

Study of Occupational Stress as Predictors of Nurses' Intention to Quit Their Jobs

Nasim Alipour¹, Mehrane Shabani², Seyed Ali Mahdiyoun^{1*}, Amir Asadi Fakhr¹

1. Instructor, Department of Anesthesiology, School of Para-Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran
2. MA of Ergonomics, Department of Ergonomics, School of Public Health, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article Info

Original Article

Received: 5 July 2018
Accepted: 29 July 2018
Published Online: 29 July 2018

DOI:

Use your device to scan and read the article online



Corresponding Information

Seyed Ali Mahdiyoun
Instructor, Department of Anesthesiology, School of Para-Medicine, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

E-mail:

Mahdiyoun.sa@gmail.com

Abstract

Background: Management efforts have always aimed at reducing the issues that cause the employees to quit. Many factors affect the quitting, one of which is job stress in work environment. Regarding the importance of the issue, the present study was conducted to study the occupational stress as predictors of nurses' intention to quit their jobs.

Methods: This research is a correlation study. The target population in this study was all nurses working in Hamadan hospitals. Based on simple random sampling, 300 individuals were selected as the sample of this study. The tools used in this research were effort-reward imbalance questionnaire, Job Content questionnaire, and intention to quit a job questionnaire. The Collected data were analyzed using correlation and regression analysis using SPSS18.

Results: The results showed that there is a positive and significant relationship between the amount of effort, job demands and the intention to quit ($P \leq 0.01$). But there was a negative and significant relationship between reward, job control and social support with the intention to quit ($P \leq 0.01$).

Conclusion: Based on the results, it can be concluded that job stress is an important factor in creating the intention to quit a job among the personnel, and the components of both models used in this research can be used to reduce the intention of quitting.

Keywords: Demand, Control, Support, Effort, Reward, Intention to quit

How to Cite This Article:

Alipour N, Shabani M, Mahdiyoun S A, Asady Fakhr A. Study of Occupational Stress as Predictors of Nurses' Intention to Quit Their Jobs. J Ergon. 2018; 6(1): 58-64

بررسی استرس‌زاهای شغلی به‌عنوان پیش‌بینی‌های قصد ترک شغل پرستاران

نسیم علی‌پور^۱، مهرانه شعبانی^۲، سید علی مهدیون^{۳*}، امیر اسدی فخر^۱

۱. مربی، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

۲. کارشناسی ارشد ارگونومی، گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

چکیده	اطلاعات مقاله
<p>زمینه و هدف: قصد ترک شغل در نیروهای انسانی از جمله موضوعاتی است که همواره تلاش‌های مدیریتی در راستای کاهش آن بوده است. عوامل زیادی ترک شغل را تحت‌تأثیر قرار می‌دهند که از جمله آنها عوامل استرس‌زای شغلی هستند. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف بررسی استرس‌زاهای شغلی به‌عنوان پیش‌بینی‌های قصد ترک شغل پرستاران انجام شده است.</p> <p>روش کار: طرح پژوهش در این مطالعه از نوع طرح همبستگی است. جامعه مدنظر در پژوهش حاضر تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۳۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزارهای استفاده‌شده در این تحقیق پرسش‌نامه بی‌توازی تلاش - پاداش، پرسش‌نامه محتوای شغل و پرسش‌نامه قصد ترک شغل بودند. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام شد.</p> <p>یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین میزان تلاش، تقاضاهای شغلی با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد ($P \geq 0/01$). ولی بین میزان پاداش، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه منفی و معنادار مشاهده شد ($P \geq 0/01$).</p> <p>نتیجه‌گیری: براساس نتایج می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که استرس شغلی عامل مهمی در ایجاد قصد ترک شغل در پرسنل است. می‌توان از مؤلفه‌های هر دو مدل به‌کاررفته در این پژوهش در راستای کاهش قصد ترک شغل پرستاران استفاده کرد.</p> <p>واژه‌های کلیدی: تقاضای شغلی، کنترل، حمایت، تلاش، پاداش، قصد ترک شغل</p>	<p>تاریخ وصول: ۱۳۹۷/۰۴/۱۴</p> <p>تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۰۷</p> <p>انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۵/۰۷</p> <p>نویسنده مسئول:</p> <p>سید علی مهدیون مربی، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران</p> <p>پست الکترونیک: Mahdiyoun.sa@gmail.com</p>

کارکنان درخور توجه است [۱].

