فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴
صفحه: ۷۲-۶۲

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 1, Spring 2025
Pages: 62-72

ارتباط استرس شغلی و کم‌خوابی با فرسودگی شغلی در مهمانداران قطار

ناصر صدرا ابرقوئی[۱] *،آفرین اخوان[۲]، مطهره سادات میراسماعیلی[۳]، مهلا نذری[۴]

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی‌زا و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی و کاهش موفقیت فردی. یکی از علل اصلی فرسودگی شغلی، استرس شغلی است. شغل مهمانداری قطار یکی از مشاغل پراسترس به دلیل نیاز به فعالیت در نوبت‌های مختلف کاری به خصوص نوبت شب است. به همین علت این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین استرس شغلی کم‌خوابی با فرسودگی شغلی در بین مهمان‌داران قطار یزد- تهران می‌باشد.

روش بررسی: مطالعه حاضر پژوهشی مقطعی است. اطلاعات تحقیق از پرسشنامه های استاندارد استرس شغلی اسیپو، فرسودگی شغلی مسلش، کم خوابی پیترزبورگ(PSQI) وبرای تجزیه وتحلیل داده های آماری از روش همبستگی پیرسون واسپیرمن با نرم افزارspss نسخه ۲۰ استفاده شد.جامعه آماری این پژوهش کلیه مهمانداران قطار یزد-تهران می‌باشد، بنابر آمار ارائه شده توسط واحد کارگزینی شرکت ۱۲۳ نفر در این خط شاغلند، نمونه‌گیری این پژوهش با توجه به محدود بودن جامعه از نوع قضاوتی و از فرمول کوکران استفاده شد که ۹۰ نفر انتخاب شدند.

نتایج: پاسخ‌دهندگان مرد با ۶۸/۹ درصد بیشترین افراد نمونه را تشکیل دادند. بیش‌ترین افراد پاسخ‌دهنده، دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس ۵۳/۳ ٪ و پس از آن مدرک لیسانس با ۳۴/۵ ٪بودند. با توجه به مدل ترسیم شده، تمامی مسیرها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۴ بود. مقدار آماره t در این تحلیل، برای تمامی روابط تحلیل عاملی تأییدی و برای مدل ساختاری بیشتر از ۱/۹۶ محاسبه شد. مقدار آلفا، ضریب Rho_A و CR محاسبه شده برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ بود و مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ برآورد شد. برای اطمینان از نتایج، آزمون بوت‌استرپینگ در ۲ حالت ۵۰۰ و ۸۰۰ نمونه نیز شبیه‌سازی گردید که تغییری در نتایج به دست آمده صورت نگرفت و این مسیرها معنی‌دار بودند. ابتدا نتایج توصیفی از متغیرهای پژوهش ارائه گردید، سپس به بررسی روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روایی همگرا و واگرا و بهره‌گیری از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری اقدام شد.

نتیجه‌گیری: نتایج حاصل نشان داد که استرس شغلی تاثیر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی و کم‌خوابی دارد. میزان تاثیر این متغیر مستقل بر متغیر وابسته کم‌خوابی نسبتاً در سطح بالایی قرار دارد. کم‌خوابی نیز تاثیر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی دارد.

واژه‌های کلیدی: مهمان‌دار، استرس شغلی، فرسودگی شغلی، پرسشنامه پیتزبورگ

[۱] استادیار، عضو هیئت علمی، گروه صنعت و فن، دانشگاه جامع علمی کاربردی واحد یزد، یزد، ایران
[۲] استادیار، عضو هیئت علمی، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی مهندسی، دانشگاه علم و هنر یزد، یزد، ایران
[۳] کارشناسی ارشد، دانشجو، گروه مهندسی صنایع، دانشکده فنی، دانشگاه علم و هنر یزد، یزد، ایران
[۴] کارشناسی ارشد، دانشجو،گروه ارگونومی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران
*نویسنده مسئول:تلفن تماس:۰۹۱۳۲۵۹۳۷۳۵ پست الکترونیک: mahlanazri66@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

مقدمه

فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی‌زا و سندرمی مرکب از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی که می‌تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می‌دهند اتفاق افتد. احساس خستگی، ویژگی اصلی فرسودگی شغلی و عمده‌ترین مشخصه این سندرم پیچیده است (۱).هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می کنند اغلب اشاره به تجربه خستگی دارند. خستگی نشانگر میزان استرس موجود در پدیده فرسودگی شغلی است اما این بعد در مشخص ساختن رابطه ای که افراد با کار خود دارند ناتوان بوده است. خستگی چیزی نیست که به سادگی تجربه شود بلکه فعالیتهایی را به منظور دور ساختن خستگی هیجانی و شناختی فرد از شغلش برمی انگیزد که احتمالا به عنوان شیوه ای برای فائق آمدن بر فشار کار عمل می نماید و مسخ شخصیت به عنوان یکی از تبعات فرسودگی شغلی تلاشی برای ایجاد فاصله میان فرد شاغل و دریافت کنندگان خدمات او است که به وسیله نادیده پنداشتن ویژگی ها وخدمات فرد شاغل صورت می گیرد(۳۱).تحقق آثار سازنده‌ی شغل، منوط به این است که اولاً خصوصیات شغل، متناسب با خصوصیات فرد شاغل باشد و ثانیاً فرد در کارش احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی کند. در جوامع صنعتی و در حال توسعه امروزی با وجود پیشرفت‌های علمی، تکنولوژی و بهبود کیفی زندگی مردم، همواره تنیدگی و فشارهای گوناگون روانی و اجتماعی باعث بروز اختلال‌هایی در افراد می‌شود (۲).فرسودگی شغلی، یک تجربه فردی و در عین حال خاص زمینه‌های کاری است؛ بنابراین، تحقیقات انجام شده در طول ۲۵ سال گذشته تمرکز خود را متوجه دو عامل مرتبط با فرسودگی شغلی نموده‌اند، یعنی عوامل موقعیتی و ویژگی‌های فردی (۳).

