

بررسی رابطه میان استرس شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر شیراز

دکتر حسن درویش^۱، فاطمه شعبانی^{۲*}

۱. دانشیار، بخش اقتصاد، مدیریت و حسابداری سازمان مرکزی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

زمینه و هدف: امروزه بی‌توجهی به مشکلات پرستاران در سطح دنیا از جمله استرس شغلی، معضلات بسیاری را بوجود آورده است و این مشکلات دست به دست هم داده‌اند تا پرستاران متمایل به ترک شغل شده یا حتی ترک شغل نمایند. مطالعه حاضر با هدف یافتن بررسی ارتباط استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر شیراز در سال ۱۳۹۰ انجام گردید.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر از نوع توصیفی و روش همبستگی است. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و با استفاده از فرمول نمونه‌گیری مورگان تعداد ۸۹۰ پرستار بیمارستان‌های دولتی و خصوصی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده شامل پرسشنامه جمعیت شناختی و مقیاس استرس شغلی و پرسشنامه تمایل به ترک شغل بودند. اعتبار پرسشنامه‌ها با دو روش روایی محتوایی و صوری و پایایی آنها با دو روش همسانی درونی و آزمون مجدد در تحقیقات قبل‌اندازه‌گیری و سنجیده شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون آماری رگرسیون چندگانه همزمان، پیرسون، فریدمن و تی مستقل واز نرم افزار آماری اس پی اس اس نسخه ۱۳ استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی با ضریب همبستگی ۰/۶۴ رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد و تغییرات تمایل به ترک شغل توسط استرس شغلی و مؤلفه‌های آن قابل پیش‌بینی است. استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران زن نسبت به پرستاران مرد بسیار بالاتر می‌باشد ($P=0/000$). در حالی که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های خصوصی نسبت به پرستاران بیمارستان‌های دولتی اختلاف معنی‌دار آماری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در ترک شغل کارکنان را درک نمایند می‌توانند با بکارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های به موقع مدیریت مؤثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد بکار گیرند.

کلید واژه‌ها: استرس، استرس شغلی، تمایل به ترک شغل، پرستار، بیمارستان دولتی و خصوصی، شیراز

مقدمه

از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان به اندازه تولید و بهره‌وری مورد تاکید قرار می‌گیرد. مدیریت اثربخش بدون توجه و اعتقاد به بهداشت روانی کارکنان حاصل نمی‌شود (Saatchi, ۱۹۹۱). استرس بعضی اوقات به یک تحریک محیطی نظیر ترس یا درخواستی از دنیای بیرون بر می‌گردد که بدون دانستن، درباره معنایی که به وسیله شخصی که آن را تجربه می‌کند به عنوان ضرر یا درگیری معنی می‌شود (Hashemi Nasab, ۲۰۰۴). استرس شغلی شناخت فرد از ناتوانی خویش در

سازگاری با نیازهای شغلی و احساس ناسودگي متعاقب آن است. بخش مهمی از زندگی که استرس فراوانی را برای انسان‌ها ایجاد می‌کند شغل آنهاست لذا در دهه‌های اخیر فشار عصبی یا استرس و عوامل آن یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی را به خود اختصاص داده است.

گزارشات مختلف حاکی از آن است که شغل‌هایی مانند پرستاری که از خواسته‌های روانی بالا و دامنه تصمیم‌گیری ضعیفی برخوردارند استرس شغلی بالایی را تجربه می‌کنند (Rezaii, ۲۰۰۴). این پدیده می‌تواند برای پرستاران اثرات مخرب فیزیولوژیکی و روانشناختی در پی داشته و بر سلامتی آنان اثر سوء بگذارد. از سوی دیگر استرس شغلی با افزایش حوادث کاری، تاخیر و غیبت از کار و نیز کاهش بهره‌وری و تعهد سازمانی به افت کیفیت مراقبت از بیماران منجر می‌شود (Ito و همکاران، ۲۰۰۱). به هر حال استرس شغلی به عنوان

نویسنده مسئول مکاتبات: فاطمه شعبانی، کارشناس آموزش، دانشکده

پرستاری و مامایی شهید بهشتی

آدرس پست الکترونیکی atef.shabani1349@yahoo.com

مطلوب، وجود ارتباطات و تعاملات با همکاران، و سایر موارد باشد. انتظار می‌رود که هر کدام از کارکنان یک مجموعه متفاوت دارای میزان نامشخصی از انتظارات باشند که از ارزش‌های شخصی و نیازهایشان در آن مقطع خاص ناشی می‌گردد (Larrabee و همکاران، ۲۰۰۳).

