Investigating the relationship between job involvement and intention to leave job in anesthetist employed in Sanandaj hospitals in 2018

Kamel abdi[1], Mokhtar yaghobi[2], Arvin barjanji[3], Shilan ghaderi[4], Daem roshani[5], Aram karimian[6]

1. Instructor, Nursing department, faculty of medicine, Komar University of science and technology, Sulaymaniya, Kurdistan region, Iraq. ORCID ID: 0000-0001-8896-0038
2. Instructor, Clinical Care Research Center, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. ORCID ID: 0000-0002-3131-2010
3. Instructor, Department of Anesthesiology, School of Paramedical Sciences, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. ORCID ID: 0000-0003-0680-5128
4. Instructor, Department of Emergency Medical Sciences, School of Paramedical Sciences, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. ORCID ID: 0000-0003-4339-6095
5. Associate Professor, Social Determinants of Health research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. ORCID ID: 0000-0003-4746-1114
6. Instructor, Social Determinants of Health research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. Tel: 08733664645 Email: ar.bio67@gmail.com. ORCID ID: 0000-0001-8705-325x

ABSTRACT

Background and Aim: job involvement and intention to leave job are important feedbacks of work. The purpose of this study was to investigate the relationship between job involvement and intention to leave job among anesthetist employed in Sanandaj hospitals in 2017.

Material and Methods: In this descriptive-analytical study, 90 anesthetist working in Sanandaj hospitals were enrolled in the study. Data were collected from the Kanongo Job Anxiety Questionnaire, Attwod and Hinshaw Vacancy Forecasting Questionnaire and demographic and occupational information questionnaire. Version 23 of SPSS software was used for data analysis. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test and chi-square test.

Results: The mean and standard deviation of job involvement and intention to leave job were 2±0.056 and 2±0.063, respectively. Also, the results showed that there is a significant relationship between job involvement and intention to leave job with all demographic and occupational variables ($p < 0.05$).

Conclusion: Considering the low level of job involvement and the high intention to leave job in anesthetist, rooting and planning is recommended by the authorities.

Key words: Job Involvement, Intention to Leave, Anesthesia, Hospital

Received: May 21, 2019 **Accepted:** Jan 19, 2020

How to cite the article: Kamel abdi, Mokhtar yaghobi, Arvin barjanji, Shilan ghaderi, Daem roshani, Aram karimian. Investigating the relationship between job involvement and intention to leave job in anesthetist employed in Sanandaj hospitals in 2018. SJKU. 2020; 25(1):84-92.

Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 CBYNC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

بررسی رابطه‌ی دلبستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت درکارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان های شهر سنندج در سال۱۳۹۷

کامل عبدی[۱]، مختار یعقوبی[۲]،آروین برزنجی[۳]، شیلان قادری[۴]، دائم روشنی[۵]، آرام کریمیان[۶]

۱.مربی، گروه پرستاری، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم و تکنولوژی کومار، سلیمانیه، عراق. کد ارکید: ۰۰۳۶-۸۸۹۶-۰۰۰۱-۰۰۰۰

۲. مربی، مرکز تحقیقات مراقبت بالینی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. کد ارکید: ۲۰۱۰-۳۱۳۱-۰۰۰۲-۰۰۰۰

۳. مربی، گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. کد ارکید: ۵۱۲۸-۰۶۸۰-۰۰۰۳-۰۰۰۰

۴. مربی ، گروه فوریتهای پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. کد ارکید: ۶۰۹۵-۴۳۳۹-۰۰۰۳-۰۰۰۰

۵ .دانشیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. کد ارکید: ۱۱۱۴-۴۷۴۶-۰۰۰۳-۰۰۰۰

۶. مربی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران(نویسنده مسئول).تلفن ثابت : ۰۸۷۳۳۶۶۴۶۴۵ ، ar.bio67@gmail.com. کد ارکید: x ۳۲۵-۸۷۰۵-۰۰۰۳-۰۰۰۰

