

Original Article



# The Relationship between Job Stress and Turnover Intention and Early Retirement among Nurses: Investigating the Mediating Role of Job Satisfaction

Nasim Alipour<sup>1</sup>, Seyed Ali Mahdion<sup>1</sup>, Amir Asadi Fakhr<sup>1</sup>, Mehraneh Shabani<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran.

<sup>2</sup> Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Hamadan University of Medical Sciences, Hamadan, Iran

Article history:  
Received: 07 February 2023  
Revised: 22 May 2023  
Accepted: 28 May 2023  
ePublished: 18 June 2023

\*Corresponding author: Mehraneh Shabani, affiliation.  
Email: [Mehrane.shabani@gmail.com](mailto:Mehrane.shabani@gmail.com)

## Abstract

**Background and Objective:** Job stress is an interactive situation between the job situation and the person having that job. In the effort-reward imbalance model, which is a method for measuring job stress, the imbalanced relationship between the invested efforts and the rewards received causes stressful reactions in employees, which in the long term causes physical and mental damage to the person. The present study aimed to examine the relationship between job stress and the intention to turnover and early retirement by investigating the mediating role of job satisfaction among nurses. **Materials and Methods:** This correlational study was conducted in 2017 through field methods and questionnaires. The study sample consisted of 455 nurses working in the governmental hospitals of Hamedan, Iran. Data collection tools included four self-report questionnaires, including job stress, intention to turnover, early retirement, and job satisfaction. Finally, after data collection, SPSS software (version 18) and AMOS23 were used for data analysis.

**Results:** Based on the findings of the present research, a significant negative relationship was observed between effort-reward imbalance with job satisfaction and a significant positive relationship with the intention to turnover. However, no significant relationship was found between effort-reward imbalance and the intention to retire early. Additionally, although a significant negative relationship was seen between job stress and job satisfaction, there was no significant relationship between this variable and the intention to turnover the job and the intention to retire early.

**Conclusion:** According to the obtained results, the variables used in this research, especially the variables with a mediating role, should be considered in organizational planning and policy makings to reduce occupational diseases and enhance employees' health.

**Keywords:** Early retirement, Intention to turnover, Job satisfaction, Job stress, Nurses

Please cite this article as follows: Alipour N, Mahdion S A, Asadi Fakhr A, Shabani M. The Relationship between Job Stress and Turnover Intention and Early Retirement among Nurses: Investigating the Mediating Role of Job Satisfaction. J Occup Hyg Eng. 2023; 10(2): 99-106. DOI: 10.32592/joohe.10.2.99



## بررسی رابطه‌ی بین استرس شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام در پرستاران؛ بررسی نقش میانجی خشنودی شغلی

نسیم علی‌پور<sup>۱</sup>، سیدعلی مهدیون<sup>۱</sup>، امیر اسدی‌فخر<sup>۱</sup>، مهرانه شعبانی<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> گروه بیهوشی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

<sup>۲</sup> گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران

### چکیده

**سابقه و هدف:** استرس شغلی وضعیتی تعاملی بین موقعیت شغلی و فرد شاغل در آن شغل است. در الگوی نامتوازن تلاش‌پاداش که روشی برای اندازه‌گیری استرس شغلی است روابط نامتوازن میان تلاش‌های سرمایه‌گذاری‌شده و پاداش‌های دریافت‌شده در کارکنان موجب واکنش‌های استرس‌زا می‌شود که در طولانی‌مدت آسیب‌های جسمی و روانی در فرد ایجاد می‌کند. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه‌ی بین استرس شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام با بررسی نقش میانجی خشنودی شغلی در پرستاران انجام شد.

**مواد و روش‌ها:** این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی است که در سال ۱۳۹۷ به روش میدانی انجام شد و از طریق پرسش‌نامه، داده‌های اولیه جمع‌آوری شدند. نمونه‌های مطالعه‌شده در این پژوهش ۴۵۵ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند. ابزارهای جمع‌آوری داده در این پژوهش از چهار پرسش‌نامه‌ی خودگزارش‌دهی شامل پرسش‌نامه استرس شغلی (سیگریت)، قصد ترک شغل (کامن)، بازنشستگی زودهنگام (گیلارد و دسمیت) و خشنودی شغلی (کندال و هیولین) استفاده شد. در نهایت، پس از جمع‌آوری داده‌ها، به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۱۸ و AMOS23 استفاده شد. سطح معناداری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

**یافته‌ها:** نتایج این مطالعه نشان داد که بین نبود توازن تلاش‌پاداش و رضایت شغلی رابطه‌ی منفی معنادار و بین نبود توازن تلاش‌پاداش و قصد ترک شغل رابطه‌ی مثبت معنادار وجود داشت؛ اما بین نبود توازن تلاش‌پاداش و قصد بازنشستگی زودهنگام رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد. همچنین بین فشار شغلی و رضایت شغلی رابطه‌ی منفی معنادار وجود داشت؛ اما بین این متغیر با قصد ترک شغل و قصد بازنشستگی زودهنگام رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نشد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نتایج این مطالعه و متغیرهای به‌کاررفته در این پژوهش، به‌ویژه متغیرهایی که نقش میانجی داشتند، باید به برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های سازمانی برای کاهش بیماری‌های شغلی ناشی از استرس و افزایش سلامت کارکنان توجه شود.

