

Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout in Personnel Working at the Center for Accident and Emergency Management of State of Guilan

Payman Asadi¹, Fatemeh Niazmand², Seide Masoomeh Maleki Ziabari^{3*}

1. MD, Guilan Road Trauma Research Center, Poursina Hospital, Rasht, Iran

2. MD, Emergency Medical Management Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

3. MA., Emergency Medical Management Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran

Article Info	Abstract
<p>Received: 4 Dec. 2017</p> <p>Accepted: 18 Mar. 2018</p> <p>Published Online: 5 Jun. 2018</p> <p>DOI: 10.30699/epub.sjfm.24.1.47</p> <p>Original Article</p>	<p>Introduction: The presence of committed human resources in any organization leads to improving its performance and achieving individual and organizational goals. Especially relief agencies that deal with people's lives. The purpose of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and job burnout among the employees of the Guilan Center of Emergency Medicine.</p> <p>Objective: This cross-sectional study was conducted in 2016 among the emergency medical staff of Guilan. The statistical population includes 425 personnel of Guilan province Center for Accident and Emergency Management, which 201 person were selected for sampling, used for data gathering in this study. Maslach burnout inventory questionnaire and Allen & Meyer's organizational commitment questionnaire were used to collect data. Pearson correlation test and SPSS-19 software are used for data analysis.</p> <p>Results: In this study (13.9%) were female and 86% male. The average organizational commitment is 4 with a standard deviation of 894%. Also, burnout has a mean of 3 and a standard deviation of 391%. The results show that the mean of all dimensions of organizational commitment with burnout is directly related to coefficient (132%) and significant ($p < 0.05$).</p> <p>Conclusion: Increasing organizational commitment reflects the acceptance of organizational goals and values on the part of the employees, and committed employees have a better job performance in the organization and a lower level of job burnout. Therefore, it is imperative that managers and comrades try to increase their level and put it into their own plans.</p> <p>Keywords: Job burnout, Organizational commitment, Emergency medical science</p>

Corresponding Information: Seide Masoomeh Maleki Ziabari, MA., Emergency Medical Management Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran. Email: maleki.ems2012@gmail.com / Tel: +98-314244351.

Copyright © 2018, Ir J Forensic Med. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

How to Cite This Article:

Asadi P., Niazmand F., Maleki Ziabari M. Investigating the Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout in Personnel Working at the Center for Accident and Emergency Management of State of Guilan. Ir J Forensic Med. 2018; 24(1): 47-52

بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان شاغل در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی استان گیلان

پیمان اسدی^۱، فاطمه نیازمند^۲، سیده معصومه ملکی ضیابری^{۳*}

۱. متخصص طب اورژانس، استادیار، مرکز تحقیقات جاده ای گیلان، بیمارستان پورسینا، رشت، ایران
۲. دکتری عمومی، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان
۳. کارشناسی ارشد، مدیریت منابع انسانی، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان

اطلاعات مقاله	چکیده
تاریخ وصول: ۱۳۹۶/۰۹/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۲۷ انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۳/۱۵	<p>زمینه و هدف: وجود نیروی انسانی متعهد در هر سازمانی منجر به بهبود عملکرد آن و تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌شود. به خصوص سازمان‌های امدادی که با جان مردم سروکار دارند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان مرکز فوریت‌های پزشکی گیلان صورت پذیرفته است.</p> <p>روش بررسی: مطالعه حاضر به صورت مقطعی تحلیلی در سال ۱۳۹۵ در بین کارکنان مرکز فوریت‌های پزشکی گیلان صورت پذیرفته است. جامعه آماری ۴۲۵ نفر از کارکنان شاغل در این مرکز می‌باشد که ۲۰۱ نفر با فرمول مورگان به عنوان نمونه آماری انتخاب شده است. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج و تعهد سازمانی آلن مایر استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های آماری توصیفی تحلیلی در سطوح ۰/۰۵ و توسط نرم افزار SPSS استفاده شده است.</p> <p>یافته‌ها: بر اساس نتایج به دست آمده مشخص گردید که تعهد هنجاری با $(4 \pm 0/619)$ بالاترین میانگین و تعهد عاطفی با $(3/02 \pm 0/687)$ پایین‌ترین میانگین را بین ابعاد تعهد سازمانی دارا بوده است. هم‌چنین بین ابعاد تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی اختلاف میانگین در حد متوسط بوده است $(3 \pm 0/63)$ و اختلاف آماری معنی داری مشاهده نشده است.</p> <p>نتیجه‌گیری: بالا بردن تعهد سازمانی نشانگر پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمانی از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد عملکرد شغلی بهتری در سازمان دارند و میزان فرسودگی شغلی نیز در آن‌ها کمتر رخ می‌دهد. بنابراین لازم است مدیران و مسئولین برای بالا بردن میزان آن بکوشند و آن را جزء برنامه‌های خود قرار دهند.</p> <p>واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، اورژانس پیش بیمارستانی</p>
نویسنده مسئول: سیده معصومه ملکی ضیابری مدیریت منابع انسانی، مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران	
تلفن: ۰۳۱۴۲۴۴۳۵۱	
پست الکترونیک: Maleki.ems2012@gmail.com	

مقدمه:

ر صورتی از وابستگی روانی فرد به سازمان دانسته که از ادراک کارمند در خصوص چیزهای که در صورت ترک سازمان از دست می‌دهد، ناشی می‌شود. در این شکل از تعهد، دلیل اصلی ارتباط فرد با سازمان و تصمیم او به باقی ماندن در سازمان، تلاش برای حفظ مزایای حاصله از ارتباط با سازمان است (۶).

تعهد هنجاری: سومین بعد از تعهد سازمانی، تعهد هنجاری است که نشان دهنده نوعی اساس تکلیف برای ادامه همکاری با سازمان است. افرادی که دارای سطح بالایی از تعهد هنجاری هستند احساس می‌کنند که مجبورند در سازمان باقی می‌مانند. (۷)

بر اساس گزارش‌ها، کارکنان و مراکز درمانی و پرسنل اورژانس و پرستاران به لحاظ ارزیابی ممتد عملکردشان، برخورد مکرر و مستقیم با مرگ، رنج‌ها و جراحی‌ها، ساعات طولانی کار، تعطیلات اندک و زمان‌های کوتاه برای ارتباط اجتماعی با دوستان، با فشارهای روانی و جسمانی بیشتری رو به رو هستند. تداوم مستمر این عوامل استرس زا در طولانی مدت فرسودگی شغلی افراد را به همراه دارد (۸).

مطالعات زیادی عواملی چون افزایش حقوق و مزایا و کاهش ساعات کاری، تنظیم برنامه‌های تفریحی، برگزاری کار گروهی در جلسات، تشکیل کلاس‌های ورزشی و کارگاه‌های آموزشی روش‌های مقابله با تنش‌های روانی را بر فرسودگی شغلی موثر دانستند (۹ و ۱۰). از برخی از عوامل فوق به عنوان عواملی جهت تغییر تعهد سازمانی مطرح می‌شوند (۱۱). بنابراین این فرضیه مطرح است که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی ارتباط معنی داری چراکه مطالعات محدودی که در خارج از کشور در زمینه فرسودگی شغلی و ارتباط آن با تعهد سازمانی صورت گرفته است، در برخی ابعاد ارتباط مثبت و معنی داری گزارش شده است (۱۱).

لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در کارکنان مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان انجام پذیرفته است.