چکیده

زمینه و هدف: سازه‌های دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت از بازخوردهای مهم مرتبط با کار می‌باشند. این مطالعه با هدف بررسی ارتباط دلبستگی شغلی با تمایل به ترک خدمت درکارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان های شهر سنندج در سال۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه توصیفی-تحلیلی ، تعداد ۹۰ نفر از کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان‌های شهر سنندج به روش تمام سرشماری وارد مطالعه شدند. جهت جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو، پرسشنامه‌ی پیش بینی ترک خدمت آتوود (Attwod) و هین شاو (Hinshaw) و پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک و شغلی استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات از نسخه ۲۳ نرم افزار SPSS استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، آزمون آماری تی تست مستقل و کای دو استفاده شد.

یافته ها: میانگین و انحراف معیار وابستگی شغلی و ترک خدمت به ترتیب برابر با ۲±۰/۰۵۶ و ۲±۰/۰۶۳ بود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین وابستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با همه متغیرهای دموگرافیک و شغلی ارتباط معنی داری وجود دارد($P<۰/۰۵$).

نتیجه گیری: با توجه به پایین بودن درگیری شغلی و بالا بودن تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری بیمارستان‌های شهر سنندج، ریشه‌یابی و برنامه‌ریزی دقیق از سوی مدیران مربوطه دراین زمینه پیشنهاد می‌شود.

کلیدواژه ها: دلبستگی شغلی، تمایل به ترک خدمت، هوشبری، بیمارستان

وصول مقاله:۹۸/۲/۳۱ اصلاحیه نهایی:۹۸/۱۰/۲۰ پذیرش:۹۸/۱۰/۲۹

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

مقدمه

سازه‌های دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت از بازخوردهای مرتبط با کار می‌باشند که از دیدگاه‌های مختلف قابل بررسی هستند(۱). دلبستگی شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شعف در محیط کار تعریف شده است به گونه ای که موجب می شود کارکنان از شرح وظائف و اهداف سازمان نیز فراتر روند(۲). در واقع این مقوله به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی آنها اشاره دارد(۳). دلبستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می-کند(۴). و عاملی برجسته و موثر در شکل دهی انگیزش کارکنان است(۵). کارکنان دارای دلبستگی شغلی بالا، افرادی هدف مدار هستند، حال آنکه افراد با سطح دلبستگی شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند. دلبستگی شغلی یک ویژگی نسبتا ثابت است که تحت تاثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد(۶). و اشتیاق و نوع نگرش فرد به کار را منعکس می‌کند. افراد با درگیری شغلی بالا احساس می کنند که کارشان معنی‌دار است(۷). چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می اندیشند و انتظار می رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند(۸). دلبستگی شغلی درجه ایست که فرد در کار خود احساس یکپارچگی روانشناختی می‌کند که نتیجه آن افزایش عزت نفس فرد می‌باشد(۹) که دارای سه بعد می باشد: الف: شور و حرارت در کار ب) وقف شدن ج) غرق شدن (۱۰). دلبستگی شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. درواقع افراد دارای این ویژگی از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند(۱۱). در صورتی که کارکنان دارای اقتدار تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و سرعت عمل در کار را داشته باشند، دلبستگی شغلی آنها افزایش می‌یابد(۱۲). در مقابل دلبستگی شغلی پایین می‌تواند احساس بیگانگی نسبت به اهداف شغلی، خود بیگانگی در سازمان یا احساس جدایی بین زندگی فردی و کاری را در کارکنان به دنبال داشته باشد . در مقابل دلبستگی شغلی بالا، افزایش و بهبود تعهد شغلی، رضایت شغلی، افزایش بهره وری، کاهش غیبت از کار و افزایش حس سازمانی را به دنبال خواهد داشت(۳). از طرف دیگر تمایل به ترک خدمت نیز اندیشه و قصد فرد نسبت به ترک خدمت می‌باشد، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش بینی شده است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد(۱۳). همچنین پژوهش‌ها نشان می دهد که بین ترک خدمت پیش بینی شده (تمایل به ترک خدمت) و ترک خدمت واقعی رابطه مستقیمی وجود دارد(۱۴). کمبود کادر درمانی به دنبال ترک حرفه، خود بر کیفیت مراقبت ارائه شده تأثیر به سزایی دارد و سبب کاهش کیفیت مراقبت از مددجو می شود(۱۵ و۱۶).