**واژگان کلیدی:** استرس شغلی، قصد ترک شغل، بازنشستگی زودهنگام، خشنودی شغلی، پرستاران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱۱/۰۸

تاریخ ویرایش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۱

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۰۷

تاریخ انتشار مقاله: ۱۴۰۲/۰۳/۲۸

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی همدان محفوظ است.

\* نویسنده مسئول: مهرانه شعبانی، گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.

ایمیل: Mehrane.shabani@gmail.com

**استناد:** علی‌پور، نسیم؛ مهدیون، سیدعلی؛ اسدی‌فخر، امیر؛ شعبانی، مهرانه. بررسی رابطه‌ی بین استرس شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام در پرستاران؛ بررسی نقش میانجی خشنودی شغلی. مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، تابستان ۱۴۰۲؛ ۲(۱۰): ۹۹-۱۰۶.

### مقدمه

طبیعی وی تأثیر می‌گذارد [۱] استرس شغلی می‌تواند به سلامت جسمی و روانی (Mental Health) فرد آسیب برساند و در نهایت با افزایش سطح استرس بر بهره‌وری شغلی تأثیر منفی بگذارد [۲، ۳]

استرس شغلی (Job Stress) وضعیتی تعاملی (Interaction) بین موقعیت شغلی و فرد شاغل است که به تغییراتی در وضعیت روانی و فیزیولوژیکی فرد منجر می‌شود و بر عملکرد (Performance)

امروزه، استرس شغلی به مشکلی رایج و پرهزینه در محیط کار تبدیل شده است و به گفته‌ی سازمان بهداشت جهانی (World Health Organization (WHO)، موضوعی فراگیر است [۴، ۵]. مؤسسه‌ی استرس آمریکا (۵) استرس را عامل اصلی ۸۰ درصد از آسیب‌های شغلی و ۴۰ درصد از بار مالی در محل کار تعیین کرد. پرستاری شغلی استرس‌زا است؛ زیرا با خواسته‌ها و نیازهای شغلی پیچیده، انتظارات بالا، مسئولیت‌پذیری بیش‌ازحد و حداقل اختیار همراه است [۶]. نتایج مطالعات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهد که ۷/۴ درصد از پرستاران هر هفته به دلیل خستگی ذهنی یا ناتوانی جسمی ناشی از کار غیبت می‌کنند که ۸۰ درصد بیشتر از سایر گروه‌های حرفه‌ای است [۷]. طبق آماری که شورای بین‌المللی پرستاران ارائه داده است، هزینه‌های استرس ناشی از کار، سالانه ۲۰۰ تا ۳۰۰ میلیون دلار در ایالات متحده تخمین زده می‌شود و نزدیک به ۹۰ درصد از مشکلات پزشکی کارکنان به استرس شغلی نسبت داده می‌شود [۸]. استرس شغلی در میان پرستاران ممکن است بر کیفیت زندگی آن‌ها و به‌طور هم‌زمان بر کیفیت خدمات آن‌ها تأثیر بگذارد. [۹] عواملی مانند محل اشتغال، تنوع بیماران بستری در بیمارستان، کمبود نیروی انسانی، ساعات اضافه‌کاری اجباری و نگرش مدیر بخش می‌تواند استرس بسیار زیادی را بر پرستاران تحمیل کند [۱۰]. استرس جزء شناخته‌شده در پرستاری مدرن است که در مقادیر کم مفید است؛ اما در درازمدت، بیماری‌های مزمنی مانند فشار خون بالا ایجاد می‌کند که به بیماری‌های قلبی‌عروقی منجر می‌شود و در نتیجه، بر کیفیت زندگی پرستاران تأثیر می‌گذارد [۱۱]. همچنین استرس شغلی باعث ترک شغل (Turn over)، تعارض بین همکاران، اختلالات در سلامت فرد، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت شغلی، کاهش تصمیم‌گیری صحیح و به‌موقع، احساس بی‌کفایتی و افسردگی، انزجار و خستگی از کار، کاهش انرژی و بازدهی کاری می‌شود. کاهش کیفیت مراقبت‌های پرستاری [۱۲] احتمال آسیب‌های ناشی از کار را افزایش می‌دهد [۱۳] که در این خصوص، نتایج مطالعات متعدد نشان داده‌اند که استرس شغلی تأثیر مستقیم یا غیرمستقیم بر ارائه‌ی خدمات پزشکی دارد [۱۴]. در نتیجه، با توجه به اجتناب‌ناپذیر بودن برخی از عوامل استرس‌زا در حرفه‌ی پرستاری، لازم است از اثرات روانی و رفتاری آن‌ها برای بهبود کیفیت زندگی و رفتارهای مراقبتی پرستاران جلوگیری شود [۱۵]. مسئله‌ی ترک شغل کارکنان، نیروهای متخصص و برخی از مدیران یکی از معضلات سازمان‌ها به حساب می‌آید که به روند حرکت سازمان ضربه می‌زند و برای مدیران سازمان‌ها که در پی نگهداری، بهبود و بهره‌وری نیروی انسانی خود هستند، مشکل‌زا است و توجه خاصی را می‌طلبد. ترک شغل، اغلب امتداد یا مرحله‌ی نهایی غیبت محسوب می‌شود. در برخی از مطالعات، معلوم شده است که غیبت کاری نشانگر ترک شغل در آینده است. پرایس ترک شغل را این‌گونه تعریف می‌کند: ترک شغل درجه و مقدار حرکت فرد به