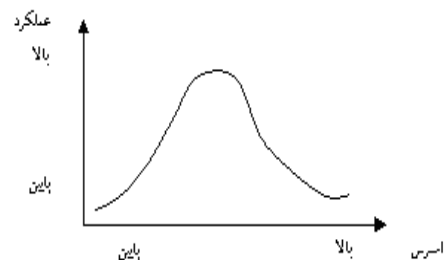
به نظر می‌رسد این انتظارات بوسیله سه دسته از متغیرها تحت تاثیر قرار گیرد: (۱) ویژگی‌های فردی، (۲) وجود اطلاعات در مورد شغل و سازمان و (۳) فرصت‌های شغلی جایگزین. شماری از ویژگی‌های فردی نیز می‌تواند بر انتظارات از شغل و نهایتاً ترک شغل اثر بگذارد این ویژگی‌ها شامل حرفه فردی، تحصیلات، سن، سابقه خدمت، مسئولیت‌های خانوادگی، سطح درآمد خانواده، اخلاق کاری شخصی، تجربیات کاری پیشین و شخصیت می‌باشند. در نتیجه این عوامل افراد به طور خودآگاه یا ناخودآگاه تعیین می‌نمایند که از یک شغل چه انتظاراتی دارند، احساس‌شان از شغل چیست، گرایش به چه چیزی دارند، و در صورت عدم وجود این موارد چه مقدار می‌توانند به فعالیت ادامه دهند (Larrabee و همکاران، ۲۰۰۳).

دومین عامل اثرگذار بر انتظارات شغلی در دسترس بودن اطلاعات در مورد شغل و سازمان در هنگام استخدام در سازمان و در خلال دوره‌های ارزشیابی است که در طول دوره شغلی فرد انجام می‌گیرد. وقتی اطلاعات دقیق و کاملی در مورد شغل‌های مربوط به آینده به افراد داده شود، آنها قادر خواهند بود تا انتخاب بسیار آگاهانه‌ای داشته باشند و در نتیجه به دنبال انتظارات شغلی واقعی هستند که به آسانی در سازمان به دست می‌آید (Larrabee و همکاران، ۲۰۰۳). سومین عامل تاثیرگذار بر انتظارات شغلی موقعیتی است که در آن فرد دارای فرصت‌های شغلی جایگزین می‌باشد هر چه تعداد جایگزین‌های جذاب شغلی بیشتر باشد، مطالبات فرد در هنگام ارزیابی‌اش از شغل فعلی یا شغل‌های پیشنهادی بالاتر خواهد بود. پس از گذشت یک دوره زمانی شغل، فرد از شغل منتخب خود قضاوت بعمل می‌آورد و این ممکن است منتج به نگرش‌های مثبتی برای آنها می‌گردد که به طور نسبی از اتخاذ یک شغل جایگزین جذاب منصرف گشته‌اند؛ طوری که تعهدات رفتاری قوی در فرد ایجاد می‌گردد که جذابیت خروج از شغل را کاهش می‌دهد (Larrabee و همکاران، ۲۰۰۳).

امروزه بی‌توجهی به مشکلات پرستاران در سطح دنیا، معضلات بسیاری را بوجود آورده است و این مشکلات دست به دست هم داده است تا پرستاران متمایل به ترک شغل شده و یا حتی ترک شغل کنند. به هر حال استرس شغلی به عنوان یکی از مخربترین مباحث در کمین کارکنان است و به ویژه پرستاران باید مورد بررسی و تفحص قرار گیرند و ارتباط آن با ترک شغل سنجیده شود تا در صورت وجود ارتباط با راهکارها و شیوه‌های صحیح بتوان از حادث شدن چنین مشکلی جلوگیری نمود. مقصود اصلی محقق این است که آیا میان استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران

یکی از مخرب‌ترین مباحث در کمین کارکنان به ویژه پرستاران باید مورد بررسی و تفحص قرار گیرد و ارتباط آن با ترک شغل سنجیده شود تا در صورت وجود ارتباط با راهکارها و شیوه‌های صحیح بتوان از حادث شدن چنین مشکلی جلوگیری نمود.

سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کنند. در شکل شماره یک ارتباط بین استرس و عملکرد کاری، نشان داده شده است. در این شکل وقتی استرس وجود ندارد چالش‌های کاری نیز وجود نخواهد داشت. چنانچه استرس افزایش پیدا کند عملکرد به سمت بهبود می‌رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویارویی با چالش‌ها پیدا می‌کنند (Hsieh و همکاران، ۲۰۰۴).



شکل ۱: منحنی استرس و عملکرد

بعضی تحریک‌ها مفید هستند و کارکنان را برای رسیدن به احساس موفقیت و رضایت شغلی فعال می‌کند. حال اگر مقدار استرس از سطح بهینه فراتر رود، تقاضاهای زیاد از حد کارکنان افزایش می‌یابد و سطح عملکرد افت می‌کند. در این نقطه توان هماهنگی کارکنان از بین رفته، تصمیم‌گیری برای آنها مشکل شده و رفتارهای نامتعادل بروز می‌دهند. همچنین اگر استرس از حد معینی بیشتر شود عملکرد بدتر شده و کارکنان با درهم شکستگی ذهنی و فیزیکی روبرو می‌شوند. اکثر تحقیقات گذشته، عواملی همچون سختی کار، حقوق ناکافی، مشکلات زندگی فردی و مسئولیت‌های خانوادگی را به عنوان دلایل و یا علل ترک شغل معرفی کرده‌اند (Cangelosi و همکاران، ۱۹۹۸؛ Rusbult & Farrell، ۱۹۸۱؛ Mitchell & Lee، ۱۹۹۴؛ March و همکاران، ۱۹۸۵) ترک شغل می‌تواند باعث از دست دادن هزینه زیادی در زمینه تامین آموزش سرمایه‌های اجتماعی، جایگزینی نیروی انسانی و صرف هزینه‌های غیر مستقیم بسیاری گردد و به دنبال آن، تاثیرات منفی در روحیه و بازدهی کار افرادی که در سازمان باقی مانده‌اند، داشته باشد. سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در ترک شغل پرستاران را درک کنند می‌توانند با به کارگیری اطلاعات صحیح و با پیش‌بینی‌های لازم به موقع، قبل از کناره‌گیری کارکنان با آگاهی از میزان تمایلات به ترک شغل، مدیریت موثری را در فرایند حفظ و نگهداری نیروی انسانی کارآمد به کار گیرند (Behabadi و همکاران، ۲۰۰۴).

همه افراد در خلال ورود به یک سازمان جدید دارای انتظارات و توقعاتی خواهند بود. ممکن است این انتظارات و توقعات شامل باورهایی در مورد ماهیت شغل، پاداش‌های ارائه شده در ازاء عملکرد

بیمارستان‌های دولتی و خصوصی رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد یا خیر؟

مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از نظر نوع هدف توصیفی؛ از نظر روش همبستگی است و سعی بر آن دارد تا رابطه استرس شغلی به عنوان متغیر پیش بین و تمایل به ترک شغل به عنوان متغیر ملاک را مورد ارزیابی قرار دهد. به همین منظور از بین تمامی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی تعداد ۸۹۰ پرستار مورد ارزیابی قرار گرفتند. جامعه آماری این تحقیق را کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر شیراز تشکیل می‌دادند که شامل ۱۷۹۷ پرستار ۱۸ بیمارستان دولتی (۱۹۶ نفر مرد و ۱۶۰۱ نفر زن) و ۱۶۳۰ پرستار ۱۳ بیمارستان خصوصی (۱۸۵ نفر مرد و ۱۴۴۵ نفر زن) بود.