مقدمه

مطالعات نشان داده‌اند که عواملی مثل اوباشگری در محیط کار [۲] فرسودگی شغلی [۳] ابهام و تعارض نقش [۴] می‌توانند ایجادکننده قصد ترک شغل در پرستاران باشند. از جمله عوامل مهمی که ایجادکننده قصد ترک شغل است، وجود استرس بالا در مشاغل است. پدیده استرس از مسائل بسیار حاد کنونی سازمان‌ها است که سلامت جسمی و روانی نیروی کار را به‌خطر انداخته و هزینه سنگینی را به سازمان‌ها وارد می‌سازد. گروهی از صاحب‌نظران رفتار سازمانی، استرس ناشی از شغل را بیماری شایع قرن نامگذاری کرده‌اند [۵]. استرس یک معضل جدید نیست، بلکه از ابتدای پیدایش انسان همواره با او بوده است و هرکس به اندازه ظرفیت خود تحت‌تأثیر عوامل فشارزا قرار می‌گیرد؛ بنابراین باید روش‌هایی را برای مقابله با استرس پیدا کرد [۱]. تفاوت‌های بین سطح استرس در افراد مختلف می‌تواند به‌علت شرایط

مسئله ترک شغل کارکنان یکی از معضلات سازمان‌ها به حساب می‌آید که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمان‌ها که در پی حفظ، بهبود و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی خود هستند، به‌صورت یک مشکل مطرح است و توجه خاصی را می‌طلبد. ترک شغل عبارت است از گسستن رابطه استخدامی فرد با سازمان با اطلاع و رضایت سازمان. اولین گام در پیشگیری از ترک شغل، جلوگیری از نیت ترک شغل است. ترک شغل کارکنان موجب وقفه در عملیات سازمان شده و جایگزین کردن افراد برای سازمان پرهزینه و از نظر فنی و اقتصادی نیز نامطلوب است. این ترک شغل، معمولاً بدون پیش‌بینی است و سازمان باید به کمک برنامه آموزشی و توسعه، کارکنان را برای تصدی شغل‌های خالی آماده کند. ترک شغل نه‌تنها به‌خاطر هزینه‌هایی که بر سازمان تحمیل می‌کند، بلکه به‌دلیل تأثیرش بر خود

شدند. یافته‌ها نشان دادند استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد وظیفه‌ای رابطه منفی و معنی‌دار و با ترک خدمت رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. همچنین نتایج تأییدکننده نقش واسطه‌ای رضایت شغلی بودند [۱۰].

