

## پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد در دوره‌ی پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه‌های استرس شغلی و تاب‌آوری

جمال حاجی<sup>۱</sup>، مژگان محمدی مهر\*<sup>۲</sup>، مریم خسروی<sup>۳</sup>، حدیقه محمدآذر<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت ۱۳۹۹/۰۷/۲۴ تاریخ پذیرش ۱۳۹۹/۱۲/۱۱

### چکیده

**پیش‌زمینه و هدف:** همواره در شرایط سخت و بحرانی از جمله اپیدمی کرونا، پرستاران با استرس فراوانی مواجه هستند که می‌تواند تمایل به ترک خدمت در آن‌ها را افزایش دهد. از آنجایی که تاب‌آوری به‌عنوان یکی از توانایی‌های افراد برای سازگاری در شرایط تنش‌زا مطرح می‌باشد، لذا هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت در پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه‌های استرس شغلی و تاب‌آوری در بین پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر مهاباد می‌باشد. **مواد و روش:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش تمام پرستاران بیمارستان امام خمینی شهر مهاباد بودند که تعداد آن‌ها در سال ۱۳۹۹ برابر ۲۵۰ نفر بود با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۱ نفر به‌صورت روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که از این تعداد، پ ۱۴۰ پرسش‌نامه دقیق و قابل استناد بازگردانده شد. ابزار پژوهش، شامل سه پرسشنامه استاندارد تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران (۲۰۰۷)، پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیوید سون (۲۰۰۳) و پرسشنامه استرس شغلی فیلیپ آل رایس، (۱۹۹۹) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام و از طریق نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ انجام پذیرفت.

**یافته‌ها:** بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که بین تمایل به ترک خدمت با استرس شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و استرس شغلی تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش‌بینی می‌کند ( $r=0/746$  و  $p=0/001$ ). همچنین مشخص شد که بین تاب‌آوری با تمایل به ترک خدمت رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد و تاب‌آوری تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش‌بینی می‌کند ( $r=0/887$  و  $p=0/001$ ).

**نتیجه‌گیری:** تاب‌آوری و استرس شغلی، می‌تواند تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد را در دوره‌ی پاندمی کرونا پیش‌بینی کند. لذا شایسته است مدیران امر، با کاهش عوامل استرس‌زای شغلی و اجرای برنامه‌های آموزش تاب‌آوری، تمایل به ترک خدمت پرستاران را در پاندمی کرونا کاهش دهند.

**کلیدواژه‌ها:** ترک خدمت، تاب‌آوری، استرس شغلی، پرستاران

مجله پرستاری و مامایی، دوره نوزدهم، شماره اول، پی‌درپی ۱۳۸، فروردین ۱۴۰۰، ص ۴۱-۵۰

آدرس مکاتبه: تهران، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، دانشکده پیراپزشکی، گروه علوم آزمایشگاهی، تلفن: ۰۹۱۲۲۵۹۳۳۲۶

Email: mojganmehr20@yahoo.com

### مقدمه

دادن نیروی کم‌تجربه‌ی تازه وارد شده، اتلاف زمان و عدم جایگزینی نیروی متخصص را بر سازمان وارد می‌کند (۲). مفهومی که ارتباط نزدیکی با ترک شغل دارد تمایل به ترک شغل است (۲). تمایل به ترک شغل پیش‌بینی مهم و قابل‌توجهی از ترک خدمت واقعی است و مرحله شناختی است، که پیش از ترک خدمت واقعی رخ می‌دهد و به فکر یا تصمیم ذهنی در مورد ماندن یا ترک شغل

امروزه ترک خدمت به‌عنوان یکی از چالش‌های مطرح‌شده در تمامی سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن نوع سازمان و موقعیت جغرافیایی آن مطرح است (۱) ترک خدمت یکی از متغیرهای پراهمیت سازمانی است که در صورت وقوع، آثار مخرب و بار مالی برای سازمان دارد که شامل پیدا کردن، جانشین کردن و آموزش

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه علوم آزمایشگاهی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ارتش، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی رشته مشاوره، دانشگاه فرهنگیان ارومیه، ارومیه، ایران

اشاره دارد (۳). پرستاران بزرگ‌ترین گروه ارائه‌کننده خدمات مراقبتی در نظام بهداشت و درمان می‌باشند کمبود پرستاران و ترک حرفه پرستاران، مشکلات بزرگی در خدمات‌رسانی به بیمار و کیفیت مراقبت ایجاد می‌کند (۴). میزان ترک شغل پرستاران بالاترین میزان در بین گروه‌های حرفه‌ای است، از جمله عوامل مؤثر بر ترک خدمت زیاد پرستاران سختی‌های بسیار و استرس‌های زیاد این حرفه می‌باشد (۵).