ارتباط استرس با فرسودگی

حیطه‌های مختلف استرس شغلی شامل موارد زیر است:

۱-تعارض نقش :شخصی که مسئولیت‌های متعارضی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. ۲-ابهام نقش:بعضی از افراد، از انتظاری که از آن‌ها می‌رود آگاه نیستند. چنین افرادی، تنها می‌دانند که از آن‌ها انتظار می‌رود شخص کارآمدی در حرفه خود باشند اما مطمئن نیستد که چگونه می‌توانند این انتظار را برآورده سازند. ۳-ازدیاد نقش:بعضی افراد نمی‌توانند به پیشنهاد کاری و مسئولیت‌های فراوان که به آن‌ها می‌شود نه بگویند در نتیجه وظایف زیادی را به خود تحمیل می‌کنند. ۴-نبود نقش: برخی از افراد در سازمان و محیط کاری خود به دلایل فردی و محیطی هیچ‌گونه نقشی در پیشبرد اهداف آن سازمان ندارند در نتیجه احساس پوچی می‌کنند. از علائم فرسودگی شغلی که می‌تواند منجر به بی‌تفاوتی نسبت به کار، احساس کسالت و عدم تمایل به ادامه کار، کاهش ظرفیت انجام کار، اختلال در کار طبیعی دستگاه‌های بدن مانند جریان خون، تنفس، سیستم عصبی و ...، کمی و کیفی کار به علت کاهش قدرت و دقت، افزایش ساعت غیبت، افزایش حوادث ناشی از کار، تشدید و ازدیاد اختلاف‌ها و برخوردها در محیط کار و زندگی شود، هستند. علاوه بر موارد فوق احساس ذهنی فروپاشی عاطفی و محرومیت و شکست، اغلب علائم جسمی از قبیل آشفتگی خواب، دردهای مزمن پشت، تغییرات فیزیولوژیکی (مثل اختلال در فشارخون) سردرد و کاهش مقاومت در برابر عفونت نیز شایع هستند (۴، ۵). این علائم فیزیکی با کاهش عملکرد، کناره‌گیری، مشکلات بین فردی، سوءاستفاده از مواد، غیبت از کار و بیماری همراه هستند (۶).

نشانه‌های استرس شغلی شامل موارد زیر است:

نشانه‌های روانی: آن دسته از مشکل‌های عاطفی و شناختی هستند که بر اثر ناراحتی‌های ناشی از استرس شغلی بروز می‌کنند؛ مانند افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری ۲-نشانه‌های جسمانی: مشکل‌تر می‌توان تشخیص داد؛ زیرا در حالی که شرایط کاری معینی با بیماری‌ها و ناراحتی‌های جسمانی معینی همراه است، اما دشوار می‌توان فهمید که این ناخوشی‌ها تا چه اندازه صرفاً معلول شغل و چه اندازه نتیجه دیگر جنبه‌های زندگی شخص است. یکی از عمومی‌ترین نشانه‌های بیماری جسمانی مرتبط با استرس شغلی بیماری‌های قلبی– عروقی است.۳- نشانه‌های رفتاری: به دو دسته تقسیم می‌شوند که دسته اول نشانه‌هایی هستند که می‌توان گفت به طور مستقیم متوجه خود فرد شاغل است و دسته دوم پیامدش به سازمان یا تشکیلات اداری بر می‌گردد، از جمله غیبت از کار، رها کردن شغل، افزایش حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری (۷). خواب به عنوان یک عامل مهم و تأثیرگذار در وضعیت سلامتی، نقش مهمی را نیز در ارتقای

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

کیفیت زندگی بر عهده دارد (۸). به طوری که فقدان آن می‌تواند تأثیرات منفی شدیدی را بر سلامتی جسمانی و روانی گذاشته و درنتیجه سبب افزایش هزینه‌های مراقبتی شود. همچنین اختلال در خواب منجر به افزایش خستگی و خواب‌آلودگی در طول روز شده که به نوبه خود سبب کاهش عملکرد روزانه، ناپایداری عاطفی، توهمات بینایی و شنوایی، اختلال در قضاوت، افسردگی و اختلال در سیستم ایمنی، اندوکرین و متابولیک در فرد می‌شود (۹). مطالعات متعددی در این زمینه برای شغل های متفاوتی در داخل و خارج کشور صورت گرفته است که در ادامه به بخش از آن‌ها پرداخته می‌شود:در مطالعه ای که توسط سوسن محمدی در سال ۱۳۹۶ در مورد رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی کاری و سلامت روان در بین معلمان اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و روزنامه‌ای گردآوری شده است. محمدی نشان داد که استرس و فرسودگی صورت معکوس و معنادار با سلامت روانی رابطه دارند (۱۰).در مطالعه ای که توسط خمیصه و همکارانشدر سال ۲۰۱۷ درمورد اثر استرس شخصی و کار بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و سلامت عمومی پرستاران بیمارستان در آفریقای جنوبی انجام شده است، نشان دادند که استرس شخصی، پیش‌بینی کننده بهتر فرسودگی شغلی و سلامت عمومی نسبت به رضایت شغلی است که بهتر از استرس کار است (۱۱).همچنین در مطالعات رسولی که در سال ۱۳۹۱ به بررسی رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی با میزان بهره‌وری در خلبانان پرداختند به این نتیجه رسیدند که بهره‌وری متغیری است که از استرس شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر می‌پذیرد (۱۲).و مطالعات کرمی و همکاران درمورد ارزیابی سطح استرس شغلی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی درلکوموتیورانان نشان داد که استرس شغلی بر روی فرسودگی شغلی اثر منفی دارد (۱۳). بر اساس نتایج مطالعات مسلش و همکارانش که در سال۱۹۹۷ انجام داده اند به این نتیجه رسیده اند که عوامل اقتصادی اولین و اصلی‌ترین نقش را در ایجاد فرسودگی شغلی داشته و عوامل اجتماعی، مدیریتی، ارتباطی، مراقبتی، محیطی و فردی رتبه‌های بعدی را در ایجاد فرسودگی در کادر درمانی به‌خود اختصاص می دهند(۳۲). همچنین در مطالعات دیگری از مسلش و همکاران نتیجه ای که به دست آمده این است که عوامل مربوط به کار (ساعات کار، سال‌های کار عملی، فعالیت های توسعه حرفه‌ای، وظایف غیر بالینی و غیره) و هم عوامل غیر مرتبط به کار (سن، جنس، عوامل شیوه زندگی و غیره) با فرسودگی شغلی هم‌راه هستند (۳۳). بعضی از متغیرهای غیر قابل تغییر نظیر متغیر سن با فرسودگی شغلی در ارتباط هستند. بر اساس مطالعه لی و همکاران (Lee & et al) رزیدنت هایی که بیش از ۱ سال تجربه در این حرفه داشتند نمرات مسخ شخصیت پایین‌تری در مقایسه با مبتدیان نشان دادند(۳۴). در بررسی ارتباط فرسودگی شغلی با جنسیت، نتایج برخی مطالعات نشان داده است پزشکان زن از فرسودگی شغلی بالاتری رنج می برند(۳۵،۳۶).