طیف عواملی که منجر به استرس مرتبط با شغل میشوند، ترک خدمت کارکنان سازمان را در پی خواهند داشت. هدف از این مطالعه بررسی عوامل استرس‌زای شغلی به‌عنوان پیش‌بین ترک شغل پرستاران است. همچنین ذکر این نکته لازم به‌نظر می‌رسد که طبق جستجوهای پژوهشگران تاکنون مطالعه‌ای در این زمینه در همدان و روی جامعه مدنظر انجام نشده است. بنابراین انجام این مطالعه با اهداف ذکرشده در جامعه پرستاران ضروری و لازم‌الاجرا است. مشاغلی که با استرس‌های زیادی مواجه هستند و میزان استرس و فرسودگی بالایی دارند، در زمره مشاغلی قرار می‌گیرند که قصد ترک شغل در آنها زیاد است. شغل پرستاری نیز از جمله مشاغلی است که به‌علت شرایط کاری سخت، میزان استرس‌هایی که فرد متحمل می‌شود در آن بالا است و طیف عواملی که منجر به استرس مرتبط با شغل میشوند، ترک خدمت کارکنان سازمان را در پی خواهد داشت.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است که اطلاعات لازم در آن در سال ۱۳۹۶ به روش میدانی و از طریق پرسش‌نامه گردآوری شد. جامعه مدنظر در پژوهش حاضر، تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند. تعداد اعضای جامعه برابر با ۱۸۰۰ نفر بود. تعداد نمونه لازم طبق جدول کرجسی و مورگان ۳۲۰ نفر برآورد شد [۱۱] ولی برای جلوگیری از کاهش تعداد نمونه‌ها در نتیجه ریزش پژوهشگران مبنای خود را ۵۰۰ نفر قرار دادند که در نهایت موفق به گردآوری اطلاعات مربوط به ۴۵۵ نفر شدند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. معیار ورود به پژوهش داشتن سابقه کاری بیشتر از یک سال بود. همچنین معیار خروج از مطالعه نارضایتی فردی و یا داشتن بیماری مزمن جسمانی یا روانی بود که در قالب یک سؤال کلی از آزمودنی‌ها پرسیده شد.

قبل از تکمیل پرسش‌نامه، فرم رضایت‌نامه کتبی در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و پس از آگاهی از مفاد آن در صورت تمایل نسبت به امضای آن اقدام شد. داده‌های گردآوری‌شده با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ و با کمک روش‌های آماری توصیفی میانگین و انحراف‌معیار و روش‌های آماری تحلیلی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه‌وتحلیل شدند.

در این پژوهش به‌منظور سنجش متغیرها از ۳ پرسش‌نامه خودگزارش‌دهی به شرح زیر استفاده شده است:

مقیاس بی‌توازی تلاش - پاداش: در این پژوهش برای سنجش میزان تلاش و پاداش از مقیاس بی‌توازی تلاش - پاداش سیگرست استفاده شد [۱۲]. این مقیاس ۲۲ ماده دارد. ۵ ماده اول آن سطح تلاش و کوشش فرد را در انجام

کاری فیزیکی متفاوت باشد [۵]. استرس شغلی این‌گونه تعریف می‌شود: اختلاف میان وضعیت ادراک‌شده کارمند و وضعیت مطلوب، مشروط بر آنکه وجود این اختلاف از سوی کارمند، مهم در نظر گرفته شود [۶].

دو الگوی مهم و رایج در مطالعات مربوط به بررسی عوامل منجر به استرس شغلی و پیامدهای ناشی از این استرس در مطالعات مختلف در سراسر جهان استفاده می‌شوند. یکی از این دو الگو، تقاضا - کنترل - حمایت (Demand-Control-Support) است. طبق این مدل استرس شغلی در نتیجه تقاضاهای شغلی زیاد و کنترل کم فرد بر شرایط شغلی ایجاد می‌شود. تقاضاهای شغلی هم شامل تقاضاهای فیزیکی و هم تقاضاهای روان‌شناختی است. کنترل شغلی نیز به‌طور خاص به‌میزان استقلال و دامنه تصمیم‌گیری فرد در شغل اشاره دارد. طبق این مدل زمانی استرس شغلی ایجاد می‌شود که تقاضاهای شغلی از فرد زیاد باشد و فرد کنترل کمی بر شرایط شغل داشته باشد. متغیر حمایت در این مدل به‌عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود که شامل حمایت از جانب همکاران و حمایت از جانب سرپرست فرد است و به‌عنوان یک حایل یا ضربه‌گیر در مقابل اثرات استرس شغلی اثر می‌کند [۷]. Barzideh و همکاران در پژوهشی نشان دادند که بین پرستارانی که قصد ترک شغل دارند و پرستارانی که قصد ترک شغل ندارند، در زمینه آزادی تصمیم‌گیری، نیازهای روان‌شناختی و فیزیکی شغل، حمایت اجتماعی و امنیت شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد؛ به‌طوری که پرستارانی که قصد ترک شغل دارند آزادی تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی کمتر و نیازهای روان‌شناختی و فیزیکی بی‌امنیتی شغلی بیشتری دارند [۸].

