DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 Published by Vesnu Publications

Journal of Health System Research Vol. 21, No. 2, Summer

Received: 02.06.2024 Accepted: 08.09.2024 Published: 06.07.2025

# Investigating the Relationship between Stress Coping Styles and Job Fatigue among Female School Taxi Drivers in Isfahan City, Iran

Elham Nasre-Esfahani[1], Reza Esmaeili[2], Siamak Pourabdian[3], Mahnaz Shakerian[4]

Original Article

## Abstract

**Background:** Fatigue can significantly impact drivers' behavior. Drivers must respond appropriately to critical and stressful situations, a capability referred to as stress coping styles. There is a possibility that fatigue could alter individuals' coping styles, thereby increasing the likelihood of incidents such as accidents. Therefore, the present study aims to examine the relationship between fatigue and coping behaviors among female school taxi drivers in Isfahan City, Iran.

**Methods:** This cross-sectional descriptive-analytical study was conducted among female school taxi drivers in Isfahan City in 2023. The statistical population of this study included 71 female school service drivers who were selected through random sampling. The variables examined in this study included demographic information, occupational fatigue, and coping styles, which were collected using the Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI-20) and the Coping Inventory for Stressful Situations (CISS) by Endler and Parker, respectively. Data analysis was performed using SPSS software at a significance level of 0.05.

**Findings:** According to the results of this study, the subscales of job fatigue included a lack of energy (mean score: 25.68 ± 5.17), physical effort (mean score: 18.28 ± 4.58), physical discomfort (mean score: 20.49 ± 5.29), lack of motivation (mean score: 21.67 ± 3.34), sleepiness (mean score: 23.81 ± 6.74), and total job fatigue (mean score: 109.92 ± 23.13). The analysis of stress coping styles among participants showed that emotion-focused coping had the highest frequency (37.5%), while avoidance coping had the lowest frequency (26.4%) among the drivers participating in the study. Job fatigue subscales including lack of energy ($P = 0.041$), physical effort ($P < 0.001$), physical discomfort ($P = 0.011$), and sleepiness ($P = 0.019$) were significantly related to stress coping style.

**Conclusion:** Even though in the present study, the level of job fatigue among female drivers of school services was observed at a relatively acceptable level, the tendency of people with a higher level of fatigue towards an emotion-focused coping style can indicate the importance of managing the fatigue of these people in reducing emotion-focused coping behaviors and their consequences such as risky driving and some traffic accidents.

**Keywords:** Fatigue; Drivers; Occupational stress; Coping skills

**Citation:** Nasre-Esfahani E, Esmaeili R, Pourabdian S, Shakerian M. **Investigating the Relationship between Stress Coping Styles and Job Fatigue among Female School Taxi Drivers in Isfahan City, Iran.** J Health Syst Res 2025; 21(2): 249-56.

1- MSc Student, Student Research Committee AND Department of Occupational Health Engineering and Safety, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
2- PhD Candidate, Student Research Committee AND Department of Occupational Health Engineering and Safety, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
3- Associate Professor, Department of Occupational Health Engineering and Safety, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
4- Assistant Professor, Department of Occupational Health Engineering and Safety, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
**Corresponding Author:** Mahnaz Shakerian; Assistant Professor, Department of Occupational Health Engineering and Safety, School of Public Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Email: shakerian.mahnaz@gmail.com



This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 Unported License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 Published by Vesnu Publications

# بررسی ارتباط بین سبک‌های مقابله‌ای استرس با خستگی شغلی رانندگان زن سرویس‌های مدارس شهر اصفهان

الهام نصر اصفهانی[۱]، رضا اسمعیلی[۲]، سیامک پورعبدیان[۳]، مهناز شاکریان[۴]

مقاله پژوهشی


## چکیده

**مقدمه:** خستگی می‌تواند بر رفتار رانندگان تأثیر بگذارد؛ در حالی که راننده باید بتواند در شرایط بحرانی و استرس‌زا واکنش مناسب نشان دهد. از این مقوله تحت عنوان سبک‌های مقابله با استرس یاد می‌شود. این احتمال وجود دارد که خستگی بتواند سبک مقابله افراد را تغییر و در نتیجه، احتمال حوادثی مانند تصادف را افزایش دهد. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سبک‌های مقابله‌ای استرس با خستگی شغلی رانندگان زن سرویس‌های مدارس شهر اصفهان انجام گردید.

**روش‌ها:** این مطالعه از نوع مقطعی- توصیفی- تحلیلی بود که در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس شهر اصفهان در سال ۱۴۰۲ انجام شد. جامعه آماری شامل ۷۲ نفر از رانندگان زن سرویس‌های مدارس بود که به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. متغیرهای مورد بررسی شامل اطلاعات دموگرافیک، خستگی شغلی و سبک‌های مقابله‌ای بود که با استفاده از پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی (Swedish Occupational Fatigue Inventory یا SOFI) و پرسش‌نامه راهبردهای مقابله‌ای (CISS یا Coping Inventory for Stressful Situations) Endler و Parker جمع‌آوری گردید. داده‌ها در نرم‌افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** زیرمقیاس‌های خستگی شغلی شامل نمرات فقدان انرژی (۵/۱۷ ± ۲۵/۶۸)، تلاش جسمانی (۴/۵۸ ± ۱۸/۲۸)، ناراحتی جسمانی (۵/۲۹ ± ۲۰/۴۹)، فقدان انگیزش (۳/۳۴ ± ۲۱/۶۷)، خواب‌آلودگی (۶/۷۴ ± ۲۳/۸۱) و نمره کل خستگی شغلی (۲۳/۱۳ ± ۱۰۹/۹۲) بود. نتایج بررسی سبک مقابله با استرس در میان مشارکت‌کنندگان نشان داد که سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشترین فراوانی (۳۷/۵ درصد) و سبک مقابله‌ای اجتنابی کمترین فراوانی (۲۶/۴ درصد) را در میان رانندگان زن داشت. زیرمقیاس‌های خستگی شغلی شامل فقدان انرژی ($P = ۰/۰۴۱$)، تلاش جسمانی ($P < ۰/۰۰۱$)، ناراحتی جسمانی ($P = ۰/۰۱۱$) و خواب‌آلودگی ($P = ۰/۰۱۹$) نیز ارتباط معنی‌داری با سبک مقابله با استرس داشت.

