ررسی رابطه بین ویژگی های فردی با استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت

در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دانشگاهی سنندج

ماجد آریاپور*، منصور ایراندوست

چکیده

مقدمه: استرس شغلی امروزه یکی از پدیده های مهم در زندگی اجتماعی و تهدیدی جدی برای سلامتی پرستاران می باشد. این مطالعه باهدف بررسی میزان شیوع استرس شغلی و تعیین ارتباط آن با ویژگی های فردی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در سه بیمارستان دولتی شهر سنندج انجام شده است.

مواد وروش ها : این مطالعه از دسته پژوهش‌های کاربردی و از نوع تحقیق توصیفی پیمایشی است و در تقسیمات تحقیقات توصیفی از نوع روش همبستگی است که با استفاده از پرسشنامه استاندارد در بین ۲۸۶ نفر از نمونه‌های جامعه آماری ۹۷۲ نفری پرستاران شاغل در سه بیمارستان سطح شهر سنندج (بعثت ۴۴۶ نفر پرستار، توحید ۴۱۲ نفر و قدس ۱۱۴ نفر) توزیع گردید. آزمون روایی صوری و پایایی آلفای کرونباخ نیز نتایج قابل قبولی نشان داد . برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های پیرسون و تحلیل واریانس (آنوا) استفاده‌شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان می دهد که سه متغیرتحصیلات، سمت و جنسیت کارکنان رابطه معنی داری با استرس شغلی نداشته ولی متغیرهای سن ، نوبت کاری و سابقه کاری با استرس شغلی رابطه معنی داری دارند . همچنین بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان نیز رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با مدیریت و کنترل استرس شغلی از طریق شناسایی منابع آن و حذف و کنترل این منابع می توان بطور قابل توجهی از میزان استرس در محیط های شغلی کاست.

کلیدواژه ها: استرس شغلی، ترک خدمت، پرستاران ، بیمارستان سنندج

ماجد آریاپور

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج(نویسنده مسئول)سنندج، ایران

Aryapor.majed@gmail.com

منصور ایراندوست

استادیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد سنندج، سنندج، ایران

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

مقدمه

در تمام کشورها، عمده‌ترین بخش نیروی انسانی نظام بهداشتی را پرستاران تشکیل می‌دهند. گسترش کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه‌یافته وهم در حال رشد وجود دارد. بررسی‌ها نشان می‌دهند عدم رضایت شغلی ناشی از استرس شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است. یک‌سوم از پرستاران انگلستان و اسکاتلند و بیش از یک‌پنجم پرستاران آمریکا تمایل به ترک این حرفه داشته‌اند.در ایران نیز بر اساس مطالعه‌ای که بر روی پرستاران کشور انجام گرفت، نتایج حاکی از آن بود که تنها یک سوم پرستاران(۳۴ درصد) از شغل خود راضی هستند. رومان(۲۰۰۸) عنوان می‌کند که تأثیر کمبود پرستار در سال‌های ۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰ به بیشترین حد خود خواهد رسید. این کمبود نیرو، موجب بازماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام‌های بهداشتی و نارضایتی حرفه‌ای پرستاران خواهد شد و همچنین سبب ایجاد هزینه‌های زیادی نظیر هزینه‌های استخدامی، انتخاب و آموزش افراد شده و همچنین موجب حجم کاری اضافه‌تری برای کارکنان باقی‌مانده می‌شود که رضایتمندی آن‌ها را کاهش می‌دهد درنهایت نیز می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت مراقبت از بیماران داشته باشد (۳). مسئولین سازمان‌های بهداشتی که زمان و منابع انسانی و مالی زیادی صرف استخدام پرستاران می‌کنند باید توجه داشته باشند به همان اندازه نیز مهم و مقرون‌به‌صرفه است که تلاش‌های مشابهی را جهت جذب و حفظ کارکنان خود بکار بندند (۶). ترک خدمت معمولاً به تصمیم و یا اقدام فرد برای خروج از سازمان اطلاق می‌گردد، به عبارتی ترک خدمت تغییر در عضویت فرد در سازمان هست که طیف وسیعی را شامل می‌گردد. ولی مهم‌ترین وجه تمایز میان ترک خدمت اختیاری و ترک خدمت اجباری کارمند در سازمان است. ترک خدمت اجباری اصولاً به مواردی چون بازنشستگی، انتقال به دلیل ازدواج، ادامه تحصیل اطلاق می گردد که نظارت بر آن در اختیار مانیست و ترک اختیاری خدمت به مواردی گفته می‌شود که، نظارت بر آن می‌تواند در اختیار سازمان باشد و معمولاً علت آن از شرایط موجود سازمان ناشی می‌گردد(۷). یافته‌های علمی نشان می‌دهند که تمایل به ترک شغل از اراده آگاهانه و حساب‌شده شاغل برای ترک سازمان ناشی می‌شود یعنی، کارکنان به‌یک‌باره سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه «تمایل به ترک شغل» را به‌صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند.(۸).