شغل مهمانداری نیاز به فعالیت در نوبت‌های مختلف کاری به خصوص نوبت شب است؛ و این عمل باعث می‌شود که آنان بیشتر از افراد دیگر در معرض بی‌خوابی قرار گیرند و به مراتب این بیداری باعث کم شدن کیفیت خواب و طول مدت خواب و به همراه آن، کاهش عملکرد شغلی‌شان می‌شود. به همین علت این مطالعه با هدف بررسی ارتباط بین استرس شغلی و کم‌خوابی با فرسودگی شغلی در بین مهمانداران قطار یزد_ تهران می‌باشد. شغل مهمانداری مانندپرستاری و پزشکی به شیفت های مختلف کاری به خصوص شیفت شب احتیاج دارد. واین عمل باعث می شود که آنان بیشتر ازافراد دیگر در معرض بی خوابی قرار گیرندو به مراتب این بیداری باعث کم شدن کیفیت خواب و طول مدت خواب و به همراه آن، کاهش عملکرد شغلی آنان می شود. ازدیگر اثرات مخرب شبکاری، می توان فرسودگی شغلی واسترس را نام برد. بر اساس تحقیقات مختلف، کارکنان از استرس رنج می برند و نتایج تحقیقات نشان می دهد مدیریت استرس به عوامل متعددی بستگی دارد. این استرس ها در بلندمدت می توانند ناهنجاری های مختلفی را سبب شده و تاثیر منفی خود را در زندگی روزانه و شغلی افراد نشان می دهند. استرس علاوه بر تاثیرات فیزیکی و جسمانی از جمله ناراحتی قلبی و گوارشی، شرایط روحی و روانی افراد را نیز به خطر می اندازد. پژوهش ها نشان می دهد کارکنان دچار استرس از تعامل سازنده با خود و مشتریان برخوردار نیستند. اغلب افراد دچار استرس با کاهش عملکرد شغلی مواجه می شوند، کسالت، بی حالی، عصبانیت و بی خوابی معمولاً توانایی فرد را در انجام وظایف شغلی به صورت فرسودگی عاطفی یا هیجانی و کاهش انگیزه برای پیشرفت و ترقی سبب می شود. فرسودگی شغلی فرآیندی است که تحت شرایط کاهش انرژی جسمانی و استرس شغلی به وجود می آید

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

که باعث بروز انواع بیماری های جسمی و روانی و نگرش منفی نسبت به فعالیت های حرفه ای و عدم ارتباط مطلوب با گیرنده خدمت (مشتری) شودوتحت تاثیر عوامل مختلفی مانند نوع شغل، تعارض و سر در گمی در نقش، فشار کاری بیش از حد، نوع مدیریت، فقدان حمایت اجتماعی، تغییرات سازمانی و ساعت کاری قرار دارد. شرایط نامناسب کاری، احساس ناکارآمدی سازمانی، احساس عدم پیشرفت، فرصت کم برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک و دست و پا گیر در نظام سازمان از دیگر عوامل موثر در ایجاد گسترش فرسودگی شغلی هستند. پرواضح است که پیشگیری از وقوع فرسودگی شغلی در ارتقاءبهداشت روانی افرادودرنتیجه ارتقاءکیفیت ارائه خدمات نقش بسزایی دارد. وهمچنین کمبود خواب به تمام عملکردهای مغزتان آسیب می‌رساند. توانایی‌را برای پردازش اطلاعات و حل مسئله کاهش می‌دهد، خلاقیت را از بین می‌برد و سطح استرس و واکنش‌های احساسی را به‌شدت افزایش می‌دهد. با این هدف، پژوهش حاضر در نظر گرفت به بررسی رابطه بین استرس شغلی،کم خوابی با فرسودگی شغلی در بین مهمانداران قطار یزد -تهران بپردازد. هدف این مطالعه بررسی ارتباط بین استرس شغلی،کم خوابی با فرسودگی شغلی در بین مهمانداران قطار یزد- تهران می‌باشد.

روش بررسی

مطالعه حاضر از نوع مقطعی می باشد، که بر روی ۹۰ نفر از مهمانداران قطار مسیر یزد-تهران(شرکت پردیس) و مسیر بالعکس انجام شده است. بنا بر آمار ارائه شده توسط واحد کارگزینی شرکت ۱۲۳ نفر در خط مسیر یزد-تهران مشغول به کار بود، به‌منظور برآورد حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد که ۹۰ نفر از مهمانداران قطار مسیر یزد- تهران(شرکت پردیس) و بالعکس به عنوان نمونه انتخاب شدند روش نمونه‌گیری این پژوهش، با توجه به محدود بودن جامعه از نوع قضاوتی (غیراحتمالی هدفدار) است. این نمونه‌گیری زمانی به کار گرفته می‌شود که طبقهٔ محدودی از افراد اطلاعات موردنظر را دارند و بنابراین افرادی برای نمونه انتخاب می‌شوند که برای ارائه اطلاعات مورد نیاز در بهترین موقعیت قرار دارند. این تعداد از مهمانداران ۱۵ مسیر ذکر شده را در یک ماه حضور دارند و زمان سیر نیز شب و روز می‌باشد. به‌منظور گردآوری داده‌های لازم جهت بررسی سوالات پژوهش مورد نظر نیز از ابزارهای مختلف شامل: مطالعات کتابخانه‌ای (کتب، مجلات، نشریات، پایان‌نامه‌های ارشد و دکتری)، پایگاه‌های اینترنتی و سایر منابع موجود استفاده کردیم. همچنین از پرسشنامه‌های استاندارد شغلی اسیپو، فرسودگی شغلی مسلش، کم‌خوابی پیترزبورگ، برای دستیابی به روابط متغیرها و عوامل و مفاهیم الگو و به‌منظور اجرای آزمایشی الگوی مورد نظر و جمع‌آوری اطلاعات لازم استفاده شد. بعد از جمع‌آوری داده‌ها تجزیه و تحلیل داده‌ها صورت گرفت.