**نتیجه‌گیری:** با وجود این که در تحقیق حاضر سطح خستگی شغلی در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت، گرایش افراد با سطح خستگی بالاتر به سمت سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار، می‌تواند نشان دهنده اهمیت مدیریت خستگی این افراد در کاهش رفتارهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و به دنبال آن، کاهش تبعاتی همچون رانندگی پرخطر و برخی از حوادث ترافیکی باشد.


**واژه‌های کلیدی:** خستگی؛ رانندگان؛ استرس شغلی؛ سبک‌های مقابله‌ای

**ارجاع:** نصر اصفهانی الهام، اسمعیلی رضا، پورعبدیان سیامک، شاکریان مهناز. **بررسی ارتباط بین سبک‌های مقابله‌ای استرس با خستگی شغلی رانندگان زن سرویس‌های مدارس شهر اصفهان.** مجله تحقیقات نظام سلامت ۱۴۰۴؛ ۲۱ (۲): ۲۵۶-۲۴۹

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۳/۱۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۶/۱۸ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۴/۱۵

## مقدمه

رانندگی کار پیچیده و سختی است که به طیف وسیعی از مهارت‌های شناختی، ادراکی و حرکتی نیاز دارد. رانندگان باید به طور مداوم محیط اطراف خود را تحت نظر داشته باشند، تصمیمات سریع بگیرند و حرکات دقیق انجام دهند (۳-۱). در این شرایط، رانندگان ممکن است در معرض سطوح بالایی از استرس و خستگی قرار بگیرند که می‌تواند تأثیرات منفی بر سلامت و رفاه و همچنین، عملکرد آن‌ها داشته باشد (۵-۳). از جمله عوامل استرس‌زای شغل رانندگی می‌توان به زمان طولانی و پیاپی انجام کار، شرایط فیزیکی نامناسب مانند نشستن طولانی‌مدت، گرمای هوا، سر و صدا، احتمال بروز حوادث و تصادفات، مشکلات ایمنی و امنیتی، کار یکنواخت و تکراری، عدم حمایت شغلی، عدم وجود تشکیلات و اتحادیه مناسب، عوامل ترافیکی و رانندگی سایر رانندگان اشاره کرد که زمینه خستگی شغلی را فراهم می‌کند (۶).

خستگی شغلی یک نگرانی قابل توجه و رو به رشد در میان جمعیت شاغل می‌باشد و حالتی از فرسودگی عاطفی، جسمی و ذهنی است که در اثر قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض عوامل استرس‌زای ناشی از کار ایجاد می‌شود (۸، ۷). این پدیده پیامدهای جدی هم برای کارکنان و هم برای سازمان‌ها به دنبال دارد که از آن جمله می‌توان به کاهش رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌های مراقبت‌های بهداشتی اشاره کرد (۱۰، ۹). نتایج مطالعات

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد، کمیته تحقیقات دانشجویی و گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۲- دانشجوی دکتری تخصصی، کمیته تحقیقات دانشجویی و گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۳- دانشیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
۴- استادیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
**نویسنده مسؤول:** مهناز شاکریان؛ استادیار، گروه مهندسی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی کار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
Email: shakerian.mahnaz@gmail.com



[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]
[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

نشان می‌دهد که خستگی شغلی بیش از ۲۰ درصد از جمعیت شاغل را تنها در ایالات متحده آمریکا تحت تأثیر قرار می‌دهد (۱۱). هزینه سالانه این پدیده، ۱۳۶/۴ میلیارد دلار هزینه بهره‌وری و مراقبت‌های بهداشتی برآورد شده است. این امر تأثیر قابل توجهی را که خستگی شغلی می‌تواند بر رفاه فردی و سازمانی داشته باشد، برجسته می‌کند (۱۱). دلایل خستگی شغلی چند وجهی است و می‌تواند شامل عواملی مانند حجم کاری سخت، بازه زمانی طولانی کار، کار یکنواخت، حرکات و یا پوسچرهای تکراری، مواجهه مزمن با ارتعاش تمام بدن، عدم کنترل بر کار، روابط ضعیف با همکاران یا سرپرستان و عدم شناسایی یا پاداش برای کار انجام شده باشد. علاوه بر این، عوامل شخصی مانند کمال‌گرایی، عزت نفس پایین و عدم حمایت اجتماعی نیز می‌توانند در ایجاد خستگی شغلی نقش داشته باشند (۱۱).

تحقیقات در حوزه خستگی میان گروه‌های مختلف شغلی در ایران بیشتر به ارتباط خستگی با سایر متغیرها پرداخته‌اند و کمتر به میزان شیوع خستگی و هزینه‌های ناشی از آن توجه شده است و نتایج نشان می‌دهد که میزان خستگی در گروه‌های مختلف، متوسط و بالا است. از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به مطالعه کریمی و هنربخش که میزان ابعاد مختلف خستگی میان رانندگان را در سطح متوسط و بالا گزارش کردند (۱۲)، اشاره کرد. نتایج تحقیقات نشان داده است که خستگی شغلی، ارتباط معنی‌داری با استرس شغلی دارد (۱۴، ۱۳). استرس یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های کارامد رفتار رانندگی پرخطر می‌باشد که ممکن است عملکرد رانندگان را با ایجاد خطاهای بیشتر و نقض قوانین رانندگی تخریب کند و آن‌ها را مستعد افزایش خطرات تصادفات و آسیب رساندن به سایر افراد در جاده نماید (۱۵).