در میان شاغلان در بخش های درمانی مختلف، کارکنان هوشبری همواره در فضای پر استرس ،حساس و گسترده ی حرفه ی خود با چالش های حرفه ای ویژه دست و پنجه نرم می‌کنند. (۱۳). با این اوصاف عدم توجه به مقوله دلبستگی شغلی و ترک خدمت ناشی از آن در کارکنان هوشبری می تواند آسیب های متعددی به کل نظام سلامت وارد کند. از سوی دیگر با بررسی منابع علمی و بانک های اطلاعاتی در ایران، مطالعه ای در مورد بررسی میزان دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر ترک خدمت در کارکنان هوشبری یافت نشد. بر این اساس این مطالعه با هدف تعیین ارتباط درگیری شغلی با تمایل به ترک خدمت در بین کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان های شهر سنندج در سال ۱۳۹۷ انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی– تحلیلی می باشد که با هدف تعیین ارتباط درگیری شغلی با تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان های شهر سنندج انجام شد. جامعه پژوهش در این مطالعه کارکنان هوشبری شاغل در

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

بیمارستان های شهر سنندج بودند که به صورت تمام شماری وارد مطالعه شدند. معیار های ورود به مطالعه شامل دارا بودن حداقل یکسال سابقه کار و دارا بودن حداقل مدرک کاردانی رشته هوشبری بود. عدم تمایل به شرکت در مطالعه و عدم تکمیل کامل پرسشنامه ها به عنوان معیار خروج در نظر گرفته شد. جهت جمع اوری اطلاعات از پرسشنامه‌ای شامل برسه بخش استفاده شد. بخش اول شامل اطلاعات دموگرافیک بود. بخش دوم پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران در مطالعات متعددی انجام شده است. میرهاشمی و همکاران (۱۷) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۷۹ گزارش نموده اند. بخش سوم، پرسشنامه‌ی پیش بینی ترک خدمت آتوود و هینشاو بود. در مورد اعتبار مقیاس پیش بینی ترک خدمت، حریری در سال ۱۳۹۱ از نظر روایی و پایایی این مقیاس را به تأیید رسانده است. شاخص اعتبار محتوای "مقیاس پیش بینی ترک خدمت"، در قسمت "مربوط بودن" ۹۰/۷۵ درصد، "واضح بودن" ۸۸/۲ درصد و ساده بودن ۸۸/۴۱ درصد بود و همبستگی درونی"مقیاس پیش بینی ترک خدمت" با استفاده از آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۰/۸۰ درصد بود(۱۸). پس از تایید پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کردستان(به شماره ۱۳۹۷/۲۳۷) و اخذ مجوز، با هماهنگی مدیران بیمارستان ها اقدام به انجام پژوهش شد. بعد از مراجعه حضوری و پس از توضیح اهداف پژوهش و کسب رضایت کتبی آگاهانه و اطمینان در حفظ محرمانه بودن اطلاعات، پرسشنامه‌ها توزیع شد. در این پژوهش، برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شداز نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، برای مقایسه میانگین‌ها از آزمون آماری تی تست مستقل و برای مقایسه‌ی متغیرهای کیفی از کای دو استفاده شد.