پرسشنامه استاندارد شغلی اسیپو: نمره‌گذاری پرسشنامه استرس شغلی اسیپو بر مبنای طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به شرح زیر می‌باشد: برای هر عبارت ۵ گزینه، از هیچ‌گاه برابر ۱ امتیاز، ۲-گاهی، ۳-اغلب، ۴-معمولا و بیشتر اوقات برابر ۵ امتیاز در نظر گرفته شده است. دامنه نمرات این پرسشنامه بین ۶۰ تا ۳۰۰ در نوسان می‌باشد که نمرات بالاتر آزمودنی در این پرسشنامه نشان‌دهنده میزان بالای استرس وی می‌باشد. این پرسش‌نامه دارای ۶ بعد بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت، محیط فیزیکی هست (۱۴). همچنین میزان استرس کلی در چهار طبقه به شرح زیر قرار می‌گیرد:

جدول ۱: میزان استرس

میزان استرس	امتیازات
استرس کم	۵۰ تا ۹۹ امتیاز
استرس کم تا متوسط	۱۰۰ تا ۱۴۹
استرس متوسط تا شدید	۱۵۰ تا ۱۹۹
استرس شدید	۲۰۰ تا ۲۵۰

-پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش: این آزمون توسط مسلش (۱۹۸۱) ساخته شده است که دارای روایایی و پایایی بالایی ست و برآورد جدیدی از پدیده تنیدگی، یعنی فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه شامل ۲۲ ماده است که به سنجش خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان موفقیت فردی در چهارچوب فعالیت حرفه‌ای پرداخته است و بخصوص برای سنجش و پیشگیری از فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران و معلمان و غیره به کار برده می‌شود. نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. گزینه‌های این آزمون با هرگز، خیلی کم، کم، متوسط، بالای متوسط، زیاد، خیلی زیاد مشخص شده است که به هنگام مطالعه این مقیاس توسط آزمودنی، شخص احساس خود را با توجه به گزینه‌های تحت اختیار بیان می‌کند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

سؤالات (۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳) مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی می‌باشند. سؤالات (۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵) نیز مربوط به خرده مقیاس شخصیت زدایی می‌باشند و همچنین سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) مربوط به خرده مقیاس فقدان موفقیت فردی می‌باشند. امتیازبندی گزینه‌های این آزمون بدین صورت می‌باشد که به هرگز امتیاز ۰، خیلی کم امتیاز ۱، کم امتیاز ۲، متوسط امتیاز ۳، متوسط به بالا امتیاز ۴، زیاد امتیاز ۵ و خیلی زیاد امتیاز ۶ داده می‌شود. البته سؤالات (۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱) این پرسشنامه جهت امتیازبندی به صورت معکوس و سؤالات (۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴) به صورت مستقیم محاسبه می‌شوند (۱۵).

-**پرسشنامه کم‌خوابی پیتزبوگ**: یکی از بهترین ابزارهایی که در زمینه سنجش کیفیت خواب طراحی و ساخته شده است پرسشنامه کیفیت خواب پیتزبورگ(PSQI) که دارای روایی و پایایی بالایی است و در سال ۱۹۸۹ توسط دکتر بویس و همکارانش در موسسه روان‌پزشکی پیتسبورگ ساخته شد. این پرسشنامه در اصل دارای ۹ گویه است اما چون سؤال ۵ خود شامل ۱۰ گویه فرعی است بنابراین کل پرسشنامه دارای ۱۹ آیتم است که در یک طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از ۰ تا ۳ نمره‌گذاری می‌شود (۱۶). این پرسشنامه دارای ۷ زیر مقیاس است که عبارت‌اند از:

۱. کیفیت ذهنی خواب (Subjective Sleep Quality)
۲. تأخیر در به خواب رفتن (Sleep Latency)
۳. مدت زمان خواب (Sleep Duration)
۴. میزان بازدهی خواب (Habitual Sleep Efficiency)
۵. اختلالات خواب (Sleep Disturbances)
۶. استفاده از داروهای خواب‌آور (Use Of Sleeping Medication)
۷. اختلالات عملکردی روزانه (Daytime Dysfunction)

روش آماری

وبرای تجزیه وتحلیل داده های آماری از روش همبستگی پیرسون واسپیرمن با نرم‌افزارspss نسخه ۲۰ استفاده شد.همچنین جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش و بررسی متغیرها از آزمون همبستگی و رگرسیون استفاده شد.

نتایج

- **توصیف آماری ویژگی‌های جمعیت شناختی:** پاسخ-دهندگان مرد با ۶۸/۹ درصد بیشترین افراد نمونه را تشکیل داده‌اند. بیش‌ترین افراد پاسخ‌دهنده، دارای مدرک تحصیلی فوق‌لیسانس، ۵۳/۳٪ و پس از آن مدرک لیسانس با درصد ۳۴/۵ را شامل شده‌اند.