فعالیت‌هایی که افراد با هدف کاهش استرس انجام می‌دهند، سبک‌های مقابله‌ای ناکارامد نامیده می‌شود. در پاسخ به استرس، افراد ممکن است برای کاهش سطح استرس خود و بهبود عملکرد کلی خود، در راهکارهای مقابله‌ای مختلفی شرکت نمایند (۱۶). با این حال، همه راهبردهای مقابله‌ای به یک اندازه مؤثر نیست و برخی حتی ممکن است معکوس باشد. برخی از این راهکارها ممکن است به طور موقت استرس را تسکین دهند، اما در نهایت نمی‌توانند به دلایل اصلی عامل استرس‌زا رسیدگی یا به پیامدهای منفی بلندمدت کمک کنند. بر خلاف سبک‌های مقابله‌ای ناکارامد، راهبردهای مقابله‌ای مؤثر شامل پرداختن و مدیریت فعال عامل استرس‌زا است. به طور کلی، درک تفاوت بین راهبردهای مقابله‌ای مؤثر و ناکارامد، جنبه مهمی از مدیریت استرس به شمار می‌رود. با شناخت محدودیت‌های سبک‌های مقابله‌ای ناکارامد و اجرای راهبردهای مقابله‌ای مؤثر، افراد می‌توانند توانایی خود را برای مدیریت استرس و ارتقای سلامت و بهزیستی کلی خود بهبود بخشند (۱۷).

در مجموع، سبک‌های مقابله‌ای رانندگان، پیامدهای استرس را تعیین می‌کند که در نهایت، امنیت و سلامت راننده را تضمین می‌نماید و یا به خطر می‌اندازد. سه سبک مقابله‌ای کلی شامل «اجتناب‌مدار، مسأله‌مدار و هیجان‌مدار» وجود دارد. در سبک‌های مسأله‌مدار، فرد به جستجوی بیشتر درباره مسأله و تغییر ساختار آن از نظر شناختی، محاسبات و حل مسأله می‌پردازد. سبک‌های اجتناب‌مدار، راهبردهایی است که در آن فرد بیشتر به دنبال اجتناب از موقعیت‌های استرس‌زا می‌باشد و سبک‌های هیجان‌مدار راهبردهایی را در برمی‌گیرد که در آن فرد به جای حل مسأله می‌کوشد تا احساسات ناخوشایند خود را از طریق عیب‌جویی، اشتغال ذهنی عصبانیت، ناراحتی و گریه کردن کاهش دهد (۱۸). لطفی و همکاران با انجام پژوهشی دریافتند که رانندگان دارای سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار در مقایسه با رانندگان دارای سبک مقابله‌ای مسأله‌مدار، میزان بالاتری از تخلفات رانندگی را مرتکب می‌شوند (۵).

همان‌طور که پیش‌تر اشاره شد، توانایی مقابله با استرس شغلی و خستگی، عامل مهمی است که می‌تواند پیامدهای قابل توجهی را برای رفاه کارکنان داشته باشد. سبک‌های مقابله‌ای یک عامل کلیدی می‌باشد که می‌تواند نقش مهمی در نحوه مدیریت استرس و سازگاری افراد با محیط‌های کاری چالش‌برانگیز داشته باشد. با این حال، مطالعات در مورد سبک‌های مقابله‌ای و خستگی شغلی در بین رانندگان زن به ویژه در بافت ایران محدود است. تحقیق حاضر با بررسی رابطه بین سبک‌های مقابله‌ای و خستگی شغلی در بین رانندگان سرویس‌های مدرسه زن در ایران، به این شکاف در ادبیات پرداخت. به طور خاص، پژوهش حاضر به دنبال کشف این موضوع بود که چگونه سبک‌های مقابله‌ای مختلف مانند مقابله متمرکز بر مشکل، متمرکز بر هیجان و مقابله اجتنابی، ممکن است بر خستگی شغلی در بین رانندگان زن تأثیر بگذارد؟

## روش‌ها

*طراحی مطالعه:* این مطالعه از نوع مقطعی- توصیفی- تحلیلی بود که در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس شهر اصفهان در سال ۱۴۰۲ انجام شد. متغیرها شامل اطلاعات دموگرافیک، خستگی شغلی و سبک‌های مقابله با استرس بود که با استفاده از پرسش‌نامه‌هایی که در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت، جمع‌آوری گردید. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات آن‌ها محرمانه خواهد ماند. در تحقیق حاضر، ۷۲ راننده زن سرویس‌های مدارس با روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و از کلیه نواحی شهر اصفهان شرکت کردند.

*ویژگی‌های دموگرافیک شرکت‌کنندگان:* اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان شامل سن، تحصیلات، سابقه کار، وضعیت تأهل و شیفت‌های کاری با استفاده از یک فرم جمع‌آوری شد. در این مرحله، افراد بر اساس معیارهای ورود (رانندگان زن شاغل در سرویس مدارس، عدم سابقه مصرف هر گونه داروهای اعصاب و روان، عدم سابقه بستری در بیمارستان به دلیل مشکلات روحی- روانی، داشتن حداقل یک سال سابقه شغل رانندگی، رضایت به شرکت در طرح) در پژوهش شرکت نمودند و افرادی که از معیارهای ورود پیروی نمی‌کردند و یا دچار اختلالات اسکلتی- عضلانی بودند، از مطالعه حذف شدند. همچنین، افرادی که تمایل به ادامه طرح نداشتند، می‌توانستند از تحقیق کناره‌گیری کنند.

*پرسش‌نامه راهبردهای مقابله‌ای (Coping Inventory for Stressful Situations یا CISS) Endler و Parker:* این مقیاس برای اولین بار توسط Endler و Parker در سال ۱۹۹۰ طراحی گردید (۱۹) و در ایران توسط اکبرزاده، ترجمه و هنجاریابی شد (۲۰). پرسش‌نامه شامل ۴۸ ماده است که پاسخ‌ها به صورت طیف لیکرت از نمره ۱ (هرگز) تا نمره ۵ (همیشه) مشخص شده‌اند. CISS چند زمینه اصلی رفتارهای مقابله‌ای از جمله سبک مقابله‌ای مسأله‌مدار یا برخورد فعال با مسأله در جهت مدیریت و حل آن، سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار یا تمرکز بر پاسخ‌های هیجانی به مسأله و سبک مقابله‌ای اجتنابی یا فرار از مسأله را در برمی‌گیرد.