یافته ها

براساس نتایج این پژوهش که برروی ۹۰ پرسشنامه تکمیل شده انجام گرفت، ۶۰ درصد از افراد شرکت کننده زن و ۴۰ درصد مرد بودند. بیشتر شرکت کنندگان در محدوده سنی ۲۶تا۳۰ سال قرار داشتند. ۵۴ درصد از افراد متاهل بودند. از نظر سابقه کار بالینی بیشتر افراد شرکت کننده دارای سابقه کار کمتر از ۵ سال بودند(۳۶درصد). از میان ۹۰ نفر از پرسش شوندگان ۸۶ نفر(۹۵درصد) دارای شیفت کاری چرخشی بودند(جدول۱).

میانگین و انحراف معیار وابستگی شغلی و ترک خدمت به ترتیب برابر با ۲±۰/۰۵۶ و ۲±۰/۰۶۳ بود. میانگین وابستگی شغلی در تمام رده‌های سنی یکسان و برابر با ۲ بود. در مورد متغیر تمایل به ترک خدمت، بیشترین میانگین مربوط به رده‌ی سنی ۲۶-۳۰ سال بود. میانگین تمایل به ترک خدمت در افراد مجرد بیشتر از افراد متاهل بود. بیشترین میانگین تمایل به ترک خدمت مربوط به کارکنان شاغل در بیمارستان های غیردولتی بود. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که بین وابستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با همه متغیرهای موجود ارتباط معنی‌داری وجود دارد($P<0/05$) (جدول ۲).

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

جدول ۱: فراوانی افراد شرکت کننده برحسب متغیرهای دموگرافیک و شغلی

متغیرهای دموگرافیک و شغلی		تعداد	درصد
سن	۲۰-۲۵	۲۰	۲۲
	۲۶-۳۰	۲۹	۳۲
	۳۱-۳۵	۲۱	۲۳
	۳۵<	۲۰	۲۲
جنس	زن	۵۴	۶۰
	مرد	۳۶	۴۰
وضعیت تاهل	مجرد	۴۱	۴۵
	متاهل	۴۹	۵۴
سابقه خدمت	۵>	۳۶	۴۰
	۶-۱۰	۲۳	۲۵
	۱۱-۱۵	۱۸	۲۰
	۱۵<	۱۳	۱۴
شیفت کاری	چرخشی	۸۶	۹۵
	ثابت	۴	۵
بیمارستان	دولتی	۷۳	۸۱
	غیر دولتی	۱۷	۱۹
سطح تحصیلات	زیر لیسانس	۳۱	۳۴
	بالای لیسانس	۵۹	۶۵

جدول ۲: متغیرهای دموگرافیک و شغلی، آزمون های آماری و سطح منی داری متغیرها

متغیرهای دموگرافیک و شغلی		میانگین وابستگی شغلی	آزمون آماری	سطح معناداری	میانگین ترک خدمت	آزمون آماری	سطح معناداری
سن	۲۰-۲۵	۲	f=۱	P=۰.۰۳۰	۳/۰۴	f=۳	P=۰.۰۱۴
	۲۶-۳۰	۲			۳/۰۷		
	۳۱-۳۵	۲			۲		
	۳۵<	۲			۲		
جنس	زن	۲	t=-۰/۰۹۳	P=۰.۰۰۱	۲	t=۰	P=۰.۰۰۳
	مرد	۲			۲		
وضعیت تاهل	مجرد	۲	t=۰	P=۰.۰۰۴	۳/۰۷	t=۲	P=۰.۰۰۵
	متاهل	۲			۲		
سابقه خدمت	۵>	۲	f=۱	P=۰.۰۰۲	۳	f=۳	P=۰.۰۲۰
	۶-۱۰	۲			۲		
	۱۱-۱۵	۲			۲		
	۱۵<	۲			۲		
شیفت	چرخشی	۲			۲		

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

کاری	ثابت	۲	t=۰	P=۰.۰۱۰	۳	t=۰	P=۰.۰۰۱
بیمارستان محل خدمت	دولتی	۲	f=۴	P=۰.۰۰۲	۲	f=۳	P=۰.۰۱۲
	غیر دولتی	۲			۳		
سطح تحصیلات	زیر لیسانس	۲	t=۳	P=۰.۰۰۱	۲	t=-۲	P=۰.۰۰۶
	بالای لیسانس	۲			۳		