ترک عضویت از محدوده‌ی سیستم اجتماعی است [۱۶]. اولین گام در پیشگیری از ترک شغل، جلوگیری از نیت ترک شغل است. مدیران و محققان، کناره‌گیری کارکنان از کار، به‌ویژه کارکنان متخصص و ارزشمند را برای کارایی سازمان پرهزینه، مشکل‌آفرین و تهدیدکننده می‌دانند. ترک شغل، معمولاً بدون پیش‌بینی است و سازمان باید به‌کمک برنامه‌ی آموزشی و توسعه، کارکنان را برای تصدی شغل‌های خالی آماده نماید. عمده‌ترین نگرش‌های شغلی که رابطه‌ی آن‌ها با ترک شغل مطالعه شده است، عبارت‌اند از: خشنودی شغلی، غیبت و حضور نامناسب و نامؤثر در محل کار، تعهد سازمانی و عملکرد تکلیفی که در مجموع، بهبود آن‌ها به افزایش نوآوری و خلاقیت در کار، افزایش کارایی (efficiency) و بهره‌وری (Productivity) و کاهش نرخ ترک شغل کارکنان در سازمان منجر می‌شود. هم‌بستگی کاملی بین ناخشنودی شغلی (Job Satisfaction) و نرخ ترک شغل وجود دارد [۱۷]. گرچه پژوهشگران بسیاری نشان داده‌اند که پیش‌بینی کلیدی ترک شغل کارکنان، ناخشنودی شغلی است. سطوح بالای ناخشنودی به کناره‌گیری کارکنان، به‌خصوص به‌صورت اختیاری منجر می‌شود. موبلی و دیگران (۱۹۷۹) اظهار می‌کنند رابطه‌ی میان متغیرهای ذکرشده در بالا، توسط نیت تعدیل می‌شود. بسیاری از پژوهشگران اکنون پذیرفته‌اند که قصد ماندن در شغل یا ترک آن آخرین گام شناختی در فرایند تصمیم‌گیری در ارتباط با ترک شغل اختیاری است [۱۸]. پژوهش‌ها نشان می‌دهد تمایل به ترک شغل به‌خوبی می‌تواند ترک شغل کارکنان را در آینده پیش‌بینی کند؛ بنابراین با پذیرفتن اصل پیشگیری به‌عنوان روشی مؤثر، می‌توان مطرح کرد که علت‌یابی تمایل به ترک شغل کارکنان می‌تواند در حذف عوامل زمینه‌ساز، کارآمد باشد. بر اساس تعریف الانگوان قصد ترک شغل عبارت است از جهت‌گیری نگرشی یا شناختی از قصد رفتاری برای ترک شغل [۱۹]. مضرات ترک شغل کارکنان برای سازمان شامل هزینه‌های لازم برای کارمندیابی مجدد، آموزش افراد جدید و اجتماعی کردن آن‌ها از یک سو و کاهش تولید، عملکرد و بهره‌وری سازمان تا زمانی است که افراد تازه‌وارد مهارت و تجربه‌ی کافی را در زمینه‌ی کار خویش به دست آورند [۱۷]. بخش درمان بخشی است که طبق پژوهش‌های صورت‌گرفته، استرس شغلی زیادی در آن وجود دارد و پرستاران از گروه‌های شغلی در بخش درمان هستند که در مطالعات مختلف نشان داده شده است که استرس شغلی زیادی را متحمل می‌شوند. از طرف دیگر، بر اساس مطالعات صورت‌گرفته و به‌دلیل شرایط شغلی استرس‌زا، قصد ترک شغل و تقاضا برای بازنشستگی زودهنگام (Early Retirement) نیز در بین پرستاران زیاد است؛ لذا برای درک بهتر این موضوع، هدف از این مطالعه بررسی میزان استرس شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام در پرستاران است. از عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل و استرس شغلی، عامل میانجی رضایت شغلی است. در مطالعات صورت‌گرفته در گذشته، به‌طور محدود به رابطه‌ی بین این سه

$c/r^2$  استفاده شد که  $e$  سطح تلاش و کوشش فرد،  $r$  پاداش‌های دریافتی فرد و  $c$  ضریب تصحیح ثابت برای اختلاف بین تعداد ماده‌های مربوط به تلاش و پاداش است. مقدار این ضریب برابر ۰/۴۵ است. کینمن و جونز (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ را برای بُعد تلاش ۰/۸۳، پاداش ۰/۸۸ و تعهد افراطی ۰/۹۳ گزارش کردند [۹].

## ۲. قصد ترک شغل

قصد ترک شغل با پرسش‌نامه‌ی قصد ترک شغل کامن اندازه‌گیری شد. برای سنجش قصد ترک شغل از مقیاس سه‌ماده‌ای قصد ترک شغل استفاده شد. پاسخ‌های این مقیاس روی یک مقیاس هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۷ (کاملاً موافق) مشخص می‌شود. ضریب آلفای کرونباخ را سازندگان این پرسش‌نامه ۰/۷۸ گزارش کرده‌اند [۱۰].

## ۳. بازنشستگی زود هنگام

برای سنجش بازنشستگی زودهنگام از پرسش‌نامه چهارگویه‌ای از گیلارد و دسمیت (۲۰۱۰) استفاده شد. دو نمونه از سؤالات این پرسش‌نامه (۱) عبارت‌اند از: می‌خواهم در صورتی که بتوانم هزینه‌ی آن را بپردازم، زودتر از موعد بازنشسته شوم [۲]، می‌خواهم کارم را در اسرع وقت متوقف کنم. ضریب آلفای کرونباخ را سازندگان این پرسش‌نامه ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند [۱۱].