از طرفی دیگر با شروع بیماری کرونا در ووهان چین در سال ۲۰۱۹، شوک شدیدی به سیستم درمان اکثر کشورهای دنیا وارد شده است (۶)، که از نتایج آن کمبود و خستگی نیروی متخصص و کادر مراقبتی به‌ویژه پرستاران می‌باشد، در نتیجه منجر به ساعات کاری طولانی و لغو بسیاری از برنامه‌های تفریحی و شخصی و فشار کاری مضاعف شده است (۷). پرستاران در خط مقدم مبارزه با این بیماری هستند، به طوری که یک سوم مرگ‌ومیر ناشی از کرونا در چین مربوط به پرستاران بوده است (۸). تجاربی که از پرستاران در اپیدمی‌های قبلی ناشی از انواع کرونا و ویروس نظیر سندروم حاد تنفسی و سندرم تنفسی خاورمیانه در دسترس است نشان می‌دهد که کارکنان بهداشتی به‌ویژه پرستاران سطح بالایی از نشانه‌های سو عملکرد نظیر استرس را از خود نشان می‌دهند (۷). استرس شغلی از جمله عواملی است که با تمایل به ترک خدمت رابطه مستقیم دارد و یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌باشد (۹). استرس شغلی زمانی اتفاق می‌افتد که عدم تعادل بین خواسته‌ها (انتظارات) در محل کار و توانایی کارکنان به وجود آید (۵). حرفه پرستاری به سبب ماهیتش با درجه بالایی از استرس همراه است. پرستاران، دامنه وسیعی از استرس‌های کاری را به علت نیاز به سطح بالایی از مهارت، کار تیمی در موقعیت‌های مختلف، تأمین مراقبت ۲۴ ساعته و کار در شرایط بحران تجربه می‌کنند (۱۰).

از دیگر عواملی که می‌تواند تمایل به ترک خدمت در پرستاران را به شکل معکوس پیش‌بینی کند و به آن‌ها کمک کند در موقعیت‌های استرس‌زا و بحرانی سازگاری و ماندگاری بیشتری در شغل داشته باشند تاب‌آوری است، در تأیید این موضوع برخی محققان ظرفیت تاب‌آوری را برای موفقیت در شغل پرستاری لازم می‌دانند (۱۱). فیلی و همکاران<sup>۱</sup> اظهار می‌کنند پرستاران در قرن بیست و یکم به‌منظور رویارویی با مشکلات حرفه‌ای و تأمین سلامت روانی خود باید به‌طور ماهرانه‌ای تاب‌آوری را در خود گسترش دهند زیرا تاب‌آوری و رفتارهای تاب‌آورانه به افراد کمک

می‌کنند تا بر تجارب منفی غلبه کنند و این تجارب را به تجربه‌های مثبت تبدیل کنند تاب‌آوری به فرایندی اشاره دارد که منجر به انطباق و سازگاری با شرایط نامساعد و مصیبت‌بار است. تاب‌آوری در محیط کار به‌صورت کاهش اثرات استرس به‌واسطه استفاده از رفتارهایی که سازگاری و انطباق را تسهیل می‌کند تعریف می‌شود (۱۲). بنابراین تاب‌آوری به انطباق موفقیت‌آمیزی می‌شود که در آوردگاه مصائب و استرس‌های توان‌کاه و ناتوان‌ساز آشکار می‌گردد (۱۳). کانر و دیویدسون<sup>۲</sup> معتقدند که تاب‌آوری تنها پایداری در شرایط بحرانی و سخت نیست بلکه شرکت فعالانه و سازنده در موقعیت است تا افراد تعادل زیستی - روانی خود را از دست ندهند (۱۴).

تاکنون مطالعاتی در حوزه‌ی ترک خدمت پرستاران بر اساس مؤلفه‌های استرس شغلی و تاب‌آوری صورت گرفته است که از آن جمله می‌توان به مطالعه سلیمی و همکاران (۱۳۹۶)، اشاره کرد که در مطالعه خود دریافتند، بین تمایل به ترک خدمت پرستاران و تاب‌آوری رابطه معکوس وجود دارد (۱۱). اما گرامی نژاد و همکاران (۱۳۹۷)، در پژوهش خود به رابطه‌ای مابین تاب‌آوری و تمایل به ترک خدمت در بین پرستاران دست نیافتند (۱۵). سید<sup>۳</sup> و الشافی (۲۰۲۰)، به ارزیابی میزان رضایت شغلی، استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران در دوره پاندمی کرونا در بیمارستان شهر زاگازینگ<sup>۴</sup> کشور مصر پرداختند و دریافتند که ۷۵ درصد پرستاران دارای استرس شغلی هستند و همچنین فقط ۴ درصد از آن‌ها در دوران همه‌گیری کرونا به ترک خدمت فکر نکرده‌اند (۱۶) السقری<sup>۵</sup> (۲۰۱۴)، نیز در پژوهش خود دریافت که عواملی مانند فرسودگی شغلی و استرس شغلی با تمایل به ترک خدمت پرستاران رابطه دارد (۱۷). وجه تمایزی که این مطالعه با پژوهش‌های پیشین دارد در این است که تمایل به ترک خدمت پرستاران را در شرایط اپیدمی کرونا مورد مطالعه قرار می‌دهد. همچنین با مرور ادبیات پژوهش، تاکنون مطالعه‌ای که در آن تمایل به ترک شغل در پرستاران را بر اساس مؤلفه‌های استرس شغلی و تاب‌آوری به‌طور هم‌زمان بررسی کند یافت نشد. با توجه به اینکه در حال حاضر، مطالعات در مورد بیماری کرونا بیشتر تحقیقات اپیدمیولوژیک، پیشگیری و کنترل، تشخیص و درمان را شامل می‌شود، لذا پژوهش‌های کمتری سلامت محیط کار را در طی پاندمی کرونا بررسی کرده‌اند (۱۸). به همین دلیل ما در این پژوهش به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال هستیم که آیا استرس شغلی و تاب‌آوری