مدل دوم، مدل بی‌توازی تلاش - پاداش است [۹]. طبق این مدل عامل اصلی ایجادکننده استرس در شغل، نبود تعادل و توازی است که از نظر فرد بین تلاش‌ها و پاداش‌ها وجود دارد. تلاش شامل تمامی عواملی است که فرد در راستای انجام وظایف شغلی انجام می‌دهد. برون‌داد یا پاداش به هر چیزی اشاره دارد که فرد از شغل خود کسب می‌کند؛ مثل پاداش‌های مالی، امکان ارتقا، جایگاه اجتماعی و ... در این مدل نیز یک متغیر میانجی تعریف شده است که تعهد افراطی نامیده می‌شود. تعهد افراطی مانند یک ویژگی شخصیتی تعریف شده است و به افرادی اشاره دارد که زمان بیشتری را صرف شغل خود می‌کنند و در مقابل نیاز بیشتری به بازشناسی و قدردانی نیز دارند. وجود تعهد افراطی باعث می‌شود که ادراک بی‌تعادلی در فرد افزایش یابد و بیشتر تحت‌تأثیر استرس ناشی از بی‌تعادلی قرار بگیرد [۹].

در سال ۱۳۹۱ Golparvar و همکاران مطالعه‌ای با عنوان "رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه‌ای با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی" بر کارکنان یک سازمان دولتی انجام دادند. نمونه‌های پژوهش ۱۸۷ نفر بودند که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده وارد پژوهش شدند. داده‌ها از طریق الگوسازی معادله ساختاری (SEM) تحلیل

حمایت به روش آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز به ترتیب ۰/۷۰، ۰/۶۶ و ۰/۷۵ محاسبه شد.

پرسشنامه قصد ترک شغل: برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس ۳ ماده‌ای قصد ترک شغل استفاده شده است. پاسخ‌های این مقیاس روی یک مقیاس ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ از سوی سازندگان این پرسشنامه ۰/۷۸ گزارش شده است [۱۶]. پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز ۰/۷۳ به دست آمد.

یافته‌ها

اطلاعات دموگرافیک نمونه بررسی شده در جدول شماره ۱ ذکر شده است.

همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، اکثر آزمودنی‌ها زن (۸۰/۹٪) و متأهل (۸۴/۲٪) بودند.

میانگین سن و سابقه کار آزمودنی‌ها نیز به ترتیب ۴۱/۱۱ و ۱۷/۷ بوده است.

میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش در جدول شماره ۲ ذکر شده است.

وظایف شغلی اندازه می‌گیرد. ۱۱ ماده آن نیز پاداش‌های دریافتی فرد از قبیل (احترام، تأیید، ارتقای شغلی و امنیت شغلی) را اندازه‌گیری می‌کند و ۶ ماده دیگر این مقیاس هم تعهد افراطی در فرد را می‌سنجد. هرکدام از ماده‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. کینمن و جونز آلفای کرونباخ را برای بعد تلاش ۰/۸۳٪، پاداش ۰/۸۸٪ و تعهد افراطی ۰/۹۳٪ گزارش کردند [۱۳]. روایی و پایایی نسخه فارسی این ابزار تأیید شده است [۹]. پایایی سه خرده‌مقیاس تلاش، پاداش و تعهد افراطی به روش آلفای کرونباخ در این پژوهش نیز به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۶۹ و ۰/۷۰ محاسبه شد.