یکی از متغیرهای موثر در تمایل به ترک خدمت ، استرس شغلی است. هرچند استرس شغلی به شکل‌های مختلفی تعریف شده است، اما زمینه مشترک همه آن تعاریف این است که علت ایجاد فشار عصبی وجود محرکی به‌صورت فیزیکی یا روانی است که فرد به طریق خاصی نسبت به آن عکس‌العمل نشان می‌دهد(۳). استرس شغلی را عکس‌العمل فرد به عوامل جدید تا تهدیدکننده در محیط کاری تعریف کرده‌اند. استرس شغلی را پاسخی دانسته‌اند که فرد برای تطبیق با یک وضعیت خارجی متفاوت با وضعیت عادی به‌صورت رفتاری، روانی و جسمانی از خود نشان می‌دهد(۹).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که بین متغیرهای سن و استخدام رسمی با تمایل به ترک شغل رابطه منفی وجود دارد (۱). سطح تحصیلات با تمایل به ترک شغل رابطه

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

مثبت دارد و افراد با تحصیلات بالا بیشتر از افراد با تحصیلات پایین، تمایل دارند که شغل خود را ترک کنند و شغل بهتری به دست آوردند (۱۱) اما از طرفی نیز افرا د تحصیل کرده از حمایت سازمان برخوردارند و درنتیجه اعتمادبه‌نفس بیشتری داشته و از استرس کمتری برخوردارند(۱۲). نتایج تحقیقات حریری و یغمایی (۱۳۹۱) نشان داد که پرستاران تمایل متوسطی به ترک خدمت نشان می‌دهند و عوامل سازمانی نظیر نوبت‌کاری، پست سازمانی و پایین بودن نسبت پرستار به بیمار بر ترک خدمت مؤثر می‌باشند(۱۳). نتایج پژوهش احمدی و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که پرستاران مسن‌تر حمایت بیشتری از جانب همکاران خود در مقایسه با کارکنان جوان‌تر دریافت می‌نمایند و به‌تبع آن از حمایت سرپرست خود نیز بهره‌مند می‌شوند، این مطلب حاکی از آن است که حمایت همکاران از یکدیگر خصوصاً در محیط کار تأثیر مهمی بر نگرش مثبت و حمایت سرپرست مستقیم نسبت به افراد داشته است(۱۴). بنابراین، این پژوهش با هدف تعیین میزان همبستگی بین استرس شغلی و ترک خدمت در پرستاران شاغل د ربیمارستان های دانشگاهی سنندج انجام شده است.