<sup>4</sup> Zagazig

<sup>5</sup> Alsaqri

<sup>1</sup> Philly et al

<sup>2</sup> Connor and Davidson

<sup>3</sup> Said & El-Shafei

می‌توانند تمایل به ترک خدمت پرستاران را در دوره پاندمی کرونا پیش‌بینی نمایند؟

## مواد و روش کار

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی همبستگی است و از نظر نوع هدف، مطالعه کاربردی به حساب می‌آید. جامعه آماری پژوهش، تمام پرستاران شاغل در بیمارستان امام خمینی شهرستان مهاباد در سال ۱۳۹۹ بودند، که تعداد آن‌ها ۲۵۰ نفر می‌باشد و از این تعداد با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۱ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و از همین تعداد پرسشنامه پخش شده تعداد ۱۴۰ (۹۲/۷ درصد) پرسشنامه دقیق و قابل استناد بازگردانده شد. معیار ورود به مطالعه پرستارانی که از دوران شروع بحران کرونا در بیمارستان امام خمینی مهاباد مشغول به فعالیت بودند و معیار خروج، عدم تمایل پرستار به شرکت در مطالعه بود. از دلایل انتخاب بیمارستان امام خمینی مهاباد برای انجام این مطالعه آن بود که این بیمارستان بزرگ‌ترین مرکز درمانی شهرستان مهاباد می‌باشد و به عنوان یکی از قطب‌های درمانی و پزشکی جنوب استان آذربایجان غربی فعالیت می‌کند، همچنین همواره پذیرای تعداد زیادی از بیمارهای جنوب استان می‌باشد و هم‌اکنون هنگام نگارش این مقاله ده‌ها مریض کرونایی در آن بستری هستند. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها، سه پرسشنامه به شرح زیر است:

### پرسشنامه استرس شغلی:

این پرسشنامه توسط فیلیپ آل رایس<sup>۶</sup> (۱۹۹۹) ساخته شده است، در ایران استفاده از پرسشنامه و برگردانان به نسخه فارسی اولین بار توسط حاتمی (۱۳۷۷)، صورت گرفته است که روایی صوری پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت، پایایی آن با ضریب آلفای کورنباخ ۸۹/۹ به دست آمد (۱۹). این پرسشنامه دارای ۵۷ سؤال و ۳ زیر مقیاس شامل (روابط بین فردی، وضعیت جسمانی) شرایط فیزیکی، علائق شغلی (علاقه‌مندی به کار) است. عبارات پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به صورت (بیشتر اوقات (۵)، اغلب (۴)، گاهی اوقات (۳)، به ندرت (۲) و هرگز (۱) نمره‌گذاری شده است. بالاترین نمره‌های که فرد می‌تواند اخذ نماید ۱۷۱ و پایین‌ترین نمره ۵۷ می‌باشد. نمره بالا در این آزمون به معنی سطح بالای استرس شغلی است. نمره فرد در این پرسشنامه از حاصل جمع نمره فرد در سؤالات به دست می‌آید. پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر با روش آلفای کورنباخ برابر ۰/۷۰ می‌باشد و روایی آن توسط اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد.

### پرسشنامه تاب‌آوری:

این پرسشنامه توسط کاتر کونور و دیوید سون (۲۰۰۳) ساخته شده است. در ایران اولین بار توسط محمدی ترجمه و هنجاریابی شده است، با ضریب آلفای کورنباخ ۰/۷۸، پایایی آن کرده تأیید گردید و روایی پرسشنامه هم به تأیید رسیده است (۲۰). این پرسشنامه دارای ۲۵ سؤال و ۵ زیر مقیاس شامل (-تصور از شایستگی فردی، - اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی، - پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، - کنترل، - تأثیرات معنوی) است. عبارات پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت به صورت (کاملاً نادرست (۰)، به ندرت (۱)، گاهی درست (۲) اغلب درست (۳)، همیشه درست (۴) نمره‌گذاری شده است. بالاترین نمره‌های که فرد می‌تواند اخذ نماید ۱۰۰ و پایین‌ترین نمره صفر می‌باشد. نمره بالا در این آزمون به معنی سطح بالای تاب‌آوری است. نمره فرد در این پرسشنامه از حاصل جمع نمره فرد در سؤالات به دست می‌آید. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر با روش آلفای کورنباخ برابر ۰/۷۷ می‌باشد و روایی آن توسط اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد.

### پرسشنامه تمایل به ترک خدمت:

این پرسشنامه توسط کیم و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۰۷) ساخته شده است و در ایران توسط حسینی برزنجی ترجمه و اعتبار یابی شده است و پایایی آن را ۰/۷۴ گزارش کرده است و روایی آن را تأیید کرده است (۲۱). پرسشنامه‌ی مذکور دارای ۱۵ سؤال است. سؤالات پرسشنامه بر روی یک مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت ۵ گزینه‌ای کاملاً مخالفم (۱)، مخالفم (۲)، نظری ندارم (۳)، موافقم (۴) کاملاً موافقم (۵) نمره‌گذاری شده است. حد پایین نمره فرد در این پرسشنامه ۱۵ و حد بالای آن ۷۵ می‌باشد. پایایی این پرسشنامه‌ها در پژوهش حاضر با روش آلفای کورنباخ برابر ۰/۶۷ می‌باشد. و روایی آن توسط اساتید و صاحب‌نظران تأیید شد.