Endler و Parker در سال ۱۹۹۴ عامل اجتنابی را به دو خرده مقیاس متمایز «حواس‌پرتی و مشغولیت اجتماعی» تقسیم نمودند که بر این اساس، در



[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

پرسش‌نامه مذکور چهار عامل مسأله‌مدار، هیجان‌مدار، حواس‌پرتی و مشغولیت اجتماعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. اگر فرد پاسخ دهنده به ۵ سؤال پاسخ نداده باشد، تحلیلگر می‌تواند جواب این سؤالات را گزینه ۳ (معمولاً) بزند و اگر به بیشتر از ۵ سؤال پاسخ نداده باشد، فرد پاسخ دهنده از روند آزمون حذف می‌گردد. با توجه به طیف لیکرت پنج درجه‌ای، حداقل و حداکثر نمره فرد به ترتیب ۴۸ و ۲۴۰ در نظر گرفته شده است و نمرات برای هر سبک مقابله‌ای از ۱۶ تا ۸۰ می‌باشد. نمره هر کدام از سبک‌ها بیشتر باشد، رفتار فرد در نظر گرفته می‌شود. برای به دست آوردن پایایی پرسش‌نامه سبک‌های مقابله با استرس در گروه دانشجویان، از ضریب Cronbach´s alpha استفاده شد که در سبک مسأله‌مدار، پسران ۰/۹۲ و دختران ۰/۸۵ و در سبک هیجان‌مدار، پسران ۰/۸۲ و دختران ۰/۸۵ و در سبک اجتنابی، پسران ۰/۸۵ و دختران ۰/۸۲ به دست آمد (۲۰). روایی CISS نیز طی تحقیقاتی که در ایران انجام گردید (۲۰)، مورد تأیید قرار گرفت. به منظور محاسبه همبستگی عوامل پرسش‌نامه، از ضریب همبستگی Pearson استفاده شد و ضرایب نتایج سبک‌های مسأله مدار، هیجان‌مدار و اجتنابی به ترتیب ۰/۵۸، ۰/۵۵ و ۰/۹۳ گزارش گردید (۲۰).

*پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی (SOFI یا Swedish Occupational Fatigue Inventory):* این مقیاس به منظور ارزیابی خستگی شغلی در افراد ارایه شده است و دارای پنج بعد اصلی «فقدان انرژی، تلاش جسمانی، ناراحتی جسمانی، فقدان انگیزش و خواب‌آلودگی» می‌باشد. SOFI دارای طیف لیکرت ۱۰ درجه‌ای از نمره صفر (اصلاً) تا نمره ۱۰ (موافقت بسیار زیاد) است. پرسش‌نامه مذکور دارای ۲۰ سؤال می‌باشد و نمره نهایی حاصل جمع نمرات تمامی سؤالات خواهد بود (۲۱). به منظور ارزیابی متغیر خستگی شغلی، از امتیازبندی مطالعه حجازی و همکاران (۲۲) استفاده گردید. این ارزیابی بر اساس حداکثر و حداقل ارزش عددی مربوط به گزینه‌های سؤال نشانگر ساخته می‌شود؛ به این معنی که در یک طرف طیف حداکثر امتیاز و در طرف دیگر حداقل امتیاز قرار می‌گیرد و سپس فاصله این دو به سه قسمت مساوی تقسیم می‌شود. طیف خستگی شغلی یک طیف لیکرت ۱۰ گزینه‌ای می‌باشد. چنانچه میانگین هر مؤلفه بین ۱ تا ۴/۶۶ باشد، وضعیت نامطلوب؛ اگر این میانگین بین ۴/۶۷ تا ۷/۳۲ باشد، وضعیت نسبتاً مطلوب و چنانچه این میانگین بین ۷/۳۳ تا ۱۰ باشد، وضعیت مؤلفه‌های مورد بررسی مطلوب ارزیابی می‌شود. در تحقیق حاضر، ارزیابی ابعاد خستگی شغلی با توجه به این که هر بعد دارای ۴ سؤال می‌باشد، با استفاده از جدول ۱ صورت گرفت.

در پژوهش جوادپور و همکاران، پایایی و روایی نسخه فارسی پرسش‌نامه SOFI با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی و ضریب Cronbach´s alpha سنجیده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که نسخه فارسی پرسش‌نامه از برازش مطلوبی برخوردار است. مقدار ضریب Cronbach´s alpha کلی پرسش‌نامه نیز ۰/۹۵ به دست آمد. همچنین، ضریب Cronbach´s alpha ابعاد مختلف پرسش‌نامه بین ۰/۸۸–۰/۶۹ گزارش گردید (۲۱).

**جدول ۱. معیارهای ارزیابی ابعاد و نمره کل خستگی شغلی**

| متغیر | نامطلوب | نسبتاً مطلوب | مطلوب |
|---|---|---|---|
| ابعاد خستگی شغلی | ۴–۱۸/۶۴ | ۱۸/۶۸–۲۹/۲۸ | ۲۹/۳۲–۴۰ |
| نمره کل خستگی شغلی | ۲۰–۹۳/۲ | ۹۳/۴–۱۴۶/۴ | ۱۴۶/۶–۲۰۰ |

برای تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) استفاده شد. از آزمون Kolmogorov-Smirnov جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها و از آزمون‌های One-way ANOVA و t به منظور ارزیابی متغیرهای کیفی در بین گروه‌های مختلف استفاده گردید. در نهایت، داده‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ (version 22, IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌ها

*متغیرهای جمعیت‌شناختی:* حداقل و حداکثر سن شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر به ترتیب ۲۱ و ۵۷ سال بود و میانگین سن آنان ۵/۸۲ ± ۴۰/۳۵ سال گزارش گردید. کمترین و بیشترین میزان سابقه کار در میان کارکنان به ترتیب ۱ و ۲۸ سال به دست آمد. افراد مورد بررسی به طور متوسط ۴/۹۳ ± ۸/۰۰ سال سابقه کار داشتند. بیشتر مشارکت‌کنندگان (۷۷/۸ درصد) دارای تحصیلات دیپلم و یا زیر دیپلم بودند و کمترین فراوانی (۲/۸ درصد) مربوط به پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی ارشد بود. بیشتر نمونه‌ها (۸۷/۵ درصد) متأهل بودند.

نتایج توصیفی خستگی شغلی در جدول ۲ ارایه شده است. نتایج نشان داد که تمامی ابعاد خستگی شغلی در سطح نسبتاً مطلوبی برآورد شدند و تنها تلاش جسمانی در سطح نامطلوب برآورد گردید.