بحث

این مطالعه در سال ۱۳۹۷ با هدف بررسی ارتباط دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری شاغل در بیمارستان های شهر سنندج انجام شد. براساس نتایج جدول شماره۲، بین سن و متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی داری وجود دارد. میانگین دلبستگی شغلی در رده‌های سنی مختلف یکسان بود اما میانگین تمایل به ترک خدمت با افزایش سن کاهش یافته است. بیشترین تمایل به ترک خدمت به ترتیب متعلق به در رده های سنی ۲۶- ۳۰ و ۲۰ -۲۵ می باشد. مطالعات مختلف نیز نشان می‌دهند بین سن و تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار منفی وجود دارد و تمایل کارکنان به ترک خدمت با افزایش سن کاهش می‌یابد(۱۷)(۱۹). کارکنان با سن پایین، احتمالا وابستگی مالی کمتری دارند و بیشتر به ادامه تحصیل و تغییر رشته و ارتقای آن فکر می‌کنند، حال انکه با افزایش سن، وابستگی مالی و مشکلات خانوادگی بیشتر شده و تمایل به ادامه تحصیل نیز کاهش می‌یابد. اما در زمینه ی دلبستگی شغلی در مطالعه ی سعید وهمکاران(۳) بین سن و دلبستگی شغلی ارتباط معناداری گزارش نشد که با نتایج این مطالعه همسو نبود. هر چند مطالعات مختلف عنوان می کنند که افزایش سن توام با افزایش فرسودگی و خستگی شغلی می‌باشد(۲۰ و۲۱) و این عوامل خود باعث کاهش دلبستگی شغلی می‌شوند اما شواهدی از همبستگی بین سن و دلبستگیی شغلی موجود نیست. در این مطالعه نیز با افزایش سن، میانگین دلبستگیی شغلی تغییری نداتشه است.

همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد که بین جنس و متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ماهر و همکاران(۲۲) در مطالعه‌ی خود که با هدف بررسی تاثیر دلبستگی شغلی روی تمایل به ترک خدمت در پرستاران انجام شد عنوان کردند که بین جنس و تمایل به ترک خدمت و دلبستگی شغلی ارتباط معنی‌داری وجود ندارد که با نتایج این مطالعه ناهمسو بود اما در مطالعه سعید و همکاران ارتباط معنی دار بین دلبستگی شغلی و جنس گزارش شده است. در آن مطالعه دلبستگی شغلی در کارکنان مرد بیشتر از زن می‌باشد که دلایل آن اشتغال بیشتر مردان و اشتغال به کار مردان در سمت های شغلی بالاتر بیان شده است.

از نظر وضعیت تاهل نیز براساس نتایج جدول شماره۲ ارتباط معنی‌داری بین وضعیت تاهل و متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت وجود دارد. همچنین نتایج مطالعه نشان می‌دهد افراد مجرد تمایل بیشتری به ترک خدمت نسبت به کارکنان متاهل دارند که با توجه به مسئولیت‌های خانوادگی کمتر و وابستگی کم این افراد به حقوق و مزایای دریافتی این موضوع قابل انتظار می باشد. در مطالعه‌ی کولس (Kols) وهمکاران (۱۹) نیز که با هدف تعیین عوامل پیش‌بینی‌کننده تمایل به ترک خدمت در کارکنان هوشبری کشور اتیوپی انجام شد، افراد مجرد تمایل بیشتری و ترک کار خود داشتند اما ارتباط معنی‌داری بین وضعیت تاهل و تمایل به ترک خدمت وجود نداشت.