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و یافته‌های پژوهش از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۹ استفاده شده است و سپس داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (فراوانی، درصد فراوانی، میانگین) و آمار استنباطی (آزمون‌های پارامتریک پی‌رسون، تحلیل رگرسیون) با سطح معناداری ۰/۰۰۱ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

### ملاحظات اخلاقی:

برای انجام پژوهش ابتدا و قبل از پخش پرسشنامه‌ها با مدیریت پرستاری و حراست بیمارستان هماهنگی‌های لازم به عمل آمد، همچنین قبل از آن که پرستاران اقدام به جوابگویی به سؤالات پرسشنامه نمایند، اهداف پژوهش برای آن‌ها تشریح شد و این اطمینان خاطر به آن‌ها داده شد، که اطلاعات این پرسشنامه

<sup>7</sup> Kim et al

<sup>6</sup> Philip Al Rice

مدرک کارشناسی ارشد بودند. بیشترین فراوانی پاسخ‌دهندگان با تعداد ۵۹ نفر (۴۲/۱ درصد) مربوط به بازه سنی ۳۰-۲۵ سال و کمترین فراوانی با تعداد ۲ نفر (۱/۴ درصد) مربوط به بازه سنی ۵۱-۵۵ سال بود.

برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داد، داده‌های جمع‌آوری شده برای پرسشنامه‌ها توزیع نرمال داشتند.

محرمانه باقی خواهد ماند و صرفاً جهت انجام تجزیه و تحلیل آماری از آن استفاده خواهد شد.

### یافته‌ها

بر اساس نتایج از ۱۴۰ نفر مشارکت‌کننده در این مطالعه، ۱۲۳ نفر (۸۷/۸ درصد) زن و ۱۷ نفر (۱۲/۲ درصد) مرد بودند. ۱۱۹ نفر (۸۵ درصد) دارای مدرک کارشناسی و ۲۱ نفر (۱۵ درصد) دارای

جدول (۱): آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	بعد	تعداد	میانگین	انحراف معیار
استرس شغلی	روابط بین فردی	۱۴۰	۷۹/۲۲	۵/۲۲
	شرایط فیزیکی	۱۴۰	۶۷/۵۱	۸/۳۵
	علاقه‌مندی به کار	۱۴۰	۲۷/۷۳	۹/۲۸
تاب‌آوری	تصور از شایستگی فردی	۱۴۰	۲۵/۶۴	۵/۲۴
	اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۱۴۰	۲۲/۷۸	۵/۹۶
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱۴۰	۱۶/۷۰	۵/۱۲
	کنترل	۱۴۰	۱۵/۲۶	۴/۱۶
تمایل به ترک خدمت	تأثیرات معنوی	۱۴۰	۷/۷۰	۲/۷۸
	تمایل به ترک خدمت	۱۴۰	۴۷/۲۶	۹/۹۴

جدول (۲): ضریب همبستگی پیرسون بین ابعاد استرس شغلی و تاب‌آوری با تمایل به ترک خدمت

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱ روابط بین فردی	-								
۲ شرایط فیزیکی	۰.۰۶۰	-							
۳ علاقه‌مندی به کار	۰.۳۰۸**	۰.۱۷۹**	-						
۴ تصور از شایستگی فردی	۰.۳۱۳	۰.۰۰۶	۰.۲۲۰**	-					
۵ اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	۰.۱۰۱	۰.۷۳۳**	۰.۰۲۵	۰.۱۰۶	-				
۶ پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۰.۵۰۱**	۰.۱۲۴*	۰.۶۸۰**	۰.۲۶۲**	۰.۲۴۲**	-			
۷ کنترل	۰.۴۹۲**	۰.۰۷۷	۰.۱۹۵**	۰.۰۵۳**	۰.۱۵۴*	۰.۲۰۴**	-		
۸ هنجاری تأثیرات معنوی	۰.۰۳۷**	۰.۱۲۷*	۰.۴۲۰**	۰.۰۳۳*	۰.۲۶۲**	۰.۵۴۱**	۰.۰۵۲	-	
۹ تمایل به ترک خدمت	۰.۵۵۵**	۰.۱۶۹**	۰.۵۹۰***	۰.۴۹۰**	۰.۳۱۴**	۰.۸۲۲**	۰.۲۴۳**	۰.۵۹۷**	-

\*P<.05 ; P<.01\*\*

خدمت به صورت مستقیم معنی‌دار به دست آمد ( $P=0/001$ ). بین ابعاد تاب‌آوری (تصور از شایستگی فردی اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و هنجاری تأثیرات معنوی) با تمایل به ترک خدمت ارتباط به صورت مستقیم و معکوس معنی‌دار به دست آمد ( $P=0/001$ ).

مطابق با نتایج جدول ۲، از آنجایی که سطح معناداری در تمامی روابط کمتر از میزان خطا ( $0/05$ ) گزارش شده است در نتیجه در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرض‌های صفر رد شده و فرض‌های یک تأیید گردید؛ یعنی رابطه بین ابعاد استرس شغلی (روابط بین فردی، شرایط فیزیکی و علاقه‌مندی به کار) با تمایل به ترک

**جدول (۳): تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی نمرات تمایل به ترک خدمت با استرس شغلی**

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		تی	سطح معنی‌داری
	B	خطای انحراف معیار	بتا			
(ثابت)	۶/۲۳۵	۶/۰۵۷	-		۱۵/۸۸۹	۰/۰۱
روابط بین فردی	۱/۴۵۶	۰/۱۷۲	۰/۳۸۲		۸/۴۷۹	۰/۰۱
شرایط فیزیکی	۰/۵۶۸	۰/۱۰۴	۰/۲۳۸		۵/۴۷۰	۰/۰۱
علاقه‌مندی به کار	۱/۱۰۷	۰/۰۹۸	۰/۵۱۵		۱۱/۲۷۹	۰/۰۱
همبستگی چندگانه	۰/۷۴۶	مجذور R	۰/۵۵۶		مجذور R تعدیل شده	۰/۵۵۰