پرسشنامه محتوی شغل: برای اندازه‌گیری ویژگی‌های اجتماعی و روان‌شناختی مشاغل ساخته شده است. فرم بلند این پرسشنامه ۴۹ سؤال و فرم کوتاه آن ۲۲ سؤال دارد. این پرسشنامه سه خرده‌مقیاس دارد که عبارتند از: دامنه تصمیم‌گیری (۹ ماده)، تقاضاهای شغلی (۵ ماده) و حمایت (۸ ماده). در این پرسشنامه هرکدام از ماده‌ها روی یک مقیاس ۴ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. روایی و پایایی نسخه فارسی این پرسشنامه نیز بررسی و تأیید شده است (۱۴، ۱۵). پایایی سه خرده‌مقیاس دامنه تصمیم‌گیری، تقاضاهای شغلی و

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک

متغیر	
جنسیت	مرد (٪) N
	۸۷ (۱۹/۱٪)
	زن (٪) N
	۳۶۸ (۸۰/۹٪)
وضعیت تأهل	مجرد (٪) N
	۷۲ (۱۵/۸٪)
	متأهل (٪) N
	۳۸۳ (۸۴/۲٪)
سن (M (SD	۴۱/۱۱ (۹/۴۸)
سابقه کار (M (SD	۱۷/۷۰ (۱/۰۹)

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

مقیاس	میانگین	انحراف استاندارد
تلاش	۱۹/۳۲	۳/۶۰
پاداش	۳۰/۲۶	۴/۲۴
تعهد افراطی	۱۷/۹۸	۳/۲۶
تقاضا	۵۲/۰۶	۳/۷۱
کنترل	۶۶/۱۶	۸/۲۹
حمایت اجتماعی	۲۱/۶۳	۴/۴۶
قصد ترک شغل	۴/۴۰	۴/۱۳

هم‌زمان استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۴ ذکر شده است.

باتوجه به نتایج جدول شماره ۴ از بین متغیرهای پیش‌بین (تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی، حمایت اجتماعی، تلاش و پاداش) همه متغیرها غیر از حمایت قادر به پیش‌بینی قصد ترک شغل در پرستاران هستند. بیشترین توان پیش‌بینی به‌ترتیب مربوط است به متغیرهای: کنترل، تلاش، پاداش و تقاضاهای شغلی. در مجموع متغیرهای پیش‌بین می‌توانند ۱۵ درصد از واریانس قصد ترک شغل در پرستاران را تبیین کنند.

نتایج مربوط به ضرایب همبستگی ساده به روش پیرسون در جدول شماره ۳ آمده است.

با توجه به نتایج جدول شماره ۳ بین تقاضاهای شغلی و میزان تلاش با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد که در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است؛ اما بین میزان کنترل، میزان حمایت و میزان پاداش‌ها با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود دارد ($P \leq 0/01$). برای مشخص‌شدن سهم هرکدام از متغیرها در پیش‌بینی قصد ترک شغل در پرستاران از تحلیل رگرسیون به روش

جدول ۳. ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تقاضا	کنترل	حمایت	تلاش	پاداش
r	۰/۱۳۷	-۰/۲۶۵	-۰/۰۹۹	۰/۱۵۳	-۰/۱۸۳
قصد ترک شغل	p	۰/۰۰۴	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول ۴. ضرایب غیراستاندارد و استاندارد مدل رگرسیون

مجدور R	R	سطح معنی‌داری	ضرایب استاندارد		ضرایب غیراستاندارد		
			t	B	خطای استاندارد	B	
		۰/۰۰۱	۳/۳۳		۳/۲۳	۱۰/۷۷	۱ ضریب ثابت
		۰/۰۰۳	۲/۹۶	۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۱۴	۲ تقاضا
		۰/۰۰۱	-۵/۷۸	-۰/۲۷	۰/۰۲	-۰/۱۳	۳ کنترل
۰/۱۵۳	۰/۳۹۱	۰/۹۹	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۴	۰/۰۰	۴ حمایت
		۰/۰۰۱	۴/۷۶	۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۲۴	۵ تلاش
		۰/۰۰۱	-۳/۶۰	-۰/۱۶	۰/۰۴	-۰/۱۶	۶ پاداش