جدول ۲: ویژگی‌های دموگرافیک مهمانداران قطار یزد-تهران سال۱۳۹۸

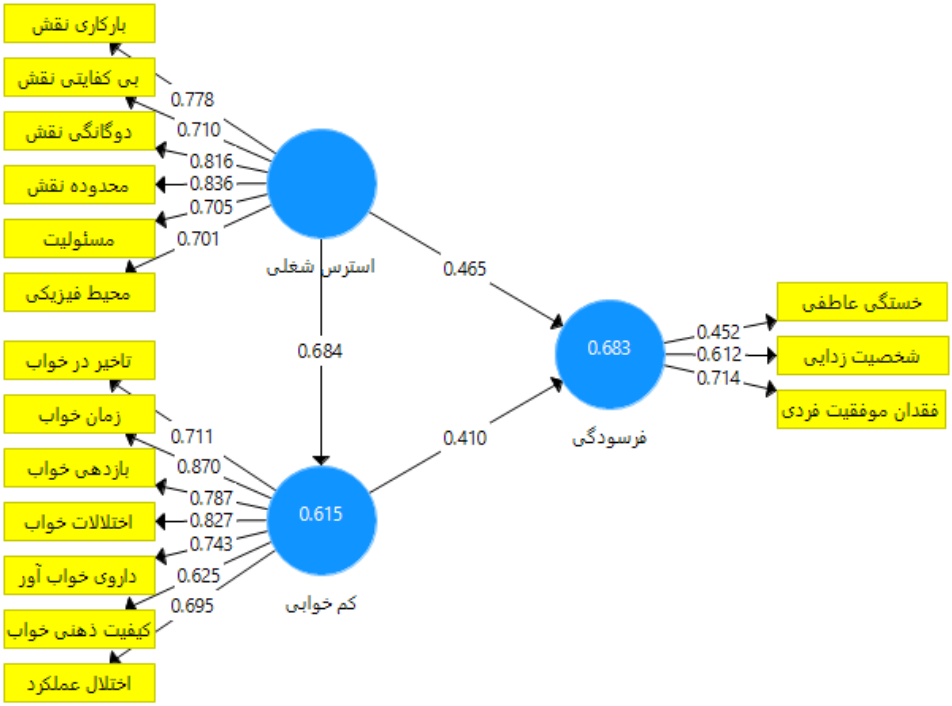
ویژگی دموگرافیک	سطوح متغیر	فراوانی	درصدفراوانی
جنسیت	مرد	۶۲	۶۸/۹
	زن	۲۸	۳۱/۱
سطح تحصیلات	دیپلم	۱۱	۱۲/۲
	لیسانس	۳۱	۳۴/۵
	فوق‌لیسانس و بالاتر	۴۸	۵۳/۳

برای بررسی نرمالیتی متغیرها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شده است. که در سه بعد فرسودگی (۵۹۰/۲)، استرس شغلی (۵۳۳/۳)، کم‌خوابی (۲۵۰/۲) می‌باشد و سطح معنی‌داری برای هر سه متغیر تحقیق کمتر از ۰/۰۵ بوده، بنابراین توزیع این متغیرها نرمال نمی‌باشد.

- **معادلات ساختاری**

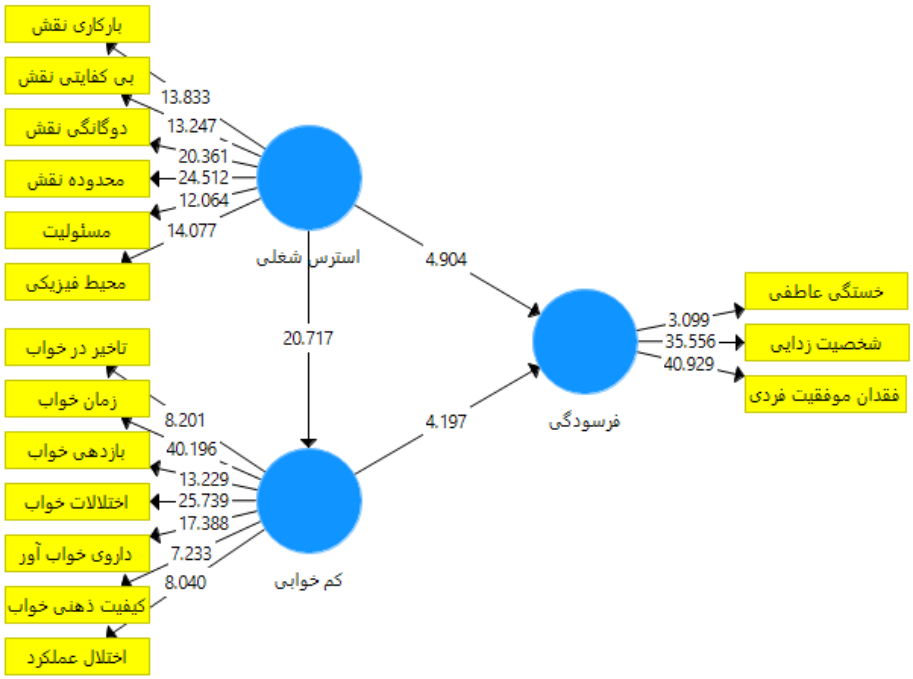
♦ **مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر و بارهای عاملی:** ابتدا مدل اصلی با در نظر گرفتن هر متغیر و سؤالات مرتبط با آن ترسیم گردیده و سپس به بررسی پایایی و روایی مدل بیرونی و درونی پرداخته می‌شود. در شکل ۱ مدل اصلی در حالت برآورد ضرایب مسیر و بارهای عاملی نشان داده شده است. اعداد نوشته شده روی خطوط، همان بار عاملی یا ضرایب مسیر هستند. اگر بار عاملی عدد بزرگ‌تری به خود اختصاص داده باشد نقش مهم‌تری در ساخت شاخص مرتبط به خود داشته است. اگر مقدار بار عاملی از ۰/۴ بیشتر باشد، سؤال یا متغیری که برای ساخت آن شاخص به کار رفته است به خوبی متغیر مکنون خود را سنجیده است. با توجه به مدل ترسیم شده، تمامی مسیرها دارای بار عاملی بیشتر از ۰/۴ می‌باشند.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]
CC BY- NC 4.0



شکل ۱. مدل اصلی در حالت ضرایب مسیر و بارهای عامل

♦**مدل اصلی در حالت ضرایب معنی‌داری t-value**: در شکل ۲ مدل در حالت معنی‌داری ضرایب (t-value) نشان داده است. ضرایب مسیر زمانی معنی‌دار می‌باشند که آماره t بزرگ‌تر از ۱/۹۶ باشد. مقدار آماره t در این تحلیل، برای تمامی روابط تحلیل عاملی تأییدی و برای مدل ساختاری بیشتر از ۱/۹۶ محاسبه شده است.



شکل ۲: مدل در حالت ضرایب معنی‌داری t- value

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

در ادامه به منظور بررسی پایایی و روایی به بررسی مقادیر محاسبه شده برای شاخص‌های CR و AVE، مقدار آلفا و ضریب Rho_A پرداخته شده است. مقدار آلفا، ضریب Rho_A و CR محاسبه شده برای تمامی متغیرها بزرگ‌تر از ۰/۷ می‌باشد و مقدار AVE نیز بزرگ‌تر از ۰/۵ برآورد شده است؛ بنابراین پرسشنامه پایایی لازم را دارا می‌باشد.

