته می‌شود به بیانی بهتر، شغل هر فرد بر تغذیه روزانه او تأثیرگذار است(۳۶).

رضایتمندی شغلی به عنوان یکی از متغیرهای این مطالعه عبارت است از درجه‌ای از حس و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند(۴۱). مؤلفه‌های گوناگونی از جمله تعامل کارکنان با هم، خصوصیات شخصیتی، ارزش‌ها و انتظارات آن‌ها در مورد محیط کار و سازمان در میزان رضایتمندی شغلی نقش دارند(۴۲). در مطالعه حاضر رضایتمندی شغلی کارکنان تحت تأثیر سبک زندگی سالم قرار داشت. به بیانی دیگر تغییرات یک عامل شغلی تحت تأثیر یک عامل فردی است. به‌طورکلی رضایتمندی شغلی در ارتباط تنگاتنگ با سلامت جسمی و روانی قرار دارد(۴۳). نشان داده‌شده که رضایتمندی شغلی، عملکرد فرد را در محیط کار بهبود می‌بخشد و این عملکرد در واقع به کیفیت اجرای نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی اطلاق می‌گردد(۱۸). بر این اساس نظریه دوعاملی هرزبرگ توضیح می‌دهد که چگونه نارضایتی شغلی باعث ایجاد نقص‌های انگیزشی شده و مستقیماً بر میزان غیبت تأثیر می‌گذارد و بهره‌وری کارکنان را کاهش می‌دهد(۴۴). کاهش رضایتمندی شغلی منجر به افزایش نرخ تغییر شغل و غیبت از کار می‌شود(۴۵،۴۶). در یک بررسی در بین کارمندان بانک تأکید گردید که عوامل روانی محل کار مؤثر بر نارضایتی شغلی از جمله ابهام نقش و استرس شغلی، به‌طور قابل‌توجهی غیبت را پیش‌بینی می‌کنند، اگرچه حمایت سرپرست می‌تواند این روابط را تعدیل کند(۴۷). در مطالعه‌ای دیگر در میان مراقبان سالمندان، رضایت شغلی بالاتر با میزان غیبت کمتر و مرخصی استعلاجی کمتر مرتبط بود(۴۸).

تفاوت‌های فردی در زمینه‌ی سن، تحصیلات و تجربه کاری بر رضایت شغلی و عملکرد حرفه‌ای تأثیرگذار است(۱۵،۴۹،۵۰). شغل‌های با تقاضای زیاد و کنترل کم، خطر بروز استرس و در نتیجه آن کاهش رضایت شغلی و عملکرد را افزایش می‌دهد(۱۶).

سایر خصوصیات فردی مانند سلامت جسمی و روانی، وضعیت تأهل، سطح سواد و شهری یا روستایی بودن تأثیر بارزی بر رضایتمندی شغلی دارند(۱۴،۱۵). نتایج مطالعات در پرستاران حاکی از آن است که سطح سواد با

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

رضایتمندی شغلی رابطه معکوس دارد. همچنین پرستاران با سابقه کاری کم رضایتمندی بیشتری نسبت به باسابقه‌ترها دارند. دلیل این دو ارتباط معکوس به خوبی مشخص نگردیده است. یکی از دلایل کاهش رضایتمندی در افراد با سابقه کاری بالا می‌تواند این باشد که پرستاران با سابقه کار بالا تمایل به شرکت در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌ها دارند و با فراهم نشدن آن، کاهش رضایتمندی ایجاد می‌گردد. از سویی دیگر عدم تحقق ارتقاء شغلی و جایگاهی در افراد با سابقه نیز از دیگر تئوری‌های کاهش رضایتمندی این افراد است(۱۶). بنابر نتایج به‌دست‌آمده در این تحقیق، سطح تحصیلات تفاوتی در سطح رضایتمندی شغلی و فرسودگی شغلی ایجاد نمی‌نماید.

نکته مهم در مورد رضایتمندی شغلی آنکه رضایت از جو محیط کار در همراهی معکوس با تمامی ابعاد نشانگان فرسودگی شغلی است. به بیان دیگر کارکنان که از فضای کار رضایت کمتری دارند درجات بالاتری از فرسودگی را از خود نشان می‌دهند(۵۱).

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر یکی از معدود پژوهش‌ها در ایران است که نقش مثبت سبک زندگی سالم در کارکنان اداری و کارشناسی بخصوص در زمینه رضایتمندی و فرسودگی شغلی را مشخص نمود. نتایج این پژوهش می‌تواند مقدمه‌ای برای انجام تحقیقات مکمل و جامعی باشد که دربرگیرنده نمونه آماری بزرگ‌تر، گروه‌های شغلی بیشتر و مداخلات مؤثر باشد.