بر اساس یافته‌های گزارش شده در جدول ۳ مشخص شد که همبستگی چندگانه بین متغیرهای تمایل به ترک خدمت و استرس شغلی برابر با ۰/۷۴۶ به دست آمد. همچنین ضریب تعیین پیش‌بینی برابر با ۰/۵۵۶ است، که گویای این است که ۵۵ درصد از تغییرات در ترک خدمت از طریق ابعاد متغیر استرس شغلی (روابط بین فردی، شرایط فیزیکی و علاقه‌مندی به کار) قابل تعیین و معنی‌دار می‌باشد.

**جدول (۴): تحلیل رگرسیون چندگانه به منظور پیش‌بینی نمرات تمایل به ترک خدمت با تاب‌آوری**

متغیر	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد		تی	سطح معنی‌داری
	B	خطای انحراف مع	بتا			
(ثابت)	۲۸/۷۲۴	۶/۲۵۳	-		۶/۱۹۳	۰/۰۱
تصور از شایستگی فردی	-۰/۵۶۷	۰/۰۷۴	-۰/۲۵۳		-۸/۰۲۱	۰/۰۱
اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	-۰/۳۷۶	۰/۱۲۱	-۰/۰۹۹		-۳/۱۱۷	۰/۰۱
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	-۱/۸۸۲	۰/۱۲۹	-۰/۵۶۳		-۱۴/۶۳۴	۰/۰۱
کنترل	۰/۴۵۲	۰/۱۲۱	-۰/۱۱۶		-۳/۷۴۷	۰/۰۱
هنجاری تأثیرات معنوی	۱/۲۸۶	۰/۱۷۵	-۰/۲۶۹		-۷/۳۳۴	۰/۰۱
همبستگی چندگانه	۰/۸۸۷	مجذور R	۰/۷۸۶		مجذور R تعدیل شده	۰/۷۸۲

فردی تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل، هنجاری تأثیرات معنوی) به صورت معکوس قابل تعیین و معنی‌دار است. همچنین متغیرهای تاب‌آوری و استرس شغلی مجموعاً ۷۹ درصد از تغییرات متغیر تمایل به ترک خدمت پرستاران را تبیین می‌کنند.

بر اساس یافته‌های گزارش شده در جدول ۴ مشخص گردید که همبستگی چندگانه بین متغیرهای تمایل به ترک خدمت با تاب‌آوری برابر با ۰/۸۸۷ - می‌باشد. همچنین ضریب تعیین پیش‌بینی برابر با ۰/۷۸۶ به دست آمد، این مقدار از ضریب گویای این است که ۷۸ درصد از تغییرات در تمایل به ترک خدمت از طریق ابعاد تاب‌آوری (تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز

## بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد در پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه‌های استرس شغلی و تاب‌آوری صورت گرفته است پذیرفت. بر اساس یافته‌های این پژوهش، مشخص گردید بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کرونا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. همچنین استرس شغلی تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش‌بینی نمود... نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه‌ی جعفری و همکاران (۱۳۹۵)، همسو بود، آن‌ها در پژوهش خود که در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهرهای استان گیلان، پ نشان دادند، بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستان رابطه‌ی معناداری وجود دارد (۵). همچنین نتایج مطالعه دلوی و همکاران (۱۳۹۲)، در بین پرستاران بیمارستان‌های علوم پزشکی شهر کرد، نشان داده است که بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران رابطه‌ی مستقیم و معناداری وجود دارد (۲۲). گل پرور و همکاران (۱۳۹۱)، در پژوهشی دیگر با عنوان رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی، نشان دادند، بین استرس شغلی پرستاران با ترک خدمت رابطه معنی وجود دارد (۹). اما در مطالعه‌ی امین زارع و همکاران (۱۳۹۶)، که در بین پرستاران زن شهر رفسنجان انجام گردید ارتباطی بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل یافت نشد (۲۳).

در مدت زمانی که ویروس کووید ۱۹ شیوع پیدا کرده است، استرس و اضطراب‌های فراوانی را در میان همه اقشار جهان و از جمله ایران به دنبال داشته است که بنا به گزارشات متفاوت‌تر از دیگر اختلالات جسمی و روانی است (۲۴) استرس شغلی مرتبط با کرونا ویروس در پرستاران به علت شیفت‌های کاری طولانی، مشاهده مرگ‌ومیر فراوان در بیماران و ترس از ابتلا شدن به ویروس می‌تواند منجر به اضطراب و استرس و در نهایت بیماری‌های ناشناخته روانی شود (۲۵) به همین دلیل حفظ سلامت جسمی و روانی پرستاران در طول دوران پاندمی کرونا از اهمیت بالایی برخوردار است (۱۸) چرا که پرستاران یکی از گروه‌هایی هستند که بیشترین استرس شغلی را به واسطه کار در شرایط سخت و بحرانی تحمل می‌کنند (۲۶). و نقش اساسی در مدیریت بیماری‌های عفونی و کنترل پاندمی‌ها دارند (۲۵). وقتی سطح فشارهای شغلی بر افراد بالا رود، افراد پس از ارزیابی موقعیت به اشکال مختلف درصدد مقابله با شرایط استرس‌آور بر می‌آیند. به نظر می‌رسد که در زمان مقابله با استرس شغلی، محتمل‌ترین