ترک شغل در پرستاران کاهش می‌یابد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مشابه در این زمینه [۸، ۱۷، ۱۸] هم‌خوان است. ویژگی‌های شغل به‌عنوان یکی از منابع استرس می‌توانند در سطح استرس افراد نقش مهمی داشته باشند. استقلال بیشتر و پیچیدگی کمتر در کار با اضطراب و شکایت کمتر رابطه دارد و برعکس استقلال کمتر و پیچیدگی در شغل با اضطراب و شکایت‌های بیشتر رابطه دارد. Vaananen و همکاران استدلال می‌کنند که ویژگی‌های شغل به‌عنوان یک منبع لذت (بالابودن کنترل و پیچیدگی کم) می‌تواند باعث کاهش استرس شغلی شده و در فرد ایجاد احساس شایستگی کند و از سوی دیگر پایین‌بودن کنترل و پیچیدگی بالا باعث افزایش استرس و کاهش حرمت خود در فرد می‌شود [۱۹]. بنابراین رابطه مثبت بین تقاضاهای شغلی و قصد ترک شغل و رابطه منفی بین میزان کنترل بر شغل و قصد ترک شغل

بحث

پژوهش حاضر به‌صورت مقطعی و با هدف بررسی رابطه بین متغیرهای استرس‌زای شغلی با قصد ترک شغل در پرستاران انجام شد. در این مطالعه ارتباط تقاضاهای شغلی و قصد ترک شغل بررسی شد که نتایج نشان داد بین تقاضاهای شغلی با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتیجه به‌دست آمده در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار است. فرضیه‌ای دیگر در این پژوهش حاکی از ارتباط بین میزان کنترل بر شغل با قصد ترک شغل در پرستاران بود، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که بین میزان کنترل بر شغل با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتیجه به‌دست‌آمده در سطح ($P \leq 0/01$) معنی‌دار بود. به‌عبارت‌دیگر با افزایش میزان کنترل بر شغل، قصد

منطقی به نظر می‌رسد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که بی‌توازی تلاش - پاداش بر این فرض استوار است که تبادل دوطرفه، زیربنای همه تعاملات در زندگی اجتماعی است و اگر این تبادلات از حالت توازن خارج شود، شرایطی استرس‌زا به وجود می‌آید. در کار، این تبادل دوطرفه شامل ادراک توازن میان تلاش صرف شده در انجام تقاضای روانی و جسمانی و پاداش نیز به صورت حقوق و عزت و امنیت شغلی است. اگر فردی در سازمان شرایطی را تجربه کند که تلاش زیادی صرف کرده و پاداش کمی دریافت کرده است، نتیجه آن این است که فرد احساس می‌کند در یک محیط فشارزا مشغول به کار است که می‌تواند خستگی، فرسودگی و اختلالات جسمانی را موجب شود. هنگامی که فرد زمان زیادی را در حالت بی‌توازی می‌گذراند، این امر باعث عکس‌العمل‌های فشارزایی می‌شود که می‌تواند نگرش‌های فرد نسبت به کار و محیط کارش (مثلاً رضایت شغلی‌اش) را به صورت منفی تحت تأثیر قرار دهد. نمونه‌ای از موقعیت بی‌توازی تلاش - پاداش زمانی است که فرد زمان زیادی و حتی بیشتر از زمان تعیین‌شده کاری را برای تکمیل وظیفه خود صرف می‌کند؛ با این حال امید به حمایت و توجه کمی از جانب مقامات بالادست خود دارد.