## ۴. خشنودی شغلی

برای سنجش رضایت شغلی از شاخص توصیفی شغل یا JDI استفاده شد. این پرسش‌نامه را در سال ۱۹۶۹ اسمیت، کندال و هیولین ساختند. این پرسش‌نامه یکی از ابزارهای ارزیابی رایج و دقیق برای رضایت شغلی است. این آزمون ۷۰ سؤال دارد و شامل ۶ آیتم ماهیت شغل (۲۲ سؤال)، مسئول مستقیم یا سرپرست (۱۴ سؤال)، همکار (۱۱ سؤال)، ارتقا (۷ سؤال)، حقوق و مزایا (۹ سؤال) و شرایط کار در محیط فعلی (۷ سؤال) است. در این پرسش‌نامه به پاسخ‌های داده‌شده به هر عبارت، در طیف لیکرت، نمره‌هایی بین ۱ تا ۵ داده می‌شود. فقط کافی است که برای هر آیتم نمرات ماده‌ها را جمع کنیم تا نمره‌ی آن آیتم به دست آید. همچنین پرسش‌نامه یک نمره‌ی کل نیز دارد که با جمع‌بندی نمرات تمام سؤالات به دست می‌آید. حداقل نمره ۷۰ و حداکثر آن ۳۵۰ است. همچنین روایی و پایایی نسخه‌ی فارسی پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی (JDI) تأیید شده است [۲۰].

## ۲.۳. مدل‌یابی معادلات ساختاری (Structural equation modeling - SEM)

مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل چندمتغیری بسیار کلی و نیرومند از رگرسیون چندمتغیری و به عبارت دقیق‌تر «مدل خطی کلی» (General Linear Model) است که مجموعه‌ای از معادلات

متغیر پرداخته شده است. در پژوهش حاضر با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (Structural equation modeling) به تأثیر عوامل مختلف مانند جنس، وضعیت تأهل، سن، سابقه‌ی کاری، نوع شیفت کاری، سطح تحصیلات بر قصد ترک شغل پرداخته می‌شود. از آنجایی که استرس شغلی به‌طور مستقیم با رضایت شغلی ارتباط دارد و از طرفی، استرس شغلی با قصد ترک شغل نیز ارتباط دارد و هر دو تحت تأثیر رضایت از شغل هستند، انجام چنین مطالعه‌ای با هدف تدوین الگوی ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام لازم به نظر می‌رسد.

## روش کار

### ۱.۲. شرکت کنندگان

این مطالعه از نوع مطالعات همبستگی است که در سال ۱۳۹۷ به‌روش میدانی انجام شد و داده‌ها از طریق پرسش‌نامه جمع‌آوری شدند. جامعه‌ی مطالعه‌شده تمام پرستاران شاغل در بیمارستان‌های دولتی شهر همدان بودند. تعداد اعضای جامعه ۱۸۰۰ نفر بود و تعداد نمونه‌ی لازم طبق جدول کرجسی و مورگان ۳۲۰ نفر برآورد شد. ولی برای جلوگیری از کاهش تعداد نمونه‌ها در نتیجه‌ی ریزش، پژوهشگران مینای خود را ۵۰۰ نفر قرار دادند که در نهایت، موفق به گردآوری اطلاعات مربوط به ۴۵۵ نفر شدند. نمونه‌گیری به‌روش تصادفی ساده انجام شد. معیار ورود به پژوهش داشتن سابقه‌ی کاری بیش از یک سال بود. همچنین معیار خروج از مطالعه نارضایتی فردی یا داشتن بیماری مزمن جسمانی یا روانی بود که در قالب سؤالی کلی از آزمودنی‌ها پرسیده شد. قبل از تکمیل پرسش‌نامه‌ها، فرم رضایت‌نامه‌ی کتبی در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و پس از آگاهی از مفاد آن، در صورت تمایل آن را امضا کردند.

### ۲.۲. پرسش‌نامه‌های استفاده‌شده

ابزارهای جمع‌آوری داده این چهار پرسش‌نامه‌ی خودگزارش‌دهی شامل پرسش‌نامه‌ی استرس شغلی (سیگریت)، قصد ترک شغل (کامن)، بازنشستگی زودهنگام (گیلارد و دسمیت) و خشنودی شغلی (کندال و هیولین) بود.

### ۱. استرس شغلی

استرس شغلی با مقیاس نبود توازن تلاش‌پاداش (ERI) اندازه‌گیری شد. این مقیاس را سیگریت ساخته است و یکی از ابزارهایی است که برای سنجش میزان استرس شغلی ادراک‌شده در جامعه‌ی مدنظر استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۲ ماده با مقیاس لیکرت است. پنج ماده‌ی اول سطح تلاش و کوشش فرد را در انجام وظایف شغلی اندازه‌گیری می‌کند. ۱۱ ماده‌ی دوم آن پاداش‌های دریافتی فرد از قبیل احترام، تأیید، ارتقای شغلی و امنیت شغلی و شش ماده‌ی دیگر هم تعهد افراطی فرد را می‌سنجد. در این پرسش‌نامه برای به‌دست‌آوردن نسبت تلاش به پاداش برای هر فرد از فرمول