همچنین نتایج تحقیق نشان می‌دهد که بین متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با سابقه کاری

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

رابطه معنی‌داری وجود دارد و میانگین تمایل به ترک خدمت با افزایش سابقه‌ی کاری کاهش می‌یابد. در این مطالعه بیشترین تمایل به ترک خدمت مربوطه به کارکنان با سابقه‌ی کاری کمتر از ۵ سال می‌باشد. با توجه به اینکه افراد با سابقه کاری کمتر، سن کمتری داشته و عمدتا مجرد هستند، این موضوع منطقی به نظر می‌رسد. همچنین نتایج این بخش از مطالعه با مطالعه ی میرهاشمی و همکاران(۱۸) که رابطه معنی‌داری بین سابقه کار و دلبستگی شغلی را گزارش کرده بود همسو بود. در مطالعه میرهاشمی عنوان شده است با توجه به اینکه افزایش سابقه کار همسو با افزایش سن است و بین سن و درگیری شغلی ارتباط معنی-دار وجود دارد درنتیجه این ارتباط معناداری نیز قابل توجیه است.

در مورد سطح تحصیلات، نتایج مطالعه ارتباط معناداری بین این متغیر با متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را نشان می‌دهند که با مطالعه میرهاشمی(۱۸) که بین مدرک تحصیلی و دلبستگی شغلی ارتباط معنی‌داری یافت نشد؛ همسویی نداشت. همچنین در این مطالعه میزان تمایل به ترک خدمت با افزایش سطح تحصیلات بیشتر شده است که دلیل این موضوع را می‌توان پایین بودن سطح توقعات کارکنان با مدرک تحصیلی پایین تر را عنوان کرد. از سویی دیگر بالا رفتن سطح تحصیلات باعث می‌شود که کارکنان خواستار دریافت مزایای بیشتری در محیط کار باشند که عدم تحقق این خواسته سبب کاهش رضایت شغلی شده و به تبع آن درگیری شغلی کاهش می‌یابد.

همچنین نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که بین بیمارستان محل خدمت و متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت ارتباط معنی‌دار وجود دارد. در این مطالعه کارکنان شاغل در بیمارستان های غیر دولتی تمایل به ترک خدمت بیشتری دارند. شاید دلیل آن را بتوان بارکاری بیشتر، حقوق و مزایای پایین‌تر نسبت به بیمارستان های دولتی و عدم امنیت شغلی بیان کرد هرچند مطالعه‌ای مشابه در جهت تایید این موضوع یافت نشد. تفاوتی بین بیمارستان‌های دولتی آموزشی و غیرآموزشی از نظر متغیرهای دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت مشاهده نشد.

نتایج مطالعه نشان داد که میانگین و انحراف معیار وابستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت به ترتیب برابر با ۲±۰/۰۵۶ و ۲±۰/۰۶۳ بود که نشان دهنده سطح متوسط کارکنان در هر دو متغیر می باشد. قادری و همکاران (۲۳) نیز در مطالعه خود تمایل به ترک خدمت را در پرستاران شاغل در استان کردستان در سطح متوسط ارزیابی کردند. در این مطالعه تامین نیروهای بیشتر و کارآمد جهت کاهش بار کاری کارکنان، پرداخت به موقع حقوق و توجه به رفاه آنان جهت کاهش تمایل به ترک خدمت کارکنان اشاره شده است. حریری و همکاران(۱۷) نیز تمایل به ترک خدمت ۳۵۰ نفر از پرسنل پرستاری شهر تهران را در سطح متوسط ارزیابی کردند که با نتایج این مطالعه همسو بود. در مطالعه حریری و همکاران عوامل حرفه ای، عدم حمایت مدیران از کارکنان، کافی نبودن حقوق و مزایا و عدم تامین نیازهای فردی به عنوان موثرترین عوامل ترک خدمت پرستاران ذکر شده است.

