

بررسی مقایسه‌ای ارتباط بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری- مالی و آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران در سال ۱۳۹۸-۱۳۹۹

● دکتر محمود بیگلر

استادیار مرکز تحقیقات علوم دارویی، دانشگاه
علوم پزشکی تهران، تهران، ایران



● دکتر حسین درگاهی

استاد، گروه علوم مدیریت و اقتصاد بهداشت،
دانشکده بهداشت، مرکز تحقیقات مدیریت
اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی تهران،
تهران، ایران



hdargahi@sina.tums.ac.ir

● زهرا گل محمدی

دانش پذیر دوره توانمند سازی سطح ارشد
مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی، مرکز
آموزش ضمن خدمت کارکنان نظام سلامت،
دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران



● دکتر صدیقه تقوی

دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی
درمانی، بیمارستان پوست رازی، دانشگاه علوم
پزشکی تهران، تهران، ایران



چکیده

از نوع مقطعی بود که در میان تعداد ۲۲۱ نفر از کارکنان اداری- مالی، تعداد ۲۰۸ نفر از کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی و تعداد شش بیمارستان منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی شهر تهران با روش تمام شماری انجام شد. ابزار گردآوری داده‌ها برای اندازه گیری فرسودگی شغلی پرسشنامه ماسلاچ و برای وابستگی شغلی پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی صوری و روایی محتوی برای پرسشنامه فرسودگی شغلی برابر ۰/۷۲ و برای پرسشنامه وابستگی شغلی برابر ۰/۷۷ و پایایی پرسشنامه‌های مورد استفاده نیز با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۷۶ و ۰/۷۵ به دست آمد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار نسخه ۱۶، برای

مقدمه: ارتباط معنی دار مثبت یا منفی بین فرسودگی شغلی که همان فروپاشی عاطفی در کار است با وابستگی شغلی که احساس خرسندی و خشنودی کارکنان از محیط شغلی خود تعریف می‌شود، در مشاغل مختلف امروزه مورد توجه پژوهشگران مدیریت منابع انسانی قرار گرفته است. لذا هدف از این مطالعه مقایسه ارتباط بین فرسودگی شغلی با وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری- مالی با آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی منتخب شهر تهران است.
روش کار: پژوهش حاضر به صورت توصیفی - تحلیلی و



ارائه آمار توصیفی از شاخص فراوانی نسبی و برای ارائه آمار استنباطی از آزمون‌های ناپارامتریک مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره بهره‌برداری شد.

نتایج: کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی از فرسودگی شغلی کمتر و وابستگی شغلی بالاتری برخوردار بودند. ارتباط معنی داری بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی دو گروه کارکنان با عوامل دموگرافیک آن‌ها نظیر سن، جنسیت، میزان تحصیلات، سابقه کار و نوع استخدام به دست آمد. همچنین بین دو متغیر فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی ($r=0/83$, $P=0/001$) و کارکنان اداری - مالی ($r=0/75$, $P=0/001$) ارتباط مثبت و معنی داری به دست آمد.

نتیجه‌گیری: کاهش فرسودگی شغلی و افزایش دل‌بستگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های منتخب در مقایسه با کارکنان اداری - مالی می‌تواند مربوط به نوع و ماهیت و شرایط شغلی آن‌ها باشد. ارتباط معنی دار بین فرسودگی شغلی با وابستگی شغلی کارکنان از یک روند ثابت پیروی نمی‌کند و می‌تواند تحت تأثیر افراط و اعتیاد به کار در ارتباط مثبت و یا متأثر از کاهش عوامل انگیزشی در میان کارکنان در ارتباط منفی با یکدیگر قرار گیرد. نقش شیوه رهبری، عدالت سازمانی، نوع فرهنگ سازمانی و رعایت اخلاق حرفه‌ای در نوع مثبت و منفی بودن ارتباط معنی دار بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی کارکنان در مشاغل مختلف نقش دارد که می‌تواند در پژوهش‌های بعدی مورد توجه قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، وابستگی شغلی، کارکنان اداری - مالی، کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی، بیمارستان، تهران

مقدمه

فرسودگی شغلی به صورت احساس خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی تعریف می‌شود. فرسودگی شغلی پاسخ به استرس‌های مزمن کار و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است (۱). فرسودگی شغلی نشانه‌های فروپاشی عاطفی بعد از سال‌ها درگیری و اشتغال

به کار است. این اختلال با محرک‌های تنش‌زایی مانند داشتن مراجعان بیش از حد در یک زمان، نداشتن وقت کافی و فقدان حمایت سازمانی یا قدردانی از فعالیت‌های انجام شده مرتبط است (۲).

فرسودگی شغلی، عواقب و هزینه‌های بسیاری بر سازمان‌ها و کارکنان تحمیل می‌کند؛ مانند جابجایی مکرر کارکنان در محل کار، غیبت‌ها و مرخصی‌های فراوان، کاهش کمیت و کیفیت کار، تحت تأثیر قرار گرفتن سلامت روانی فرد، کاهش کیفیت خدمت ارائه شده به مشتری، رکود و تأخیر در سلسله کارهای تخصصی و اداری (۳). چنانچه نیروی انسانی کارآمد و حرفه‌ای را به عنوان شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر بدانیم (۴)، فرسودگی شغلی موجب تباهی در کیفیت خدماتی می‌گردد که به وسیله کارکنان ارائه می‌شود و می‌تواند عاملی برای غیبت، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت‌پذیری آن‌ها گردد (۵).

فرسودگی شغلی به صورت احساس خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی تعریف می‌شود و به نوعی پاسخ به استرس‌های مزمن کار و پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است (۶). بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد و فقدان انرژی و نشاط در کارکنان را به دنبال خواهد داشت و در نتیجه افراد احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی خود نشان خواهند داد (۷).

محققان مدت‌هاست در جستجوی تعیین علل اساسی فرسودگی شغلی در سازمان‌ها هستند و تاکنون نیز توانسته‌اند به گروهی از عوامل ثابت و مرتبط با فرسودگی شغلی دست یابند، اما دستیابی به یک الگوی جامع تجربی امکان پذیر نشده است (۸). به اختصار می‌توان به چند عامل که در این زمینه از اهمیت بیش‌تری برخوردارند، اشاره کرد که مهم‌ترین آن عبارت است از حقوق و مزایا و فرصت‌های شغلی، محیط شغلی، قلمرو شغلی، عوامل فردی، کار پر مخاطره ذهنی، انصاف و عدالت در پرداخت، عوامل اجتماعی و نوع و ماهیت کار (۹ و ۱۰). علاوه بر این

فرسودگی شغلی و ترک خدمت با یکدیگر رابطه معکوس و مثبت دارند و دامنه همبستگی بین این دو متغیر در بررسی‌های گوناگون، از ۲۵٪ - تا ۴۲٪ - است. یعنی اگر کارکنان از شغل خود راضی باشند، کار خود را رها نخواهند کرد و اگر از شغل خود راضی نباشند، به رها کردن شغل خود مبادرت می‌ورزند (۱۱).

Fuente و همکاران در مطالعه خود با عنوان "فرسودگی شغلی: بحرانی در حرفه پرستاری" اعلام کردند فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. نتایج این مطالعه نشان داد که کاهش احساس موفقیت فردی در طی تراکم کاری در وضعیت بحرانی قرار دارد و میزان بالای فرسودگی می‌تواند نشان دهنده نگرش منفی نسبت به خود و حرفه خود و عدم تمایل و وابستگی شغلی در پرستاران باشد (۱۲).

فارسی و همکاران اعلام کردند فرسودگی شغلی که به صورت احساس خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی تعریف می‌شود، پاسخ به استرس‌های مزمن کار است. کارکنان پرستاری به دلیل ماهیت حرفه خود مستعد فرسودگی شغلی هستند. بنابراین ارتباط آماری معنی داری بین استرس شغلی با خستگی عاطفی ($p=0/036$)، مسخ شخصیت ($p=0/000$) و کفایت فردی ($p=0/003$) وجود داشت (۱۳). علاوه بر این، خرابی و همکاران مشخص کردند که فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس شغلی برای کارکنان نظام سلامت است. بنابراین کارکنان اورژانس در محیطی پر استرس فعالیت نموده که منجر به فرسودگی شغلی در آن‌ها می‌شود. لذا شناخت منابع استرس و راهکارهای رویارویی با آن بالاخص در بعد سازمانی و مدیریتی می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک نماید (۱۴). ستوده و بختیاری نیز بیان داشتند که فرسودگی شغلی از مهم‌ترین عوامل تأثیر گذار بر روی تمایل به ترک شغل در میان پرستاران و کاهش کیفیت ارائه مراقبت‌های پرستاری است (۱۵).