محدودیت‌های مطالعه

یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر آن بود که نتایج مطالعه به تفکیک وظایف شغلی افراد مورد بررسی قرار نگرفت چرا که ارتباط فرسودگی و رضایتمندی با سبک زندگی قطعاً متأثر از جایگاه سازمانی و وظایف محوله نیروی کار می‌باشد. از دیگر محدودیت‌های این تحقیق ماهیت خوداظهاری متغیرهاست که ممکن است تحت تأثیر تورش یادآوری، ترس از بیان واقعیات و عدم تمرکز مناسب افراد جهت تکمیل پرسشنامه‌ها قرار گرفته باشد.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله مراتب قدردانی خود را از مدیریت و کارکنان محترم ادارات مرکزی بانک مسکن در تهران بابت همکاری‌شان در انجام پژوهش اعلام می‌نماییم.

حامی مالی

این پژوهش حامی مالی ندارد.

تعارض در منافع

هیچ‌گونه تعارضی در منافع برای نویسندگان مقاله وجود ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دانشجویی با تأییدیه کمیته اخلاق دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی می‌باشد.

مشارکت نویسندگان

این مقاله با مسئولیت دکتر محمد قاسمی، با نگارش اولیه فاطمه امانی و تصحیح و بازبینی دکتر فرشته کردستانی و دکتر محمد قاسمی نگاشته شد.

Refrences

1. Rashidi M, Teymori A, Ebrami M. Outcome is burnout syndrome of research complex sanat naft and coping strategy. Modiriyat va msnsbe ensani. 2009;3(6):47-6. [Pesian]
2. Cavallari JM, Trudel SM, Miskovsky MN, Laguerre RA, Dugan AG. Life satisfaction and job and personal resources among public workers with non-standard work schedules. BMC Public Health. 2024;24(1):113.
3. .۳ Butler S. Understanding burnout in nurses: identification and coping strategies. Br J Nurs. 2025; 34(4):220-224.
4. Nahrgang JD., F.P. Morgeson FP, Hofmann DA. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. J Appl Psychol. 2011;96(1):71-94.
5. Edú-Valsania S, Laguía A, Moriano JA. *Burnout: A Review of Theory and Measurement.* Int J Environ Res Public Health. 2022;19(3):1780.