روش بررسی:

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی بوده که در سال ۱۳۹۵ در مرکز مدیریت در مرکز مدیریت حوادث و فوریت‌های پزشکی گیلان صورت پذیرفته است. جامعه آماری تحقیق تعداد ۴۲۵ نفر از کارکنان مرکز و پایگاه‌های استان می‌باشد که از بین آنها ۲۰۱ نفر بر اساس جدول مورگان انتخاب گردید. (جدول مورگان زمانی استفاده می‌شود که نه از واریانس جامعه و نه از احتمال موفقیت یا عدم موفقیت متغیر اطلاع داریم و نمی‌توان از فرمول‌های آماری استفاده کرد، از جدول مورگان استفاده می‌کنیم. این جدول حداکثر تعداد نمونه را نشان می‌دهد، یعنی اندازه جامعه آماری را در جدول قرار دهیم حجم نمونه آماری مشخص می‌شود). برای برآورد حجم نمونه ابزار

یکی از مهم‌ترین منابع دستیابی به اهداف سازمان خصوصا در بخش‌های خدماتی، نیروی انسانی می‌باشد. در سازمان‌های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیت دوچندان می‌یابد و در مواقع با تلاش سازمان‌های بهداشتی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان‌ها تامین می‌شود. ایجاد رضایت در نیروی درون سازمان سبب ایجاد رضایت در کل سازمان می‌شود که منجر به تسهیل دسترسی به هدف سازمان یعنی ارتقای سطح سلامت جامعه می‌شود (۱). وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت تاخیر و جابه جایی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (۲). تعهد سازمانی عامل حیاتی در دستیابی به اهداف سازمانی است و باعث می‌شود کارکنان به جای ایجاد مشکل به حل آن بپردازد (۳).

تعهد سازمانی پایین موجب ترک شغل غیبت و تاخیر شده و تعهد سازمانی بالا موجب افزایش رضایت شغلی و پیشرفت شغلی می‌گردد که تحت تاثیر شرایط و عوامل محیطی گوناگون تغییر می‌کند (۴). عوامل درونی و بیرونی محیط کار که امروزه امر شایع در مراکز درمانی می‌باشد و تاثیر زیادی بر کیفیت خدمات ارایه شده دارد، محیط کاری امن، ساعات و برنامه‌ریزی بی‌انعطاف بر می‌شمارد (۵). یکی از مهم‌ترین مطالعاتی که در زمینه تعهد سازمانی صورت گرفته است، مطالعات آلن و مایر، و مدل سه بعدی آنان می‌باشد که این ابعاد عبارتند از:

- ۱) تعهد عاطفی
- ۲) تعهد مستمر
- ۳) تعهد هنجاری

تعهد عاطفی: آلن و مایر، تعهد عاطفی را به عنوان وابستگی عاطفی فرد به سازمان و تعیین هویت شدن از طریق آن می‌داند. آلن و مایر معتقد است که یک فرد زمانی در خود وابستگی عاطفی نسبت به سازمان احساس خواهد کرد که اهداف سازمانی را اهداف خود دانسته و متقاعد گردد که بایستی سازمان را در راه دستیابی به اهدافش یاری رساند، هم چنین ایشان بر این باورند که تعیین هویت شده فرد از طریق سازمان زمانی رخ می‌دهد که ارزش‌های سازمان سازگار بوده به نحوی که فرد قادر باشد ارزش‌های سازمان را در خود درونی سازد (۶).

تعهد مستمر: دومین بعد از تعهد سازمانی آلن و مایر، تعهد مستمر است که بر مبنای تئوری سرمایه گذاری‌های بکر قرار دارد. این تئوری بر این است که با گذشت زمان، فرد سرمایه ای را در زمان انباشته می‌کند، که هر چه سابقه فرد در سازمان بیشتر می‌شود، این سرمایه نیز انباشته شده و از دست دادن آن برای فرد هزینه بر خواهد بود. مایر و همکاران، تعهد مستمر