نتایج بررسی سبک مقابله با استرس در میان نمونه‌ها نشان داد که سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشترین فراوانی (۳۷/۵ درصد، ۲۷ نفر) و سبک مقابله‌ای اجتنابی کمترین فراوانی (۲۶/۴ درصد، ۱۹ نفر) را در میان رانندگان شرکت‌کننده در مطالعه داشتند. سبک مقابله‌ای مسأله‌مدار نیز با بروز در ۲۶ نفر (۳۶/۱ درصد) رتبه دوم را به خود اختصاص داد.

**جدول ۲. توصیف متغیر خستگی شغلی در جمعیت مورد بررسی (۷۲ نفر)**

| متغیر | تعداد | حداقل | حداکثر | میانگین ± انحراف معیار | ارزیابی |
|---|---|---|---|---|---|
| فقدان انرژی | ۷۲ | ۱۳ | ۳۴ | ۲۵/۶۸ ± ۵/۱۷ | نسبتاً مطلوب |
| تلاش جسمانی | ۷۲ | ۹ | ۲۵ | ۱۸/۲۸ ± ۴/۵۸ | نامطلوب |
| ناراحتی جسمانی | ۷۲ | ۱۰ | ۲۹ | ۲۰/۴۹ ± ۵/۲۹ | نسبتاً مطلوب |
| فقدان انگیزش | ۷۲ | ۱۶ | ۲۹ | ۲۱/۶۷ ± ۳/۳۴ | نسبتاً مطلوب |
| خواب‌آلودگی | ۷۲ | ۸ | ۳۴ | ۲۳/۸۱ ± ۶/۷۴ | نسبتاً مطلوب |
| نمره کل خستگی شغلی | ۷۲ | ۶۰ | ۱۴۵ | ۱۰۹/۹۲± ۲۳/۱۳ | نسبتاً مطلوب |



[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

**جدول ۳. بررسی رابطه بین خستگی شغلی و سبک مقابله با استرس در جمعیت مورد بررسی (۷۲ نفر)**

| متغیر | بعد | سبک مقابله‌ای | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | آماره F | مقدار P |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| خستگی شغلی | فقدان انرژی | بین‌گروهی | ۱۶۷/۸۵۸ | ۲ | ۸۳/۹۲۹ | ۳/۳۴۰ | ۰/۰۴۱* |
| | | درون‌گروهی | ۱۷۳۳/۷۹۵ | ۶۹ | ۲۵/۱۲۷ | | |
| | | کل | ۱۹۰۱/۶۵۳ | ۷۱ | | | |
| | تلاش جسمانی | بین‌گروهی | ۳۶۶/۹۵۵ | ۲ | ۱۸۳/۴۷۷ | ۱۱/۲۸۸ | <۰/۰۰۱** |
| | | درون‌گروهی | ۱۱۲۱/۴۹۰ | ۶۹ | ۱۶/۲۵۳ | | |
| | | کل | ۱۴۸۸/۴۴۴ | ۷۱ | | | |
| | ناراحتی جسمانی | بین‌گروهی | ۲۴۳/۱۶۵ | ۲ | ۱۲۱/۵۸۳ | ۴/۸۰۳ | ۰/۰۱۱* |
| | | درون‌گروهی | ۱۷۴۶/۸۲۱ | ۶۹ | ۲۵/۳۱۶ | | |
| | | کل | ۱۹۸۹/۹۸۶ | ۷۱ | | | |
| | فقدان انگیزش | بین‌گروهی | ۶۳/۸۷۹ | ۲ | ۳۱/۹۳۹ | ۳/۰۱۸ | ۰/۰۵۵ |
| | | درون‌گروهی | ۷۳۰/۱۲۱ | ۶۹ | ۱۰/۵۸۱ | | |
| | | کل | ۷۹۴/۰۰۰ | ۷۱ | | | |
| | خواب‌آلودگی | بین‌گروهی | ۳۵۱/۲۰۲ | ۲ | ۱۷۵/۶۰۱ | ۴/۲۱۳ | ۰/۰۱۹* |
| | | درون‌گروهی | ۲۸۷۶/۰۷۶ | ۶۹ | ۴۱/۶۸۲ | | |
| | | کل | ۳۲۲۷/۲۷۸ | ۷۱ | | | |
| | نمره کل خستگی شغلی | بین‌گروهی | ۵۴۷۸/۰۴۰ | ۲ | ۲۷۳۹/۰۲۰ | ۵/۸۱۱ | ۰/۰۰۵** |
| | | درون‌گروهی | ۳۲۵۲۱/۴۶۰ | ۶۹ | ۴۷۱/۳۲۶ | | |
| | | کل | ۳۷۹۹۹/۵۰ | ۷۱ | | | |

*معنی‌داری در سطح P < ۰/۰۵، **معنی‌داری در سطح P < ۰/۰۱

زیرمقیاس‌های خستگی شغلی شامل فقدان انرژی، تلاش جسمانی، ناراحتی جسمانی و خواب آلودگی با سبک مقابله با استرس ارتباط معنی‌داری داشتند. با این وجود، فقدان انگیزش ارتباط معنی‌داری را با خستگی شغلی نشان نداد (P = ۰/۰۵۵). در جدول ۳ نتایج بررسی رابطه بین خستگی و سبک مقابله‌ای با استرس در رانندگان زن سرویس مدارس ارایه شده است.

## بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین سبک‌های مقابله‌ای استرس با خستگی شغلی رانندگان زن سرویس مدارس انجام شد. نتایج نشان دهنده سطح نسبتاً مطلوب خستگی شغلی در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس بود. همچنین، در میان ابعاد خستگی شغلی، فقدان انرژی، ناراحتی جسمانی، فقدان انگیزش و خواب‌آلودگی نیز در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس در سطح نسبتاً مطلوب گزارش شد، اما بعد تلاش جسمانی در سطح نامطلوبی قرار داشت که نشان می‌دهد تلاش جسمانی ممکن است نقش مهمی در خستگی شغلی در این گروه شغلی داشته باشد.