نتیجه‌گیری

براساس نتایج می‌توان چنین نتیجه گرفت که عوامل استرس‌زای شغلی، نگرش پرستاران به شغلشان را شکل می‌دهند و می‌توانند ایجادکننده قصد ترک شغل در پرستاران باشند؛ بنابراین با شناسایی این عوامل و مدیریت کردن آنها می‌توان از ایجاد هیجانات منفی نسبت به شغل جلوگیری کرد.

سپاسگزاری

پژوهش حاضر با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی همدان و از طرح مصوب با شماره ۹۶۰۲۱۹۱۱۰۸ مستخرج شده است که بدین‌وسیله پژوهشگران مراتب قدردانی خود را هم از سازمان حامی و هم از شرکت‌کنندگان در این پژوهش اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ‌گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

بین حمایت اجتماعی با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه منفی و معنادار وجود دارد. نتیجه به دست آمده در سطح $(P \leq 0/05)$ معنی‌دار است. به عبارت دیگر با افزایش حمایت اجتماعی، قصد ترک شغل در پرستاران کاهش می‌یابد. این حمایت می‌تواند از طرف سوپروایزر، همکاران و ... صورت گیرد. وقتی افراد احساس کنند که حامیانی در محیط کار دارند، این مسئله بیشتر جنبه روانی داشته و قصد ترک شغل را در آنها کاهش می‌دهد. شبکه حمایت اجتماعی علاوه بر ویژگی‌های فردی و شخصیتی، در کاهش واکنش به استرس نقش مهمی ایفا می‌کند. در تبیین رابطه بین حمایت و قصد ترک شغل باید گفت که حمایت اجتماعی سه کارکرد مهم دارد: ۱) کارکرد حفظ سلامتی (۲) کارکرد جلوگیری از استرس (۳) کارکرد حائل یا ضربه‌گیر. کارکرد حفظ سلامتی منعکس‌کننده تأثیر مثبتی است که حمایت بر بهزیستی دارد و نشان می‌دهد که حمایت تأمین‌کننده نیاز فرد به پیوستگی با دیگران است و اعتماد به نفس و خودکارآمدی را بهبود می‌بخشد [۲۰]. کارکرد حائل یا ضربه‌گیر استرس منعکس‌کننده نقش تعدیل‌کننده حمایت بر رابطه بین استرس و نگرش‌های منفی شغلی است. نقش ضربه‌گیر استرس از فرد در برابر پیامدهای شدید استرس محافظت می‌کند [۲۱]. بنابراین وجود حمایت اجتماعی می‌تواند از ایجاد پیامدهای منفی مثل ایجاد قصد ترک شغل جلوگیری کند.

یکی دیگر از سؤالات پژوهش این بود که آیا بین میزان تلاش و میزان پاداش‌های دریافتی با قصد ترک شغل در پرستاران رابطه‌ای وجود دارد یا خیر. با توجه به نتایج پژوهش، بین قصد ترک شغل در پرستاران با میزان تلاش رابطه مثبت و معنادار و با میزان پاداش رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد. به عبارت دیگر افزایش تلاش در شغل و کاهش پاداش‌هایی که فرد در قبال تلاش‌هایش دریافت می‌کند باعث افزایش قصد ترک شغل می‌شود. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های مشابه در این زمینه [۱۸، ۲۲] همخوان است. افراد وقتی در قبال تقاضاهای جسمی و روانی پاداش‌هایی دریافت کرده‌اند، رضایتشان افزایش پیدا کرده بود و قصد ترک شغل نداشتند.