جهت انتخاب نمونه آماری پرستاران با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب و با استفاده از فرمول مورگان (Momeni & Azar, ۲۰۰۱) تعداد ۴۵۰ پرستار از بیمارستان‌های دولتی (۴۹ نفر مرد و ۴۰۱ نفر زن) و ۴۴۰ پرستار از بیمارستان‌های خصوصی (۵۰ نفر مرد و ۳۹۰ نفر زن) انتخاب شدند. جدول ۱ اطلاعات کلی در مورد نمونه آماری پژوهش ارائه می‌دهد:

جدول ۱: اطلاعات کلی در مورد نمونه آماری پژوهش

جنسیت	بیمارستان	فراوانی	میانگین سنی	انحراف معیار
مرد	دولتی	۴۹	۳۲/۴۲	۱۱/۶۳
	خصوصی	۵۰	۳۱/۶۷	۱۱/۶۸
زن	دولتی	۴۰۱	۳۰/۸۹	۱۳/۸۰
	خصوصی	۳۹۰	۳۰/۸۵	۱۲/۰۱
جمع کل		۸۹۰		

ابزار گردآوری در این پژوهش شامل پرسشنامه جهت بدست آوردن اطلاعات جمعیت‌شناسی بود. همچنین برای گردآوری اطلاعات مربوط به استرس شغلی از پرسشنامه استرس شغلی Karsek (۱۹۹۰) استفاده شد. برای بررسی تمایل به ترک شغل از پرسشنامه تمایل به ترک شغل Blau (۱۹۹۴) استفاده گردید (Blau, ۱۹۹۴؛ Karasek & Theorell, ۱۹۹۰).

پرسشنامه استرس شغلی ۷ مؤلفه و ۳۴ سوال دارد که هر سوال بر اساس مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای امتیاز بندی شده است. پرسشنامه تمایل به ترک شغل شامل ۱۲ سؤال است که بر اساس طیف لیکرت چهار درجه‌ای امتیاز بندی شده است. جهت تعیین روایی یا اعتبار پرسشنامه استرس شغلی طی تحقیقی که رضایی در سال ۲۰۰۴ انجام داد یازده تن از اساتید صاحب نظر و اعضای هیات علمی دانشگاه‌های تهران، ایران، شهید بهشتی، شاهد و علوم

بهبودی و توانبخشی پرسشنامه حاضر را تایید کرده‌اند (Rezai, ۲۰۰۴).

در سال ۲۰۰۴ رضایی با استفاده از آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه استرس شغلی را ($\alpha=0.732$) گزارش نموده است. ضمن اینکه در این تحقیق نیز محقق با استفاده از آلفای کرونباخ پایایی داده‌های استرس شغلی را در آزمودنی‌های مورد مطالعه ۸۹۰ تن پرستار بدست آورده است. اگرچه در کشور ما اکثر محققان برای بررسی علل ترک شغل از پرسشنامه‌های محقق ساخته استفاده کرده‌اند اما در تحقیق حاضر با توجه به اینکه محقق از پرسشنامه استاندارد شده استفاده نموده است. جهت بررسی روایی آن از نظر اساتید و متخصصان صاحب‌نظر در این زمینه استفاده نموده است، ضمن اینکه برای بررسی پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد ($\alpha=0.87$).

جهت نمره‌دهی و برآورد امتیاز هر فرد در پرسشنامه استرس شغلی سوالات مربوط به هر مؤلفه جمع می‌شود، حداقل نمره ۳۴ و حداکثر ۱۳۶ است. درباره پرسشنامه ترک شغل، کل امتیاز ۱۲ سوال با هم جمع شده و حداقل نمره ۱۲ و حداکثر نمره ۴۸ می‌باشد. در ابتدا اطلاعات و داده‌های تحقیق بر اساس روش‌های آمار توصیفی (جداول، فراوانی‌ها، میانگین‌ها، درصد نمودار) مورد تجزیه تحلیل قرار گرفت و سپس از آمار استنباطی استفاده گردید. از آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای تعیین توزیع نرمال داده‌ها استفاده شد. آزمون‌های آماری تحلیل رگرسیون تک متغیره همزمان، تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان، همبستگی پیرسون، فریدمن و تی مستقل برای مقایسه استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران مورد استفاده قرار گرفت. لازم به ذکر است که برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از برنامه اس پی اس اس، نسخه ۱۳ استفاده شد و آزمون فرضیه‌ها در سطح ۰/۰۵ مورد بررسی قرار گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، میانگین سنی آزمودنی‌های زن و مرد در بیمارستان‌های دولتی به ترتیب ۳۰/۸۹ و ۳۲/۴۲ و در بیمارستان‌های خصوصی به ترتیب ۳۰/۸۵ و ۳۱/۶۷ بود. میانگین ساعت کاری پرستاران زن و مرد در بیمارستان‌های دولتی به ترتیب ۴۱/۵۵ و ۴۰/۲۴ و در بیمارستان‌های خصوصی به ترتیب ۴۱/۳۶ و ۴۰/۳۲ به دست آمد. میانگین سابقه کاری پرستاران زن و مرد در بیمارستان‌های دولتی به ترتیب ۸/۴۷ و ۹/۹۷ و در بیمارستان‌های خصوصی به ترتیب ۸/۵۶ و ۱۰/۳۲ بود. میانگین مدت فارغ التحصیلی پرستاران زن و مرد در بیمارستان‌های دولتی به ترتیب ۸/۷۲ و ۱۰/۴۸ و در بیمارستان‌های خصوصی به ترتیب ۸/۸۱ و ۱۰/۴۶ محاسبه گردید. اطلاعات مربوط به استرس شغلی پرستاران در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: اطلاعات مربوط به استرس شغلی آزمودنی ها