در راستای نتایج مطالعه حاضر، تحقیقات پیشین تلاش جسمانی را به عنوان یک عامل کلیدی مرتبط با خستگی شغلی شناسایی کردند (۲۳). de Vries و همکاران در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که افزایش تلاش جسمی با کاهش خستگی ناشی از کار در طول زمان مرتبط است (۲۳). Ahanhanzo و همکاران با انجام مطالعه‌ای دریافتند که ۱۲/۲ درصد رانندگان شرکت‌کننده خستگی شغلی را گزارش کردند که بیشترین میزان خستگی در میان رانندگان تاکسی و اتوبوس گزارش گردید (۲۴). Useche و همکاران همبستگی معنی‌داری بین معیارهای خستگی و استرس کاری، ساعات رانندگی روزانه و سن راننده مشاهده کردند. آن‌ها بیان کردند که خستگی عامل مرتبطی است که باید برای طراحی مداخلات با هدف بهبود شرایط کاری و ارتقای رفاه اپراتورها، با توجه به ارتباط آن با عوامل روانی- اجتماعی نامطلوب در محل کار مانند استرس کار در نظر گرفته شود (۲۵) که با یافته‌های بررسی حاضر همخوانی داشت. Weber و همکاران در تحقیق خود گزارش کردند که زنان سطوح بیشتری از خستگی ناشی از کار را بیان می‌کنند و این نشان می‌دهد جنسیت ممکن است در تجربه خستگی کار نقش داشته باشد که به طور بالقوه می‌تواند بر رفتار رانندگی و خطر خستگی حین رانندگی تأثیر بگذارد (۲۶). این نتایج می‌تواند دلیلی بر بالا بودن سطح خستگی شغلی در پژوهش حاضر باشد.

خستگی می‌تواند زمان واکنش، هوشیاری، تمرکز و تمام فعالیت‌های مبتنی بر توجه را مختل کند (۲۷). Wang و Pei تأثیر رانندگی طولانی مدت بر عملکرد ذهنی و خستگی ۳۳ راننده حرفه‌ای را ارزیابی کردند و به این نتیجه رسیدند که پس از دو ساعت رانندگی مداوم، خستگی افزایش و عملکرد ذهنی رانندگان کاهش یافته است که این به نوبه خود می‌تواند بر توجه، واکنش و ادراک آن‌ها تأثیرگذار باشد (۲۸). علاوه بر این، Liu و Wu به این نتیجه رسیدند که خستگی، رفتار رانندگی را به سمت نامطلوب‌تری سوق می‌دهد (۲۹). اهمیت این موضوع از آن‌جا آشکار می‌شود که در حین رانندگی باید بتوان با



[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]
[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

راهکارهای منطقی، تصمیمات درستی گرفت تا از بروز رفتارهای پرخطر و در نتیجه، تصادفات ناگوار جلوگیری کرد. این مقوله به عنوان سبک مقابله با استرس شناخته می‌شود (۳۰).

بر اساس نتایج به دست آمده، در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس، سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشترین و سبک مقابله‌ای اجتنابی کمترین فراوانی را به خود اختصاص داد. سبک مقابله‌ای مسأله‌مدار که در مطالعه حاضر رتبه دوم را داشت، حالتی است که فرد بر روی مسأله تمرکز می‌کند، اطلاعات را در ذهن جمع‌آوری و پردازش می‌نماید و پس از ارزیابی، سعی در حل منطقی آن دارد (۳۱). از سوی دیگر، وقتی افراد منطقی فکر نمی‌کنند، از سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار یا اجتنابی استفاده می‌کنند (۳۱). به نظر می‌رسد افراد با خستگی شغلی فزاینده، به دلیل کاهش عملکرد شناختی و در نتیجه، ضعف در توانایی تصمیم‌گیری، از سبک‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار به جای شیوه مقابله مسأله‌مدار برای حل بحران استفاده می‌نمایند (۳۱).

نتایج مطالعات نشان می‌دهد روشی که افراد با استرس کنار می‌آیند، می‌تواند به میزان قابل توجهی بر میزان خستگی شغلی آن‌ها تأثیر بگذارد. Öz و همکاران با انجام تحقیقی دریافتند رانندگانی که از راهبردهای مقابله متضاد شامل ابراز وجود یا درگیر شدن در تعارض برای از بین بردن ناامیدی استفاده می‌کنند، به احتمال زیاد سطوح بالاتری از خستگی شغلی را تجربه می‌نمایند (۳۲). این بخش از یافته‌های پژوهش Öz و همکاران (۳۲) با این یافته بررسی حاضر مطابقت دارد که سبک‌های مقابله‌ای مختلف با تفاوت‌های معنی‌داری در میانگین نمرات فقدان انرژی، تلاش جسمانی، ناراحتی جسمانی، خواب آلودگی و نمره کل خستگی شغلی مرتبط است. در مقابل، رانندگانی که از راهبردهای مقابله‌ای سازگارتر مانند جستجوی حمایت اجتماعی یا مشارکت در حل مسأله استفاده می‌کردند، تمایل داشتند سطوح پایین‌تری از خستگی شغلی را گزارش کنند (۳۲). Shamoa-Nir و Koslowsky تأکید کردند که انتخاب سبک مقابله‌ای، می‌تواند بر ایجاد پرخاشگری رانندگی تأثیر بگذارد که اغلب با افزایش استرس و خستگی مرتبط است (۳۳). این یافته نشان می‌دهد روشی که رانندگان با استرس کنار می‌آیند، می‌تواند تأثیر مستقیمی بر سطح کلی خستگی شغلی آن‌ها داشته باشد.