مشاهده نشد. همچنین نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که بین فشار شغلی و رضایت شغلی، رابطه‌ی منفی معنادار وجود دارد؛ اما بین این متغیر با قصد ترک شغل و قصد بازنشستگی زودهنگام رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه

متغیرها	تعداد (درصد)
جنسیت	
زن	۲۶۵ (۸۸/۳)
مرد	۳۵ (۱۱/۷)
وضعیت تأهل	
مجرد	۴۹ (۱۶/۳)
متأهل	۲۵۱ (۸۳/۷)
سن (سال)	
کمتر از ۳۰ سال	۵۰ (۱۶/۷)
۳۱-۴۰	۸۵ (۲۸/۳)
۴۱-۵۰	۷۸ (۲۶)
۵۱-۶۰	۶۸ (۲۲/۷)
سابقه‌ی کار (سال)	
۱-۱۰	۹۱ (۳۰/۳)
۱۱-۲۰	۵۶ (۱۸/۷)
۲۱-۳۰	۱۱۴ (۳۸)
نوع شیفت	
ثابت	۴۸ (۱۶)
چرخشی	۲۵۲ (۸۴)
سطح تحصیلات	
کارشناسی	۲۲۰ (۷۳/۳)
کارشناسی ارشد	۸۰ (۲۶/۷)

رگرسیون را به‌طور هم‌زمان می‌آزماید. مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری رویکردی جامع برای آزمون فرضیه‌هایی درباره‌ی روابط متغیرهای مشاهده‌شده (Observed Variables) و پنهان (Latent Variables) است که تحلیل ساختاری کوواریانس، مدل‌یابی علی و نیز لیزرل (Lisrel) نامیده می‌شود؛ اما اصطلاح غالب در این باره، مدل‌یابی معادله‌ی ساختاری (SEM) است.

## ۴.۲. تجزیه و تحلیل آماری

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۱۸ و AMOS23 استفاده شد. سطح معناداری در این مطالعه کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. از آمار توصیفی مانند توزیع فراوانی و درصد، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی برای توصیف داده‌ها و روش‌های آماری تحلیلی ضریب هم‌بستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد.

## نتایج

بر اساس جدول ۱، اکثر شرکت‌کنندگان زن و متأهل (۸۸/۳٪) بودند. اکثر اعضای نمونه بین ۳۱ تا ۴۰ سال سن داشتند. از لحاظ سابقه‌ی کار نیز بیشتر اعضای نمونه بیشتر از ۲۰ سال سابقه‌ی کار داشتند. سطح تحصیلات اکثر اعضای نمونه مقطع کارشناسی (۷۳/۳٪) بود. ۱۶ درصد از اعضای نمونه در شیفت ثابت مشغول به کار بودند و ۸۴ درصد نیز شیفت چرخشی داشتند. میانگین و انحراف معیار و هم‌بستگی ساده بین متغیرها در جدول ۲ نشان داده شده است. نتایج نشان داد که بین نبود توازن تلاش‌پاداش و رضایت شغلی، رابطه‌ی منفی معنادار و بین نبود این توازن و قصد ترک شغل، رابطه‌ی مثبت معنادار وجود دارد؛ اما بین نبود توازن تلاش‌پاداش و قصد بازنشستگی زودهنگام، رابطه‌ی معناداری

جدول ۲: ضریب هم‌بستگی ساده

متغیرها	میانگین M	انحراف (SD)	نیود توازن نبود تلاش‌پاداش	فشار شغلی	رضایت شغلی	قصد ترک شغل	قصد بازنشستگی زودهنگام
نیود توازن تلاش‌پاداش	۴۲۴/۱	(۳۳۷/۰)	-	-	-	-	-
فشار شغلی	۶۲۸/۱	(۲۱۸/۰)	*۳۰۸/۰	-	-	-	-
رضایت شغلی	۹۸۶/۲۰۸	(۱۱۳/۷۳)	*۸۵۷/۰	*۲۶۷/۰	-	-	-
قصد ترک شغل	۶۲۳/۱۳	(۶۶۹/۳)	*۱۹۶/۰	۰۶۷/۰	-۱۱۱/۰	-	-
قصد بازنشستگی زودهنگام	۱۵۶/۱۴	(۵۴۷/۳)	۰۵۹/۰	۰۰۴/۰	-۰۳۹/۰	۰۳۴/۰	-

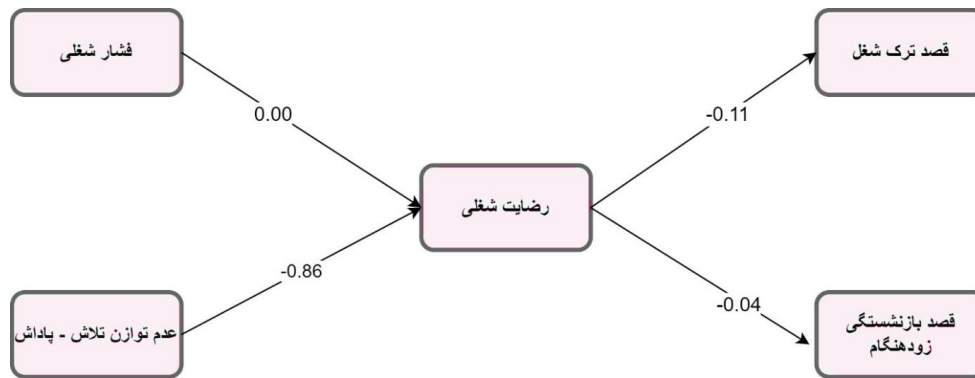
\*\* هم‌بستگی در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است.