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

6. Ryan E, Hore K, Power J, Jackson T. The relationship between physician burnout and depression, anxiety, suicidality and substance abuse: A mixed methods systematic review .Front Public Health. 2023;11:1133484.
7. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organ Behav. 1981;2(2):99-113.
8. Fischer R, Boer D, What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. J Personality Social Psychol. 2011;101(1):164-84.
9. Chen Y, Zhang L, Qi H, You W, Nie C, Ye L, et al. Relationship Between Negative Emotions and Job Burnout in Medical Staff During the Prevention and Control of the COVID-19 Epidemic: The Mediating Role of Psychological Resilience. Front Psychiatry. 2022;13:857134.
10. Oana S,.-M, Popescu RI, Loana C. Burnout and job satisfaction. A pilot study among employees of Romanian cultural research institutions. ARAS. 2024;5(1):4-19.
11. Pacheco A, Alvarez A, Peñaranda C, Pineda F, Quispe J, Felix-Poicon E, et al. The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: a cross-sectional study. Ann Med Surg (Lond). 2023;85(10):4731-4738.
12. Hojjat Habibi H, Alireza Mooghali A, Bagheri Lankarani K, Habibi F. Relationship between nurses' job satisfaction and burnout with patients satisfaction in Shiraz, 2012. Journal of hayat. 2014;20(3):30-42. [Persian]
13. Nezami A, Givarian H. An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. EBNESINA. 2016;18(1):44-51. [Persian]
14. Akbudak N. Determining the relationships between job satisfaction, motivation, and demographic factors: a research on 5-star chain hotels. JTIS. 2024;7(1):1-17.
15. Febriani R, Nurhasanah S, Hakim AR. Relationships between demographic factors, job satisfaction, and intention to leave among women employees in Indonesia. Probl Perspect Manag. 2024;22(1):1-12.
16. Nabirye RC, Brown KC, Pryor ER, Maples EH. Occupational stress, job satisfaction and job performance among hospital nurses in Kampala, Uganda. J Nurs Manag. 2011;19(6):760-768.
17. Rokeman N, Kob C, Untong MF. A conceptual exploration of demographic variables and teachers' job satisfaction in education perspectives. Int J Educ Psychol. 2024;9(53):508-519.
18. AbuAlRub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. J Nurs Scholarsh. 2004;36(1):73-78.
19. Cockerham WC. The sociology of health behavior and health lifestyles. Handbook of medical sociology. 2000;5:159-172.
20. Cockerham WC, Hinote BP, Abbott P, Haerpfer C. Health lifestyles in central Asia: the case of Kazakhstan and Kyrgyzstan. Soc Sci Med. 2004;59(7):1409-1421.
21. Jafar Jalal E, Joolaee, S, Hajibabaee F, Bahrani4 N. Evaluating the relationship between nurses' occupational satisfaction and patients' satisfaction with nursing service. IJNR. 2015;10(1):25-34.
22. Sepehri Shamloo Z, Hashemian SS, Khoshsima H, Shahverdi A, Khodadost M, Modares Gharavi M. Validity and reliability of the Persian version of the Maslach Burnout Inventory (General Survey Version) in Iranian population. Iran J Psychiatry Behav Sci. 2017.;11(2):1-9.
23. Mohammadi Zeidi I, Pakpour Hajiagha A, Mohammadi Zeidi B. Reliability and validity of Persian version of the health-promoting lifestyle profile. JMUMS. 2012;21(1):102-113.
24. Ghanei M, Ahmady K, Babaei M, Tavana AM, Bahadori M, Ebadi A, et al. Knowledge of healthy lifestyle in Iran: a systematic review. Electron Physician. 2016;8(3):2199-207.
25. Ghahremani L, Khademi K, Nazari M, Kaveh MH, Abbasi F. Predictors of musculoskeletal disorders and job satisfaction among office workers of an oil company: A cross-sectional study in Iran. Work. 2024;78(2):411-418.
26. Babakhanian M, Qasemi kouhikheili M, Araghian Mojarad F, Talebian F, Yaghoubi T. Prevalence of Burnout Among Health Workers in Iran: A Systematic Review and Meta-analysis. J Nurs Midwifery Sci. 2024;11(2):e144750.
27. Mehraeen M, Faghih M, Joulaei H, Seyed Alinaghi SA, Pirmadah F, Amini W, et al. Job Burnout among Employees and Therapists in Counseling Centers for Behavioral Diseases in Iran. JOHE. 2023;12(4):227-233.

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

28. Ahola K, Honkonen T, Isometsä E, Kalimo R, Nykyri E, Aromaa A, et al. The relationship between job-related burnout and depressive disorders--results from the Finnish Health 2000 Study. J Affect Disord. 2005;88(1):55-62.
29. Loef B, de Hollander EL, Boot CR, Proper KI. Physical activity of workers with and without chronic diseases. Prev Med Rep. 2015;3:30-5.
30. Sundstrup E, Jakobsen MD, Brandt M, Jay K, Aagaard P, Andersen LL. Associations between biopsychosocial factors and chronic upper limb pain among slaughterhouse workers: cross sectional study. BMC Musculoskelet Disord. 2016;27;17:104.
31. Aguayo R, Vargas C, de la Fuente EI, Lozano LM. A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. IJHCR. 2011;11(2):343-361.
32. Kumareswaran S. Burnout among employees: A narrative review. EJ-SOCIA. 2023;3(2):15-20.
33. Gu H, Lee J, Hwang Y, Kim J, Lee S, Kim SJ. Job burnout among workers with different shift regularity: interactive factors between sleep, depression, and work environment. Front Public Health. 2023;11:1131048.
34. Li Y, You H, Oh S. A study on the structural relationship between emotional labor, job burnout, and turnover intention among office workers in Korea: the moderated mediating effect of leader-member exchange. BMC Psychol. 2024;12(1):54.
35. Eleftheria Mantelou E, Maria-Christina Tzioti M, Degleris NE, Solias A, Karamberi M. Job burnout, self-efficacy theory and job satisfaction in a sample of greek bank clerks. Ann Gen Psychiatry. 2010;9(Suppl 1):S19۹.
36. Zhang W, Bansback N, Anis AH. Measuring and valuing productivity loss due to poor health: A critical review. Soc Sci Med. 2011;72(2):185-92.
37. Shahhosseini M, S.M.K. Vaez Mousavi SMK. Comparing job burnout and quality of life in physically active and inactive military personnel. J Mil Med. 2017;19(2):158-168.
38. Crepinsek MK, Singh A, Bernstein LS, McLaughlin JE. Dietary effects of universal-free school breakfast: findings from the evaluation of the school breakfast program pilot project. J Am Diet Assoc. 2006;106(11):1796-803.
39. Robinson-O'Brien R, Larson N, Neumark-Sztainer D, Hannan P, Story M. Characteristics and dietary patterns of adolescents who value eating locally grown, organic, nongenetically engineered, and nonprocessed food. J Nutr Educ Behav. 2009;41(1):11-8.
40. Koc Okudur S, Soysal P. Excessive Daytime Sleepiness is Associated With Malnutrition, Dysphagia, and Vitamin D Deficiency in Older Adults. J Am Med Dir Assoc. 2021;22(10):2134-2139.
41. Yaghoubi M, Mohammad Hossein Yarmohammadian MH, Raeisi AR, Javadi M, Saghaiannejad Isfahani S. The Relationship between the Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Medical Records Staffs of Selected. Health Information Management. 2011;7(0): 506-515. [Persian]
42. Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. Int J Nurs Stud. 2007;44(4):574-88.
43. Gigantesco A, Picardi A, Chiaia E, Balbi A, Morosini P. Job satisfaction among mental health professionals in Rome, Italy. Community Ment Health J. 2003;39(4):349-55.
44. de Oliveira DF, Balbino CM, Ribeiro CB, de Oliveira Ramos RM. Frederick Herzberg and the Theory of the Two Factors in the contribution to the prevention of absenteeism at work. Cuadernos de Edu y Desarrollo. 2023;15(12):17557-17569.
45. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occup Environ Med. 2005;62(2):105-12.
46. Wartenberg, G, Aldrup K, Grund S, Klusmann U. Satisfied and high performing? A meta-analysis and systematic review of the correlates of teachers' job satisfaction. Edu Psychol Rev. 2023;35(4):114.
47. ImranM, Ali L, Khan MT. Factors Affecting Employee Absenteeism at Workplace: Moderating Effect of Supervisor Support. Org Manag Rev. 2022;1(1):54-66.
48. Sousa M, Martins H, Costa AR, Silva AA. The Impact of Job Satisfaction on the Quality of Life of Formal Caregivers of the Elderly. Healthcare (Basel). 2024;12(23):2432.
49. Lee I, Wang HH. Perceived occupational stress and related factors in public health nurses. J Nurs Res. 2002;10(4):253-60.