حجتی‌نیا و همکاران در مطالعه خود گزارش کردند که بین میانگین سبک‌های مقابله با استرس با خستگی شغلی تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که سبک‌های مقابله‌ای ممکن است به طور کلی بر سطوح خستگی شغلی در همه جمعیت‌های شغلی تأثیر نداشته باشد (۳۴) که با یافته‌های تحقیق حاضر مغایرت داشت، اما نتایج پژوهش سلیمان‌نژاد و همکاران نشان داد که بین سبک‌های مقابله با استرس و خستگی شغلی در پزشکان رابطه معنی‌داری وجود دارد (۳۵) که با یافته‌های مطالعه حاضر همسو بود. این نتایج متناقض نشان می‌دهد که اثربخشی سبک‌های مقابله‌ای، می‌تواند بسته به زمینه و استرس‌های خاصی که افراد با آن مواجه هستند، به طور قابل توجهی متفاوت باشد. تنوع یافته‌های مربوط به تأثیر سبک‌های مقابله‌ای بر خستگی و فرسودگی شغلی را می‌توان به عوامل متعددی از جمله تفاوت‌های فردی، خواسته‌های شغلی و زمینه‌های محیطی نسبت داد. علاوه بر این، تحقیق Matthews و همکاران گزارش کردند که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند بر ترجیحات سبک مقابله‌ای تأثیر بگذارد که به نوبه خود بر نحوه تجربه افراد از استرس شغلی و خستگی تأثیر می‌گذارد (۳۶). این امر بر ضرورت در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی در هنگام بررسی رابطه بین سبک‌های مقابله و نتایج مرتبط با شغل تأکید می‌کند.

پورعبدیان و همکاران در پژوهش خود بیان کردند که تفاوت معنی‌داری در سبک مقابله‌ای رانندگان قبل و بعد از سفر وجود دارد و درصد افراد دارای سبک هیجان‌مدار بعد از سفر افزایش می‌یابد. نتایج مطالعه آن‌ها نشان داد که خستگی ناشی از سفر می‌تواند سبک‌های مقابله‌ای آزمودنی‌ها را از مسأله‌مداری به هیجان‌مداری و اجتنابی تغییر دهد. این امر می‌تواند آمار تصادفات رانندگی را افزایش دهد (۳۷). همان‌گونه که در تحقیق حاضر نیز بیشتر افراد دارای سبک مقابله‌ای هیجان‌مدار بودند و این موضوع می‌تواند منجر به افزایش احتمال تصادفات رانندگی شود. پیشنهاد می‌گردد در پژوهش‌های آینده به بررسی رابطه بین میزان تصادفات رانندگی و سبک مقابله‌ای افراد پرداخته شود. از طرف دیگر، با توجه به این موضوع که مطالعه حاضر فقط در میان زنان انجام گردید، پیشنهاد می‌شود تحقیقی در میان هر دو گروه زنان و مردان انجام شود تا بتوان بحث تفاوت‌های جنسیتی در رانندگی را مورد بررسی قرار داد. محدودیتی که پژوهشگران مطالعه حاضر با آن مواجه بودند، این موضوع بود که استفاده از پرسش‌نامه به صورت خودگزارش‌دهی دارای محدودیت‌هایی همچون بستگی داشتن پاسخ‌ها به شرایط روزمره فرد و عدم اطمینان از پاسخ واقعی به سؤالات به دلیل فشارهای موجود می‌باشد. به همین دلیل، به رانندگان توصیه شد که پرسش‌نامه‌ها را در اوقات فراغت و با دقت و حوصله پاسخ دهند.

## نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که خستگی شغلی در میان رانندگان زن سرویس‌های مدارس در سطح نسبتاً مطلوبی بود. همچنین، نتایج مطالعه حاکی از آن بود که با افزایش خستگی شغلی، سبک مقابله غالب به سمت سبک هیجان‌مدار گرایش دارد. با توجه به این که احتمال انجام رفتار پرخطر در میان افراد هیجان‌مدار بیشتر و احتمال تصادف به دنبال آن بالاتر است، پیشنهاد می‌شود اقداماتی به منظور کاهش خستگی در این رانندگان انجام گردد. این اقدامات پیشنهادی شامل بازطراحی صندلی رانندگان زن بر اساس اصول ارگونومی، سازماندهی برنامه ارتقای سلامت به منظور غربالگری و پیگیری افراد آسیب‌پذیر نسبت به خستگی شغلی می‌باشد. همچنین، در نظر گرفتن برنامه‌های آموزشی برای رانندگان زن، می‌تواند به بهبود رفتارهای رانندگی آن‌ها کمک شایانی نماید.

## تشکر و قدردانی

پژوهش حاضر برگرفته از پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد با کد اخلاق IR.MUI.DHMT.REC.1402.065 و شماره ۳۴۰۲۵۸۲، مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان می‌باشد که با حمایت مالی کمیته تحقیقات دانشجویی معاونت تحقیقات و فن‌آوری این دانشگاه انجام شد. بدین وسیله از معاونت تحقیقات و فن‌آوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکر و قدردانی به عمل می‌آید. همچنین، از رانندگان زن سرویس مدارس شهرستان اصفهان که در تکمیل پرسش‌نامه‌ها همکاری و دقت لازم داشتند، سپاسگزاری می‌گردد.