شاخص‌های برازندگی بین داده‌ها و الگوی پیشنهادی محاسبه شد. این نتایج در جدول ۳ نشان داده شده است. نتایج نشان داد

که برازش الگو در سطحی پذیرفتنی قرار دارد. وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده در شکل ۱ نشان داده شده است.

جدول ۳: شاخص‌های برازش مدل پیشنهادی

RMSEA	TLI	IFI	CFI	NFI	AGFI	GFI	X <sup>2</sup> /df	df	sig	*X <sup>2</sup>
۰/۳۸	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۵۸	۰/۷۲	۴۴/۳۲	۱۰	۰/۰۰	۴۴۳/۲۲



شکل ۱: ضرایب رگرسیونی استاندارد شده

## بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی استرس شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام در پرستاران و بررسی نقش میانجی‌خشوندی شغلی بود. طبق نتایج این مطالعه، فشار شغلی با قصد ترک شغل رابطه‌ی معنی‌داری ندارد، درحالی‌که نتایج مطالعه‌ی مینچونگ در سال ۲۰۲۲ نشان داد که استرس شغلی و اختلال خواب پیش‌بینی‌کننده‌های معنی‌داری است برای قصد ترک شغل در پرستاران جدیدی که هشت هفته از ورودشان به بیمارستان گذشته است [۲۱]. همچنین مطالعه‌ی نعیم شهید در سال ۲۰۲۲ روی پرستاران نشان داد که استرس شغلی تأثیر مثبت چشمگیری بر قصد ترک شغل دارد [۲۲]. همچنین مطالعه‌ی چپو در سال ۲۰۰۸ روی پرستاران تأثیر تقاضای شغل، کنترل شغل و حمایت اجتماعی را بر قصد ترک خدمت پرستاران بالینی بر اساس الگوی فشار شغلی بررسی کرد و نتایج نشان داد که پرستاران در موقعیت‌های کاری با تقاضای شغلی بالا و موقعیت‌های کاری با کنترل پایین، بالاترین قصد ترک شغل را نشان می‌دهند. حمایت اجتماعی مرتبط با شغل ممکن است این میزان را کاهش دهد [۲۳]. در این مطالعه، بین رضایت شغلی و قصد ترک شغل و بازنشستگی زودهنگام رابطه‌ای وجود نداشت، درحالی‌که در نتایج مطالعه‌ی فاسبندر در سال ۲۰۱۸ روی پرستاران، خدمات بهداشت ملی بریتانیا نشان داد که رضایت شغلی به‌طور منفی با قصد ترک شغل مرتبط است و این رابطه‌ی منفی، در زمانی که میزان تعلق شغلی زیاد (در مقابل کم) است، قوی‌تر است [۲۴]. همچنین نتایج مطالعه‌ی جیتر در سال ۲۰۱۱ روی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های مختلف بلژیک نشان داد که در کل، هم رضایت شغلی و هم تعهد سازمانی

به‌طور معناداری قصد ترک خدمت پرستار را پیش‌بینی کرده است. با این حال، تجزیه و تحلیل تفاوت‌های فردی بعدی وجود دو زیرگروه از پرستاران را نشان داد. در گروه رضایت شغلی، فقط رضایت شغلی با پیش‌بینی قصد ترک خدمت پرستار ارتباط داشت، درحالی‌که در گروه متمرکز بر رضایت و تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با قصد ترک شغل مرتبط بودند. علاوه بر این، پرستاران در گروه دوم تمایل قوی‌تری به ترک شغل از خود نشان دادند، آن‌ها به‌طور معنی‌داری جوان‌تر بودند و دوره‌ی تصدی شغلی و تصدی سازمانی کمتری نسبت به پرستاران گروه متمرکز بر رضایت داشتند [۲۵]. نتایج مطالعه‌ی کوای در سال ۲۰۱۳ روی پرستاران تایوان حاکی از آن است که رضایت شغلی به‌طور معناداری، رابطه‌ی بین استرس کاری و قصد ترک شغل را میانجی‌گری می‌کند و این به این معناست که رضایت شغلی بالاتر به‌طور معنی‌داری استرس کاری و قصد ترک خدمت را در پرستاران مراقبت طولانی‌مدت کاهش می‌دهد [۲۶]. در این مطالعه، بین نبود توازن تلاش‌پاداش و قصد ترک شغل هم‌بستگی مثبت معنی‌دار وجود داشت و نتایج مطالعه‌ی مهدیون و همکاران در سال ۲۰۱۸ روی پرستاران نشان داد که بین دو مؤلفه‌ی میزان تلاش و تقاضاهای شغلی و مؤلفه‌ی قصد ترک شغل در پرستاران رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار وجود دارد؛ ولی بین سه مؤلفه‌ی میزان پاداش، کنترل شغلی و حمایت اجتماعی و مؤلفه‌ی قصد ترک شغل در پرستاران رابطه‌ی منفی و معنادار مشاهده نمی‌شود [۲۷]. همچنین مطالعه‌ی چوبینه و همکاران در سال ۲۰۱۳ نشان داد که ابعاد آزادی تصمیم‌گیری و حمایت اجتماعی در پرستاران مطالعه‌شده در سطح پایین و ابعاد نیازهای روان‌شناختی، نیازهای فیزیکی و نداشتن امنیت