در جدول ماتریس فورنل- لارکر و مقادیر موجود روی قطر اصلی ماتریس نشان داده شده است. با توجه به جدول، تمامی مقادیر موجود در قطر اصلی ماتریس بزرگ‌تر از مقادیر موجود در ستون مربوط به خود می‌باشند؛ بنابراین مدل از اعتبار مناسبی برخوردار می‌باشد.

♦ آماره t و P (سطح معنی‌داری)

مقادیر محاسبه شده در جدول ۲ با روش بوت استرپینگ و باز نمونه‌گیری ۳۰۰ نمونه انجام شده است. مطابق با مقادیر برآورد شده برای آماره t، مشاهده می‌شود که مقدار آماره برای تمامی مسیرها به جز طراحی دوره به رضایت زبان‌آموزان بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد؛ بنابراین تمامی مسیرها به جز این مسیر معنی‌دار می‌باشند. برای اطمینان از نتایج، آزمون بوت‌استرپینگ در ۲ حالت ۵۰۰ و ۸۰۰ نمونه نیز شبیه‌سازی گردید که تغییری در نتایج به دست آمده صورت نگرفت و این مسیرها معنی‌دار بودند.

جدول ۴: بررسی ضرایب مسیر و معنی‌داری مسیرهای اصلی مدل

مسیر	ضریب مسیر	p-value	آماره t
استرس شغلی ← فرسودگی	۰/۴۶۵	۰/۰۰۰	۴/۹۰۴
استرس شغلی ← کم‌خوابی	۰/۶۸۴	۰/۰۰۰	۲۰/۷۱۷
کم‌خوابی ← فرسودگی	۰/۴۱۰	۰/۰۰۰	۴/۱۹۷

بحث

در این مطالعه رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی بررسی شده است که با توجه به مقدار t-value که معادل ۴/۹۰۴ است، استرس شغلی بر فرسودگی تأثیر معنی‌داری دارد یعنی با افزایش استرس شغلی، فرسودگی نیز افزایش می‌یابد. میزان تأثیر این متغیر، برابر ۰/۴۶۵ می‌باشد. نتایج به دست آمده با تحقیقات بهرامی (۱۳۹۶) همسو می‌باشد. بهرامی در مطالعه خود نشان داد که بیش از ۴۳٪ از افراد شرکت‌کننده در پژوهش، تجربه استرس مرتبط با کار در حد زیاد و بسیار زیاد داشته‌اند. ولی به طور قابل توجهی منجر به کاهش عملکرد فردی (۵۲/۲٪)، خستگی عاطفی (۴۰/۲٪) و مسخ شخصیت (۳۸/۸٪) شده است. میزان بالای استرس شغلی به طور قابل توجهی با خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی ارتباط داشته است (۲۳). همچنین نتایج این تحقیق با مطالعه محمدی (۱۳۹۶) همسویی را نشان می‌دهد. یافته‌های مهم پژوهش حاکی از آن است که: عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی و تأثیر مثبت و معناداری بر فرسودگی شغلی می‌گذارند. فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر عملکرد شغلی می‌گذارد. فرسودگی شغلی نقش میانجی در تأثیر عوامل استرس‌زای شغلی (ابهام نقش، تعارض نقش و گرانباری نقش) بر عملکرد شغلی ایفا می‌کند (۲۴).

فرضیه بعدی که مورد بررسی قرار دادیم تأثیر کم‌خوابی بر فرسودگی شغلی می‌باشد و بر اساس آن مقدار آماره t بزرگ‌تر از مقدار ۱/۹۶ می‌باشدپس تأثیر معناداری دارد که به میزان ۰/۴۱۰ و در جهت مثبت می‌باشد، نتایج به دست آمده با تحقیقات معاونی پور که در سال۱۳۹۶ انجام داده است همسو می‌باشد (۲۵) همچنین نتایج به دست آمده با تحقیق انصاری که درسال۱۳۹۶انجام داده همسو می‌باشد (۲۶). یافته‌های به دست آمده، حاکی از آن بود که بین کم‌خوابی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد.. به بیان دیگر کلیه فرضیه‌ها مورد تائید قرار گرفت. در نهایت مدیران می‌بایست بیانیه و مأموریتی تشکیل دهند و اقدامات لازم را جهت بهبود محیط کاری و استراحت کافی برای کارمندان فراهم کنند توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی سازمان‌ها، کارکنان همواره با حجم زیادی از وظایف شغلی روبه‌رو هستند که در کنار فشار ناشی از مسئولیت و فشار سازمان برای بهره‌وری بالاتر، منجر به ایجاد نوعی فشار و استرس برای فرد شده است و در فرضیه سوم که به بررسی رابطه استرس شغلی با کم‌خوابی پرداختیم نتایج گویای این مطلب است که استرس شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر کم‌خوابی دارد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

مقدار این رابطه برابر با ۰/۶۸۴ می‌باشد بدین معنی که با افزایش استرس شغلی، کم‌خوابی نیز افزایش خواهد یافت. نتایج به دست آمده با مطالعه خوش‌اخلاق که در سال۱۳۹۶ انجام شده همسو می‌باشد (۲۷). همچنین نتایج با تحقیق حسینی (۱۳۹۲) همسو می‌باشد (۲۸). نتیجه اینکه اکثر نمونه‌های مورد پژوهش دارای استرس متوسط و بالاتر و یک سوم آنان دارای علائم اختلالات روانی بودند و بین استرس شغلی و سلامت روانی ارتباط معنادار وجود داشت. همچنین نتایج با تحقیق وثوقی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد (۲۹). بر اساس نتایج تحقیق که مؤید تأثیر منفی استرس بر عملکرد شغلی و همچنین نقش واسطه‌ای سلامت عمومی در رابطه بین استرس و عملکرد شغلی در کارکنان قطار است اجرای برنامه‌ای جامع در خصوص مدیریت استرس کارکنان، ارتقاء سلامت عمومی به همراه رسیدگی به وضعیت ارتقا و امنیت شغلی و فراهم کردن امکانات مشارکت آن‌ها در تصمیم‌گیری‌ها، باهدف بهبود عملکرد کارکنان ضروری بوده و بایستی در اولویت قرار گیرد.