به نتایج می‌توان دریافت که بین ابعاد تعهد سازمانی اختلاف میانگین فرسودگی شغلی با $(3 \pm 0/62)$ در حد متوسط قرار دارد. با استفاده از آزمون‌های آماری و محاسبه ضریب همبستگی بین ابعاد مختلف تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی اختلاف آماری معنی داری مشاهده نشده است $(p > 0/05)$. (جدول شماره-۳)

در بررسی‌های انجام شده ارتباط بین تعهد سازمانی و اطلاعات (سن، جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت) تنها بین تعهد سازمانی و جنسیت ارتباط معنی داری مشاهده شده است $(p < 0/05)$. هم چنین فرسودگی شغلی با هیچ کدام از اطلاعات دموگرافیک رابطه آماری معنی داری وجود ندارد $(p > 0/05)$. براساس آزمون هم بستگی بین فرسودگی شغلی با تعهد عاطفی و هنجاری رابطه آماری معنی داری وجود ندارد و رابطه بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در بعد تعهد مستمر مثبت و معنی دار بوده است.

بحث و نتیجه گیری:

یافته‌ها نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی و مولفه‌های آن در این مرکز در حد متوسط بوده که با مطالعات دیگری که صورت گرفته مطابقت دارد (۱۱). میزان فرسودگی شغلی نیز در مطالعه حاضر در حد متوسط بوده است که با مطالعات جعفری و همکاران که بر روی بهرورزان خانه‌های بهداشت انجام دادند، مطابقت داشته است (۱۲). هم چنین molin و همکاران، vahey و همکاران در انگلستان نیز در مطالعه خودمیزان فرسودگی شغلی در کارکنان را در حد متوسط گزارش کرده اند (۱۳ و ۱۴).

این پژوهش نشان داده که تعهد سازمانی و هر یک از ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی داری دارند یعنی هرچه بر میزان تعهد سازمانی افراد افزوده شود، از میزان فرسودگی شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. Lemkau و همکارانش در پژوهش خود عنوان داشتند که تعهد سازمانی با فرسودگی

جمع آوری آماری داده‌ها پرسش‌نامه تعهد سازمانی آلن و مایر که دارای ۳ مولفه تعهد عاطفی، تعهد مستمر، و تعهد هنجاری است که شامل ۲۴ سوال می‌باشد. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلاچ هم دارای ۲۲ سوال در قالب ۳ مولفه فرسودگی هیجانی، مسخ شخصیت، و شخصیت زدایی، به کار رفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها هم با تاکید بر هم‌سان سازی درونی سوالات از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ عمل شده که با استفاده از نرم افزار SPSS19، برای مجموعه سوالات مربوط به هر متغیر اقدام شده است. برای ارزیابی و امتیاز دهی از مقیاس پنج‌گانه لیکرت (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) استفاده گردید است.

چگونگی توزیع داده‌های پژوهشی با استفاده از آزمون کالمرگروف اسمیرنوف بررسی گردید و چون توزیع داده‌های پژوهش نرمال بوده از ضریب هم بستگی اسپیرمن در سطوح ۰/۰۵ جهت بررسی رابطه آماری و همبستگی استفاده گردید و جهت تجزیه و تحلیل آماری از نرم افزار آماری SPSS19 با سطوح معنی داری ۰/۰۵ استفاده شده است.

یافته ها:

بر اساس این پژوهش نشان می‌دهد که از کل جامعه آماری، تعداد ۱۷۳ نفر مرد (۸۶٪) و ۲۸ نفر زن (۱۴٪) بوده اند. بقیه مشخصات دموگرافیک پژوهش در ۲ جدول جداگانه آمده است (جدول شماره ۱ و ۲). براساس نتایج مشخص شده است که بین ابعاد تعهد سازمانی با دموگرافیک سن و جنسیت افراد رابطه آماری معنی داری وجود دارد $(p < 0/05)$. هم چنین بین فرسودگی شغلی با ویژگی‌های دموگرافیک سن، رابطه آماری معنی داری وجود ندارد.