### نتیجه گیری

با توجه به نتایج مطالعه حاضر در بین پرستاران نشان داده شده که هرچه بین تلاش های افراد و پاداش هایی که فرد به هر شکلی از طرف سازمان دریافت می کند، تعادل و توازن برقرار نباشد، باعث می شود رضایت شغلی کاهش یابد و این می تواند زمینه ساز ترک شغل کارکنان و بازنشستگی زودهنگام از آن سازمان باشد. افزایش رضایت شغلی و تعهد شغلی به منظور افزایش اثرات آن ها بر رابطه بین استرس شغلی و تمایل به ادامه ی شغل پرستاری مهم است. اقدامات مستمر برای افزایش تعهد شغلی نیز روشی مؤثر به منظور تقویت قصد پرستاران برای ادامه ی شغلشان خواهد بود. بهبود در این زمینه ها باید به افزایش قصد پرستاران برای ادامه ی پرستاری کمک کند و از هدر رفتن این نیروی انسانی گران بها در بخش سلامت جلوگیری کند.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله بر خود لازم میدانند از تمامی افرادی که در این پژوهش به ما یاری رسانده اند تشکر و قدردانی کنند.

### تضاد منافع

بین نویسندگان تعارض منافی وجود ندارد.

### ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با شناسه ی IR.UMSHA.REC.1397.631 در کمیته ی اخلاق معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی تأیید شده است.

### سهم نویسندگان

نویسندگان با شماره ۱ به عنوان نویسندگان اول این طرح پژوهشی می باشند و نویسنده مسئول با شماره ۲ مشخص شده است.

### حمایت مالی

این پژوهش با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی همدان انجام شده است (شماره ی طرح: ۱۸۶۰۵۸/۹۷۱).

شغلی پرستاران مطالعه شده در سطح بالا قرار دارند. بر اساس نتایج به دست آمده، ۵۶/۴ درصد افراد مطالعه شده قصد تغییر شغل خود را داشتند. میانگین امتیاز تمامی ابعاد استرس شغلی با قصد تغییر شغل دارای ارتباط آماری معناداری بود [۲۸]. یافته های پژوهش حاضر نشان داد فشار شغلی با نبود توازن تلاش پاداش هم بستگی مثبت معنی داری دارد. نتایج مطالعه ی مرتضی پور و همکاران در سال ۲۰۱۷ روی کارکنان سطوح مختلف کاری ایران نشان داد که نسبت نبود توازن تلاش پاداش در نزدیک به نیمی از کارگران، بالاتر از حد طبیعی است و سطح استرس بالایی که گزارش شد، نتایج این مطالعه را تأیید کرد [۲۹]. نتایج مطالعه ی لی در سال ۲۰۰۵ روی پزشکان چینی نشان داد که هر دو فشار شغلی و ERI با اختلال در عملکرد مردان و زنان مرتبط است؛ اما ERI نشان دهنده ی ارتباط قوی تری بود. کنترل شغلی مردان به طور درخور توجهی بالاتر بود و با سلامت جسمانی مردان مرتبط بود، در حالی که زنان پاداش شغلی نسبتاً بیشتری را دریافت می کردند که سلامت روان زنان را پیش بینی می کرد. این یافته ها شواهدی از اثرات نامطلوب بر عملکرد سلامت هر دو فشار شغلی و ERI ارائه داد؛ اما به نظر می رسد ERI به عنوان الگوی استرس کاری در این نمونه از پزشکان چینی، قدرت توضیح بیشتری دارد [۳۰]. نتیجه ی این مطالعه نشان داد که رضایت شغلی با نبود توازن تلاش پاداش هم بستگی منفی معنی داری دارد. در مطالعه ای که لواسانی و همکارانش در سال ۲۰۰۸ انجام دادند، معلوم شد که پرستاران رضایت شغلی کم و استرس شغلی بالاتر از متوسط داشتند که این موضوع نتیجه ی مطالعه ی حاضر را تأیید می کند [۳۱]. همچنین مطالعه ی معلمی روی پرستاران در سال ۲۰۱۷ نشان داد که با توجه به نتایج، بین رضایت شغلی پرستاران بخش های مختلف تفاوت معناداری مشاهده نمی شود و به طور کلی، رضایت و استرس شغلی پرستاران در هر دو مورد در حد متوسط مشاهده شد [۳۲].

## REFERENCES

- Obschonka M, Pavez I, Kautonen T, Kibler E, Salmela-Aro K, Wincent J. Job burnout and work engagement in entrepreneurs: How the psychological utility of entrepreneurship drives healthy engagement. *J Bus Ventur*. 2023;38(2):1062-72. DOI: 10.1016/j.ibusvent.2022.106272
- Labrague LJ, Nwafor CE, Tsaras K. Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. *J Nurs Manag*. 2020;28(5):1104-13. PMID: 32453901 DOI: 10.1111/jonm.13053
- Unaldi Baydin N, Tiriyaki Sen H, Kartoglu Gurler S, Dalli B, Harmanci Seren AK. A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *J Nurs Manag*. 2020;28(4):851-9. PMID: 32187768 DOI: 10.1111/jonm.13009
- Sarafis P, Rousaki E, Tsounis A, Malliarou M, Lahana L, Bamidis P, et al. The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nurs*. 2016;15:1-9. DOI: 10.1186/s12912-016-0178-y
- Sveinsdottir H, Biering P, Ramel A. Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2006;43(7):875-89. PMID: 16360157 DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2005.11.002
- Jacobs AC, Lourens M. Emotional challenges faced by nurses when taking care of children in a private hospital in South Africa. *Afr J Nurs Midwifery*. 2016;18(2):196-210. DOI: 10.25159/2520-5293/1076
- Nasiry Zarrin Ghabaee N, Talebpour Amir F, Hosseini Velshkolaei MR, Rajabzadeh RE. Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari, in 2015. *JNE*. 2016;5(2):40-8.
- Hassard J, Teoh KR, Visockaite G, Dewe P, Cox T. The cost of work-related stress to society: A systematic review. *J Occup Health psychol*. 2018;23(1):1. PMID: 29311111

