

بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان

محیا توحیدی^۱، مسعود پورکیانی^۲، محمدرضا امیراسماعیلی^۳، سجاد خسروی^۴*

• دریافت مقاله: ۹۵/۶/۲۹ • دریافت مقاله اصلاح شده: ۹۵/۸/۲۱ • پذیرش مقاله: ۹۵/۹/۲۹



چکیده

مقدمه: وجود نیروی انسانی متعهد در هر سازمان منجر به بهبود عملکرد آن و تحقق اهداف فردی و سازمانی می‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان صورت پذیرفت. **روش بررسی:** پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی-تحلیلی بود که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۴ انجام شد. در این مطالعه ۲۷۸ نفر از کارکنان با استفاده از شیوه نمونه‌گیری سهمیه‌ای انتخاب شدند. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی ماسلاچ و تعهد سازمانی آلن و مایر استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آزمون‌های آماری تحلیلی نظیر همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس و رگرسیون خطی و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شد.

یافته‌ها: در این پژوهش ۷۴/۸ درصد افراد مورد مطالعه زن بودند. ۴۰ درصد آنان دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال بودند. میانگین تعهد سازمانی (۹۸/۲۰) و فرسودگی شغلی (۷۴/۵۸) و در حد متوسط بود. بین تعهد سازمانی و تمامی ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری مشاهده شد ($P=0/00$). همچنین رابطه معنی‌داری بین تعهد سازمانی با جنسیت و سن و فرسودگی شغلی با نوع استخدامی وجود داشت ($P=0/01$).

بحث و نتیجه‌گیری: بالا بودن 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.

واژگان کلیدی: تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی، بیمارستان آموزشی

ارجاع: توحیدی محیا، پورکیانی مسعود، امیراسماعیلی محمدرضا، خسروی سجاد. بررسی رابطه بین تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان. مجله پژوهش‌های سلامت محور ۱۳۹۵؛ ۲(۳): ۳۰۶-۲۹۹.

۱. دانشجوی دکتر، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

۲. استادیار، عضو هیئت علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

۳. دانشیار، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، گروه مدیریت، سیاست‌گذاری و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

۴. دانشجوی دکتر، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی بم، بم، ایران.

* نویسنده مسئول: بزرگراه خلیج فارس، پردیس دانشگاه علوم پزشکی بم، دانشکده بهداشت.

Email: khosravi.sajad@yahoo.com

تلفن: ۰۳۴۳۵۲۹۹۸۵

مقدمه

یکی از مهم‌ترین منابع دستیابی به اهداف هر سازمان، خصوصاً در بخش‌های خدماتی، نیروی انسانی می‌باشد. در سازمان‌های بهداشتی توجه به نیروی انسانی اهمیتی دو چندان می‌یابد. در واقع با تلاش سازمان‌های بهداشتی است که سلامت نیروی فعال و کارآمد سایر سازمان‌ها تأمین 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). به طور کلی می‌توان گفت نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است. وجود نیروی انسانی متعهد به سازمان می‌تواند ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابه‌جایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی کارکنان و تجلی بهتر اهداف متعالی سازمانی و نیز دستیابی به اهداف فردی گردد (۲). بنابراین مدیران متناسب با توسعه سازمان‌ها باید بیشتر به مسئله تعهد کارکنان توجه داشته باشند تا بتوانند مشکلات نیروی انسانی شاغل را به روش مناسبی حل و از آن‌ها جهت دستیابی به اهداف و منافع سازمان استفاده کنند. تعهد سازمانی عامل حیاتی در دستیابی به اهداف سازمانی است و باعث می‌شود کارکنان به جای ایجاد مشکل به حل آن پردازند (۳). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می‌شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با سازمان معین می‌کند، در سازمان مشارکت می‌کند و در آن درگیر می‌شود و از عضویت در سازمان لذت می‌برد (۴). به نظر Lotans و Shaw تعهد سازمانی، تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده

برای آن، اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف به عنوان یک نگرش تعریف شده است (۵). تعهد سازمانی پایین موجب ترک شغل، غیبت و تأخیر شده و تعهد سازمانی بالا موجب افزایش رضایت شغلی و پیشرفت شغلی می‌گردد که تحت تأثیر شرایط و عوامل محیطی گوناگون تغییر می‌کند (۶). عوامل درونی و بیرونی محیط کار می‌توانند بر تعهد سازمانی افراد تأثیر قابل توجه داشته باشند (۷). از جمله عوامل درونی محیط کار که امروزه امر شایع در بیمارستان‌ها می‌باشد و تأثیر زیادی بر کیفیت خدمات ارائه شده دارد، فرسودگی شغلی می‌باشد. Maslach فرسودگی شغلی را ناشی از نگرانی و ترس از دست دادن شغل، کار زیاد و بیش از اندازه، محیط کاری ناامن، ساعات و برنامه‌ریزی بی‌انعطاف بر می‌شمارد (۸). بر اساس گزارش‌ها، کارکنان بیمارستان‌ها و پرستاران به لحاظ ارزیابی ممتد عملکردشان توسط همکاران، برخورد مکرر و مستقیم با مرگ، رنج‌ها و جراحات‌ها، ساعات طولانی کار، تعطیلات اندک و زمان‌های کوتاه برای ارتباط اجتماعی با دوستان، با فشارهای روانی و جسمانی بیشتری روبه‌رو هستند. تداوم مستمر این عوامل استرس‌زا در طولانی مدت فرسودگی شغلی افراد را به همراه دارد (۹). مطالعات زیادی عواملی چون افزایش حقوق و مزایا، کاهش ساعات کاری، تنظیم برنامه‌های تفریحی، برگزاری کار گروهی در جلسات، تشکیل کلاس‌های ورزشی، کارگاه‌های آموزشی روش‌های مقابله با تنش‌های روانی را بر فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند (۱۰، ۱۱). در برخی از مطالعات، عوامل فوق به عنوان عواملی جهت تغییر تعهد سازمانی مطرح می‌شوند (۶، ۲). بنابراین این فرضیه مطرح می‌شود که فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی ارتباط دارد چرا که

در 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 معنی‌دار و در برخی ابعاد ارتباط منفی و معنی‌داری گزارش شده است (۱۱، ۱۳). با توجه به این که تفاوت‌های فرهنگی می‌تواند بر عملکرد پرسنل در سازمان، تعهد و کیفیت کار آن‌ها مؤثر باشند و همچنین اثبات این فرضیه می‌تواند به مدیران کمک کند تا با بهبود وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان، تعهد سازمانی را نیز افزایش دهد (۱۴، ۱۵)، لذا این مطالعه با هدف بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان انجام پذیرفت.

روش بررسی

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی - تحلیلی بود که به روش مقطعی در سال ۱۳۹۴ در بیمارستان آموزشی منتخب در شهر کرمان انجام شد. جامعه این پژوهش شامل کلیه پرسنل بیمارستان آموزشی منتخب بودند و در شش رسته پرسنل بهداشتی - درمانی، اداری و مالی، خدماتی، آموزشی - فرهنگی، فناوری اطلاعات و فنی مهندسی تقسیم شدند. در این پژوهش از نمونه گیری سهمیه‌ای استفاده شد و کارکنان هر یک از بخش‌های مورد مطالعه به صورت وزن‌دهی شده و به صورت تصادفی انتخاب و مورد پژوهش قرار گرفتند. همچنین حجم نمونه مورد نیاز نیز بر اساس فرمول کوکران محاسبه شد که برابر با ۲۷۸ نفر بود. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه به این ترتیب استفاده شد: برای بررسی فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach و برای بررسی تعهد سازمانی از پرسشنامه

تعهد سازمانی Allen و Meyer استفاده شد، پرسشنامه فرسودگی شغلی در سال ۱۹۸۵ توسط Maslach ساخته شد و شامل ۲۲ سؤال است که سه جنبه فرسودگی شغلی شامل: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم کفایت شخصی را در بر می‌گیرد. نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه طبقه خفیف (کمتر از ۵۴)، متوسط (۵۵ تا ۱۰۴) و شدید (بالا تر از ۱۰۵) دسته‌بندی می‌شوند (۱۶). پرسشنامه تعهد سازمانی توسط Allen و Meyer در سال ۱۹۹۰ پس از بازبینی‌های مکرر ساخته شد و شامل ۲۴ گویه است که تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری ارزیابی می‌کند. نمره‌گذاری این پرسشنامه نیز بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد و افراد بر اساس نمرات کسب شده در سه گروه تعهد سازمانی کم (کمتر از ۵۶)، تعهد سازمانی متوسط (۵۷ تا ۱۱۲) و تعهد سازمانی زیاد (بیشتر از ۱۱۳) قرار گرفتند (۱۶). روایی و پایایی پرسشنامه‌های مذکور در مطالعات قبلی مورد تأیید قرار گرفته است (۹، ۱۶). جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، انحراف معیار و آزمون‌های آماری استنباطی نظیر همبستگی پیرسون، آنالیز واریانس و رگرسیون خطی استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تحلیل شدند.

یافته‌ها

بیشتر پاسخ‌دهندگان در این مطالعه زن (۷۴/۸ درصد) و در گروه سنی بالاتر از ۴۱ سال قرار داشتند (۴۲ درصد). از لحاظ سابقه خدمت یافته‌های پژوهش

نشان داد که بیشتر افراد دارای سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال بودند (۴۰ درصد).

جدول ۱: ارتباط ویژگی‌های دموگرافیک با میانگین نمره تعهد سازمانی و فرسودگی در کارکنان مورد بررسی

متغیرهای دموگرافیک	تعداد (درصد)	تعهد سازمانی انحراف معیار $\pm$ میانگین	P-value	فرسودگی شغلی انحراف معیار $\pm$ میانگین	P-value
جنسیت					
مرد	۷۰ (۲۵/۲)	۱۱۵/۲۵ $\pm$ ۱۲/۲	۰/۰۰۱	۷۸/۳۴ $\pm$ ۱۷/۳	۰/۲
زن	۲۰۸ (۷۴/۸)	۸۸/۰۵ $\pm$ ۱۳/۲۵		۷۳/۲۴ $\pm$ ۱۵/۴۴	
گروه سنی					
۲۰-۳۰	۷۴ (۲۶/۷)	۸۸/۳۵ $\pm$ ۱۵/۱۱	۰/۰۲	۷۰/۵۲ $\pm$ ۱۴/۴۳	۰/۳
۳۱-۴۰	۸۷ (۳۱/۳)	۹۴/۲۸ $\pm$ ۱۴/۸۷		۷۳/۳۴ $\pm$ ۱۳/۸۱	
بالتر از ۴۱	۱۱۷ (۴۲)	۱۱۴/۵۶ $\pm$ ۱۱/۳۵		۷۴/۶۷ $\pm$ ۱۴/۵۵	
سنوات خدمت					
کمتر از ۱۰	۱۱۲ (۴۰)	۹۲/۶۵ $\pm$ ۱۵/۲	۰/۴	۷۶/۹۴ $\pm$ ۱۵/۳۳	۰/۴
۱۱-۲۰	۹۴ (۳۴/۱)	۹۵/۳۴ $\pm$ ۱۲/۴۵		۷۸/۲۵ $\pm$ ۱۳/۱۴	
بیشتر از ۲۰	۷۲ (۲۵/۹)	۹۶/۷۳ $\pm$ ۱۱/۹۰		۷۵/۲۵ $\pm$ ۱۶/۳	
نوع استخدام					
رسمی	۱۱۰ (۳۹/۶)	۱۰۱ $\pm$ ۱۰/۸۰	۰/۰۸	۶۷/۳۳ $\pm$ ۱۴/۴	۰/۰۴
پیمانی	۹۵ (۳۴/۲)	۹۳/۴۸ $\pm$ ۱۴/۶۴		۷۸/۳۲ $\pm$ ۱۳/۲۳	
قراردادی و طرحی	۷۳ (۲۶/۲)	۹۱/۵۶ $\pm$ ۱۵/۲۳		۸۱/۳۵ $\pm$ ۱۴/۶۷	

یافته‌های این پژوهش نشان داد که در کارکنان مورد بررسی میزان تعهد سازمانی و ابعاد آن و همچنین فرسودگی شغلی در حد متوسط بوده است (جدول ۲).

جدول ۲: وضعیت میانگین نمره فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و ابعاد آن در کارکنان مورد بررسی

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	شدت
تعهد سازمانی	۹۸/۲۰	متوسط
تعهد عاطفی	۹۹/۱۰	متوسط
تعهد هنجاری	۹۸/۳۰	متوسط
تعهد مستمر	۹۷/۲۰	متوسط
فرسودگی شغلی	۷۴/۵۸	متوسط

مؤلفه‌های تعهد سازمانی رابطه معکوس با فرسودگی شغلی داشتند، بدین معنا که با افزایش فرسودگی شغلی در افراد از میزان تعهد سازمانی افراد کاسته می‌شود. همچنین مؤلفه تعهد مستمر بیشترین ضریب همبستگی را کسب کرد (جدول ۳).

جدول ۳: بررسی ارتباط میان میانگین نمره فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های تعهد سازمانی در کارکنان مورد بررسی

ابعاد تعهد سازمانی	β	انحراف معیار	R ²	P-Value	ضریب همبستگی پیرسون
تعهد عاطفی	۰/۳۶۶	۲/۳۴	۰/۱۳	۰/۰۰۰	-۰/۴۸
تعهد هنجاری	۰/۴۲۲	۳/۵۵	۰/۱۴	۰/۰۰۰	-۰/۳۷
تعهد مستمر	۰/۳۴۸	۳/۸۷	۰/۰۹	۰/۰۰۰	-۰/۵۳

جدول ۴: نمره کلی فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی و همچنین ارتباط بین آن‌ها را در کارکنان مورد

بررسی نشان می‌دهد.

جدول ۴: بررسی ارتباط میان میانگین نمره فرسودگی شغلی و میانگین نمره تعهد سازمانی در کارکنان مورد بررسی

متغیرهای مورد مطالعه	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری و میزان همبستگی
تعهد سازمانی	۹۸/۲۰	۱۵/۲۴	P-value= ۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۷۴/۵۸	۱۲/۵۴	r = -۰/۲۶۷

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که میانگین تعهد سازمانی و مؤلفه‌های آن در این بیمارستان در حد متوسط بوده است. در مطالعات دیگری که در محیط بیمارستان و بر روی کارکنان و پرستاران صورت گرفته نیز این میزان در حد متوسط گزارش شده است (۱۷-۲۰). میزان فرسودگی شغلی نیز در مطالعه حاضر در حد متوسط بود. جعفری و همکاران در مطالعه خود بر روی بهورزان خانه‌های بهداشت میزان فرسودگی را در حد متوسط گزارش داده است (۲۱). نتایج مطالعه اسفندیاری بر روی کادر پرستاری در بیمارستان نشان می‌دهد که ۹۶/۴ درصد از پرستاران مورد مطالعه فرسودگی شغلی زیادی داشته‌اند (۲۲). همچنین Molina و همکاران و Vahey و همکاران در انگلستان نیز در مطالعه‌های خود میزان فرسودگی در کارکنان بهداشتی را در حد متوسط گزارش داده‌اند (۲۳، ۲۴). وجود این تفاوت‌ها ممکن است به علت جو سازمانی حاکم، شرایط کاری و یا متغیرهای شخصی چون ارزش‌ها، باورها و غیره باشد. کارکنان بهداشتی و درمانی در بیمارستان بنابر ماهیت شغلی خود در معرض فشارهای متعدد قرار می‌گیرند. فرسودگی بیماری شغلی است که باید سریع تشخیص و با شناسایی عوامل مؤثر بر آن سعی در برطرف کردن آن نمود. نتایج این پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی و