تصمیم (چه ارادی و چه غیرارادی) تضعیف سطح عملکرد وظیفه باشد، چرا که فرد در اثر تجربه عوامل فشار آور، ناگزیر بخشی از نیرو و توان کاری خود را صرف شیوه‌های مقابله با عوامل استرس‌آور می‌کند. به همین دلیل در زمان افزایش استرس شغلی، افراد به‌طور خواسته یا ناخواسته با محدودیت توان و انرژی برای عملکرد وظیفه مطلوب مواجه می‌شوند. لازم به ذکر است که در صورت تداوم عوامل فشار آور، سطح عملکرد فرد تضعیف می‌شود، ولی اگر این تضعیف یا کاهش بسیار جدی و چشمگیر باشد ممکن است برای فرد تبعات منفی دیگر، نظیر تهدید وضعیت شغلی و استخدامی و را به وجود آورد، به همین دلیل ممکن است افراد در شرایط استرس شغلی تلاش کنند تا نشان دهند عملکرد آن‌ها تغییری نمانده است. از این منظر پیامدهای دیگری نظیر تمایل به ترک خدمت مطرح می‌شوند (۹). دیگر هدف این پژوهش پیش‌بینی تمایل به ترک خدمت کارکنان در شرایط پاندمی کرونا بر اساس مؤلفه‌ی تاب‌آوری بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین تمایل به ترک خدمت و تاب‌آوری پرستاران رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد و تاب‌آوری، تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش‌بینی می‌کند با مرور گسترده‌ی ادبیات پژوهش غیر از یک مورد، مطالعه‌ی دیگری که رابطه تمایل به ترک شغل با تاب‌آوری را بررسی کند یافت نشد. که نتایج این بخش از پژوهش با یافته‌های آن هم سو می‌باشد، سلیمی و همکاران (۱۳۹۵). در مطالعه خود پی بردند که بین تاب‌آوری با تمایل به ترک شغل رابطه معکوس و معناداری وجود دارد (۱۱). همه‌گیری ویروس کرونا و به طبع آن شرایط سختی که به وجود آورده است، می‌تواند باعث ایجاد بحران در هر سازمانی شود، برای مقاومت در مقابل بحران و ماندگاری و وفاداری نسبت به سازمان وجود افراد تاب آور الزامی است (۲۷). پرستاران از جمله گروه‌هایی هستند که کرونا بیشترین تأثیر را بر شرایط کاری آن‌ها داشته است (۷)، به‌طوری‌که یک‌سوم مرگ‌ومیرهای کرونایی در کشور چین در بین پرستاران بوده است (۸)، لذا تاب‌آوری در همه‌ی دوران کاری آن‌ها و به‌ویژه در شرایط حاد کنونی برای آن‌ها یک شیوه مهم زندگی است. دریک تحلیل مفهومی دیر و مک‌گینس<sup>۱</sup> (۲۰۰۳)، ویژگی‌های مهم شامل انعطاف‌پذیری، خستگی‌ناپذیری، خودشناسی و نوع دوستی را برای همه‌ی پرستاران در تمامی بخش‌ها و در تمام شرایط قائل شدند که از مؤلفه‌های تاب‌آوری است (۲۶). لذا برای جلوگیری از ترک خدمت پرستاران در شرایط سخت اپیدمی کرونا آموزش و مهیا کردن شرایط برای افزایش تاب‌آوری آن‌ها الزامی است، زیرا داشتن ویژگی‌های تاب‌آوری فرد

<sup>1</sup> Deere and McGuinness

تمایل به ترک خدمت پرستاران را به شکل معکوس پیش‌بینی می‌کند. مهم‌ترین راه برای افزایش تاب‌آوری افراد در شرایط بحرانی اجرای برنامه‌های آموزش تاب‌آوری می‌باشد، لذا مسئولین امر می‌توانند این راه کار را مورد توجه قرار دهند. همچنین با توجه به اهمیت تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کرونا توصیه می‌شود، در پژوهش‌های آینده بررسی عوامل تمایل به ترک خدمت پرستاران در یک مطالعه‌ی کیفی و به شکل عمیق‌تری انجام گردد. به علاوه می‌توان رابطه تمایل به ترک خدمت در پاندمی کرونا را با مؤلفه‌هایی از قبیل تعهد سازمانی، خشنودی شغلی، عدالت سازمانی و سرمایه اجتماعی و فرهنگی بررسی کرد.

لازم به ذکر است که انجام این مطالعه با محدودیت‌هایی از قبیل عدم تمایل پرستاران به جواب دادن به سؤال‌های پرسشنامه به علت نداشتن وقت و خستگی زیاد ناشی از کار در شرایط سخت کرونایی همراه بود، به همین دلیل راضی کردن پرستاران برای شرکت در پژوهش فرایندی وقت گیر بود. به علاوه این پژوهش فقط در میان پرستاران بیمارستان امام خمینی شهرستان مهاباد انجام گرفته است و تعمیم دادن آن به سایر پرستارها و بیمارستان‌ها با محدودیت‌هایی روبرو است.