کولس و همکاران (۱۹) نیز در مطالعه خود بیان کردند که در حدود نیمی (۴۷.۸ درصد) از کارکنان هوشبری که در مطالعه شرکت کرده اند تمایل به ترک کار خود دارند. در این مطالعه عواملی نظیر سن پایین کارکنان، شرایط زندگی، شرایط کاری و فرصت‌های توسعه‌ی کاری به عنوان مهمترین عوامل موثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان هوشبری ذکر شده است.

در این مطالعه میزان دلبستگی شغلی کارکنان نیز در سطح متوسط قرار دارد که با مطالعه ی سعید و همکاران(۳) که با هدف بررسی دلبستگی شغلی و عوامل دموگرافیک مرتبط با آن در پرستاران انجام شده بود، همسو می باشد. سعید و همکاران نبود انگیزه و عدم توجه مدیران به متغیر دلبستگی شغلی را از عوامل تاثیر گذار در این زمینه بیان کرده اند.

یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر، عدم بررسی ویژگی های شخصیتی و روانشناختی کارکنان در رابطه با دلبستگی شغلی و تمایل به ترک خدمت می‌باشد. دلبستگی شغلی

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

نوعی رویکرد روانشناختی نسبت یه شغل می‌باشد و عوامل روانی نظیر عاطفه روی این دو متغیر موثر می‌باشد. همچنین از آنجاکه واحدهای مورد پژوهش در محل کار به پرسشنامه ها پاسخ داده‌اند لذا این عامل می‌تواند روی تمرکز و دقت پاسخ ها موثر باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود در مطالعات بعدی تاثیر عوامل روانشناختی بر متغیرهای مطالعه، مورد بررسی قرار بگیرد. همچنین پیشنهاد می شود این مطالعه در سایر کارکنان شاغل در کادر پزشکی نظیر پرستاران، پزشکان و پیراپزشکان نیز انجام گردد.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج این مطالعه بیشتر پرسنل هوشبری، درگیری شغلی کم و متوسط دارند که مهمترین دلایل آن را می‌توان شیفت‌های کاری سنگین، میزان درآمد پایین، پراسترس بودن شغل و فرسودگی شغلی بالا عنوان کرد. پایین بودن درگیری شغلی به معنای پایین بودن رضایت شغلی، پایین بودن نگرش مثبت به شغل و پایین بودن تعهد نسبت به کار و سازمان می باشد. از سوی دیگر تمایل به ترک خدمت به علت بار کاری زیاد، حقوق و مزایای کم، عدم حمایت مدیران و ساعات کاری زیاد، بالا می باشد. این وضعیت نیاز به ریشه‌یابی و برنامه‌ریزی دقیق از سوی مدیران مربوطه جهت ارتقاء و افزایش دلبستگی شغلی و کاهش تمایل به ترک خدمت دارد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه با کد پژوهشیIR.MUK.REC.1397/273 در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان و کمیته اخلاق دانشگاه تصویب شده است. نویسندگان این مقاله از حمایت ها و همکاری معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه، مدیران محترم بیمارستان ها و پرسنل شرکت کننده در این مطالعه کمال تشکر را دارند.

منابع

1.Moafimadani SM, Teymourzadeh V. Study of Relationship between Emotional Intelligence and Job Involvement in Future Management. J Manag Syst. 2015;23(4):65–74.
2.Shahmohammadi A, Ardalan MR, Zandi K, Seifpanahi H, Feizi K. Relationship between Spiritual Leadership and Job Engagement: A Case Study of Kurdistan University Employees. J Hum Resour Manag. 2015;5(17):135–56.
3.Yaser S, Tabanejad Z, Nahrir B, Ebadi A, Khoshab H, Babajani S. The relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses in hospitals of Tehran and Kerman in 2013. J Clin Nurs Midwifery. 2014;3(4):39–46.
4.Ziaei M, Rezaei G, Yarmohammadi H, khoshboo E, Gharagozlou F. The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013. J Ergon. 2015; 3 (1) :59-64.
5.Mirhashemi M, Hanafi K. The relationship between entrepreneurship and job involvement among staff of Islamic Azad University Roudehen ranch. Mod Thoughts Educ. 2012;7(1):41–58.
6.Karimzadeh Z. Predicting Job Involvement of IAU Faculty Members based on their Philosophical Mind-Set (A Case Study in Roudehen Branch of IAU). J Mod Thoughts Educ. 2013;8(2):82–92.
7.Wang M-L, Chang S-C. The Impact of Job Involvement on Emotional Labor to Customer-Oriented Behavior: An Empirical Study of Hospital Nurses. J Nurs Res. 2016;24(2):153–62.
8.Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadinezhad B, Mohammadi R, Rohani B. The Relationship between Servant Leadership and Job Involvement of staff in Teaching Hospitals