استرس شغلی					
میانگین	دولتی			خصوصی	
	زن	مرد	کل	زن	مرد
۱۷۶/۴۹	۱۴۸/۱۶	۱۷۳/۴۱	۱۷۶/۷۹	۱۴۸/۷۹	۱۷۳/۶۷
انحراف استاندارد	۱۳/۸۰	۱۱/۶۳	۱۴/۷۲	۱۲/۰۱	۱۱/۶۸

می‌گردد میانگین تمایل به ترک شغل در زنان در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بالاتر از مردان می‌باشد.

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌گردد میانگین استرس شغلی در زنان در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی بالاتر از مردان می‌باشد. میانگین تمایل به ترک شغل در میان آزمودنی های زن و مرد در جدول شماره ۳ آورده شده است. همانگونه که در جدول ۳ مشاهده

جدول ۳: اطلاعات مربوط به تمایل به ترک شغل آزمودنی ها

تمایل به ترک شغل					
میانگین	دولتی			خصوصی	
	زن	مرد	کل	زن	مرد
۳۰/۰۴	۱۸/۳۶	۲۸/۷۷	۳۰/۲۵	۱۸/۵۵	۲۸/۹۴
انحراف استاندارد	۲/۹۵	۳/۶۰	۴/۶۶	۴/۸۹	۳/۷۹

این جدول شامل مقدار بتا که همان شیب خط رگرسیون است، آزمون تی و سطح معنی‌داری می باشد. با توجه به مقدار سطح معنی‌داری، در این جدول نیز استرس شغلی می‌تواند تغییرات مربوط به تمایل به ترک شغل را پیش‌بینی کند ($P=0/00$). با توجه به ضریب استاندارد شده رگرسیون ($\beta=0/64$) و مثبت بودن آن می‌توان گفت با $0/64$ افزایش در استرس شغلی، تمایل به ترک شغل نیز $0/64$ افزایش می‌یابد. برای مقایسه استرس شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی از آزمون تی مستقل استفاده شده است. استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران حاضر در این تحقیق در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: مقایسه استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران

بیمارستانهای دولتی و خصوصی					
میانگین	t	df	p		
دولتی	-۰/۲۶	۸۸۸	۰/۷۹۴	استرس شغلی	
خصوصی					
دولتی	-۰/۵۶	۸۸۸	۰/۵۷۳	تمایل به ترک شغل	
خصوصی					

با توجه به جدول ۶ بین استرس شغلی پرستاران بیمارستانهای دولتی و خصوصی تفاوت معنی داری وجود ندارد. برای مقایسه تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی از آزمون تی مستقل استفاده شده است. با توجه به جدول ۶، مشاهده می شود که بین تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی

برای بررسی رابطه استرس شغلی به عنوان متغیر پیش‌بین و تمایل به ترک شغل به عنوان متغیر ملاک، با احراز نمودن شرایط آزمون آماری پارامتریک، از آزمون آماری رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شده است. نتایج حاصل نشان داد که ۴۱ درصد واریانس مربوط به تمایل به ترک شغل پرستاران بوسیله متغیر استرس شغلی و مؤلفه‌های آن تعیین می‌شود ($R^2=0/41$). این بدان معنی است که ۴۱ درصد تغییرات تمایل به ترک شغل توسط استرس شغلی قابل پیش بینی است. با توجه به نتایج بدست آمده در جدول ۵ از سطح معنی‌داری چنین استنباط می‌شود که در این مدل بین متغیرهای پیش بین و ملاک رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد و این ارتباط در سطح $0/01$ معنی‌دار است، یعنی بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل رابطه خطی وجود دارد.