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

50. Ernst ME, Messmer PR, Franco M, Gonzalez JL. Nurses' job satisfaction, stress, and recognition in a pediatric setting setting. Pediatr Nurs. 2004;30(3):219-27.
51. Ogresta J, Rusac S, Zorec L. Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. Croat Med J. 2008;49(3):364-74.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]

CC BY- NC 4.0

Relationship between healthy lifestyle with job burnout and job satisfaction among office workers

Kordestani F[1], Amaani F[2], Ghasemi M[3§]

[1]PhD. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
[2]M.Sc. Department of Educational Governance and Human Capital, CT.C., Islamic Azad University, Tehran, Iran
[3]M.D. Health Research Center, Lifestyle Institute, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: The mental and psychological components of occupational health are influenced by the employees' lifestyle, and among these, two components of burnout and job satisfaction are of great importance. This study investigated the relationship between healthy lifestyle indices, burnout, and job satisfaction among office workers.

Materials and Methods: In 2018, a descriptive cross-sectional study involved 276 employees and experts from the central offices of a governmental bank. The data collection tools consisted of a researcher-designed Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, the Maslach Burnout Inventory, and a self-administered Healthy Lifestyle Questionnaire.

Results: The average age of the participants was 34.37 years (±4.20), and their average work experience was 16.17 years (±4.3). Out of the participants, 81 (29.6%) were female. The average scores for job burnout and job satisfaction were 76.82 (±0.87) and 51.49 (±0.73), respectively. The average healthy lifestyle index score was 32.20 (±7.74). A significant negative correlation was discovered between lifestyle characteristics and burnout. Additionally, the overall score for lifestyle, as along with the nutrition and exercise components, was positively associated with job satisfaction. A 13.6% increase in job satisfaction was associated with improvements in a healthy lifestyle, while an increase in burnout of up to 49.1% was linked to a decrease in lifestyle score .

Conclusion: Enhancing lifestyles may reduce job burnout and improve employee satisfaction. Future cohort studies and more comprehensive research are recommended to explore this further.

Key words: Healthy lifestyle, Job satisfaction, Job burnout, Office workers

This paper should be cited as:
Kordestani F, Amaani F, Ghasemi M. ***Relationship between healthy lifestyle with job burnout and job satisfaction among office workers***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(3): 26-37.

§***Corresponding Author***
Email: mghmed@yahoo.com
Tel: +982187554484
Received: 18.08.2025 ***Accepted: 14.10.2025***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-10-06]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i3.20027]