### تشکر و قدر دانی

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند که نهایت تشکر خود را از کادر اداری و پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد اعلام بدانند که علیرغم مشغله‌ی کاری فراوان در این پژوهش شرکت کرده و ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند. همچنین بین نویسندگان این مقاله هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

### References:

1. Damshenas M, Kalani N, Javadpour S, Molaie F, Rahmanian F, Hosseini Y, et al. damshenas mh, kalani n, javadpour s, molaie f, rahmanian f, hosseini y, et al. Moral distress and desire to quit: A cross-sectional descriptive study of nurses working in teaching hospitals of Jahrom in 2016. *Education and Ethics in Nursing* 2020;9(1):10-7.(Persian)
2. Dabashi F, Nouri A, Orizi H, Dibaji M. Predicting the tendency of employees to leave their jobs based on individual, job, organizational factors. *Journal of Knowledge and Research in Applied Psychology* 2016;17(2):45-54.(Persian)
3. Esfandarjani S, Negarandeh R, Janani L, Mohammadnejad A, Ghasemi A. the study of the tendency to leave the service and its relationship with a healthy work environment in employed nurses. *Journal of Tehran School of Nursing and Midwifery* 2018;23(2):218-31.(Persian)
4. Hariri G, Yaghmai F, Zaghari M, Shakeri N. A study of some factors related to the retirement of nurses working in teaching hospitals affiliated to Shahid Beheshti University of Medical Sciences. *Journal of Health Promotion Management* 2012;1(3):17-27.(Persian)
5. Jafari M, Hooshmand B, Maher A. The relationship between job stress, quality of work life and the

را در برابر بحران‌هایی همچون بیماری کرونا که استرس زیادی را در همه افراد به مردم آورده است ایمن می‌سازد. بر اساس رویکردهای تاب‌آوری مشخص شده است که افراد تاب آور در صورت مواجهه با ناملایمات و شرایط دشوار رفتارهایی که پیامد منفی داشته باشد از خود بروز نمی‌دهند (۲۴).

اهمیت و توجه به حفظ و نگهداری نیروی انسانی به عنوان منابع ارزشمند سازمان، در سالهای اخیر به عنوان یکی از مهمترین موضوعات اجتماعی مورد توجه خاص پژوهشگران و مدیران قرار گرفته است (۲۸). ترک خدمت پرستاران ضررهای زیادی مانند، کاهش بهره وری و ازدست دادن سرمایه انسانی و هزینه‌ای بالغ بر ۱/۳ برابر حقوق سالیانه یک پرستار را به همراه دارد (۳). کار در شرایط سخت و طاقت فرسا همانند اپیدمی کرونا که با استرس‌های فراوانی همراه است می‌تواند تمایل به ترک خدمت در پرستاران را افزایش دهد. با توجه به نتایج پژوهش حاضر که نشان داد بین تمایل به ترک خدمت و استرس شغلی پرستاران در پاندمی کرونا رابطه معناداری وجود دارد و استرس شغلی، تمایل به ترک خدمت پرستاران را پیش‌بینی می‌کند شایسته است که مدیران و پرستاران بیمارستان امام خمینی مهاباد جهت کاهش استرس شغلی در پاندمی کرونا که خود استرس شغلی از عوامل تمایل به ترک خدمت است راهکارهایی از قبیل شناسایی عوامل استرس زا و رفع آن‌ها، کوتاه کردن شیفت‌های کاری، داشتن انتظارات صحیح شغلی و در اختیار قرار دادن امکانات حفاظتی مناسب جهت جلوگیری از آلوده شدن به ویروس کرونا را پیاده کنند. دیگر یافته این پژوهش آن بود که مشخص گردید که بین تمایل به ترک خدمت و تاب‌آوری پرستاران رابطه معنادار و معکوسی وجود دارد و تاب‌آوری،

- tendency to leave the job in nurses of public and private hospitals in selected cities of Guilan province in 2016. *Journal of Community Health Research* 2017;3(3):12-24.(Persian)
6. Sarbooz Hosein Abadi T, Askari M, Miri K, Namazi Nia M. Depression, stress and anxiety of nurses in COVID-19 pandemic in Nohe-Dey Hospital in Torbat-e-Heydariyeh city, Iran. *J Mil Med* 2020;22(6):526-33.(Persian)
  7. Saffari M, Vahedian-azimi A, Mahmoudi H. Nurses' Experiences on Self-Protection when caring for COVID-19 patients. *J Mil Med* 2020;22(6):570-9. (Persian)
  8. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID - 19 epidemic. *J Nurs Manag* 2020 ;28(5):1002-9.
  9. Golparvar M, Javadian Z, Adibi Z, Mosahebi MR, Ahmadi A. The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance with Consider the Mediating Role of Job Satisfaction. *Iran Occup Health* 2013;10(1):33-42. (Persian)
  10. Tarshizi L, Ahmadi F. Study of occupational stressors from the perspective of clinical nurses. *Journal of Nursing Care Research Center of Tehran University of Medical Sciences* 2012;24(1):49-60.(Persian)
  11. Salimi P, Faizollahzadeh H, Rahmani A. resilience and its relationship with the tendency to leave the profession in nurses working in special wards. *Hayat* 2017;22(3):254-65.(Persian)
  12. Mallak L. Putting organizational resilience to work. *Industrial Management-Chicago Then Atlanta*. 1998:8-13.
  13. Al-Husseini Al-Modarresi M, Baranjabadi M. Analysis of the relationship between resilience and job dimensions. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)* 2018;25(83):1-24.
  14. Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety* 2003;18(2):76-82.
  15. Gerami Nezhad N, Hosseini M, Mousavi Mirzaei S, Ghorbani Moghaddam Z. The relationship between resilience and quality of professional life in special wards for nurses. *Iranian Journal of Nursing* 2018;31(116):49-60.(Persian)
  16. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res Int* 2021;28(7):8791-801.
  17. Alsaqri SH. A survey of intention to leave, job stress, burnout and job satisfaction among nurses employed in the Ha'il region's hospitals in Saudi Arabia. Melbourne, Australia: RMIT University; 2014.
  18. Mo Y, Deng L, Zhang L, Lang Q, Liao C, Wang N, et al. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID - 19 epidemic. *J Nurs Manag* 2020;28(5):1002-9.
  19. Hatami M. Determining the stress of working and non-working mothers in terms of mother-child characteristics and the effect of stress relief therapy on its reduction. (Dissertation). Tehran: Allameh Tabatabaee University of Tehran; 1999.
  20. Mohammadi M. Evaluation of factors affecting resilience in people at risk of substance abuse(Dissertation). Tehran University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences; 2005.
  21. Hosseini Barzanji K. comparing the tendency of retiring employees in government offices. (Dissertation). Payame Noor University; 2013.(Persian)
  22. Dalavi M, Ganji M. The study of the effect of moral leadership on job stress and intention to leave the service in the hospitals of Shahrekord University of