مواد و روش ها

این مطالعه از دسته پژوهش‌های کاربردی و از نوع تحقیق توصیفی پیمایشی است و در تقسیمات تحقیقات توصیفی از نوع روش همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر عبارت است از ۹۷۲ نفر پرستار شاغل در بیمارستان های دانشگاه‌های دولتی (بعثت ۴۴۶ نفر پرستار، توحید ۴۱۲ نفر و قدس ۱۱۴ نفر) که حجم نمونه ۲۰۶ نفر و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. بمنظور تعیین استرس شغلی از پرسشنامه ی استاندارد استرس شغلی موسسه HSE انگلستان استفاده گردید. این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال با ۷ زیر مقیاس، تقاضا، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکار، روابط بین همکاران، نقش و تغییر می باشد است. تمایل به ترک خدمت پرستاران به‌وسیله پرسشنامه ۵ سؤالی محقق ساخته با طیف لیکرت ارزیابی گردید. در پژوهش حاضر جهت اعتبار، از روش اعتبار محتوا استفاده‌شده است. جهت تضمین اعتبار محتوای پرسشنامه، ازنظر ۳ تن از اساتید خبره دانشگاه استفاده شد. از آزمون آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی پرسشنامه استفادهشده که این ضریب ۰/۷۸ بوده است که بر پایایی مطلوب این پرسشنامه دلالت داشته است. برای بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و آنالیز واریانس یکطرفه استفاده شده است.

یافته‌ها

نتایج نشان می‌دهد که ۷۲ نفر از پاسخگویان مرد(۲۵/۲ درصد)و ۲۱۱ نفر از پاسخگویان زن(۷۳/۸ درصد) بوده است. تعداد ۷ نفر یا به عبارتی ۲/۴ درصد از پاسخگویان دارای مدرک دیپلم، تعداد ۱۹ نفر معادل ۶/۶ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم، تعداد ۲۴۲ نفر دارای مدرک کارشناسی، تعداد ۳ نفر مدرک کارشناسی ارشد را دارا بودند. ۶۶ نفر از پاسخگویان مجرد(۲۳/۱ درصد) و ۱۹۹ نفر از پاسخگویان متاهل (۶۹/۶ درصد)بوده است. ۱۰ نفر از پاسخگویان دارای نوبت منظم گردشی، ۲۱۰ نفر نوبت ثابت صبح کار، ۶۲ نفر نوبت ثابت عصر کار و تعداد ۱ نفر دارای نوبت شب‌کار بوده است. وضعیت سمت کاری پاسخگویان نشان می‌دهد که ۵ نفر از پاسخگویان دارای سمت کاری سوپروایزر، تعداد ۱۷ نفر سرپرستار، ۲۰ نفر استا ف و تعداد ۲۱۴ نفر دارای سمت پرستار معمولی بوده است.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

میانگین و انحراف معیار متغیرهای تحقیق در جدول (۱) نشان داده شده است . کمترین میانگین مربوط به تقاضای کاری (۲/۹) و بیشترین میانگین مربوط به کنترل های کاری (۴/۵) است . برای تعیین رابطه بین وضعیت تأهل و استرس شغلی از تحلیل واریانس استفاده گردید که مقدار f محاسبه شده برابر با ۷/۲۳۲ با درجات آزادی ۱ و ۲۱۷ است که بزرگ تر از مقدار جدول است و مقدار سطح معناداری کمتر از سطح ۰/۰۵ است . پس فرض تائید می شود . برای بررسی رابطه بین جنسیت و استرس شغلی نیز از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردید . نتایج حاکی از معنی دار نبودن مدل است که مقدار f محاسبه شده برابر با ۰/۱۹ با درجات آزادی ۱ و ۲۳۱ است(جدول ۲و۳).

نتایج تحقیقات نشان می دهد که بین متغیرهای استرس و ترک خدمت رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد . اما بین نوبت کاری و سابقه شغلی با استرس رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد . بین متغیرهای کنترل، حمایت مدیران و کارکنان با استرس رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد ولی بین متغیرهای ارتباط، تقاضا و تغییرات با استرس رابطه مستقیم و معنی داری وجود دارد . شایان ذکر است که رابطه بین متغیر نقش با استرس از لحاظ آماری معنی دار نبوده است(جدول ۴).