[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

## References


1. Ott BR, Davis JD, Papandonatos GD, Hewitt S, Festa EK, Heindel WC, et al. Assessment of driving-related skills prediction of unsafe driving in older adults in the office setting. Journal of the American Geriatrics Society 2013; 61(7): 1164-9.
2. Kim S, Rhee W, Choi D, Jang YJ, Yoon Y. Characterizing driver stress using physiological and operational data from real-world electric vehicle driving experiment. International Journal of Automotive Technology 2018; 19: 895-906.
3. Agyeman S, Kwarteng RA, Zurkalnaine S. Principal component analysis of driver challenges in the shared taxi market in Ghana. Case Studies on Transport Policy 2019; 7(1): 73-86.
4. Rezaeei N, Ghamari M, Bazzazian S, Babakhani V. The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between personality traits and coping styles of bus drivers of intercity terminals of Tehran. Career and Organizational Counseling 2021; 13(2): 51-66.
5. Lotfi S, Yazdanirad S, Pourabdiyan S, Hassanzadeh A, Lotfi A. Driving behavior among different groups of Iranian drivers based on driver coping styles. International journal of preventive medicine 2017; 8.
6. Aminian O, editor Stress on drivers. Tehran: Driver's Occupational Health Seminar; 2005.
7. Min A, Kim YM, Yoon YS, Hong HC, Kang M, Scott LD. Effects of work environments and occupational fatigue on care left undone in rotating shift nurses. Journal of Nursing Scholarship 2021; 53(1): 126-36.
8. Tian F, Shu Q, Cui Q, Wang L, Liu C, Wu H. The mediating role of psychological capital in the relationship between occupational stress and fatigue: a cross-sectional study among 1,104 Chinese physicians. Frontiers in Public Health 2020; 8: 502796.
9. Cho H, Steege LM. Nurse fatigue and nurse, patient safety, and organizational outcomes: A systematic review. Western Journal of Nursing Research 2021; 43(12): 1157-68.
10. Useche SA, Alonso F, Cendales B, Llamazares J. More than just "stressful"? Testing the mediating role of fatigue on the relationship between job stress and occupational crashes of long-haul truck drivers. Psychology research and behavior management 2021: 1211-21.
11. Techera U, Hallowell M, Stambaugh N, Littlejohn R. Causes and consequences of occupational fatigue. Journal of occupational and environmental medicine 2016; 58(10): 961-73.
12. Karimi A, Honarbakhsh M. Dimensions of occupational fatigue in heavy vehicle drivers. Journal of Mazandaran University of Medical Sciences 2016; 26(140): 156-66.
13. Kouhnavard B, Mahgoli H, Yazdan Aval M, Aghdam Shendi MR, Kolahdouzi M. The relationship between fatigue, stress and job performance with some demographic variables in dental prosthesis technicians. Journal of Dental Medicine 2018; 31(2): 91-7.
14. Hakimi S, Talepasand S. The structural relations of self-efficacy and social support with subjective well-being in medical students: mediator role of emotional exhaustion and academic engagement. The Journal of Medical Education and Development 2018; 13(1): 42-57.
15. Ge Y, Qu W, Jiang C, Du F, Sun X, Zhang K. The effect of stress and personality on dangerous driving behavior among Chinese drivers. Accident Analysis & Prevention 2014; 73: 34-40.
16. Kim MS, Duda JL. The coping process: Cognitive appraisals of stress, coping strategies, and coping effectiveness. The sport psychologist 2003; 17(4): 406-25.
17. Thompson NJ, Fiorillo D, Rothbaum BO, Ressler KJ, Michopoulos V. Coping strategies as mediators in relation to resilience and posttraumatic stress disorder. Journal of affective disorders 2018; 225: 153-9.
18. Nekoranec J, Kmosena M. Stress in the workplace-sources, effects and coping strategies. Review of the Air Force Academy 2015; 163.
19. Endler NS, Parker J. Coping inventory for stressful situations: Multi-Health systems Incorporated; 1990.
20. Akbarzadeh N. The passage from adolescence through old age. Developmental Psychology. Tehran: Moalef Publisher. 1997.
21. Javadpour F, Keshavarzi S, Choobineh A, Aghabaigi M. Validity and reliability of the Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI-20) among Iranian working population. Iranian Journal of Ergonomics 2015; 3(1): 50-8.
22. Hejazi Y, Bazargan A, Eshaghi F. A step-by-step guide to internal quality assessment in the academic system. Tehran: Ravan Publications. 2008.
23. de Vries JD, Claessens BJ, van Hooff ML, Geurts SA, van den Bossche SN, Kompier MA. Disentangling longitudinal relations between physical activity, work-related fatigue, and task demands. International Archives of Occupational and Environmental Health 2016; 89: 89-101.
24. Ahanhanzo YG, Kpozehouen A, Salami L, Gaffan N, Dos Santos BH, Levêque A. Prevalence of fatigue while




[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]

driving among two-wheeled vehicle drivers and associated factors: exploratory approach from secondary analysis based on hospital data, Benin. Journal of public health in Africa 2023; 14(12).
25. Useche SA, Cendales B, Gómez V. Measuring fatigue and its associations with job stress, health and traffic accidents in professional drivers: the case of BRT operators. EC Neurology 2017; 4(4): 103-18.
26. Weber C, Golding SE, Yarker J, Teoh K, Lewis R, Ratcliffe E, et al. Work fatigue during COVID-19 lockdown teleworking: the role of psychosocial, environmental, and social working conditions. Frontiers in psychology 2023; 14: 1155118.
27. Khoshakhlagh AH, Ghasemi M, Pourtaghi G. Association between fatigue and occupational physical trauma among male Iranian workers in the copper extraction industry. Trauma monthly 2017; 22(1).
28. Wang L, Pei Y. The impact of continuous driving time and rest time on commercial drivers' driving performance and recovery. Journal of safety research 2014; 50: 11-5.
29. Liu YC, Wu TJ. Fatigued driver's driving behavior and cognitive task performance: Effects of road environments and road environment changes. Safety Science 2009; 47(8): 1083-9.
30. Bassak NS, Boostani F. An investigation of the relationship between personality traits and coping style among the students of Shahid Chamran University. 2012.
31. Goretti B, Portaccio E, Zipoli V, Hakiki B, Siracusa G, Sorbi S, et al. Impact of cognitive impairment on coping strategies in multiple sclerosis. Clinical neurology and neurosurgery 2010; 112(2): 127-30.
32. Öz B, Özkan T, Lajunen T. Professional and non-professional drivers' stress reactions and risky driving. Transportation research part F: Traffic psychology and behaviour 2010; 13(1): 32-40.
33. Shamoa-Nir L, Koslowsky M. Aggression on the road as a function of stress, coping strategies and driver style. Psychology 2010; 1: 35-44.
34. Hojatinia F, Poorshafeei H, Dastjerdi R. The comparative analysis between the life style and stress-coping style with the occupational burn-out in the board of education's exceptional and normal teachers in the city of Birjand. Exceptional Education 2013; 119: 6-20.
35. Soleimannejad A, Hamdami P, Soudi H. Investigating the relationship between coping skills and career exhaustion with psychological health of Urmia doctors. Journal of Urmia Nursing & Midwifery Faculty 2012; 10(2).
36. Matthews G, Dorn L, Glendon AI. Personality correlates of driver stress. Personality and Individual Differences 1991; 12(6): 535-49
37. Pourabdian S, Lotfi S, Yazdanirad S, Golshiri P, Hassanzadeh A. Evaluation of the effect of fatigue on the coping behavior of international truck drivers. BMC psychology 2020; 8: 1-10.

[ Downloaded from hsr.mui.ac.ir on 2026-09-04 ]

[ DOI: 10.48305/jhsr.v21i2.1604 ]