جدول ۴: خلاصه تحلیل واریانس

شاخص	DF	Mean Square	F	P
رگرسیون	۱	۸۰۷۲/۹۱	۶۳۳/۶۶	۰/۰۰۰
باقیمانده	۸۸۸	۱۲/۷۴		
کل	۸۸۹			

جدول ۵: خلاصه جدول رگرسیون استرس شغلی و تمایل به ترک شغل

شاخص	B	Beta	t	P
استرس شغلی	۰/۲۰	۰/۶۴	۲۵/۱۷	۰/۰۰۰

بیان نموده‌اند اما زمانی که کارکنان از تعادل استرس شغلی خود و تعادل بین کار و زندگی‌شان راضی باشند به عبارتی استرس مثبت وجود داشته باشد، مایل هستند که در مؤسسه کاری بمانند و حتی از دیگران نیز برای جذب در مؤسسه‌شان دعوت به عمل می‌آورند (Balk و همکاران، ۲۰۰۹). این تحقیق نشان داد که بین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی رابطه خطی و مثبت وجود دارد و تغییرات تمایل به ترک شغل توسط استرس شغلی و مؤلفه‌های آن پیش‌بینی می‌شود. همچنین نشان داد که استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران در بین بیمارستان‌های دولتی نسبت به بیمارستان‌های خصوصی تفاوت معنی‌دار آماری وجود ندارد.

مطالعات زیادی نشان داده‌اند که اکثر کارکنان رشته پرستاری زن هستند، جنسیت زن و ایجاد تعادل بین وظایف خانه‌داری و کار یک منبع استرس است چرا که آنها با کار مضاعف، دور بودن از زندگی اجتماعی و خانوادگی، دچار افسردگی و ناراضی‌تی از کار می‌شوند (Cavalheiro و همکاران، ۲۰۰۸). همانطور که نتایج پژوهش حاضر نشان داد میانگین استرس شغلی و تمایل به ترک شغل در پرستاران زن نسبت به پرستاران مرد بالاتر می‌باشد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران لازم می‌دانند که مراتب تقدیر و تشکر خود را از پرستاران و مدیران پرستاری بیمارستان‌های دولتی و خصوصی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شیراز اعلام نمایند.

تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. مقایسه استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران زن و مرد حاضر در این پژوهش در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷: مقایسه استرس شغلی و تمایل به ترک شغل پرستاران زن و مرد

میانگین	t	DF	p
مرد ۱۴۸/۴۷	-۲۲/۱۵	۸۸۸	۰/۰۰۰
زن ۱۷۶/۶۴			
مرد ۱۸/۴۵	-۳۷/۶۱	۸۸۸	۰/۰۰۰
زن ۳۰/۱۴			

با توجه به جدول ۷، مشاهده می‌شود که بین استرس شغلی پرستاران زن و مرد تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. همچنین با توجه به نتایج این جدول بین تمایل به ترک شغل پرستاران زن و مرد تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد. بنابر گزارش میانگین‌های دو گروه در این جدول می‌توان گفت که پرستاران زن نسبت به پرستاران مرد بیشتر متمایل به ترک شغل می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه سازمان‌ها به مدیران اثر بخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند و به طور کلی کارایی و اثربخشی سازمان‌ها به کارایی و اثربخشی نیروی انسانی و به ویژه مدیران در آن سازمان بستگی دارد (Yaghoubi & Yarmohammadian, ۲۰۰۸). از آنجا که پرستاری ماهیتاً شغلی پر استرس (McGrath و همکاران، ۲۰۰۳) است با اینکه کارکنان پرستاری استرس را یک علت مهم برای ترک مؤسسه کاری خود