- Medical Sciences. J Shahrekord Univ Med Sci 2013;16(1):121-8.(Persian)
23. Zareh A, Sepehri S, Roustaei S. Toxic organizational climate and tendency to leave the job: Explaining the mediating role of job stress and burnout. Journal of Women and Society 2017;8(4):75-102.(persian)
24. Saadat Talab A, Jafari M. Mediator Role of spiritual happiness in the relationship between social capital and social support with resiliency in employees against, Covid-19 diseases epidemy in the period of Social distance. Journal of Research in Psychological Health 2020;14(1):115-29. (persian)
25. Neto MLR, Almeida HG, Esmeraldo JDA, Nobre CB, Pinheiro WR, de Oliveira CRT, et al. When health professionals look death in the eye: the mental health of professionals who deal daily with the 2019 coronavirus outbreak. Psychiatry Res 2020;288:112972.
26. Azizi K, Ahmadian H, Nazemi A. Comparison of resilience, procrastination, stress and burnout in psychiatric and non-psychiatric nurses. Quarterly Journal of Nursing Management 2016;5(3):13-21. (persian)
27. Tootkar B, Fazeli M, Hassani N, editors. Study of effective factors on improving the resilience management of organizations in times of crisis. 7th International Comprehensive Management Conference. 2016(oct:Tehran,Iran). Tehran: 7th International Comprehensive Management Conference; 2016.
28. Sadeghi M, Radmehr P, Shahbazi A. The role of moral distress and burnout in predicting the tendency of nurses to leave the job. J Urmia Nurs Midwifery Fac 2016;14(10):12-21. (persian)

## PREDICTING THE INTENTION TO LEAVE OF THE NURSING PROFESSION IN IMAM KHOMEINI HOSPITAL IN MAHABAD DURING THE CORONA PANDEMIC PERIOD BASED ON THE COMPONENTS OF JOB STRESS AND RESILIENCE

Jamal Haji<sup>1</sup>, Mojgan Mohammadi Mehr<sup>\*2</sup>, Maryam Khosravi<sup>3</sup>, Hadigha Muhammad Azar<sup>4</sup>

Received: 15 November, 2020; Accepted: 27 February, 2021

### Abstract

**Background & Aims:** In difficult and critical situations like the corona pandemic, nurses always face a great deal of stress that may increase their intention to leave. Since resilience is considered as one of the individuals' abilities to adapt to stressful situations, this study was aimed at predicting the intention to leave among nurses in Imam Khomeini Hospital in Mahabad city during the corona pandemic period based on job stress and resilience components.

**Materials & Methods:** This is a descriptive-correlational study. The statistical population of this study included all nurses in Imam Khomeini Hospital in Mahabad (n= 250) in 2020. Using Cochran's formula, 151 subjects were chosen as the sample by simple random sampling method. 140 accurate and measurable, and citable questionnaires were returned. The study tool included three standard questionnaires: Intention to Leave by Kim et al. (2007), Resilience Questionnaire by Connor and David Seven (2003), and Job Stress Questionnaire by Philip Al Rice (1999). Data analysis was conducted by Pearson correlation test and stepwise regression using SPSS software version 19.

**Results:** According to the research findings, a positive and significant relationship between the intention to leave the job and job stress was revealed and job stress predicts the nurses' intention to leave ( $r = 0.746$  and  $p < .001$ ). Moreover, there was a negative and significant relationship between resilience and the intention to leave and resilience predicts the nurses' intention to leave ( $r = -0.887$  and  $p < .001$ ).

**Conclusion:** Resilience and job stress may predict the nurses' intention to leave the profession in Imam Khomeini Hospital in Mahabad during the corona pandemic. Hence, managers are better to reduce the nurses' intention to leave their work in the Corona pandemic through decreasing job stressors besides implementing resilience-training programs.

**Keywords:** Intention to Leave, Resilience, Job stress, Nurses

**Address:** Department of Laboratory Sciences, Faculty of Paramedical Sciences, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran

**Tel:** +989122593326

**Email:** mojganmehr20@yahoo.com

<sup>1</sup> Master of Educational Management, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Associated Professor, Department of Laboratory Sciences, Faculty of Paramedical Sciences, Aja University of Medical Sciences, Tehran, Iran. (Corresponding Author)

<sup>3</sup> Master of Educational Management Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran

<sup>4</sup> Undergraduate student in counseling at Farhangian University, Urmia, Iran