بحث و نتیجه گیری

استرس شغلی موجب کاهش انرژی روانی، جسمی و عاطفی می‌گردد و همچنین باعث ایجاد حالت نامتعادلی روانی می‌شود. درعین حال رابطه میان استرس شغلی با ترک خدمت از طریق تهدید موجودیت روانی و جسمی افراد قابل تبیین و توضیح است. بدین ترتیب که وقتی سطح فشارهای شغلی بر افراد بالا می‌رود، افراد پس از ارزیابی موقعیت به اشکال مختلف درصدد مقابله با شرایط استرس‌آور برمی‌آیند. به نظر می‌رسد که در زمان مقابله با استرس شغلی محتمل‌ترین تصمیم (چه ارادی و چه غیرارادی) تضعیف سطح عملکرد وظیفه باشد، چراکه 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 را به وجود آورد. به همین دلیل ممکن است افراد در شرایط استرس شغلی تلاش کنند تا نشان دهند عملکرد آن‌ها تغییری ننموده است. از این منظر پیامدهای دیگری نظیر تمایل به ترک خدمت مطرح می‌شود که از پیامدهای مطرح برای استرس شغلی است(۱۶). بر اساس مبانی نظری و پژوهشی موجود، استرس شغلی تمایل به ترک خدمت را افزایش می دهد که با نتایج پژوهش‌های گل پرور و همکاران (۱۷) دعایی و همکاران (۱۸) حریری و همکاران (۱۹) رسولی و همکاران(۲۰) و احمدی و همکاران (۲۱) همسویی و همخوانی مستقیم دارد . برای کاهش استرس شغلی توصیه می‌شود فرصت‌هایی برای پرستاران ایجاد شود تا مشاغل جدیدتری را در اختیار بگیرند تا تکراری بودن وظایف در آنان ایجاد نشود و با حذف وظایف ساده و تکراری، مشاغل

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

موجود دانشگاه مورد غربی‌سازی شغلی قرار بگیرند و پرستاران برای انجام وظایف شغلی از آزادی عمل بیشتری برخوردار شوند.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

جدول ۱: آمار توصیفی متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار
تمایل به ترک خدمت	۳.۵	۰.۷۸
استرس شغلی	۳.۹	۰.۴۳
ارتباط	۴.۱	۰.۲۳
نقش	۳.۲	۰.۱۳
تقاضا	۲.۹	۰.۳۴
کنترل	۴.۵	۰.۲۵
تغییرات	۳.۸	۰.۹۳
حمایت مدیران	۳.۱	۰.۶۴

جدول ۲: نتایج آزمون فرضیه‌های با مقیاس نسبی

فرضیات		ضریب همبستگی	معنی‌داری	تائید – رد
متغیر اول	**متغیر دوم**			
استرس	ترک خدمت	۰/۶۰۳	۰/۰۰۰	تائید
سن	استرس	-۰/۱۶۶	۰/۰۰۸	تائید
نوبت کاری		۰/۱۶۹	۰/۰۰۵	تائید
سابقه کاری		۰/۲۰۳	۰/۰۰۲	تائید
تحصیلات		۰/۰۶۵	۰/۱۶۳	رد
ارتباط	ترک خدمت	۰/۲۷۸	۰/۰۰۰	تائید
نقش		۰/۰۱۶	۰/۴۰۷	رد
تقاضا		۰/۹۲۴	۰/۰۰۰	تائید
کنترل		-۰/۳۶۶	۰/۰۰۰	تائید
تغییرات		۰/۴۳۲	۰/۰۰۰	تائید
حمایت مدیران		-/۷۷۱	۰/۰۰۰	تائید
حمایت کارکنان		-/۷۴۰	۰/۰۰۰	تائید

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

جدول ۳: نتیجه آزمون آنوا برای متغیر وضعیت تأهل

	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
بین گروه	۱۲۴۹/۷۳۴	۱	۱۲۴۹/۷۳۴	۷/۲۳	۰/۰۰۸
در گروه	۳۷۴۹۷/۰۰۶	۲۱۷	۱۷۲/۷۹۷		
کل	۳۸۷۴۶/۷۴۰	۲۱۸			

جدول ۴: نتیجه آزمون آنوا برای متغیر اسمی جنسیت

	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
بین گروه	۳۴/۰۸۰۱	۱	۳۴/۰۸۰	۰/۱۹۱	۰/۶۶۳
در گروه	۴۱۲۲۱/۲۶۷	۲۳۱	۱۷۸/۴۴۷		
کل	۴۱۲۵۵/۳۴۸	۲۳۲			

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

References:

1. Mirzabeigi gh, Salemi s, Senjer m, Shirazi f, Haidari sh, Maleki, s; Job Satisfaction among Iranian Nurses. Journal of Faculty of Nursing and Midwifery; 2009; 15:49-59.
2. Lützén K. et al. Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. Nursing Ethics. 2010; 17(2): 213-224.
3. Timory Mina, Relationship between job stress and Job Burnout [dissertation]. Tehran: Islamic Azad University Central Tehran Branch; 2004.
4. Zamanifar Mohsen, Ahmadiazarm Hadi; Job resigning of Knowledgeable personels. Rahbord; university of tehran; 2010; 3(1): 105-136.
5. Mitchell,D., & Braddock,D" Compensation and turnover of direct-care staff in developmental disabilities residential facilities in the United States".II: Turnover. Mental retardation, (1994); 32(1),34-42.
6. Cotton,J.L., & Tuttle,j.f"Employee turnover:A meta-analysis and review with implication for research". Academy of Management Rewiew, .(1986);11(1):55-70.
7. Sori H, Hatami A. Job stress in working women in Ahwaz. Hakim J. 2003;6(1):65-9.
8. Alizade Ebrahim. Effective factor on job resignment. Journal of police organizational development; 2014: 4(2): 73-88.
9. Safari Hosein, Mohammadnejad Mojtaba. Exploration and prioritizing factors influncing job stess of petrochemical PMs. Journal of pms knowledg and utilization.1392: 2:16-21.
10. Golparvar M, Javadian Z, Adibi Z, Mosahebi MR, Ahmadi A. The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance Considering the Mediating Role of Job Satisfaction. Iran Occupational Health, 2011: 10(1):33-42.
11. Doa'ei Habibollah, Mortazavi Saeed, Kooshazadeh Seyed Ali. The Effect of Empowerment on Employees'Turnover Intention. Human Resource Management Researches, 2011: 2(3): 121-147.
12. Hariri GR , Yaghmaei F , Zagheri Tafreshi M , Shakeri N. Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic charater in educational hospitals of Shahid Behesthi University of Medical Sciences. Journal of Health Promotion Management. 2012: 1(3): 17-27.
13. Ahmadi S, Mobaraki H, AskariNejad M. Assessment of the factors influencing the nurses' intention to leave their job. SJKU. 2012; 17 (1) :99-108.
14. Rasouli Reza, Shahani Behnam, Safaie Mahnaz. factors influencing the personel' intention to leave their job in central organization of Payam noor university. Publication of puplic management, university of tehran. 2012:4(9):27-42.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]

The study of the relationship between individual characteristics and occupational stress and the tendency to leave job among the nurses working in the university hospitals of Sanandaj city

Ariapour M, Irandoost M

Background and Aim: nowadays occupational stress is one of the most important phenomenons in social life and a serious threat to the health of nurses. This study was aimed to assess the prevalence of occupational stress and its relationship with personal characteristics and the tendency to leave job among the nurses working in three public hospitals in Sanandaj.

Materials and Methods: In this descriptive study a standardized questionnaire was used and it was conducted on 286 people of the population of 972 nurses working in 3 hospitals of Sanandaj city (446 nurses in Besat Hospital, 412 nurses in Tohid Hospital and 114 nurses in Qods hospital). Validity and reliability of Cronbach's alpha test also showed good results. Pearson test and analysis of variance (ANOVA) were used for data analysis.

Findings: The results showed that the three variables of education, job position and gender had no significant relationship with occupational stress but age, work shift and job experience had a significant relationship with stress. Moreover, there was a positive correlation between occupational stress and tendency to turnover work.

Conclusion: managing and controlling occupational stress through identifying, controlling and eliminating its sources reduce the amount of stress at working places significantly.

Keywords: occupational stress, turnover work, nurses, Sanandaj hospital

Ariapour M
Master of Executive Management Islamic Azad University of Sanandaj.Iran.

Irandoost M
Assistant Professor of Management Depatment of Islamic Azad University of Sanandaj.Iran.

[Downloaded from sjnmp.muk.ac.ir on 2026-11-23]

[DOI: 10.29252/sjnmp.1.4.48]