همچنین، خاضعی نسب و همکاران در پژوهش خود بر روی تعداد ۱۰۵ نفر از کارکنان آزمایشگاه‌های تشخیص طبی شهر یاسوج نشان دادند که میانگین فرسودگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های مزبور در سطح پایین است

و بین ابعاد تشکیل دهنده فرسودگی شغلی با یکدیگر ارتباط معنی داری وجود داشت (۱۶). اسلامی و همکاران نیز با مطالعه بر روی تعداد ۱۰۶ نفر از کارکنان آزمایشگاه تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد مشخص کردند که میانگین فرسودگی شغلی کارکنان در حد ضعیف و در بعد خستگی هیجانی متوسط، مسخ شخصیت و کفایت شخصی پایین بود (۱۷). Liller نیز اعتقاد داشت که میزان فرسودگی کارکنان آزمایشگاه‌های پزشکی در مقایسه با سایر حرفه‌های نظام سلامت بیشتر است (۱۸). مضافاً بر این که Hiton در کنفرانس تشابهات بیولوژی در سال ۲۰۱۸ در ایالت Orlando آمریکا اذعان داشت که مطالعه صورت گرفته بر روی تعداد ۱۸۴ نفر از کارشناسان آزمایشگاه‌های پزشکی نشان داد که ارتباط پیش بینی کننده ارزشمندی بین سه بعد فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت شخصی و تمایل به ترک و جابجایی شغل در میان این افراد وجود داشت (۱۹).

در خصوص مطالعه فرسودگی شغلی در میان کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌ها می‌توان به مطالعه فیاض بخش و همکاران اشاره کرد که در آن تعداد ۱۵۰ نفر از کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران شرکت داشتند و نتایج این مطالعه نشان داد که حدود ۵۰٪ از کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌ها دچار فرسودگی شغلی از متوسط تا شدید بودند (۲۰). در مطالعه میراب زاده و همکاران نیز مشخص شد که میانگین فرسودگی شغلی در کارکنان اداری - مالی در مقایسه با کارکنان درمانی در بیمارستان روان پزشکی رازی خفیف‌تر است (۲۱). همچنین، توحیدی و همکاران میانگین فرسودگی شغلی را در میان کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های آموزشی منتخب شهر کرمان به طور متوسط گزارش کردند (۲۲).

از سوی دیگر، وابستگی شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهایی است که افراد در مورد مشاغل خود دارند. وابستگی شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که موجب افزایش کارایی و نیز احساس وابستگی فردی به شغل می‌شود. وابستگی شغلی یعنی دوست داشتن



شرایط یک شغل و شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (۲۳). وابستگی شغلی یعنی احساس خرسندی و خشنودی که کارکنان از شغل خود دارند و لذتی که از آن می‌برند و در پی آن، به شغل خود دل گرمی و وابستگی پیدا می‌کنند. وابستگی شغلی حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی یا تجارب شغلی است و مفهومی است که باید ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون مرتبط با آن را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به ویژگی‌های شخصیتی، نوع شغل و محیط شغل اشاره نمود (۲۴).

اگر انتظارات کارکنان از شغل خود بسیار بالا باشد، وابستگی شغلی آن‌ها دیرتر و مشکل‌تر حاصل می‌شود، از این رو، وابستگی شغلی مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید در مورد هر فرد به طور جداگانه عوامل، میزان و نوع آن مورد بررسی قرار گیرد (۲۵).

وابستگی شغلی به وسیله انطباق کامل انتظارات کارکنان با پیشرفت‌های شغلی افراد تعیین می‌شود و هر قدر احتمال وقوع موفقیت در فعالیت‌های شغلی در حد بالاتری قرار گیرد، هر قدر میزان تطابق و هماهنگی میان توانایی‌های کارکنان و نیازها و انتظارات شغلی آن‌ها بیش‌تر گردد، هر قدر پاداش در سطح بالاتری قرار گیرد و مهم‌تر از همه، هر اندازه ادراک کارکنان از منصفانه بودن پاداش‌ها در سطح بالاتری باشد، احتمال بقای آن‌ها در سازمان بیش‌تر می‌شود (۲۶). اگر شغل با حفظ ارزش‌های فردی شاغل سازگار باشد، این فرد به شغل خود وابستگی پیدا می‌کند، اما چنانچه شغل کارکنان با ارزش‌ها و باورهای فردی او در تعارض باشد، وابستگی شغلی او کاهش پیدا می‌کند (۲۷). اگر چه تأثیر عواملی نظیر شرایط محیطی سازمان در وابستگی شغلی نیز قابل توجه است. با وجود این، جنبه روانی وابستگی شغلی بیش‌تر به انتظارات فرد مربوط می‌شود. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت‌های او در انجام مسئولیت‌های محوله و ایفای نقش خاص به عنوان عضوی از اعضای سازمان، میزان وابستگی شغلی او را مشخص می‌نماید. بنابراین در مجموع وابستگی شغلی نتیجه‌ای است که از ترکیب جنبه‌های سازمانی، محیطی و روانی عاید کارکنان می‌گردد (۲۸).

بر اساس نظریه انگیزشی نیازها، میزان وابستگی شغلی هر یک از کارکنان به مشاغل خود به دو عامل بستگی دارد: اول آن مقدار از نیازهایی که از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر آن‌ها تأمین می‌گردد و دوم آن مقدار از نیازها که از طریق اشتغال به کار مورد نظر، به صورت تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل اول و دوم حاصل می‌شود میزان وابستگی شغلی فرد را معین می‌کند (۲۹).

درگاهی در مطالعه خود در خصوص اداره آزمایشگاه‌های پزشکی از نگاه مدیران آینده اعلام کرد شیوه‌های رهبری مناسب و اقتضایی مدیران و ایجاد نظام پاداش مؤثر و فراهم‌آوری شرایط محیطی آرام برای کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی می‌تواند وابستگی آن‌ها را به شغل خود افزایش دهد. اگر چه از عوامل موفق در ارتقاء وابستگی کارکنان به مشاغل خود در آزمایشگاه‌های بالینی تأمین رفاه نسبی، آموزش مداوم کارکنان و مشورت با آن‌ها در زمینه تصمیم‌گیری‌های سازمانی است (۳۰). Bamberg و همکاران در نتایج تحقیقات خود را بر روی ۴۲۷ نفر از کارکنان حرفه‌ای آزمایشگاه‌های بالینی که در کشور آمریکا انجام شد، اعلام کردند وابستگی شغلی این افراد در حد بالا است و با تعهد سازمانی و ابعاد آن ارتباط مستقیم و معنی داری دارد و این امر می‌تواند کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی را به سمت و سوی مشارکت در نشست‌های حرفه‌ای، دریافت آموزش‌های مستمر و حل مسائل سازمانی تشویق کند (۳۱). Kenwright با انجام پژوهش بر روی ۳۳۳ نفر از کارکنان آزمایشگاه بالینی اعلام کرد بالا بودن رضایت شغلی می‌تواند باعث افزایش وابستگی شغلی در میان این افراد شود و این امر نیز منجر به جذب بالایی از افراد به مشاغل آزمایشگاهی می‌شود (۳۲). اگرچه Alrawahi و همکاران نیز مشخص کردند که تعدیل و متناسب سازی حجم کاری، استفاده از ابزارهای انگیزشی، تاکید مدیران بر رعایت ملاحظات ایمنی در آزمایشگاه می‌تواند منجر به افزایش وابستگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی شود (۳۳).

در خصوص وابستگی شغلی کارکنان اداری- مالی بیمارستان‌ها نیز نتایج مطالعه Gopinath با عنوان

" نقش میانجی رضایت شغلی در تأثیر خود اتکایی بر روی تعهد سازمانی و وابستگی شغلی " نشان داد کارکنان امور مالی- اداری، از طریق افزایش رضایت شغلی می‌توانند از خود تعهد سازمانی و وابستگی شغلی بالاتری را نشان دهند که این امر نیازمند رهبرانی است که خود از ویژگی‌های خود اتکایی و تعهد سازمانی بالایی برخوردار باشند (۳۴).

Robertson و Cooper اعلام کردند وابستگی شغلی در میان کارکنان مالی- اداری در سطوح مختلف با یکدیگر مشابهت دارد. اگر چه عواملی مانند شرایط کاری و محیط سازمانی، استرس شغلی، تعارض و ابهام نقش و تعهد سازمانی بر روی وابستگی شغلی آن‌ها تأثیر دارد (۳۵). ثاقب اسماعیل پور و همکاران با مطالعه بر روی تعداد ۲۵۰ نفر از کارکنان اداری- مالی و درمانی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی و مراکز تابعه نشان داد وابستگی شغلی کارکنان درمانی از جمله کارکنان آزمایشگاه بالینی در مقایسه با کارکنان اداری- مالی بیشتر است و با عملکرد شغلی آن‌ها همبستگی بیشتری را نشان می‌دهد (۳۶). همچنین در مطالعه موسوی و همکاران در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران مشخص شد میزان وابستگی شغلی و رضایت شغلی کارکنان درمانی از جمله کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری- مالی بیشتر بود (۳۷).

لذا با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر با هدف مقایسه ارتباط بین فرسودگی شغلی با وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری- مالی و کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاهی شهر تهران در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام شد.

□ روش کار

پژوهش حاضر، مطالعه‌ای توصیفی- تحلیلی از نوع مقطعی بود که با هدف مقایسه ارتباط فرسودگی شغلی با وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری- مالی و آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب شهر تهران در بازه زمانی سال‌های ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان شاغل در بخش‌های اداری- مالی و کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی

بیمارستان‌های منتخب دانشگاهی در شهر تهران بودند. لذا در این مطالعه از هر کدام از دانشگاه‌های علوم پزشکی تحت پوشش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در شهر تهران، دو بیمارستان عمومی شامل بیمارستان‌های شریعتی و سینا از دانشگاه علوم پزشکی تهران، بیمارستان‌های رسول اکرم و فیروزگر از دانشگاه علوم پزشکی ایران و بیمارستان‌های امام حسین (ع) و شهداء تجریش از دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی انتخاب شدند. مبنای انتخاب پژوهشگر در انتخاب بیمارستان‌ها، علاوه بر عمومی بودن، شباهت آن‌ها از نظر تعداد تخت و تعداد کارکنان بود.

جهت برآورد حجم نمونه از روش سرشماری استفاده گردید و در نتیجه تعداد ۲۲۱ نفر از کارکنان اداری- مالی و تعداد ۲۰۸ نفر از کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی از شش بیمارستان مورد مطالعه انتخاب شدند.

جهت گردآوری اطلاعات اولیه در مرحله اول، از بررسی متون الکترونیکی در داخل و خارج کشور استفاده شد. به همین منظور با استفاده از کلید واژه‌های مرتبط با هدف اصلی پژوهش از جمله کارکنان امور اداری یا Administrative Staff، کارکنان آزمایشگاه بالینی یا Financial Staff، فرسودگی شغلی یا Clinical Laboratory Staff، Job Burnout، و وابستگی شغلی یا Job Involvement استفاده شد. در مرحله دوم جهت جمع آوری داده‌های مربوط به فرسودگی شغلی از دیدگاه کارکنان از پرسشنامه ماسلاچ شامل ۲۲ سؤال بهره برداری شد که مقیاس‌های پاسخگویی به هر سؤال به صورت چند بار در طول سال، هر ماه، چندین بار در طول ماه، هر هفته، چندین بار در طول هفته و هر روز در نظر گرفته شد. در قسمت ابتدایی این پرسشنامه نیز مشخصات دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه شامل جنسیت، سال استخدام و میزان تحصیلات جمع آوری گردید.

همچنین جهت گردآوری داده‌های مربوط به وابستگی شغلی، از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید که مقیاس و درجه بندی گویه‌های آن به صورت لیکرت ۵ تایی شامل کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در نظر گرفته شد. این پرسشنامه دارای



استفاده شد. لذا، ابتدا به منظور بررسی این که توزیع داده‌های تحقیق نرمال هستند یا نه، آزمون نرمالیتی کلموگروف-اسمیرنوف و شاپیروولیک انجام شد. طبق این آزمون‌ها، توزیع داده‌های تحقیق به صورت نرمال به دست نیامد و در نتیجه از آزمون‌های ناپارامتریک مانند همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چند متغیره به منظور ارتباط متغیرها با یکدیگر استفاده شد.

□ یافته‌های پژوهش

نتایج مطالعه حاضر نشان داد در مجموع بیشترین (۴۰٪) تعداد افراد شرکت کننده در رده سنی ۳۵ تا ۴۵ سال قرار داشتند. ۶۸/۲ درصد افراد شرکت کننده در مطالعه مرد بودند و بقیه افراد (۳۱/۸ درصد) را زنان تشکیل می‌دادند. ۸۱/۲۵ درصد افراد شرکت کننده در مطالعه متأهل و بقیه (۱۸/۷۵ درصد) مجرد بودند. بیشترین (۷۵/۹٪) شرکت کنندگان دارای مدرک کارشناسی بودند. بیشترین شرکت کنندگان (۴۵/۱٪) دارای سابقه کاری بین ۱۵ تا ۲۵ سال و تنها ۵ درصد آن‌ها دارای سابقه کمتر از ۵ سال بودند. بیشترین (۳۴/۶٪) افراد شرکت کننده در مطالعه از کارکنان رسمی بیمارستان‌ها و کمترین (۱۸/۲٪) را کارکنان شرکتی تشکیل می‌دادند. در نهایت این که، ۵۱٪ شرکت کنندگان در مطالعه در بخش‌های اداری - مالی و ۴۹٪ در آزمایشگاه‌های بالینی مشغول به کار بودند. با توجه به جدول ۱ و تعیین فراوانی نسبی (٪) فرسودگی شغلی بین کارکنان اداری-مالی و کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های مورد مطالعه، به نظر می‌رسد با توجه به ماهیت شغلی، فراوانی نسبی فرسودگی شغلی و ابعاد آن نظیر خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیتی در میان کارکنان اداری-مالی در مقایسه با کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیشتر است. اگر چه فراوانی نسبی ایجاد فرسودگی شغلی در مقیاس چند بار در سال در کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری-مالی بیشتر بود، اما در بقیه موارد مانند مقیاس‌های روزانه، هفتگی و ماهیانه، فراوانی فرسودگی شغلی پایین تر از کارکنان اداری-مالی بود.

ابعاد توجه به شایستگی‌ها و مهارت‌ها (۴ سؤال)، تضادها و استرس‌های شغلی (۴ سؤال)، استقلال در کار (۶ سؤال)، رضایت شغلی (۵ سؤال)، توانمندسازی کارکنان (۳ سؤال)، انسجام سازمانی (۳ سؤال) و تعهد سازمانی (۳ سؤال) بود. برای تعیین اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی صوری با استفاده از گروه نخبگان مشتمل بر ۵ نفر از متخصصین و صاحب نظران مدیریت و سیاست گذاری سلامت، روان شناسی بالینی و رفتار سازمانی استفاده شد و هر دو پرسشنامه از نظر روایی صوری مورد تأیید قرار گرفتند. برای تعیین روایی محتوی، مقدار روایی محتوی (CVR) برای هر یک از سؤالات پرسشنامه‌ها و در کل هر یک از پرسشنامه‌ها اندازه‌گیری شد و در نتیجه برای پرسشنامه فرسودگی شغلی برابر ۷۲٪ و برای پرسشنامه وابستگی شغلی برابر ۷۷٪ به دست آمد. جهت اندازه گیری روابط درونی بین سؤالات (ICC) پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که در نتیجه برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ضریب آلفای کرونباخ به میزان ۰/۷۶ و برای پرسشنامه وابستگی شغلی برابر ۰/۷۵ به دست آمد و پایایی هر دو پرسشنامه به همراه هر یک از ابعاد آن‌ها مورد تأیید قرار گرفت.

پرسشنامه‌ها توسط پژوهشگر به صورت تصادفی بین کارکنان امور اداری-مالی و همچنین کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی شاغل در بیمارستان‌های منتخب توزیع شد و از آن‌ها درخواست گردید که به سؤالات با دقت و حوصله پاسخ دهند. در هنگام ارائه پرسشنامه به کارکنان مورد مطالعه، توضیحاتی در خصوص هدف مطالعه و سؤالات پرسشنامه توسط محقق ارائه شد و بدین ترتیب رضایت آن‌ها به طور شفاهی جلب گردید. پس از یک هفته پژوهشگر مجدداً به بیمارستان‌ها مراجعه کرد و پرسشنامه‌های تکمیل شده جمع آوری گردید. در صورتی که بعضی از کارکنان هنوز موفق به تکمیل پرسشنامه نشده بودند یک هفته دیگر به آن‌ها فرصت داده شد و پژوهشگر برای بار دوم مراجعه و در نتیجه کلیه پرسشنامه‌های تکمیل شده دریافت گردید و ضریب پاسخ دهی برابر ۱۰۰٪ آمد.

پس از جمع آوری و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، از شیوه‌های آمار توصیفی مانند فراوانی نسبی و جهت ارائه نتایج تحلیلی، از آمار استنباطی

جدول ۱: مقایسه توزیع فراوانی نسبی فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن در بین کارکنان اداری و مالی و آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های مورد مطالعه

گروه ها	کارکنان	چند بار در سال	چند بار در ماه	چند بار در هفته	هر ماه	هر هفته	هر روز	جمع
خستگی عاطفی	مالی	۱۱/۸	۲۹/۹	۱۵/۱	۱۴/۳	۱۹/۳	۹/۶	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۳۷/۲	۲۳/۱	۲۱/۶	۸/۳	۷/۶	۲/۲	۱۰۰
عملکرد شخصی	مالی و اداری	۲۳/۸	۱۹/۴	۱۸/۴	۹/۲	۱۸/۸	۱۰/۴	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۲۹/۵	۱۷/۸	۱۲/۱	۸/۴	۲۰/۳	۱۱/۹	۱۰۰
مسخ شخصیتی	مالی و اداری	۲۷/۵	۲۲/۵	۵/۷	۱۴/۷	۲۱/۱	۸/۵	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۲۷/۸	۳۰/۷	۵/۲	۱۴/۷	۱۹/۲	۲/۴	۱۰۰
فرسودگی شغلی	مالی و اداری	۲۱/۰۳	۲۳/۹	۱۳/۰۶	۱۲/۷	۱۹/۷	۹/۶	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۳۱/۵	۲۳/۸	۱۲/۹	۱۰/۴	۱۵/۷	۵/۷	۱۰۰

جدول ۲: مقایسه توزیع فراوانی وابستگی شغلی و مؤلفه‌های آن در بین کارکنان مالی - اداری و آزمایشگاه بالینی بیمارستان‌های مورد مطالعه

گروه ها	کارکنان	کاملاً مخالفم	مخالفم	نظری ندارم	موافقم	کاملاً موافقم	جمع
شایستگی‌ها و مهارت‌ها	اداری - مالی	۱۷/۷	۲۲/۸	۱۶	۲۵/۶	۱۷/۹	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۱۰/۵	۱۳/۱	۲۶/۸	۱۶/۶	۳۳	۱۰۰
تضادها و استرس‌های شغلی	اداری - مالی	۳۰	۱۱/۳	۱۰/۴	۲۳/۴	۲۴/۹	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۲۱/۹	۲۹/۴	۷/۷	۱۰/۲	۳۰/۸	۱۰۰
استقلال در کار	اداری - مالی	۱۰/۳	۱۳/۸	۲۹/۶	۱۵/۹	۳۰/۴	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۲۶/۹	۱۳/۷	۲۱/۱	۱۷/۵	۲۰/۸	۱۰۰
رضایت شغلی	اداری - مالی	۱۹/۱	۱۳/۳	۲۱/۵	۳۰/۱	۱۶	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۱۲/۹	۲۰/۲	۱۰/۹	۱۸/۵	۳۷/۵	۱۰۰
توانمند سازی	اداری - مالی	۹/۴	۱۷/۷	۱۳	۳۰/۲	۲۹/۷	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۱۹/۷	۱۴/۳	۲۵/۱	۳۱/۵	۹/۴	۱۰۰
انسجام سازمانی	اداری - مالی	۱۵/۶	۲۷/۸	۵/۱	۲۰/۱	۳۱/۴	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۲۴/۵	۱۶/۹	۱۳/۳	۱۸/۲	۲۷/۱	۱۰۰
تعهد سازمانی	اداری - مالی	۱۱	۱۴/۸	۵/۱	۳۴/۴	۳۴/۷	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۵/۴	۱۱/۷	۸/۱	۱۵/۲	۵۹/۶	۱۰۰
وابستگی شغلی	اداری - مالی	۱۶/۵	۱۷/۳۵	۱۴/۳۷	۲۵/۶۷	۲۶/۴۶	۱۰۰
	آزمایشگاه بالینی	۱۷/۴	۱۷/۰۴	۱۵/۷۰	۱۸/۲۴	۳۱/۱۷	۱۰۰



با توجه به نتایج جدول ۲، اگر چه بین کارکنان اداری - مالی و آزمایشگاه‌های بالینی در بیمارستان‌های مورد مطالعه از نظر وابستگی شغلی تفاوت چندانی مشاهده نشد، اما نتایج به دست آمده نشان داد کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی از تعهد سازمانی، رضایت شغلی و شایستگی‌ها و مهارت‌های بالاتری برخوردار بودند. علاوه بر این، کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی اعتقاد داشتند که در مقایسه با کارکنان اداری - مالی در محیط شغلی خود با تضادها و استرس‌های شغلی کمتری مواجهه داشتند.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نتایج به دست آمده از مطالعه حاضر مشخص کرد فرسودگی شغلی با سن ($P=0/039$ و $r=0/72$)، با جنس ($P=0/041$ و $r=0/68$)، با میزان تحصیلات ($P=0/021$ و $r=0/83$)، با سابقه کار ($P=0/038$ و $r=0/65$) در بین کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان مورد مطالعه رابطه مستقیم و معنی داری وجود داشت. به عبارتی با افزایش سن، میزان تحصیلات و سابقه کار میزان فرسودگی شغلی نیز بین این گروه کارکنان با افزایش همراه است و همچنین کارکنان مؤنث در مقایسه با کارکنان مذکر از فرسودگی شغلی بیشتری برخوردار بودند. علاوه بر این با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون بین فرسودگی شغلی با سن ($P=0/021$ و $r=0/83$)، جنسیت ($P=0/039$ و $r=0/71$) و نوع استخدام ($P=0/028$ و $r=0/73$) کارکنان مالی - اداری ارتباط مثبت و معنی داری مشاهده گردید. به عبارتی، با افزایش سن، فرسودگی شغلی با افزایش همراه بود و کارکنان مؤنث با فرسودگی شغلی بیشتری همراه بودند و در کارکنان رسمی نیز افزایش فرسودگی شغلی مشاهده شد.

از سوی دیگر، نتایج به دست آمده مشخص کرد بین وابستگی شغلی با سن ($P=0/034$ ، $r=0/72$)، با جنس ($P=0/029$ و $r=0/76$)، با وضعیت تأهل ($P=0/031$ و $r=0/683$)، با میزان تحصیلات ($P=0/021$ ، $r=0/839$)، نوع استخدام ($P=0/028$ ، $r=0/71$) و سابقه کار ($P=0/037$ ، $r=0/65$) کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی ارتباط مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش سن، میزان تحصیلات و سابقه کار میزان وابستگی شغلی بیشتر شده است و وابستگی شغلی در کارکنان مؤنث و با نوع استخدام رسمی و افراد متأهل بالاتر است. در نهایت این که بین وابستگی شغلی با سن ($P=0/031$ و $r=0/68$)، با جنسیت ($P=0/029$ ، $r=0/76$)، وضعیت تأهل ($P=0/021$ ، $r=0/83$)،

میزان تحصیلات ($P=0/036$ ، $r=0/67$)، و نوع استخدام ($P=0/046$ ، $r=0/593$) کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های منتخب ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد. در ارائه نتایج تحلیلی، چنانچه سطح معنا داری در آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (K-S) یا آزمون شاپیرو - ویلک بیش از ۰/۰۵ باشد، آن گاه می‌توان داده‌ها را با اطمینان بالایی نرمال فرض کرد. در غیر این صورت نمی‌توان گفت که توزیع داده‌ها نرمال است. پس از انجام این آزمون مشخص شد سطح معنا داری دو آزمون برای کلیه سؤالات، کمتر از ۰/۰۵ بود و بنابراین، مشخص شد که توزیع داده‌ها نرمال نیست. لذا داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی با استفاده از روش‌های آماری پیرسون و رگرسیون خطی تحلیل شد.

جدول ۳: نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین دو متغیر وابستگی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاهی منتخب

فرسودگی شغلی		متغیرها
p	r	
۰/۰۰۱	۰/۸۳	وابستگی شغلی

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون جهت اثبات رابطه دو متغیر وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی مشخص شد بین وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های دانشگاهی منتخب همبستگی معنا داری وجود دارد ($P=0/001$ و $r=0/83$).

جدول ۴: نتایج تحلیل همبستگی پیرسون بین دو متغیر وابستگی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های دانشگاهی منتخب

فرسودگی شغلی		متغیرها
p	r	
۰/۰۰۱	۰/۷۵	وابستگی شغلی

آزمون همبستگی پیرسون جهت تعیین رابطه دو متغیر وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی نشان داد بین وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های دانشگاهی منتخب همبستگی معنا داری وجود دارد ($P=0/001$ و $r=0/75$).

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره ارزیابی فرسودگی شغلی بر حسب ابعاد مرتبط با آن

متغیرهای مستقل	کارکنان	R	R ²	Beta	P
فرسودگی شغلی	آزمایشگاه بالینی	۰/۶۸۴	۰/۲۱	۰/۳۴۸	۰/۰۴۸
	اداری - مالی	۰/۲۹۷	۰/۷۵	۰/۵۲۱	۰/۰۴۳
خستگی عاطفی	آزمایشگاه بالینی	۰/۷۲۲	۰/۷۶	۰/۵۹۸	۰/۰۳۹
	اداری - مالی	۰/۸۳۹	۰/۸۲	۰/۸۲۴	۰/۰۲۱
عملکرد شخصی	آزمایشگاه بالینی	۰/۶۸۳	۰/۶۹	۰/۴۸۳	۰/۰۴۱
	اداری - مالی	۰/۷۱۲	۰/۷۱	۰/۵۲۸	۰/۰۳۹
مسخ شخصیتی	آزمایشگاه بالینی	۰/۲۹۳	۰/۲۸	۰/۷۸۶	۰/۰۴۹
	اداری - مالی	۰/۳۲۹	۰/۳۲	۰/۸۳۵	۰/۴۷۱

اداری - مالی و آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های مورد مطالعه بر روی فرسودگی شغلی تأثیر دارد که در این میان میزان مسخ شخصیتی در مقایسه با سایر ابعاد بر روی فرسودگی شغلی تأثیر بیشتری دارد ($P=0/049$ و $r=0/835$ ، $r^2=0/786$).

با توجه به نتایج جدول ۵، مشخص شد میزان فرسودگی شغلی با توجه به تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره در کارکنان اداری - مالی در مقایسه با کارکنان آزمایشگاه بالینی بیشتر است. همچنین کلیه ابعاد فرسودگی شغلی در میان کارکنان

جدول ۶: نتایج تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره ارزیابی وابستگی شغلی بر حسب ابعاد مرتبط با آن

متغیرهای مستقل	کارکنان	R	R ²	Beta	P
وابستگی شغلی	اداری - مالی	۰/۳۸۹	۰/۲۱	۰/۴۸۳	۰/۰۴۸
	آزمایشگاه بالینی	۰/۶۸۴	۰/۷۵	۰/۶۵۱	۰/۰۴۳
توجه به شایستگی‌ها و مهارت‌ها	اداری - مالی	۰/۶۴۳	۰/۷۶	۰/۵۹۸	۰/۰۳۹
	آزمایشگاه بالینی	۰/۷۱۱	۰/۸۲	۰/۸۵۳	۰/۰۲۱
تضادها و استرس‌های شغلی	اداری - مالی	۰/۸۶۳	۰/۷۱	۰/۵۲۸	۰/۰۳۹
	آزمایشگاه بالینی	۰/۷۱۲	۰/۶۹	۰/۴۲۲	۰/۰۴۱
استقلال در کار	اداری - مالی	-۰/۴۹۵	۰/۳۲	۰/۳۸۲	۰/۰۶۹
	آزمایشگاه بالینی	۰/۳۲۹	۰/۲۸	۰/۵۱۱	۰/۰۷۲
رضایت شغلی	اداری - مالی	۰/۳۷۱	۰/۳۵	۰/۶۸۸	۰/۰۵۸
	آزمایشگاه بالینی	۰/۷۳۲	۰/۸۳	۰/۷۵۶	۰/۰۲۸
توانمند سازی کارکنان	اداری - مالی	۰/۶۵۳	۰/۶۸	۰/۶۲۹	۰/۰۳۸
	آزمایشگاه بالینی	۰/۴۱۵	۰/۳۲	۰/۵۸۵	۰/۰۱۴
انسجام سازمانی	اداری - مالی	۰/۸۳۹	۰/۸۷	۰/۸۵۳	۰/۰۳۵
	آزمایشگاه بالینی	۰/۳۸۹	۰/۲۶	۰/۳۵۵	۰/۰۷۷
تعهد سازمانی	اداری - مالی	۰/۳۸۹	۰/۲۶	۰/۳۱۱	۰/۰۴۱
	آزمایشگاه بالینی	۰/۸۳۹	۰/۸۷	۰/۸۵۳	۰/۰۲۹



با توجه به جدول ۶ و با انجام تحلیل رگرسیون خطی چند متغیره مشخص شد که میزان همبستگی ابعاد تشکیل دهنده وابستگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی بیشتر است. در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیشترین میزان همبستگی با وابستگی شغلی مربوط به مؤلفه شایستگی‌ها و مهارت‌ها است. اگر چه در میان کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌ها نیز بیشترین میزان همبستگی ابعاد وابستگی شغلی با آن مربوط به انسجام سازمانی است.

در نهایت به نظر می‌رسد مؤلفه‌های توجه به شایستگی‌ها و مهارت‌ها، رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی از همبستگی بیشتری برخوردار است و بالعکس همبستگی مؤلفه‌های استقلال در کار، توانمند سازی کارکنان و انسجام سازمانی بر روی وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری - مالی بیشتر است. اگر چه کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی از ضریب همبستگی پایین‌تری در خصوص تضادها و استرس‌های شغلی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی برخوردار هستند؛ بدین معنی که در آزمایشگاه‌های بالینی تضاد و استرس‌های شغلی کمتری در مقایسه با کارکنان اداری - مالی وجود دارد.

□ بحث

نتایج حاصل از مطالعه حاضر نشان داد که بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی و کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های دانشگاهی منتخب مورد مطالعه با سن کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. به عبارتی با افزایش سن از یک سو فرسودگی شغلی و از سوی دیگر وابستگی شغلی افزایش پیدا می‌کند. نتایج مطالعه دل‌پسند و همکاران تقریباً هم راستای نتایج مطالعه حاضر می‌باشد. به طوری که فرسودگی شغلی می‌تواند هم در سنین بالا وجود داشته باشد و هم در سنین پایین. فرسودگی شغلی با افزایش سن افراد می‌تواند ناشی از خستگی و یکنواختی وظایف محوله باشد. اما کارکنان جوان به دلیل انتظاراتی که در ابتدای استخدام از شغل خود دارند و از آن جا که انتظارات آن‌ها از شغل خود برآورده نمی‌شود دچار فرسودگی شغلی خواهند شد (۳۸). اگر

چه در مطالعه محمودی و همکاران ارتباط معنی داری بین سن و فرسودگی شغلی در میان پرستاران در بیمارستان‌های شهر گرگان مشاهده نگردید (۳۹).

با وجود این، راه نجات و همکاران در مطالعه خود بر روی تعداد ۳۲۴ نفر از کارکنان کادر درمانی از جمله کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی اداره بهداشت و درمان یکی از نیروهای نظامی مستقر در تهران اعلام کردند سطح تحصیلات، سن و تجربه کاری ارتباط معنی داری با فرسودگی شغلی این افراد دارد (۴۰). اگر چه طلایی و همکاران در مطالعه خود بر روی کارکنان شاغل در مراکز بهداشتی درمانی مشهد گزارش کردند فرسودگی شغلی با سابقه کاری، نوع استخدام، جنسیت و سن کارکنان رابطه معنی داری دارد (۴۱) که از این نظر با نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر در کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی به عنوان عضوی از کارکنان بهداشتی درمانی مطابقت دارد. اسلامی و همکاران نیز در بررسی خود بر روی کارکنان شاغل در آزمایشگاه‌های تشخیص طبی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد مشخص کردند فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی داری با جنس، سن و سابقه کاری این افراد دارد (۴۲) که با نتایج مطالعه حاضر منطبق است. به نظر می‌رسد کلیه مطالعات انجام شده توانسته است نتایج مطالعه حاضر را تأیید کند و ارتباط فرسودگی شغلی با وضعیت دموگرافیک کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌ها را به اثبات برساند.

از سوی دیگر، در خصوص ارتباط عوامل دموگرافیک با وابستگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی، مطالعه Alammar و همکاران بر روی تعداد ۵۵۸ نفر از کارکنان کادر درمانی از جمله آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌ها در کشور عربستان سعودی نشان داد هیچ یک از عوامل دموگرافیک مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام و سطح تحصیلات با وابستگی شغلی کارکنان ارتباط معنی داری ندارند که با نتایج به دست آمده در مطالعه حاضر به دلیل تغییر محل پژوهش، تفاوت‌های فرهنگی، نژادی و سازمانی در جامعه پژوهش مغایرت دارد (۴۳). اگر چه Uygur و Kilic نشان دادند کارکنان مؤنث حوزه درمان و آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان مذکر از وابستگی شغلی بیشتری برخوردار هستند که با نتایج مطالعه ما هم سو می‌باشد (۴۴). Youngkeun و Wonchoi نیز اعلام کردند وابستگی شغلی از پیامدهای شغلی است و یکی از راه‌های

افزایش وابستگی شغلی، کار با دستگاه‌ها و فن‌آوری‌های جدید در آزمایشگاه‌های بالینی و پزشکی است که توسط کارکنان مورد استفاده قرار می‌گیرند (۴۵).

نتایج بدست آمده از مطالعه حاضر نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در میان کارکنان اداری-مالی بیمارستان‌ها بالا است و این افزایش در میان مؤلفه‌های آن نظیر خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و عملکرد شغلی نیز مشاهده می‌شود. Humphrics و همکاران در یک مطالعه مروری روایتی در بین سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۳ اعلام کردند کارکنان حوزه پشتیبانی یا اداری-مالی بیمارستان‌ها به دلیل افزایش حجم کاری دچار فرسودگی شغلی شده و در نتیجه این امر بر روی ارائه خدمات با کیفیت آن‌ها تأثیر دارد (۴۶). Bazmi و همکاران اعتقاد داشتند که مطالعه انجام شده بر روی تعداد ۱۸۰۷ نفر از کارکنان حوزه سلامت در ایران شامل کارکنان اداری-مالی یا پشتیبانی نشان داد میزان فرسودگی شغلی در آن‌ها با افزایش همراه است. لذا مدیران می‌توانند با پایش نشانه‌های فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در محل کار و جایگزین کردن نظام سازمانی و رفتاری جدید باعث کاهش فرسودگی شغلی این کارکنان شوند (۴۷). Marques و همکاران در مطالعه بر روی ۳۶۸ نفر از کارکنان یک بیمارستان دانشگاهی در کشور پرتغال با استفاده از پرسشنامه خود ارزیابی گزارش کردند سطوح بالایی از فرسودگی و مؤلفه‌های آن در پرستاران و کارکنان اداری-مالی وجود دارد که در مقایسه با پزشکان و دیگر کارکنان گروه پزشکی بیشتر بود (۴۸). اگر چه مطالعه حاضر بین فرسودگی شغلی کارکنان اداری-مالی با عوامل دموگرافیک مانند سن، جنس و نوع استخدام کارکنان ارتباط معنی داری را نشان داد، اما دشتی و همکاران در میان ۲۷۸ نفر از کارکنان اداری شاغل در مراکز بهداشتی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان دادند که فرسودگی شغلی با ویژگی‌های دموگرافیک کارکنان از جمله سن، جنس و وضعیت استخدامی رابطه معنی داری نداشت (۴۹) که این عدم تشابه می‌تواند مربوط به سال انجام این پژوهش، جمعیت مورد مطالعه و تفاوت در محل انجام پژوهش باشد. فیاض بخش و همکاران نیز در مطالعه خود بر روی کارکنان اداری-مالی بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران تأکید کردند که ارتباط معنی داری بین فرسودگی شغلی با متغیرهایی مانند سن، جنس و دیگر عوامل دموگرافیک وجود ندارد که

نبود این انطباق با نتایج مطالعه حاضر می‌تواند مربوط به جامعه پژوهش و سال انجام پژوهش انجام شده باشد (۲۰). زیرباف و همکاران نیز در پژوهش خود بر روی کارکنان کتابخانه‌های بیمارستان‌های دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران و شهید بهشتی در سال ۱۳۹۷ مشخص کردند که بین فرسودگی شغلی فقط با وضعیت داشته تحصیلی افراد ارتباط دارد (۵۰).

در مطالعه حاضر میزان وابستگی شغلی نیز در میان کارکنان اداری-مالی بیمارستان‌های منتخب دانشگاه‌های علوم پزشکی در شهر تهران در مقایسه با کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی این بیمارستان‌ها وضعیت مطلوبی نداشت، اما با عوامل دموگرافیک مانند سن، جنس، تأهل، میزان تحصیلات و نوع استخدام ارتباط معنی داری را نشان داد. کریمیان و همکاران اعلام کردند بین وابستگی شغلی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران با سن، جنس، پست سازمانی، سابقه کار و نوع استخدام کارکنان ارتباط معنی داری وجود نداشت (۵۱) که با نتایج مطالعه حاضر منافات دارد. اگر چه نسل سراجی و درگاهی در سال ۲۰۰۶ اعلام کردند که کیفیت زندگی کاری و وابستگی شغلی کارکنان دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران با عوامل دموگرافیک مانند سن و جنس و میزان تحصیلات آن‌ها ارتباط معنی داری دارد (۵۲).

با توجه به نتایج نهایی به دست آمده از مطالعه حاضر به نظر می‌رسد با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی کارکنان اداری-مالی بیمارستان‌ها در مقایسه با کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی با توجه به تفاوت ماهیت شغلی از فرسودگی شغلی بیشتری برخوردار هستند و ابعاد فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیتی نیز در کارکنان اداری-مالی بیشتر است. از سوی دیگر، با استفاده از تحلیل رگرسیون خطی میزان دلبستگی شغلی در کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌ها بیشتر است، اگر چه در کارکنان اداری-مالی میزان همبستگی مستقل در کار، توانمند سازی کارکنان و انسجام سازمانی با وابستگی شغلی در مقایسه با کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیشتر است و از سوی دیگر در کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی نیز میزان همبستگی شایستگی و مهارت، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با وابستگی شغلی در مقایسه با کارکنان اداری-مالی بیشتر بود. همچنین مشخص شد کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی در مقایسه با کارکنان اداری-مالی از تضاد و استرس سازمانی



و شغلی کمتری برخوردار هستند. در نهایت این که بین متغیرهای وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی در میان هر دو گروه از کارکنان با استفاده از آزمون تحلیل همبستگی پیرسون ارتباط معنی داری وجود داشت. نتایج به دست آمده از دیگر مطالعات نشان داد در گاهی (۳۰) و Bamberg و همکاران (۳۱) اعتقاد دارند وابستگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بالاست و ارتباط مستقیم و معنی داری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی این افراد دارد. اگر چه Alrawahi و همکاران نیز اعلام کردند در صورت استفاده از ابزارهای انگیزشی توسط مدیران آزمایشگاه‌های بالینی، میزان وابستگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌ها افزایش خواهد داشت (۳۳). خاضعی نسب و همکاران (۱۶) و اسلامی و همکاران (۱۷) مشخص کردند میزان فرسودگی شغلی در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی پایین و ضعیف است که همگی با نتایج حاصل از مطالعه حاضر مشابهت دارد. اگر چه مطالعه Liller در کشور آمریکا ارتباط ارزشمندی را بین فرسودگی شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی با تمایل به ترک و جابجایی شغلی آن‌ها نشان داد (۱۹).

از سوی دیگر فیاض بخش و همکاران میزان فرسودگی شغلی در کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌ها را متوسط تا شدید (۲۰)، میراب زاده میزان فرسودگی شغلی این گروه از کارکنان را با دیگر گروه‌ها ضعیف‌تر (۲۱) و در نهایت توحیدی و همکاران میزان فرسودگی شغلی را در میان کارکنان مالی - اداری بیمارستان‌ها در شهر کرمان متوسط ارزیابی کردند که با نتایج مطالعه حاضر مشابهت ندارد. در دو مطالعه دیگر شامل ثاقب اسماعیل پور (۳۶) و موسوی و همکاران (۳۷) میزان وابستگی شغلی کارکنان درمانی از جمله کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیشتر از کارکنان اداری - مالی گزارش شد که با نتایج پژوهش ما مطابقت دارد. نتایج مطالعه حاضر نشان داد با استفاده از آزمون همبستگی رگرسیون بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی در هر دو گروه از کارکنان اداری - مالی و آزمایشگاه بالینی ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد.

ناستی زایی و سابقی در مطالعه خود بر روی معلمان شهر زاهدان اعلام کردند وابستگی شغلی افراطی به کار و عجز شدن به آن و تمایل درونی و لذت بردن از کار باعث فرسودگی شغلی شده و در نتیجه با استفاده از آزمون همبستگی رگرسیون چند گانه، ۵۵/۴ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تعیین

می‌کند. لذا به خاطر رابطه مثبت و معنی دار این دو متغیر با یکدیگر لازم است تا کارکنان با پدیده وابستگی افراطی به کار و پیامدهای فردی و سازمانی و راه‌های مقابله با آن آشنا شوند (۵۳). احمدی و نادری با مطالعه بر روی تعداد ۲۹۱ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان گزارش کردند بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی این کارکنان ارتباط معنی داری دیده نمی‌شود و این امکان وجود دارد که فرسودگی شغلی به دلایل دیگری به وجود آمده باشد و حتی وابستگی شغلی نیز ممکن است به دلیل تفویض اختیارات و مسئولیت‌های مدیران به کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و استقلال شغلی و حمایت از کارکنان و رعایت رفتار توأم با نزاکت و ادب با آن‌ها موجب کاهش فرسودگی شغلی نیز بشود (۵۴).

از سوی دیگر، شاعری نیا و همکاران در پژوهش خود که در شهر گناباد بر روی تعداد ۱۰۰ نفر از کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی انجام دادند اعلام کردند که بر اساس آزمون آماری پیرسون رابطه معکوس و معنی داری بین وابستگی شغلی با مؤلفه‌های مسخ شخصیتی و خستگی هیجانی فرسودگی شغلی وجود دارد، اما ارتباط معنی دار آماری بین وابستگی شغلی با مؤلفه عملکرد شخصی فرسودگی شغلی وجود نداشت (۵۵). طاهر زاده موسویان و مقدم نیز با اجرای تحقیق بر روی تعداد ۱۲۸ نفر از کارکنان یکی از شرکت‌های دانش بنیان شهر اهواز ارتباط معکوس و معنی داری را بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی به اثبات رساندند (۵۶).

در مطالعه Narainsamy و Westhuizen بر روی رفاه شغلی مرتبط با کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی مشخص شد که هم فرسودگی شغلی و هم وابستگی شغلی از جمله عواملی هستند که بر روی رفاه شغلی کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی تأثیر گذار هستند اگر چه بین این دو متغیر در این تحقیق ارتباط معنی داری به دست نیامد (۵۷). Innanan و همکاران در سال ۲۰۱۴ اعلام کردند اعتیاد به کار در میان کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی موجب افزایش فرسودگی شغلی می‌شود، اگر چه اعتیاد به کار خود به دلیل رضایت شغلی و تعهد و وابستگی شغلی بالا اتفاق می‌افتد (۵۸). علاوه بر این، Yagil اعلام کرد وابستگی شغلی به طور کامل از یک سو موجب انجام کار به صورت افراطی و از سوی دیگر موجب فرسودگی می‌شود به نحوی که کارکنان ناچار به انجام کار

به صورت سطحی می‌شوند، اما در هر دو صورت نتیجه آن موجب رضایت مشتری و وفاداری کارکنان به مشاغل خود می‌گردد (۵۹). در نهایت این که نتایج پژوهش Yin بر روی کارکنان تعداد ۴۸ شرکت فروش قطعات رایانه‌ای مشخص کرد که وابستگی شغلی توانسته است رابطه معکوس و معنی داری را با فرسودگی شغلی ایجاد کند؛ به عبارتی با افزایش عوامل ایجاد کننده بر روی وابستگی شغلی می‌توان میزان فرسودگی شغلی را در کار کاهش داد و رفتار ضد بهره‌وری در سازمان را به حداقل رسانید، اگر چه در این میان باید نقش متغیر عدالت سازمانی را نیز در نظر گرفت به طوری که این متغیر می‌تواند نقش میانجی را بین وابستگی شغلی و فرسودگی شغلی ایجاد کند (۶۰).

پژوهش حاضر علیرغم رعایت ملاحظات اخلاقی در نگارش و جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها دارای محدودیت‌هایی است. اولاً این پژوهش از نوع خود ارزیابی است و پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی توسط کارکنان اداری - مالی و آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان عمومی منتخب سه دانشگاه علوم پزشکی تهران، ایران و شهید بهشتی تکمیل شده است که می‌تواند پاسخ به سؤالات پرسشنامه‌های مزبور تحت تأثیر شرایط محیطی، تفاوت‌های فردی و فرهنگ سازمانی حاکم بر این بیمارستان‌ها باشد. ثانیاً پژوهش حاضر صرفاً توانسته است در شهر تهران قابلیت تعمیم پذیری داشته باشد و ممکن است نتایج آن در دیگر بیمارستان‌ها در سایر استان‌ها و شهرهای ایران این قابلیت را نداشته باشد. ثالثاً این پژوهش در سال ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام شده است و احتمال دارد در سال‌های آتی در صورت انجام پژوهش‌های مشابه نتایج متفاوتی را به دنبال داشته باشد، اما این پژوهش می‌تواند به عنوان یک منبع معتبر مورد استفاده پژوهش‌های بعدی قرار گیرد.

□ نتیجه‌گیری

با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر که مقایسه ارتباط بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی در میان کارکنان اداری - مالی یا غیر درمانی و کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی بیمارستان‌های منتخب عمومی دانشگاه علوم پزشکی در سطح شهر تهران می‌باشد، نتایج به دست آمده نشان داد که در مجموع میزان فرسودگی در کارکنان اداری - مالی در مقایسه با کارکنان

آزمایشگاه بالینی بیشتر است و بالعکس کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی از وابستگی شغلی بیشتری در مقایسه کارکنان اداری - مالی یا غیر درمانی برخوردار هستند که می‌تواند مربوط به نوع، ماهیت، هویت، طراحی، شرایط احراز و تحلیل شغلی و شرایط محیطی حاکم بر این نوع مشاغل باشد. حتی بالا بودن مؤلفه‌های وابستگی شغلی نظیر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و شایستگی و مهارت‌های تخصصی در میان کارکنان آزمایشگاه بالینی در مقایسه با کارکنان اداری - مالی می‌تواند نوید بخش ارتقای فرآیندهای اجرایی در این حوزه باشد. اگر چه کارکنان اداری - مالی یا غیر درمانی بیمارستان‌ها نیز در زمینه استقلال کاری، توانمند سازی کارکنان و انسجام سازمانی از وضعیت مطلوب‌تر برخوردار بودند که با در نظر گرفتن ساختار و تشکیلات سازمانی و وابستگی بیشتر به قوانین و مقررات اداری - مالی قابل پیش بینی بود.

در خصوص ارتباط بین فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی با یکدیگر که هم در کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی و هم کارکنان اداری - مالی بیمارستان‌های مورد مطالعه با یکدیگر رابطه مثبت و معنی داری داشت در مقایسه با سایر مطالعات، مشخص شد که نتایج به دست آمده از یک روند ثابت پیروی نمی‌کند و ارتباط مستقیم و معکوس این دو متغیر تحت تأثیر عوامل دیگری قرار دارد. اما آنچه که مسلم است ارتباط مستقیم و معنی دار این دو متغیر با یکدیگر تحت تأثیر وابستگی شغلی افراطی و اعتیاد به کار در کارکنان است؛ به طوری که افراط در کار به دلیل وابستگی شغلی بالا و نداشتن تعادل بین کار - زندگی می‌تواند منجر به افزایش فرسودگی شغلی شود. اگر چه مدیران بیمارستان‌ها و آزمایشگاه‌های بالینی می‌توانند با تنظیم راهبردها و خط‌مشی‌های آموزشی و انگیزشی از بروز فرسودگی شغلی در کارکنان جلوگیری کنند. حتی مدیران بیمارستان‌ها و آزمایشگاه‌های بالینی با سرمایه‌گذاری بر روی ارتقای وابستگی شغلی کارکنان قادر خواهند بود تا به کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها کمک کنند. نقش متغیرهای میانجی مانند عدالت سازمانی، شیوه رهبری، فرهنگ سازمانی و اعتقادات، ارزش‌ها و باورها و سرانجام رعایت اخلاق حرفه‌ای توسط کارکنان و مدیران در ارتباط مستقیم و معکوس در متغیر فرسودگی شغلی و وابستگی شغلی نقش بارزی خواهد داشت که لازم است در مطالعات



وقت بالایی که پاسخ دهندگان صرف تکمیل پرسشنامه‌ها دارند
تشکر و قدردانی نمایند. مقاله مزبور مستخرج از بخشی از پایان
نامه ثبت شده در مرکز آموزش ضمن خدمت کارکنان نظام
سلامت دانشگاه علوم پزشکی تهران به شماره ۹۶۱۳۴۵۰۹۲۸
و با کد اخلاق IR.TUMS.VCR.1398.854 می‌باشد. در
نهایت این که نویسندگان این مقاله اعلام می‌دارند هیچ گونه
تعارضی در تهیه و تدوین و چاپ این مقاله ندارند.

بعدی مورد توجه پژوهشگران علوم رفتاری قرار گیرد.

تَشکُر و قَدردانی

نویسندگان این مقاله وظیفه خود می‌دانند از کلیه مدیران و
روسای بیمارستان‌های منتخب و کارکنان آزمایشگاه‌های بالینی
و اداری - مالی این بیمارستان‌ها به لحاظ ایجاد شرایط مناسب
برای دسترسی به پاسخ دهندگان و همچنین به لحاظ دقت و

References

- 1- Tanaka M, Taketomi K, Yonemitsu Y, Kawamoto R. Professional behaviours and factors contributing to nursing professionalism among nurse managers. *Journal of nursing management* 2016; 24(1):12-20.
- 2- Oldenhof L, Stoopendaal A, Putters K. Professional talk: How middle managers frame care workers as professionals. *Health Care Analysis* 2016; 24(1): 47-70.
- 3- Cetin G, Walls A. Understanding the customer experiences from the perspective of guests and hotel managers: Empirical findings from luxury hotels in Istanbul, Turkey. *Journal of Hospitality Marketing & Management* 2016; 25(4): 395-424.
- 4- Evetts J. Hybrid organizations and hybrid professionalism: changes, continuities and challenges. *Perspectives on contemporary professional work: Challenges and experiences* 2016: 16-34.
- 5- Currie G, Burgess N, Tuck P. The (un) desirability of hybrid managers as 'controlled' professionals: comparative cases of tax and healthcare professionals. *Journal of Professions and Organization* 2016; 3(2): 142-53.
- 6- Correia T, Denis JL. Hybrid management, organizational configuration, and medical professionalism: evidence from the establishment of a clinical directorate in Portugal. *BMC health services research* 2016; 16(2): 161.
- 7- Sami A, Jusoh A, Nor KM, Irfan A, Irum S, Qureshi MI, Ishfaq M. Professionalism is the Key to Create Public Value. *International Journal of Engineering & Technology* 2018; 7(3.30): 583-6.
- 8- Tay WY, Earnest A, Tan SY, Ng MJM. Prevalence of burnout among nurses in a community hospital in Singapore: a cross-sectional study. *Proceedings of Singapore healthcare* 2014; 23(2): 93-99.
- 9- Aghajani MJ. The professional burnout of nurses in different wards. *Journal of research development in nursing & midwifery*. 2013;9(2):97-104. [Persian].
- 10- Mealer M, Burnham EL, Goode CJ, Rothbaum B, Moss M. The prevalence and impact of post traumatic stress disorder and burnout syndrome in nurses. *Depression and anxiety* 2009; 26(12): 1118-1126.
- 11- Talaei A, Mokhber N, Mohammadnezhad M, Samari A. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *Koomesh* 2008;9(3):237-245. [Persian].
- 12- Canadas-De la Fuente GA, Vargas C, San Luis C, Garcia I, Canadas GR, De la Fuente EI. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International journal of nursing studies* 2015; 52(1): 240-249.
- 13- Farsi Z, Rajaei N, Habibi H. The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran. *Military caring sciences* 2015; 1(2): 63-72. [Persian].
- 14- Khazaei I, Khazaei T, Sharifzadeh GR. Nurses' professional burnout and some predisposing factors. *Journal of Birjand University of Medical Sciences* 2006; 13(1): 56-62. [Persian]
- 15- Sotodeh Asl N, Bakhtiari AH. Occupational exhaustion and its related factors in nurses and midwives of Semnan University of Medical Sciences. *Scientific journal of Kurdistan University of Medical Sciences* 2006; 11(1): 77-83. [Persian]
- 16- Khazaei Nasab D, Roozitalab M, Borzoei S, Kholghifar R. Job burn-out and its associated factors among the staff of medical laboratories in Yasuj City. *Qom University of Medical Sciences Journal* 2018; 12(1): 88-98 [Persian].
- 17- Eslami H, Amini A, Babaian R, Poyeh M, Dehghan S, Nasiri M. Assessment of job burnout among staff in medical diagnostic laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences* 2014; 13(6): 497-508

[Persian].

- 18- Liller KD. Staff burnout among medical technologists. *Laboratory Medicine* 1987; 18(10): 69-701, Doi: 10.1013/Labaned/18010.699.
- 19- Hilton T. The effect of job burnout on the turnover intention of medical laboratory employees: a correlational study. Join event on world summit on health care and hospital management and international conference and exhibition on biologists and biosimilars. Saint Leo University, USA; 2018.
- 20- Fayazbakhsh A, Tavakoli MR, Hosseinzadeh S, Abbasi Moghadam MA. The relationship between public health and burnout among hospital staff in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat* 2017; 10(6): 488-95 [Persian].
- 21- Mirabzadeh A, Irani S, Samiei M, Feizzadeh G. Burnout and its' effective factors among the personnel of Razi Psychiatric Hospital. *Archives of Rehabilitation* 2007; 8: 64-70 [Persian].
- 22- Tohidi M, Pour Kiani M, Amiresmaili MR, Khosravi S. The relationship between organizational commitment and job burnout: a study on staff of selected hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences 2016; 2(3): 299-306 [Persian].
- 23- Hassanpour A, Memarzadeh GH, Anbarlooi M. Investigation about impression and being impressed relation of job attitudes and their connection with employees performance. *Journal of Development Evolution Management* 2013; 12(12): 21-28 [Persian].
- 24- Mirhosseini S, Nasiripour A, Tabibi S, Raeissi P, Ghaffari F. Designing a model to medical errors prediction for outpatients visits according to organizational commitment and job involvement. *The Journal of Toloo-e-Behdasht* 2015; 14(3): 111-22 [Persian].
- 25- Biglar M, Dargahi H, Ghorbani Z, Garshasbi S. Investigating the impact of empowerment training courses on human resource productivity among Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Hospital* 2020; 19(3): 74-89 [Persian].
- 26- Zopiatis A, Constanti P, Theocharons A. Job involvement, commitment, satisfaction: evidence from hotel employees in Cyprus. *Journal of Tourism Management* 2014; 41: 129-140.
- 27- Erasmus B, Naidoo L, Joubert P. Talent management implementation at an open distance E.larning higher educational institution: the views of senior line managers. *International Review of Research in Open and Distributed Learning* 2017; 18(3): 83-98.
- 28- Fatwa T, Dessy P. The roles of teachers' work motivation and teachers' job satisfaction in the organizational commitment in extraordinary schools. *Internation Journal of Evaluation and Research in Education* 2016; 5(1): 39-45.
- 29- Kappagoda S. Job involvement as mediator of the relationship between organizational commitment and job performance in the systematically import banks in Sri Lanka. *International Journal of Research in Computer Application & Management* 2013; 3(2): 11-19.
- 30- Dargahi H. Administration of medical laboratories from the viewpoint of future's managers. *Diagnosis & Laboratory Quarterly* 2020; 50: 56-69 [Persian].
- 31- Bamberg R, Akroyd D, Morre TM. Factors that impact clinical laboratory scientists' commitment to their work organizations. *Clinical Laboratory Science* 2008; 21(3): 167-77.
- 32- Kenwright KM. Career satisfaction in the profession of medical laboratory science. *Journal of Allied Health* 2018; 47(3): 222-27.
- 33- Alrawahi S, Fransson S, Alwahaibi N, Altouby S, Brommels M. Factors affecting job satisfaction among medical laboratory technologists in university hospital, Omani: an exploratory study. *Health Planning and Management* 2018; 34(1): 736-75, Doi: 10.1002/hpm.2689.
- 34- Copinath R. Mediating role of job satisfaction on the effect of self actualization to organizational commitment and job involvemen. *Solid State Technology* 2020; 63(6): 16500-11.
- 35- Robertson IT, Cooper C. Full engagement: the integration of employee engagement and psychology well – being. *Leadership & Organization Development* 2010; 31(4): 324-36, Doi: 10.1108/014377310110443348.
- 36- Sagheb Esmaeelpour M, Abdi K, Mohammad Ali H, Biglarian R. The relationship of work ethics with job performance of the administrative and medical staff of the university of social welfare and rehabilitation sciences and its affiliated centers 2017. *Archives of Rehabilitation* 2019; 20(1): 52-62 [Persian].
- 37- Mousavi SMH, Dargahi H, Asgari M, Sharifiyan R, Shaham G, Mokhtari Z. Investigation of staffs' job satisfaction and related factors in TUMS teaching hospitals. *Payavard Salamat* 2016; 10(2): 133-44 [Persian].
- 38- Delpasand M, Nasiripoor AA, Raiisi P, Shahabi M. Relationship between emotional intelligence and occupational burnout among nurses in Critical Care Units. *Iranian Journal of Critical Care Nursing* 2011; 4(2): 79-86 [Persian].
- 39- Mahmoudi GR, Rouhy G, Moujerlou M, Sheykh HAN, Rahmani H. Relationship between nursing burnout, physical environment and





profesional equipments. *Journal of Gorgan University of Medical Sciences* 2006; 8(2): 40-46 [Persian].

40- Rahhenejat A, Kariminia R, Bahamin GH, Salamzadeh Ravareh E, Azad Marzabadi E. The study of the relationship between the personal factors and stress with general health, job satisfaction and absence the personnel of hygiene office of one of the military forces. *Journal of Military Psychology* 2011; 2(7): 49-60 [Persian].

41- Talai A, Mokhber N, Mohammadnezhad M, Samari AA. Burnout in staffs of health care centers in Mashhad. *Journal of Fundamentals of Mental Health* 2008; 9(35-36): 135-44 [Persian].

42- Eslami H, Amini A, Babaeian R, Poyeh M, Dehghan S, Nasiri M. Assessment of job burnout among staff in medical diagnostic laboratories in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences in Yazd in 2013. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences* 2014; 13(6): 497-508 [Persian].

43- Alammar K, Alamrani M, Alqahtani S, Ahmad M. Organizational commitment and nurses' characteristics as predictors of job involvement. *Nursing Leadership* 2016; 29(4): 59-69.

44- Uygur A, Lilic G. Study into organizational commitment and job involvement: an application towards the personnel in central organization for Ministry of Health in Turkey. *Ozean Journal of Applied Science* 2009; 2(1): 113-35.

45- Choi Y, Choi JW. A study of job involvement prediction using machine learning technique. *International Journal of organizational analysis* 2021; 29(3): 788-800, Doi: 10.011/IJOA-05-2020-2222.

46- Humphries N, Morgan K, Conry MC, McGowan Y, Montgomery A, McGee H. Quality of Care and health professional burnout: narrative literature review. *International Journal of Health Care Quality* 2014; 27(4): 44-56.

47- Bazmi E, Alipour A, Soori H. Job burnout and related factors among health sector employees. *Iranian Journal of Psychology* 2019; 14(4): 30-316.

48- Marques MM, Alves E, Norton P, Queiros O, Henriques A. The effect of profession on burnout in hospital staff. *Occupational Medicine* 2018; 68(3): 207-10, Doi: 10.1093/occmed/kqy039.

49- Dashti SD, Faradmal J, Sohailizad M, Shahrabadi R, Salehniya H. Survey of factors associated with burnout health care staffs in Hamadan city in year 2012. *Pajouhan Scientific Journal* 2014; 13(1): 1-9 [Persian].

50- Sadat Zaribaf F, Sheikhsheoaei F, Ghazimirsaeed SJ. The impact of organizational climate of college and hospital libraries of Medical Sciences Universities on librarians' job burnout. *Payavard Salamat* 2019; 13(3): 211-22 [Persian].

51- Karimian J, Shekarchizadeh Isfahani P, Yarmohammadian MH, Gholami B, Dastgheryb M, Farivar Afshar M. Effects of organizational changes on the staff reaction of Isfahan University of Medical Sciences. *Health Information Management* 2011; 7(Special issue): 593 [Persian].

52- Nasal Saraj, Dargahi H. Study of quality of work life. *Iranian Journal of Public Health* 2006; 35(4): 8-14.

53- Nastiezaie N, Sabegi F. Relationship between extreme dependence to work with job stress and job burnout in teachers. *Iran Occupational Health* 2016; 13(2): 79-91 [Persian].

54- Ahmadi SH, Mohammadi N. Investigating the impact of career progression, career plateauing, affective commitment, job burnout and job engagement on employees perception of organizational justice and intention to turn over. *Transformation Management Journal* 2019; 11(1): 105-32. Doi: 10.22067/PMT.V11/1.69043.

55- Shareinia H, Khalilian R, Bloochi Beydokhti T, Javadi H, Hosseini M. Relationship between job satisfaction and burnout among prehospital emergency staff. *Quarterly Journal of Nursing Management* 2017; 6(2): 10-18 [Persian].

56- Tehranzadeh Mousavian SF, Moghadam M. Investigation between job engagement and job burnout: Case study in knowledge base companies in Ahwaz, Iran. *Quarterly Journal of Knowledge base Business Management* 2020; 1(1): 1-11 [Persian].

57- Narainsamy K, Westhuizen S. Work related well being: burnout, work engagement, occupational stress and job satisfaction within medical laboratory setting. *Journal of Psychology in Africa* 2014; 23(3): 467-74, Doi: 10.1080/14330237.2013.10820653.

58- Innanan H, Tolvanen A, Salmela-Aro K. Burnout, work engagement and workholism among highly educated employees: profiles, antecedent and outcomes. *Burnout Research* 2014; 1(1): 38-49.

59- Yagil D. The mediating role of engagement and burnout in the relationship between employees' emotion regulation strategies and customer outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2012; 21(1): 150-68, Doi: 10.1080/1359432x.2011.55.7549.

60- Yin N. The effect of job engagement on job burnout and job performance: the moderating effect of organizational justice. *International Journal of Business and Management* 2017; 12(5): 177, Doi: 10.5539/ijbm.V12nsp177.1-