REFERENCES

- Azar A Momeni M (2001). Statistics and its Application in Management. edition. Tehran, Study and writing books in the humanities universities.(Persian)
- Balk J Chung S Beigi R Brooks M (2009). Brief relaxation training program for hospital employees. Hospital topics. 87 (4) 8-13 .
- Blau G (1994). Developing and testing a taxonomy of lateness behavior. Journal of Applied Psychology. 79. 959-70.
- Cangelosi J Jr Markham F Bounds W(1998). Factors related to nurse retention and turnover :an updated study. Health marketing quarterly. 15 (3) 25-43 .
- Cavalheiro A Moura Junior D Lopes A (2008). Stress in nurses working in intensive care units. Revista latino-americana de enfermagem. 16 (1) 29-35
- Farrell D Rusbult C (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. Organizational behavior and human performance. 28 (1) 78-95 .
- Hashemi Nasab L (2004). [Evaluation of Stress and Physical and Mental Health Status of Midwives Working in Public Hospitals in Tehran] (MSc Thesis). Tehran: Tehran University of Medical Sciences. (Persian)
- Hooshmand Behabadi A Seyf H Alireza N (2004). [tudy of Nursing Desertion in a 10 years period]. Teb va Tazkieh. 13 (4) 10-13. (Persian)
- Hsieh H Huang L Su K (2004). Work stress and job performance in the hi-tech industry: a closer view for vocational education. World Transactions on Engineering and Technology Education. 3 (1) 147-150 .
- Ito H Eisen S Sederer L Yamada O Tachimori H (2001). Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current job. Psychiatric services. 52 (2) 232-4 .

- Karasek R Theorell T (1990). *Healthy work: Stress, productivity, thereconstruction of working life*. edition. New York, Basic Books).
- Larrabee J Janney M Ostrow C Withrow M Hobbs G Jr.Burant C (2003). Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *The Journal of nursing administration*. 83-271 (5) 33
- Lee T Mitchell T (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*. 19 (1) 51-89 .
- March J Guetzkow H Simon H (1958). *Organizations*. edition. New York, JohnWiley & Sons; London : Chapman & Hall).
- McGrath A Reid N Boore J (2003). Occupational stress in nursing. *International Journal of Nursing Studies* (1989), 26, 359-368. *Int J Nurs Stud*. 40 (5) 555-65 discussion 567-9 .
- Rezaii S (2004). *Effect of Communication Skills Training on Stress and Nursing Staff Working in Rehabilitation Centers of Rey City, Tehran and Shemirana* (MSc Thesis). Social Welfare and Rehabilitation Sciences University. (Persian)
- Saatchi M (1991). [Staff Attitudes about Factors Influencing Job Satisfaction and Turnover]. *Management Research Quarterly* 1(4) 24-39. (Persian)
- Yaghoubi M Yarmohammadian M (2008). [Organizational commitment and job stress at Isfahan university of Medical Sciences teaching hospitals managers]. *Journal of Health Administration*. 11 (33) 63-68. (Persian)

Study of the relationship between job stress and intention to leave the nursing profession

Hassan Darvish¹, Fatemeh Shabani^{*2}

1. Associate professor ,Economics ,Management &Accounting Department ,Payam Noor University ,Tehran,Iran.

2. Alumnus,Master of public Administration,Payam Noor University,Tehran,Iran.

***Corresponding Author:** Alumnus,Master of public Administration,Payam Noor University,Tehran,Iran. Email: atef.shabani1349@yahoo.com

Abstract:

Background: Nowadays, Neglect of nursing problems in the world, including stress has created many problems and these problems have caused that nurses tend to leave jobs or even leave their job. This study is designed to find the relationship between job stress and intention to leave the profession in nurses in public and private hospitals in Shiraz in 1390.

Materials and Methods: This study is a descriptive-correlational research. Using stratified sampling and Morgan's formula, 450 nurses from 18 government hospitals, 440 nurses from 13 private hospitals were selected. Tools of collecting data included demographic questionnaire and 2 scales of occupational stress and questionnaire for tending leaving job. Data were analyzed using simultaneous multiple regression analysis, Pearson, Friedman and T test.

Results: Results showed that there is a statistically significant relationship between job stress and intention to leave the job of public and private hospitals with a correlation coefficient of 0.64, and tending to leaving job is expected by job stress and its components. Stress job and tending to leaving job in female nurses than male nurses is much higher ($p=0/000$), while there is no statistically significant difference between job stress and intention to leave job in private hospitals and public hospitals.

Conclusion: Organizations so that they can understand the reasons and factors contributing to employee turnover, using the right information and Timely forecasts, can be used to effectively manage the process of maintaining an efficient workforce. Also, managers can to increase efficiency and productivity in the organization with the best possible way using identification of stressors and put under the control of them.

Keywords: Tension, stress, leaving job, nurses, public and private hospitals, Shiraz