محدودیت‌های مطالعه

محدودیت‌های پژوهش استفاده از چندین پرسشنامه بود؛ زیرا احتمال آن وجود داشت که تعداد زیاد سوالات موجب خستگی پاسخ‌دهندگان شود که سعی گردید با تخصیص زمان کافی این مشکل حل شود.

نتیجه‌گیری

نتایج آزمون فرضیات حاکی از آن بود که استرس شغلی بر فرسودگی و کم‌خوابی تأثیر بسزایی دارد. بیشترین تأثیر این متغیر مستقل بر متغیر وابسته کم‌خوابی با ضریب مسیر ۰/۶۸۴ می‌باشد و کم‌خوابی نیز بر فرسودگی تأثیر متوسطی به میزان ۰/۴۱۰ خواهد داشت.

پیشنهادات پژوهش

الف) پیشنهادات کاربردی

- تشکیل کارگاه‌های آموزشی (مقابله با استرس شغلی و چگونگی مدیریت استرس) برای مهمانداران تا عوامل استرس‌زا محیط کار خود را شناسایی و روش مواجهه صحیح با عوامل استرس‌زا را فرا بگیرند.

- با توجه به مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد پیامد فرسودگی شغلی به طور مستقیم ناشی از استرس شغلی نباشد بلکه عوامل متعدد دیگر به عنوان متغیرهای میانجی وجود داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می شود در مطالعات آینده نقش عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی علاوه بر استرس شغلی مد نظر قرار داده شود.

ب) پیشنهادات برای پژوهش‌های آتی

- پیشنهاد می‌شود اجرای این پژوهش با دامنه‌ی گسترده‌تر به‌منظور مطالعه تأثیر متغیرهای دیگر بر موضوع پژوهش انجام گیرد.

- پیشنهاد می‌شود برای عوامل مؤثر بر کم‌خوابی و استرس شغلی و فرسودگی شغلی با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری جهت اعتبارسنجی استفاده شوند.

- پیشنهاد می‌شود دلایل کم‌خوابی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی شناسایی و اولویت‌بندی گردد.

سپاس‌گزاری

از مدیرعامل محترم شرکت‌های مسافربری قطار و کلیه مهمانداران که با حمایت‌های خود راه این پژوهش را هموار ساختند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آید.

حمایت مالی

پپژوهش حاضر بدون حمایت مالی بوده است.

تعارض در منافع

هیچ نوع تضاد منافعی بین نویسندران وجود نداشت.

ملاحظات اخلاقی

ورود افراد به مطالعه با رضایت شخصی صورت گرفت و کلیه اطلاعات مربوط به ایشان محرمانه بود.

مشارکت نویسندگان

تمامی نویسندگان سهم یکسانی در نگارش مقاله دارند.

References

1.Hanani M, Melabi-Kashani M, Gilasi H. Investigation of the Relationship between Job Burnout Dimensions and Personal Characteristics of Cashiers of State-owned Banks in Kashan. Journal of Faiz. 2019; 15(1): 69-76. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

2.Abbas Pour A, Baroutian H. Investigating the Relationship between Effective Communication and Organizational Performance (Based on the HIO model) in the headquarters of Iran National Gas Company in 2009. Journal of Human resource management in the oil industry. 2010; 4(10): 37-7. [Persian]
3.Atari M, Fathi Zadeh A. Factors affecting employee burnout. 2015. Available from: https://sid.ir/paper/876421/en. [Persian]
4.J SI, R SB. Morbid psychology. Davodi I, Najarian B, Arab D, Dehghani M, editors. Rosht. Tehran; 1984. [Persian]
5.Mahmoud S. Psychology of Productivity. 2 ed. Tehran; 2010. [Persian]
6.Barrett K, Riggar T, Flowers CR, Crimando W, Bailey T. The turnover dilemma: A disease with solutions. Journal of Rehabilitation. 1997; 63(2): 36-44.
7.Beehr TA, Newman JE. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. Personnel Psychology. 1978; 31(4): 665–99.
8.Ayik C, Özden D. The effects of preoperative aromatherapy massage on anxiety and sleep quality of colorectal surgery patients: A randomized controlled study. Complementary Therapies in Medicine. 2018; 36: 93-9 .
9.Weaver AL, Stutzman SE, Supnet C, Olson DM. Sleep quality, but not quantity, is associated with self-perceived minor error rates among emergency department nurses. International Emergency Nursing. 2016; 25: 48-52.
10. Mohammadi S. Investigating the Relationship between Job Stress and Burnout and Mental Health among Teachers. 3th National Conference on Modern Research in Humanities and Social Studies of Iran, Qom; 2017. [Persian]
11. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. health sa gesondheid. 2017; 22: 252-258.
12. Rasouli Z. Investigating the relationship between job stress and job burnout with productivity in pilots. Journal of the University of Medical Sciences of the Islamic Republic of Iran Army. [Internet]. 2012; 10(2): 133-137. Available form: http://sid.yer/pepper/96702/fa. [Persian]
13. Karami M, Dehti A, Bahrami M. Assessment of job stress level and its relationship with job burnout in Iranian locomotive drivers. Journal of Komesh. 2017; 2(70). [Persian]
14. Osipow SH, Spokane AR. A manual for the occupational stress inventory (Research Version). 1987.
15. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. 1981; 2(2): 99-113
16. Boyce P, Parker G. (1989). Development of a scale to measure interpersonal sensitivity. Australian and New Zealand Journal of Psychiatry. 1989; 23(3): 341-351.
17. Fatemi SR, Mohammad Alizadeh A, Mirzaei V, Khosh Basani M, Talebipour B, Sharifian A, et al. (2005). Clinical and diagnostic properties of hepatopulumoner syndrome in Iranian patients with liver cirrhosis. Research in Medicine. 2005; 29(2): 175-178. [Persian]
18. Filian A. Investigating the degree of burnout and its relationship with the methods used by the nurses of the Tahran Educational Hospitals. Tehran: Tarbiat Modares University; 1992. [Persian]
19. Behnia Gh. The relationship of job exhaustion with job satisfaction and mental health with
Pay attention to the stubborn moderator variable in male teachers of mathematics, social sciences,
Physics and Literature of the new Secondary System of Khuzestan Province in the academic year 1999. Plan Research of Khuzestan Province Education Research Council: 2000. [Persian]
20. Badri-Garguri R. Psychological Syndrome. Tarbiat Modares University: 1995. [Persian]
21. Shahrifar M. The effect of relaxation on the quality of sleep and the amount of drowsiness of the nurses. Ahwaz; Jundi Shapur University of Medical Sciences: 2009. [Persian]
22. Marashi M, Eteshamzadeh P, Heidari A. Relationship between insomnia, sleep quality, drowsiness and health disorders with academic functioning in girls. Women and Culture. 2010; 1(4). [Persian]
23. Karami M, Dehti A, M B. Assessment of job stress level and its relationship with job burnout in Iranian locomotive drivers. Journal of Komesh. 2017; 2(70). [Persian]
24. Mohammadi S. Investigating the relationship between job stress and burnout and mental health among teachers. The 3th national conference of modern researches in the field of humanities and social studies of Iran; Qom: 2016. Available from: https://civilica.com/doc/654900. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