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]

Affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences: 2011. J Heal Adm. 2012;15(47):23–32.
9.Song J, Lee N, young Park S. The Influence of Verbal Aggression on Job Involvement and Turnover Intention in Organizational System. IJASC . 2015;4(2):54-60.
10.Zardoshtiyan S, Abbasi H, Esmaeili M, Khanmoradi S. The Relationship Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province. Organ Behav Manag Sport Stud. 2015;2(6):93–103.
11.Kalantari M, ghorchian N, sharifi HP, Jafari P. A model to promote managers' job involvement in islamic azad universities based on cognitive styles, locus of control, and leadership styles. J Mod Thoughts Educ. 2011;6(2):123–40.
12.Ravangard R, Mohamadi Z, Sajjadnia Z, Ghanavatinejad Z. Nurses' Job Involvement and Their Personality Traits in Teaching Hospitals Affiliated to Shiraz University of Medical Sciences, 2013. Heal Sco. 2014;3(1):1–5.
13.Volk MC, Lucas MD. Relationship of management style and anticipated turnover. Dimensions of critical care nursing: DCCN. 1991;10(1):35-40.
14.Lucas MD, Atwood JR, Hagaman R. Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. J Nurs Res. 1993;42(1):29-35
15.Burmeister EA, Kalisch BJ, Xie B, Doumit MA, Lee E, Ferraresion A, Terzioglu F, Bragadóttir H. Determinants of nurse absenteeism and intent to leave: an international study. J nurs manag. 2019;27(1):143-53.
16.Corley MC, Minick P, Elswick RK, Jacobs M. Nurse moral distress and ethical work environment. Nurs eth. 2005;12(4):381-90.
17.Mirhashemi M, Pashasharifi H, Sabeti S. The relationship between emotional intelligenceand job involvement in nurses. Idea & Behavior. 2007; 3(9): 17-26.
18.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. JHPM. 2012;1(3):17-27
19.Kols A, Kibwana S, Molla Y, Ayalew F, Teshome M, van Roosmalen J, Stekelenburg J. Factors Predicting Ethiopian Anesthetists' Intention to Leave Their Job. World J Surg. 2018;42(5):1262-69.
20. Kagwe J, Jones S, Johnson SL. Factors Related to Intention to Leave and Job Satisfaction among Registered Nurses at a Large Psychiatric Hospital. Issu in ment heal nurs. 2019 ;40(9):754-9.
21.Rahimnia F, Sadeghian S, Yazdani P. The Moderating Role of Self-esteem between Burnout and Social Undermining in the Nurses of Charity Hospitals in Mashhad. Iran J of Nurs. 2017 ;30(109):67-79.
22.Maher A, Sotoudeh H, Hosseini SM. Effect of Job-Involvement on Job-Burnout of Nurses Working in Lahijan'Seyed Al-Shohada Hospital. IRJM. 2016;3(2):27-34.
23.Ghaderi S, Rezagholy P, Tawana H, Nuri B. The Relationship between Occupational Burnout and Intention to Leave in Nurses Working in Training Hospitals in Sanandaj, Iran. SJNMP. 2019;4(3):25-34.

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-12]

[DOI: 10.52547/sjku.25.1.84]