- 28358567 DOI: 10.1037/ocp0000069
9. Layali I, Ghajar M, Abedini E, Emadian SO. Role of job stressors on quality of life in nurses. *J Mazandaran Univ Med Sci*. 2019;**29**(180):129-33.
  10. Geiger-Brown J, Lipscomb J. The health care work environment and adverse health and safety consequences for nurses. *Annu Rev Nurs Res*. 2010;**28**(1):191-231. PMID: 21639028 DOI: 10.1891/0739-6686.28.191
  11. Soltani Shal R, Ahmadpour Z, Abbastabar Bozrudi M. Psychometric Characteristics of Multidimensional Measure of Nurses' Personal Resilience. *Avicenna J Nurs Midwifery Care*. 2021;**29**(1):1-3. DOI: 10.30699/ajnmc.29.1.1
  12. Valiei S, Rezaei M, Rezaei K. The relationship between personality characteristics and Nursing occupational stress. *IJPN*. 2013;**1**(3):27-34.
  13. Shareinia H, Khuniki F, Bloochi Beydokhti T. Comparison between job stress among emergency department nurses with nurses of other departments. *Quarterly J Nurs Manag*. 2018;**6**(3):48-56. DOI: 10.29252/ijnv.6.3.4.4
  14. Parveen R, Hussain M, Afzal M, Parveen MK, Majeed MI, Tahira F, et al. The impact of occupational stress on nurses caring behavior and their health related quality of life. *Saudi J Med Pharm Sci*. 2017;**3**(9):1016-25.
  15. Abedini R, Choobineh A, Hasanzadeh J. Musculoskeletal load assessment in hospital nurses with patient transfer activity. *IJOH*. 2013;**5**(2):39-45.
  16. Price JL. The study of turnover. Iowa State Press; 1977.
  17. Mamizadeh J. Turnover in the organization. *J Public Administration*. 2002;**38**:65
  18. Hayati D, Neisi A, Arshadi N. The effect of pay satisfaction on turnover intention: Mediating role of job satisfaction, organizational commitment, and work motivation. *Psychologic*. 2012;**19**(1):19-42.
  19. Baylor KM. The influence of intrinsic and extrinsic job satisfaction factors and affective commitment on the intention to quit for occupations characterized by high voluntary attrition. [PhD Dissertation]. Nova Southeastern University; 2010.
  20. Ansari H, Sharifi SE, Bakhshani NM. Evaluation of relationship between spiritual intelligence and job satisfaction among faculty professor of zahedan university of medical sciences. *Horizons Med Educ Dev*. 2020;**10**(2):1-8. DOI: 10.22038/HMED.2020.46335.1015
  21. An M, Heo S, Hwang YY, Kim J, Lee Y. Factors affecting turnover intention among new graduate nurses: Focusing on job stress and sleep disturbance. *Healthcare*. 2022;**10**(6):1122. PMID: 35742172 DOI: 10.3390/healthcare10061122
  22. Shahid MN, Khan AJ, Bakar A, Bashir F. The Mediating Role of Job Satisfaction between Perceived Organizational Politics, Job Stress, Role Conflict, and Turnover Intention: A Covid-19 Perspective. *Real*. 2022;**5**(4):677-93. DOI: 10.47067/real.v5i4.297
  23. Chiu YL, Chung RG, Wu CS, Ho CH. The effects of job demands, control, and social support on hospital clinical nurses' intention to turn over. *Appl Nurs Res*. 2009;**22**(4):258-63. PMID: 19875040 DOI: 10.1016/j.apnr.2008.02.006
  24. Fasbender U, Van der Heijden BI, Grimshaw S. Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *J Adv Nurs*. 2019;**75**(2):327-37. PMID: 30187541 DOI: 10.1111/jan.13842
  25. De Gieter S, Hofmans J, Pepermans R. Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *Int J Nurs Stud*. 2011;**48**(12):1562-9. PMID: 21821254 DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2011.06.007
  26. Kuo HT, Lin KC, Li IC. The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *J Nurs Manag*. 2014;**22**(2):225-33. PMID: 23465339 DOI: 10.1111/jonm.12044
  27. Alipour N, Asady Fakhr A, Mahdiyoun SA. Study of occupational stress as predictors of nurses' intention to leave. *Iran J Ergono*. 2018;**6**(1):58-64. DOI: 10.30699/ijergon.6.1.58
  28. Barzideh M, Choobineh A, Tabatabaei H. Job stress dimensions and their relationship to job change intention among nurses. *Iran J Ergon*. 2013;**1**(1):33-42.
  29. