

مقاله اصیل

بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی شاهرود؛ یک

مطالعه مقطعی

آصف مرادچله^۱، امیر نویانی^۲، سید میثم یکه سادات^۲، آرش صید آبادی^۲، شیما عزیزالدین^۲، حسین امیری لرگانی^۲، لطیفه سیدزاده گوکلان^{۲*}

۱. کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران.

۲. واحد توسعه پژوهشهای بالینی، بیمارستان امام حسین (ع)، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران.

* نویسنده مسئول مقاله دکتر لطیفه سیدزاده، واحد توسعه پژوهشهای بالینی، بیمارستان امام حسین (ع)، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران. تلفن: ۰۹۱۱۱۷۰۶۱۵۸، پست

الکترونیک: l.seidzadeh@yahoo.com

تاریخ دریافت: خرداد ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش: مهر ۱۳۹۸

خلاصه:

مقدمه: فرسودگی شغلی، نوعی اختلال به دلیل مواجهه طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی در رابطه با کار می باشد. این مطالعه با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شاهرود انجام شد. **روش کار:** مطالعه حاضر بصورت مقطعی در ۱۰۰ نفر از کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شاهرود در سال ۱۳۹۷ صورت گرفت. ابزار مورد استفاده در این مطالعه پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار، نیز آزمون آماری تی مستقل، مجذور کای و آزمون دقیق فیشر برحسب نوع متغیر استفاده شد. سطح معناداری در این مطالعه ۰/۰۵ در نظر گرفته شد یافته ها: تمامی افراد مورد بررسی مرد بودند. میانگین سنی افراد ۵/۵۵ ± ۳۰/۷۵ سال بود. شدت و دفعات خستگی هیجانی در ۹۵ درصد افراد کم بود. مسخ شخصیت در ۴۵ درصد دفعات متوسط و شدت آن در ۵۰ درصد افراد زیاد بود. احساس کفایت شخصیت در ۴۰ درصد از نظر دفعات متوسط و از نظر شدت در ۶۵ درصد افراد کم بود. نتیجه گیری: نتایج بررسی نشان داد کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی درجات کمی از شدت و دفعات خستگی هیجانی و درجات متوسط از شدت و دفعات کفایت شخصی و به مقدار زیادی احساس مسخ شخصیت را دارا می باشند.

واژگان کلیدی: اورژانس، فرسودگی شغلی، شاهرود

مقدمه

فرسودگی شغلی، نوعی اختلال به دلیل مواجهه طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی در رابطه با کار می باشد (۱، ۲). این اختلال جسمانی و روانی منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و مراجعین می شود. همچنین می تواند باعث خستگی، بیخوابی، مشکلات خانوادگی، غیبت از کار و عدم رضایت شغلی گردد (۳، ۴). علائم فرسودگی شغلی به شکل غیبت های مکرر، تمایل به جابجایی، ترک شغل و کاهش عزت نفس خود را نشان می دهد (۵).

فرسودگی شغلی دارای سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی است. خستگی هیجانی را به عنوان فشار روانی و احساس تحت فشار قرار گرفتن بیان می کنند. مسخ شخصیت در واقع نگرش منفی و بدبینانه نسبت به دیگران می باشد. کاهش احساس کفایت شخصی نیز

کم شدن احساس لیاقت و توان درست در انجام کار یا مسئولیت در ارتباط با دیگران و نگرش منفی نسبت به خود می باشد (۶). اورژانس پیش بیمارستانی کلیه اقدام های امدادی پزشکی که به طور مستقیم یا غیرمستقیم خارج از محیط بیمارستان انجام می گردد را شامل می شود (۷). پرسنل شاغل در فوریت های پزشکی و خدمات پیش بیمارستانی با توجه به موقعیت شغلی، اولین افرادی می باشند که در شرایط اضطراری حضور دارند، لذا با عوامل استرس زای مختلفی در محیط کار مواجهه هستند که باعث فشارهای روانی می شود (۷). این در حالی است که بررسی های مختلف نشان داده، استرس های طولانی و مدام موجود در محیط کار منجر به آسیب شغلی، بیماری های قلبی عروقی، اختلالات روانی و فرسودگی شغلی همراه می باشد (۸، ۹). شغل کارکنان اورژانس از جمله مشاغل است که به دلیل فشار بالای کاری و طول مدت بالای کار در طول روز و همچنین موقعیت های خاص هنگام کار همراه با

مشکلات متعددی می باشد که این مشکلات سبب کاهش کارایی و افزایش ضریب خطای آنها در برخورد با بیماران می گردد. مطالعه های مختلف نشان داده اند که کارکنان خدمات پیش بیمارستانی تنش شغلی قابل توجه ای را تجربه می کنند (۱۰-۱۲). این فشارها و تنش ها سلامت و آسایش شخصی کارکنان را تحت تاثیر قرار می دهد و ممکن است آنها را دچار فشار روانی کند و در اثر این فشارهای وارده پس از مدتی از توان و انرژی اولیه آنها کاسته و کارایی و اثر بخشی آنها را پایین می آورد (۳).

با توجه به اینکه کارکنان اورژانس اولین افرادی می باشند که در صحنه حاضر شده و به مصدومین خدمات می رسانند، لذا ارزیابی وضعیت ابعاد فرسودگی شغلی در این افراد مهم است. لذا با توجه به اهمیت موضوع این مطالعه با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی شهر شاهرود انجام شد.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی می باشد که به بررسی فرسودگی شغلی کارکنان شاغل در اورژانس بیمارستان های آموزشی و درمانی شهرستان شاهرود در سال ۱۳۹۷ پرداخته است. پروتکل اجرای این مطالعه به تایید کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شاهرود رسید و نویسندگان در طول اجرای مطالعه پایبند به اصول معاهده هلسینکی بودند. در این مطالعه ۱۰۰ نفر از کارکنان شاغل در بیمارستان های امام حسین (ع) و بهار شهرستان شاهرود به صورت تمام شماری پس از کسب رضایت نامه آگاهانه در مطالعه شرکت داده شدند.

جهت بررسی فرسودگی شغلی از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون^۱ (۱۳) استفاده گردید؛ که متداولترین ابزار سنجش فرسودگی شغلی در میان افراد مختلف با سوابق شغلی و حرفه ای است. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات گوناگون در حد مطلوبی بدست آمده است. در مطالعه مومنی و همکاران برای اولین بار روایی و پایایی این پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد ۰/۷۸ گزارش نمودند و از آن پس در مطالعات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است (۱۴). عاطف و همکاران پایایی بالای ۰/۸۰ را برای مولفه های فرسودگی شغلی گزارش کردند (۱۵). به طوری که در مطالعه جوادین و همکاران ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۷ و ضریب همبستگی بین نمره های آزمودنی ها ۰/۶۷ به دست آمد (۱۶).

پرسشنامه مورد استفاده از دو قسمت ویژگی های فردی و فرسودگی شغلی تشکیل شده است. ویژگی های فردی مورد مطالعه شامل متغیرهای سن، جنس، سطح تحصیلات، سابقه کار و نوع شیفت می باشد. پرسشنامه فرسودگی شغلی دارای ۲۵ سوال و سه زیر مقیاس اصلی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد فردی و خرده آزمون فرعی به نام درگیری می باشد. از مجموع ۲۵ سوال ۹ سوال به خستگی عاطفی، ۸ سوال به عملکرد شخصی، ۵ سوال به مسخ شخصیت و ۳ سوال به درگیری اختصاص دارد.

برای نمره دهی دو نمره برای فرد در نظر گرفته می شود، نمره فراوانی و نمره شدت. هر فرد در فراوانی نمره ای از ۱ تا ۶ و در شدت نمره ای از ۱ تا ۷ کسب می کند. در نهایت با توجه به سوالات هر خرده آزمون نمرات هر خرده آزمون بطور جداگانه محاسبه شد و میانگین نمرات بدست آمد. در بعد خستگی عاطفی امتیاز کمتر از ۱۷ برای فراوانی و کمتر از ۲۵ برای شدت خستگی عاطفی کم، امتیاز ۱۸ تا ۲۹ برای فراوانی و ۲۶ تا ۳۹ برای شدت خستگی عاطفی متوسط و امتیاز بالاتر از ۳۰ برای فراوانی و بیشتر از ۴۰ برای شدت خستگی عاطفی زیاد در نظر گرفته شده است. در بعد مسخ شخصیت امتیاز کمتر از ۵ برای فراوانی و کمتر از ۶ برای شدت مسخ شخصیت کم، امتیاز ۶ تا ۱۱ برای فراوانی و ۱۴ تا ۱۶ برای شدت مسخ شخصیت متوسط و بیشتر از ۱۲ برای فراوانی و بیشتر از ۱۵ برای شدت مسخ شخصیت زیاد در نظر گرفته شده است. در بعد عدم موفقیت فردی امتیاز بیشتر از ۴۰ برای فراوانی و بیشتر از ۴۴ برای شدت کم، امتیاز ۳۴ تا ۳۹ برای فراوانی و ۳۷ تا ۴۳ برای شدت متوسط و زیاد عدم موفقیت فردی در نظر گرفته شده است (جدول ۱).

تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۲۱ صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار، نیز آزمون آماری تی مستقل، مجذور کای و آزمون دقیق فیشر برحسب نوع متغیر استفاده شد. سطح معناداری در این مطالعه ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

نتایج

در این مطالعه ۱۰۰ نفر از پرسنل شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی مورد بررسی قرار گرفتند. که خصوصیات دموگرافیک و شرایط تحصیلی آنها در جداول زیر خلاصه شده است (جدول ۲ و ۳). میانگین امتیاز بعد خستگی هیجانی از نظر تکرار، در کارکنان شاغل در اورژانس پیش بیمارستانی برابر با $7/84 \pm 8/40$ ، در بعد کفایت شخصی $7/67 \pm 37/6$ و در بعد مسخ شخصیت $4/23 \pm 8/9$ بود. میانگین امتیاز خستگی هیجانی از نظر شدت $8/48 \pm 9/65$ ، در بعد کفایت شخصی $12/9 \pm 40/55$ و در بعد مسخ شخصیت $5/01 \pm 11/8$ بود (جدول ۴). خستگی هیجانی در ۹۵ درصد افراد از لحاظ شدت و تکرار کم بوده است. و در ۵ درصد از پرسنل از نظر تکرار به میزان متوسط و ۵ درصد از نظر شدت به میزان زیاد بوده است. در بعد مسخ شخصیت، نتایج نشان داد از نظر دفعات ۳۵ درصد افراد به میزان کم، ۴۵ درصد به میزان متوسط و ۲۰ درصد به میزان زیاد دارای فرسودگی شغلی بوده اند. از نظر شدت در بعد مسخ شخصیت، ۱۰ درصد افراد به میزان کم، ۴۰ درصد به میزان متوسط و ۵۰ درصد به میزان زیاد دارای فرسودگی شغلی بوده اند. نتایج نشان داد، ۲۵ درصد افراد از نظر بعد کفایت شخصی فرسودگی از لحاظ دفعات به میزان زیاد، ۴۰ درصد به میزان متوسط و ۳۵ درصد آنها کم را تجربه کرده اند. همچنین از نظر شدت بعد کفایت شخصی فرسودگی

^۱. Maslach Burnout Inventory

شغلی، ۶۵ درصد به میزان زیاد، ۲۰ درصد به میزان متوسط و ۱۵ درصد آنها کم بوده است (جدول ۴).

جدول ۱: نقاط برش خرده مقیاس پرسشنامه ماسلاچ

ابعاد فرسودگی شغلی		کم	متوسط	زیاد
خستگی هیجانی*	شدت	کمتر از ۱۷	۱۸ - ۲۹	بالاتر از ۳۰
	تکرار	کمتر از ۲۵	۲۶ - ۳۹	بالاتر از ۴۰
مسخ شخصیت**	شدت	کمتر از ۵	۶ - ۱۱	بالاتر از ۱۲
	تکرار	کمتر از ۶	۷ - ۱۴	بالاتر از ۱۵
احساس کفایت شخصی***	شدت	بالاتر از ۴۰	۳۹ - ۳۴	کمتر از ۳۳
	تکرار	بالاتر از ۴۴	۴۳ - ۳۷	کمتر از ۳۶

*خستگی هیجانی به عنوان فشار روانی و احساس تحت فشار قرار گرفتن می باشد

**مسخ شخصیت در واقع نگرش منفی و بدبینانه نسبت به دیگران می باشد.

***احساس کفایت شخصی نیز کم شدن احساس لیاقت و توان درست در انجام کار یا مسئولیت در ارتباط با دیگران و نگرش منفی نسبت به خود می باشد.

جدول ۲: اطلاعات دموگرافیک افراد مورد بررسی

متغیر		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۰۰	۱۰۰
	زن	۰	۰
شغل دوم	ندارد	۸۰	۸۰
	تزریقات	۱۰	۱۰
	کشاورزی	۵	۵
	سایر	۵	۵
سطح تحصیلات	فوق دیپلم	۴۵	۴۵
	لیسانس	۵۵	۵۵

جدول ۳: میانگین سنی و سوابق کاری افراد مورد بررسی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
سن	۳۰/۷۵	۵/۵۵
سنوات کاری	۸/۳	۴/۳۸

جدول ۴: فرسودگی شغلی افراد مورد مطالعه براساس تکرار و شدت ابعاد فرسودگی شغلی

احساس فرسودگی شغلی		تکرار		شدت	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
خستگی هیجانی	کم	۹۵	۹۵	۹۵	۹۵
	متوسط	۵	۵	.	.
	زیاد	۰	۰	۵	۵
احساس مسخ شخصیت	کم	۳۵	۳۵	۱۰	۱۰
	متوسط	۴۵	۴۵	۴۰	۴۰
	زیاد	۲۰	۲۰	۵۰	۵۰
احساس کفایت شخصی	کم	۲۵	۲۵	۶۵	۶۵
	متوسط	۴۰	۴۰	۲۰	۲۰
	زیاد	۳۵	۳۵	۱۵	۱۵

بحث:

یافته های به دست آمده از این بررسی نشان داد که اکثر کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی درجات کم از شدت و تکرار خستگی هیجانی را گزارش نمودند. در بعد احساس مسخ شخصیت درجات متوسطی از شدت و تکرار و در بعد کفایت شخصی شدت زیاد و تکرار فرسودگی متوسط را گزارش نمودند.

نتایج این بررسی با مطالعه ژانگ و همکاران (۱۷)، اگستر و همکاران (۱۸) و کاویانی و همکاران (۱۹) همخوانی دارد. در مطالعه هارکلین و همکاران درجات متوسطی از هر سه بعد فرسودگی در پرسنل اورژانس گزارش شد (۲۰). مطالعه فرانکو نیز نشان داد پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی به میزان زیاد در هر سه بعد دارای فرسودگی شغلی می باشند (۲۱). در مطالعه طلایی و همکاران مشخص شد که افراد مورد مطالعه

نتیجه گیری:

نتایج بررسی نشان داد کارکنان اورژانس پیش بیمارستانی درجات کمی از شدت و دفعات خستگی هیجانی و درجات متوسط از شدت و دفعات کفایت شخصی و به مقدار زیادی احساس مسخ شخصیت را دارا می باشند.

تقدیر و تشکر:

نویسندگان مقاله بر خود لازم می دانند از پرسنل اورژانس بیمارستان امام حسین (ع) شاهرود تشکر و قدردانی نمایند. این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی با کد اخلاق IR.SHMU.REC.1397.076 در معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود و حاصل پایان نامه تخصصی دکتر آصف مرادچله در مقطع دستیاری طب اورژانس می باشد.

سهم نویسندگان:

تمامی نویسندگان معیارهای استاندارد نویسندگی بر اساس پیشنهادات کمیته بین المللی ناشران مجلات پزشکی را دارا بودند

تضاد منافع:

نویسندگان مقاله به صراحت بیان می کنند هیچ گونه تعارض در منافع ندارند.

منابع مالی:

ندارد.

خستگی هیجانی و مسخ شخصیت متوسطی دارا می باشند ولی از نظر کفایت شخصی در سطح پایینی هستند (۲۲). در مطالعه عبدی و همکاران بیشتر افراد مورد بررسی دارای خستگی هیجانی کم بودند (۲۳). برخی از مطالعه های نشان داد سطوح متوسط تا شدید خستگی هیجانی می تواند با عوامل فردی استرس زا مانند تضاد نقش، ابهام نقش، تقبل وظایف بیش از حد، تضادهای درون فردی و بین فردی، فقدان استقلال، حمایت و پاداش در ارتباط باشد که در نهایت منجر به کاهش توان روحی روانی در فرد می شود (۲۴).

احتمال دارد تفاوت فرهنگی و تفاوت جنسیتی افراد مورد بررسی در مطالعه های مختلف دلیل این اختلاف بین نتایج باشد. همچنین با توجه به اینکه نمونه این مطالعه بر روی مردان می باشد، می تواند در اختلاف با برخی مطالعات موثر باشد. از طرفی شرایط کاری و محیط کاری نیز می تواند تاثیر در اختلاف با برخی مطالعه داشته باشد. استرس شغلی اثر منفی بر فرسودگی شغلی دارد (۲۵). فرسودگی شغلی منجر به کاهش سطح کیفیت خدمات ارائه شده دارد و برای کاهش این مسئله یکی از راه کارهای موجود جابجایی کارکنان به دیگر بخش های کاری می باشد (۲۶). از طرفی اگر این چرخش و جابجایی به درستی صورت نگیرد ممکن است منجر به استرس مضاعف محیط جدید کاری گردد و همین عامل می تواند موجب فرسودگی شغلی در پرسنل اورژانس پیش بیمارستانی گردد.

منابع:

- MOTIE MR, Kalani M, SAMADI A, ESHAGHI H, Ghobadi P. Prevalence of job stressors in male pre-hospital emergency technicians. 2010.
- Khazaei I, Khazaei T, SHARIFZADEH GR. NURSES' PROFESSIONAL BURNOUT AND SOME PREDISPOSING FACTORS. 2006.
- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of organizational behavior. 1981;2(2):99-113.
- MOUMENI H, Salehi A, SERAJI A. The comparison of burnout in nurses working in clinical and educational sections of Arak University of Medical Sciences in 2008. 2010.
- Atef L, Roholamin M, Nori A, Molavi H. [Burnout and job satisfaction, general surgeons and experts in Isfahan]. Knowledge and Research in Applied Psychology. 2006;8(29):129-51.
- Seyed Javadin S, Shahbaz Moradi S. Job burnout: A study in haffar naft-e jonoub company. Quarterly Iranian Journal Of Management Sciences. 2006;1(2).
- Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, et al. The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. Nurs Outlook. 2014;62(2):128-37.
- Ogresta J, Rusac S, Zorec L. Relation between burnout syndrome and job satisfaction among mental health workers. Croatian medical journal. 2008;49(3):364-74.
- Kaviani H, Khaghanizade M. The relationship between burnout and mental health among nurses. Tehran University Medical Journal TUMS Publications. 2007;65(6):65-75.
- Vaziri S, Mohammadi F, Mosaddegh R, Masoumi G, Noyani A, Bahadormanesh A. Prevalence and Causes of Job Burnout Syndrome among Emergency Medicine Residents of Iran University of Medical Sciences. Iranian Journal of Emergency Medicine. 2016;5:10.
- Leiter MP, ARNOLD BB. The contemporary context of job burnout. Burnout at work: Psychology Press; 2014. p. 9-17.
- Wessells Jr D, Kutscher A, Seeland IB, Selder FE, Cherico DJ, Clark EJ. Professional burnout in medicine and the helping professions: Routledge; 2013.
- Arora M, Diwan AD, Harris IA. Burnout in orthopaedic surgeons: a review. ANZ J Surg. 2013;83(7-8):512-5.
- Maunz S, Steyrer J. [Burnout syndrome in nursing: etiology, complications, prevention]. Wien Klin Wochenschr. 2001;113(7-8):296-300.
- Emold C, Schneider N, Meller I, Yagil Y. Communication skills, working environment and burnout among oncology nurses. European Journal of Oncology Nursing. 2011;15(4):358-63.
- Naude JL, Rothmann S. The validation of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey for emergency medical technicians in Gauteng. SA Journal of Industrial Psychology. 2004;30(3):21-8.
- Kowalski KM, Vaught C. The safety and health of emergency workers. Journal of Contingencies and Crisis Management. 2001;9(3):138-43.
- Aronsson G. Contingent workers and health and safety. Work, employment and society. 1999;13(3):439-59.
- Moradi Z, Eslami AA, Hasanazadeh A. Job burnout status among pre-hospital emergency technicians. Iranian journal of emergency medicine. 2015;2(1):28-32.

24. Abdi F, Khaghanizade M, Sirati M. Determination of the amount Burnout in Nursing Staff. *J Behav Sci*. 2008;2(1):51-9.
25. Zeighami Mohammadi S, Asgharzadeh Haghighi S. Relation between Job Stress and Burnout among Nursing Staff. *J Hamedan Nurs Midwif Sch*. 2011;19(2):42-52.
26. M. D, Raeissi P, Begdeli F, Shahabi M. The impact of job rotation on nurses burnout in Ayatollah Kashani hospital, Tehran: A case study. *Iran Occup Health*. 2011;7(4):2-0.
20. Harkin M, Melby V. Comparing burnout in emergency nurses and medical nurses. *Clinical Nursing Studies*. 2014;2(3):152-63.
21. França SPdS, De Martino MMF, Aniceto EVdS, Silva LL. Predictors of Burnout Syndrome in nurses in the prehospital emergency services. *Acta Paulista de Enfermagem*. 2012;25(1):68-73.
22. Talaie A, Mokhber N, Mohammad-Nejad M, Samari A. Burnout and its related factors in staffs of university hospitals in Mashhad in 2006. *Koomesh*. 2008;9(3):237-46.
23. ABDI MF, KAVIANI H, Khaghanizadeh M, MOMENI AA. The relationship between burnout and mental health among nurses. 2007.

ORIGINAL ARTICLE

A Survey on the Status of Job burnout among pre-hospital emergency personnel in Shahroud

Asef Moradchelle¹, Amir Noyani², Meysam yekesadat², Arash seidabadi², Shima Azizeddin², Hossein Amiri Largani², Latifeh Seidzadeh Kooglan^{2*}

1. Student Research Committee, School of Medicine, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran

2. Clinical Research Development Unit, Imam Hossein Hospital, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran.

***Corresponding author:** Latifeh Seidzadeh Kooglan, Clinical Research Development Unit, Imam Hossein Hospital, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran. Tel: 09111706158 Email: l.seidzadeh@yahoo.com

Abstract

Introduction: Job burnout is a disorder due to long-term exposure of a person to work-related stress. The aim of this study was to investigate the burnout status of pre-hospital emergency staff in Shahroud city. **Methods:** This cross-sectional study was carried out on 100 pre-hospital emergency staff in Shahroud, Iran in 1397. The Maslach Burnout Questionnaire was used. For data analysis, descriptive statistics, mean and standard deviation, and independent t-test, Chi-square and Fisher exact tests were used based on the type of variable. The significance level was considered as 0/05. **Results:** In this study, 100 cases (all were male) were included. The mean age was 30.75 ± 5.55 years. The severity and frequency of emotional exhaustion were low in 95% of subjects. Depersonalization in frequency was high in 45% of the cases and was high in severity in 50% of the subjects. Personality satisfaction was moderate in frequency in 40% of the cases and was low in severity in 65 percent. **Conclusion:** The results of this study showed that pre-hospital emergency staff had mild degrees of severity and frequency of emotional exhaustion and moderate degrees of severity and frequency of personal adequacy and severe feeling of personality deprivation.

Keywords: Emergency, burnout, Shahroud.