References

- Alexander JA, Bloom JR, Nuchols BA. Nursing turnover and hospital efficiency: an organization level analysis. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 1994;33(4):505-20. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1994.tb00355.x>
- Simons S. Workplace bullying experienced by Massachusetts registered nurses and the relationship to intention to leave the organization. *ANS Adv Nurs Sci*. 2008;31(2):E48-59. PMID:18497581
- Jourdain G, Chênevert D. Job demands–resourc-

es, burnout and intention to leave the nursing profession: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2010;47(6):709-22. PMID:20138278

- Acker GM. The effect of organizational conditions (role conflict, role ambiguity, opportunities for professional development, and social support) on job satisfaction and intention to leave among social workers in mental health care. *Community mental health journal*. 2004;40(1):65-73. <https://doi.org/10.1023/B:COMH.0000015218.12111.26> PMID:15077729
- Cummings TG, Cooper CL. A cybernetic theory of organizational stress. *Theories of organiza-*

- tional stress. 1998:101-21.
6. Theorell Tr, Karasek RA. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol.* 1998;3(4):369. <http://dx.doi.org/10.1037//1076-8998.1.1.9> PMID:9547038
 7. Babamiri M, Zoheri A, Nisi A, Arshadi N, Shahroie SH. Job Stressors as predictors of psychosomatic symptoms. *J Ilam Univ Med Sci.* 2015;23(1):45-55. <http://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-1738-en.html>
 8. Barzideh M, Choobineh A, Tabatabaei S H. Job Stress Dimensions and Their Relationship to Job Change Intention among Nurses. *J Ergon.* 2013;1(1):33-42. <http://journal.iehfs.ir/article-1-24-en.html>
 9. Babamiri M, Siegrist J, Zemestani M. The Factorial Structure and Psychometric Properties of the Persian Effort-Reward Imbalance Questionnaire. *Safety and Health at Work.* 2017. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2017.10.001>
 10. 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. <http://ioh.iiums.ac.ir/article-1-713-en.html>
 11. Naderi E-a, Seif Naraghi M. Research methods and its evaluation in human sciences. Tehran: Arasbaran publication; 2011.
 12. Siegrist J. Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology.* 2005;30(10):1033-8. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2005.03.017> PMID:15951124
 13. Kinman G, Jones F. Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology.* 2008;23(3):236-51. <https://doi.org/10.1108/02683940810861365>
 14. Choobineh A, Ghaem H, Ahmedinejad P. Validity and reliability of the Persian [Farsi] version of the Job Content Questionnaire: a study among hospital nurses. *East Mediterr Health J.* 2011;17(4):335-41. PMID:22259893
 15. Tabatabaee SJ, Ghaffari M, Pournik O, Ghali-chi L, Tehrani AY, Motevalian SA. Reliability and validity of Persian version of job content questionnaire in health care workers in Iran. *Int J Occup Environ Med.* 2013;4(2):96-101. PMID:23567535
 16. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. *J Appl Psychol.* 1951;35(5):307. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
 17. Van der Heijden BI, Peeters MC, Le Blanc PM, Van Breukelen JWM. Job characteristics and experience as predictors of occupational turnover intention and occupational turnover in the European nursing sector. *J Vocat Behav.* 2018;108:108-20. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.008>
 18. de Oliveira DR, Griep RH, Portela LF, Rotenberg L. Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res.* 2017;17(1):21. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6> PMID:28068999 PMCID:PMC5223488
 19. Vaananen A, Toppinen-Tanner S, Kalimo R, Mutanen P, Vahtera J, Pertti JM. Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Soc Sci Med.* 2003;57(5):807-24. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00450-1](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00450-1) PMID:12850108
 20. Brouwers A, Evers WJ, Tomic W. Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology.* 2001;31(7):1474-91. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02683.x>
 21. Asnani V, Pandey U, Sawhney M. Social support and occupational health of working women. *Journal of Health Management.* 2004;6(2):129-39. <https://doi.org/10.1177/097206340400600204>
 22. Vu-Eickmann P, Li J, Müller A, Angerer P, Loerbroks A. Associations of psychosocial working conditions with health outcomes, quality of care and intentions to leave the profession: results from a cross-sectional study among physician assistants in Germany. *Int Arch Occup Environ Health.* 2018;91(5):643-54. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1309-4> PMID:29691658