با استفاده از آزمون‌های آماری اولویت ابعاد تعهد سازمانی مشخص گردید و براساس آن، تعهد هنجاری با $(4 \pm 0/619)$ بالاترین میانگین و تعهد عاطفی با $(3/02 \pm 0/687)$ کمترین میانگین را بین ابعاد تعهد سازمانی دارا بوده است. با توجه

جدول ۱. جدول دموگرافیک مدرک تحصیلی پرسنل بر اساس طیف سنی

طیف سنی	فوق لیسانس		لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		جمع کل
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۲۰-۳۰	۶	۱	۶	۱	۸	۲	۱۰	۲	۳۶
۳۱-۴۰	-	-	۳۴	۳	۳۲	۴	۳۴	۲	۱۰۹
۴۱-۵۰	-	-	۳۲	۲	۲	-	۷	-	۴۳
بیشتر از ۵۰	-	-	۶	۲	-	-	۵	-	۱۳
جمع کل	۶	۱	۷۸	۸	۴۲	۶	۵۶	۴	۲۰۱

جدول ۲. جدول دموگرافیک سابقه کاری پرسنل بر اساس طیف سنی

طیف سنی	کمتر از ۵ سال		۶-۱۰ سال		۱۱-۱۵ سال		۲۰-۱۵ سال		بیشتر از ۲۰ سال		جمع کل
	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	زن	
۲۰-۳۰	۴	۱	۱۶	۲	۲	-	۵	-	۴	۲	۳۶
۳۱-۴۰	۴	-	۸۲	۲	۴	۱	۱۱	۳	-	۲	۱۰۹
۴۱-۵۰	۶	-	۲۱	-	۱۰	۲	-	-	۴	-	۴۳
بیشتر از ۵۰	۸	-	-	۱	-	۱	۱	-	-	۲	۱۳
جمع کل	۲۲	۱	۱۱۹	۵	۱۶	۴	۱۷	۳	۸	۶	۲۰۱

شغلی رابطه معنی داری دارد (۱۵).
 در مطالعه cho و همکاران نیز بین ابعاد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار و معکوس مشاهده شده است (۱۶). فردی که از عضویت خود در سازمان راضی باشد و متعهد باشد، استرس کمتری خواهد داشت و کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شود. ارتباط معنی داری بین تعهد عاطفی و فرسودگی شغلی دیده می‌شود و می‌تواند به دلیل این باشد که تعهد سازمانی بیشتر مربوط به خود فرد، هویت فرد و شناخت فرد در سازمان باشد.

وجود این هویت باعث می‌شود فرد خود را جزئی از سازمان بداند که با تعهد عاطفی مشخص می‌شود و ارتباط معنی داری که بین فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی دیده شده است، می‌تواند نشان دهنده این باشد که کاهش فرسودگی

تشکر و قدردانی:

شغلی اساس وفاداری فرد به سازمان است. بالا بودن تعهد سازمانی نشانگر پذیرش اهداف و ارزش‌ها از طرف کارکنان بوده و کارکنان متعهد عملکرد شغلی بهتری در سازمان دارند، میزان فرسودگی شغلی نیز در آن‌ها کمتر رخ می‌دهد. مدیران سازمان بایستی با بررسی‌های دوره ای، وضعیت کارکنان خود را ارزیابی کنند و با شناخت عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی موثر بر تعهد سازمان کارکنان شناسایی کرده و در جهت بهبود آن اقدام نمایند.

وجود این هویت باعث می‌شود فرد خود را جزئی از سازمان بداند که با تعهد عاطفی مشخص می‌شود و ارتباط معنی داری که بین فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی دیده شده است، می‌تواند نشان دهنده این باشد که کاهش فرسودگی

جدول ۳. بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی و مولفه های آن در کارکنان سازمان

تعدد عاطفی و فرسودگی شغلی	انحراف معیار	واریانس	میانگین	p-value	ضریب همبستگی
تعهد عاطفی	۰/۶۸۷	۱/۰۵۹	۳/۰۲	۰/۰۰۰۱	-۰/۶
تعهد مستمر	۰/۸۹۴	۱/۲۲۶	۳/۱۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱
تعهد هنجاری	۰/۶۱۹	۱/۶۲۹	۴	۰/۰۰۰۱	-۰/۲
فرسودگی شغلی	۰/۶۲۸	۱/۰۴۴	۲/۸۲	۰/۰۰۰۱	۰/۲

References

1. Abili K, Nastezaie N, Surveying the relationship between psychological empowerment and organizational commitment in nursing staff. *Toloo-e-behdasht*. 2009;8(1-2):26-39(Persian).
2. Bahrami MA, Emamrezaei A, sattar E, Ranjbar Ezzatabadi M, Dehghani Tafti A. the comparative survey of organizational commitment based on personal traits; a case study on nurse in yazd training hospitals. *Toloo-e- bagdasht*. 2010;9(2-3):44-56(Persian).
3. Dehghani H, Salami T, Hhooshyar M, Fallahzade H, Effect of in struction of instruction of reducing work hours on organizational commitment of intensive care unit nurses in birjand vali-e-sar hospital modern care journal. 2012;9(3): 190-8 (Persian).
4. Mc Elroy Jc. Managing work place commitment by putting people first. *Human R esource management. Review*. 2001;11(3):327-350
5. Zahedi Sm, Ghajarieh F, Relationship between organizational commitments and nurs intention to remain at iran. *Iran jurinal of nursing* 2011;24(73):19-26(Persian).
6. Meyer J.P. Allen Nj & Gellaty I, 1990/Affective and continuance commitment to the organization: Evaluational of measures and analysis of concurrent and time- lagged relations/ the journal of applied psychology/vol:75/p;710-720
7. Meyer Jp& Allen Nj(1997). Commitment in the work place Theory, research, and application. Thousand oaks, ca: sage publications.
8. Arab M, Rahimi A, Vali L, Ravangard R, akbari sari A, Study of the relationship, between nurses work environment indicos and their burnout aspects in tums teaching hospitals . *iran occupational health journal*. 2012;9(3):39-51(Persian).
9. Azizvejab P, Hoseini Sj, Occupational Burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to babol university of medical sciences(2004). *J babol unive med sci* 2006;8(2):63-90(Persian).
10. Gemlik N, Sisman Fa, S igriu. The relationship between burnout and organizational commitment among healt sector staff in turkey. *Journal of global strategic management* 2010;4(2): 137-49
11. Ei-Demerdash Sm, Basal Aa, Aldeeb Ga. The relationship between burnout and organizational commitment among nursesat tanta university gospitsls. *Jurnal of nursing and health science* 2013;2(6):20-8
12. Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M, fayazbakhsh A, Akbari f. Organizational commitment and intention to leave among hospitals employees in Tehran hospitals *journal of hospital* 2014;12(4):19-29(Persian).
13. Jafari M, Malek Mr, Eyvazi M, Khodayari R. Ahadi B. t he study of relationship between job. burnout and performance in east. *Azerbaij health house workers. J healt syst res* 2013,9(11):1375-84(Persian).
14. Sajadi H, Khamesipoor M, Hassanzadeh A, Vali L. Organizational commitment and job quitting among staff in administire chancellery of Isfahan university of medical scinces iran *occupational healt journal*. 2009;6(3)37-40(Persian).
15. Jahangir F, Pazargadi M, Mohfoozpoor S, Akbarzadeh Baghban Ar, A single high- dose 308-nm excimer laser intreatment of stable plaque psorias. *Pajoohandeh journal*. 2007;12(5):407-16(Persian).
16. Lemkau J, Reffery J, Gordon R. Burnout and coreer choice regret among family practice physicians in early practice *fam pract res j*. 1994; 14(3):213-2