هر یک از ابعاد آن با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارند یعنی هر چه بر میزان تعهد سازمانی افراد افزوده شود، از میزان فرسودگی شغلی آن‌ها کاسته می‌شود. Lemkau و همکاران در پژوهش خود بر روی مشاغل پیراپزشکی نیز گزارش کرده است که تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه معنی‌دار دارد (۲۵). در مطالعه Cho و همکاران و Gemlik و همکاران نیز بین ابعاد تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معنی‌دار معکوسی مشاهده شده است (۱۲، ۲۶). فردی که به سازمان خود متعهد باشد هویت خود را از سازمان می‌گیرد، در سازمان مشارکت دارد و با آن در می‌آمیزد و از عضویت در آن لذت می‌برد. فردی که از عضویت خود در سازمان راضی باشد و متعهد به سازمان باشد، استرس کمتری خواهد داشت و کمتر دچار فرسودگی می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که فرسودگی شغلی با تمامی ابعاد تعهد سازمانی رابطه معکوس دارد. ارتباط معنی‌داری که بین فرسودگی شغلی و تعهد عاطفی دیده شده است می‌تواند به این دلیل باشد که تعهد سازمانی بیشتر مربوط به خود فرد، هویت فرد و شناخت فرد در سازمان می‌باشد. وجود این شناخت و هویت باعث می‌شود فرد خود را جزئی از سازمان بداند که با تعهد عاطفی مشخص می‌شود. و ارتباط معنی‌داری که بین فرسودگی شغلی و تعهد هنجاری دیده شده است،

شغلی و وضعیت استخدام ارتباط معنی‌دار وجود دارد (۲۷، ۲۸). بالا بودن 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.

پیشنهاده‌ها

مدیران سازمان بایستی با بررسی دوره‌ای، وضعیت تعهد سازمانی را در کارکنان خود ارزیابی نمایند و با شناخت عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، در جهت بهبود تعهد سازمانی کارکنان اقدام نمایند. علاوه بر آن، بایستی با اختصاص منابع کافی و اتخاذ سیاست عدم تمرکز توسط مسئولان، مدیران شبکه بهداشت و درمان و بیمارستان‌ها آن‌ها را در این راه یاری رسانند.

سیاسگذاری

نویسندگان مراتب تشکر و قدردانی از کلیه شرکت کنندگان و افرادی که امکان انجام این پژوهش را فراهم نمودند، به خصوص کارمندان محترم بیمارستان آموزشی شفای شهر کرمان اعلام می‌دارند.

می‌تواند نشان دهنده این باشد که با کاهش فرسودگی شغلی احساس وفاداری فرد به سازمان بیشتر خواهد شد. در بررسی ارتباط بین تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی با متغیرهای دموگرافیک تنها بین تعهد سازمانی با جنسیت و سن و فرسودگی شغلی با نوع استخدام ارتباط معنی‌دار در این مطالعه مشاهده شد. بدین گونه که میزان تعهد سازمانی در مردان و در افراد سنین بالاتر بیشتر بود که مطالعه جهانگیری و همکاران و محمودی و نعیمی‌حسینی نیز مشابه مطالعه حاضر می‌باشد (۱۸، ۱۹). بالاتر بودن میزان تعهد سازمانی مردان در این مطالعه شاید به این دلیل باشد که مردان مسئولیت تأمین منابع مالی خانواده را به عهده دارند، لذا حفظ شغل، ارتقای شغلی و اطمینان از کسب درآمد برایشان مهم می‌باشد. از دیگر یافته‌های مطالعه حاضر وجود ارتباط آماری معنی‌دار بین فرسودگی شغلی و نوع استخدام بود به طوری که کارکنان رسمی میزان فرسودگی شغلی کمتری داشتند. کارکنان رسمی به دلیل اطمینان بیشتری که به عدم اخراج خود دارند به راحتی شکایات خود را مطرح می‌کنند و بیشتر در صدد تغییر محل خدمت خود بر می‌آیند. مطالعه یعقوبی‌نیا و همکاران و طائی و همکاران نیز در بین کارکنان بهداشتی- درمانی نشان داد که بین فرسودگی

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 nurses in Yazd training hospitals. Toloo-e-Behdasht. 2010; 9(2-3): 44-56. Persian
3. Dehghani H, Salimi T, Hooshyar M, Fallahzade H. Effect of instruction of reducing work hours on organizational commitment of intensive care unit's nurses in birjand vali-e-asr hospital. Modern Care Journal. 2012; 9(3):190-8. Persian
4. Mowday RT, Porter LW, Steers RM. Employee-organization linkages: the psychology of employee commitment, absenteeism, and turnover (organizational and occupational psychology). 1th ed. NewYork: Academic Press; 1982.
5. Shaw J, Luthans F. Turnover rates and organizational performance: review, critique, and research agenda. Organizational Psychology Review. 2011; 1(3): 187-213.
6. McElroy JC. Managing workplace commitment by putting people first. Human Resource Management Review. 2001; 11(3):327-35.
7. Zahedi SM, Ghajarieh F. Relationship between organizational commitments and nurse's intention to remain at health centers affiliated to army of the

- Islamic republic of Iran. Iran Journal of Nursing. 2011; 24(73):19-26. Persian.
8. Maslach C. Early predictors of job burnout and engagement. J Appl Psychol. 2008; 93(3): 498-512.
 9. Beyrami M, Hashemi T, Ghahramanzadeh A, Alaie P. The relationship between mental health and emotional intelligence with job burnout in nurses of Tabriz stat hospital. Journal of Research in Behavioural Sciences. 2011; 9(2):141-7. Persian.
 10. Aziz Nejad P, Hoseini SJ. Occupational Burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences (2004). J Babol Univ Med Sci. 2006; 8(2):63-9. Persian
 11. Arab M, Rahimi A, Vali L, Ravangard R, Akbari sari A. Study of the relationship between nurses' work environment indices and their burnout aspects in TUMS teaching hospitals. Iran Occupational Health Journal. 2012; 9(3): 39-51. Persian
 12. Gemlik N, Sisman FA, Sigri U. The relationship between burnout and organizational commitment among health sector staff in Turkey. Journal of Global Strategic Management. 2010; 4(2):137-49.
 13. El-Demerdash SM, Basal AA, Aldeeb GA. The relationship between burnout and organizational commitment among nurses at Tanta University hospitals. Journal of Nursing and Health Science. 2013; 2(6): 20-8.
 14. Liou SR, Cheng CY. Building organizational commitment of Asian nurses in the United States. J Nurs Adm. 2008;38(1):8-10.
 15. Jaros S. Meyer and Allen Model of organizational commitment: Measurement Issues. Icfai Journal of Organizational Behavior. 2007; 5(4):7-25.
 16. Nehrir B, Ebadi A, Tofighi S, Karimi Zarchi A, Honarvar H. Relationship of job satisfaction and organizational commitment in hospital nurses. J Mil Med. 2010; 12(1):23-6. Persian
 17. Sajadi H, Khamesipoor M, Hassanzadeh A, Vali L. Organizational commitment and job quitting among staff in Administrative chancellery of Isfahan University of Medical Sciences. Iran Occupational Health Journal. 2009;6(3):37-40. Persian
 18. Jahangir F, Pazargadi M, Mahfoozpoor S, Akbarzadeh Baghban AR. A Single high-dose 308-nm excimer laser in treatment of stable plaque psoriasis. Pajoohandeh Journal. 2007; 12(5):407-16. Persian
 19. Mahmoudi Rad G, Naeim Hassani S. Relationship between organizational commitment and burnout of nurses working in Valiasr Hospital of Birjand in 2011. Mod Care J. 2014; 10(4):264-71. Persian.
 20. 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
 21. Jafari M, Maleki MR, Eyvazi M, Khodayari R, Ahadi B. The study of relationship between job burnout and performance in East Azerbaijan's health house workers. J Health Syst Res. 2013; 9(11):1375-84. Persian
 22. Esfandiari GR. The survey of the rate of occupational burnout between nursing staff of sanandaj hospitals affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences in 2001. Sci J Kurdistan Univ Med Sci. 2001;6(21):31-5. Persian
 23. Molina SA, García PMA, Alonso GM. Prevalence of worker burnout and psychiatric illness in primary care physicians in a healthcare area in Madrid. Aten Primaria. 2003;31(9):564-71.
 24. Vahey DC, Aiken LH, Sloane DM, Clarke SP, Vargas D. nurse burnout and patient satisfaction. Med Care. 2004; 42(2 Suppl): 57-66.
 25. Lemkau J, Rafferty J, Gordon R. Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice. Fam Pract Res J. 1994;14(3):213-22.
 26. Cho J, Laschinger HK, Wong C. Workplace empowerment, work engagement and organizational commitment of new graduate nurses. Nurs Leadersh (Tor Ont). 2006; 19(3):43-60.
 27. Yaghoobnia F, Mazloom SR, Salehi Ghadrdy J, Esmaeili H. Study of the relationship between self-esteem and burnout in nurses of hospitals of Mashhad University of Medical Sciences in 2000. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2003; 10(3):73-9. Persian
 28. Tae M, Safizadeh H, Divsalar K. Frequency of burnout among general practitioners of Kerman city, 2008. Journal of Kerman University of Medical Sciences. 2010; 17(3):268-76. Persian