25. Ranji Lamar H, Azaasi A, Ghafran Nizampour M, Bashi Azghadi BF. How anxiety affects students' performance in exams. 2th International Congress of Humanities, Cultural Studies. 2017. [Persian]
26. Khaksefidi S, Ansari H. The relationship between psychological capital and job stress of Parsian education department employees. Psychology studies and educational sciences. 2017; 3(4): 215-223. [Persian]
27. Amirbagherpour F, Khosh Akhlaq H. The relationship between moral intelligence and stress coping styles. National Conference of New Researches in Psychology; Naein: 2017. Available from: https://civilica.com/doc/869553. [Persian]
28. Hosseini Qomi T. Job stress. The growth of school counselor education. 2019; 22: 19-24. [Persian]
29. Vosoughi niri A, Ruhollahi A, Mohmmad Hosein H. A survey of effect of job stress on general health and job performance on Air Traffic Controllers (ATC). Ioh. 2016; 13(1): 47-57. [Persian]
30. Dornyei, Z. (2007). Research Methods in Applied Linguistics. Oxford: Oxford University Press.
31. SAFARI S, Goudarzi H. A study of the Relationship between Personality Characteristics and Job Burnout among faculty members and staffs in Islamic Azad University, Azadshahr Branch.
32. Maslach C, Jackson SE, Leiter M. The Maslach Burnout inventory manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists; 1997.
33. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior.1981; 2 (2): 99-113
34. Lu DW, Dresden S, McCloskey C, Branzetti J, Gisondi MA. Impact of burnout on self-reported patient care among emergency physicians. West J of Emerg Med 2015; 16 (7): 996--1001.
35. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Balch CM, Satele D, Sloan J, Freischlag J. Relationship between work-home conflicts and burnout among American surgeons: a comparison by sex. Archives of surgery. 2011; 146 (2): 211-7.
36. Kuerer HM, Eberlein TJ, Pollock RE, Huschka M, Baile WF, Morrow M, et al. Career satisfaction, practice patterns and burnout among surgical oncologists: report on the quality of life of members of the Society of Surgical Oncology. Annals of surgical oncology 2007; 14 (11): 3043-53

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]

CC BY- NC 4.0

Relationship between job stress and sleep deprivation with burnout in train hoteliers

Sadra N[1*], Akhavan A[2], Mirsmaieli MS[3], Nazri M[4]

[1] Assistant Professor, Faculty Member, Department of Industry and Technology, Yazd University of Applied Sciences, Yazd Branch, Yazd, Iran
[2] Assistant Professor, Faculty Member, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering Technology, Yazd University of Science and Arts, Yazd, Iran.
[3] Master's degree, student, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Yazd University of Science and Arts, Yazd, Iran.
[4] Master's degree, student, Ergonomics Department, Shahid Sadoughi Yazd University of Medical Sciences, Yazd, Iran.

Abstract

Introduction: Burnout refers to a decrease in an individual's ability to adapt to stressors and includes a syndrome consisting of emotional exhaustion and decreased personal success. A primary factor contributing to burnout is job stress. The job of train stewardess is one of the most stressful jobs due to the need to work in different work shifts, especially night shifts. Consequently, this study aimed to investigate the relationship between job-related stress, insufficient sleep, and burnout among Yazd-Tehran train attendants.

Materials and Methods: This study was a cross-sectional study. The research data were collected using the standard questionnaires for OSIPO job stress, burnout, and Petersburg sleep deprivation (PSQI). The Pearson and Spearman correlation method was applied using SPSS version 20 software to analyze the statistical data. The statistical population for this study comprised all the train crews of the Yazd-Tehran train. Based on the data supplied by the company's hiring department, there were 123 individuals working on this line. Due to the small population, the sampling of this study was judgment, utilizing the Cochran formula, resulting in the selection of 90 individuals. The Cronbach's alpha method was utilized to determine both the validity and reliability of the test. Smart Pls software was used to examine the research hypotheses, and a significance level of less than 0.05 was considered.

Results: Male participants made up the majority of the sample at 68.9%. A considerable portion of the participants possessed a master's degree, making up 53.3%, whereas individuals holding a bachelor's degree accounted for 34.5%. According to the model drawn, all paths had factor loadings greater than 0.4. The t-statistic value in this analysis was calculated for all confirmatory factor analysis relationships and greater than 1.96 for the structural model. The alpha value, Rho_A coefficient, and CR for every variables were all determined to be above 0.7, with the AVE value also evaluated to be greater than 0.5. To ensure the results, the bootstrapping test was also simulated in two cases of 500 and 800 samples, which did not change the results obtained and these paths were significant. First, descriptive results of the research variables were presented, then the validity and reliability of the measurement tool were examined using convergent and divergent validity and structural equation modeling.

Conclusion: The results indicated that job stress positively and significantly impacts job burnout and sleep deprivation. The effect of this independent variable on the dependent variable of sleep deprivation is relatively high. Sleep deprivation also has a positive and significant effect on job burnout.

Keywords: Hostess, Job Stress, Job Burnout, Pittsburgh Questionnaire

This paper should be cited as:
Sadra N , Akhavan A, Mirsmaieli MS, Nazri M. ***Relationship between job stress and sleep deprivation with burnout in train hoteliers***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(1): 62-72.

* ***Corresponding Author***
Email: mahlanazri66@gmail.com
Tel: 09132593735
Received: 09/07/2024 ***Accepted: 31/12/2024***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18377]