The Relationship between Organizational Commitment and Job Burnout: a study on staff of selected hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences

Tohidi Mahya¹, Pour Kiani Masoud², Amiresmaili Mohammad Reza³, Khosravi Sajad^{4*}

• Received: 19. 09. 2016

• Revised: 19. 12. 2016

• Accepted: 19. 11. 2016



Abstract

Introduction: The presence of committed human resources improves organizational performance and achievement of individual and organizational goals. The objective of this study was to investigate the relationship between organizational commitment and job burnout among staff of the selected hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences.

Methods: This cross-sectional, descriptive-analytic study was carried out in 2015. In this study, 278 employees were selected using quota sampling. In order to collect data, Maslach questionnaires on job burnout (22 questions) and Allen & Meyer organization commitment questionnaire (24 questions) were used. Data analysis was performed through SPSS 16 and using descriptive statistics as well as analytical statistics tests such as Pearson correlation, ANOVA and linear regression.

Results: In whole, 74.8% of the participants were female and 40% had less than 10 years of work experience. Mean scores of organizational commitment (98.20) and job burnout (74.58) were in moderate level. Organization commitment and all its dimensions had significant inverse relationship with job burnout ($P=0.000$). In addition, the relationships of organization commitment with gender and age, and job burnout with employment status were significant ($P=0.01$).

Conclusion: High organizational commitment represents the acceptance of organizational goals and values by the employees. Committed employees have better job performance in the organization and less job burnout. Therefore, managers must attempt to raise the level of organizational commitment and put it in their programs planning.

Keywords: Organizational Commitment, Job Burnout, Educational Hospital, Staff

•**Citation:** Tohid 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. Journal of Health Based Research 2016; 2(3): 299-306.

1. Ph.D. Student, School of Medical Sciences, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Faculty of Management, Islamic Azad University, Kerman, Iran.

2. Associate Professor, School of Management and Medical Informatics, Department of Management, Health Policy and Health Economic, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

3. Ph.D. Student, School of Public Health, Bam University of Medical Sciences, Bam, Iran.

***Correspondence:** School of Public Health, Campus of Bam, Khalij Fars Highway, Bam University of Medical Sciences.

Tel: 034335229985

Email: khosravi.sajad@yahoo.com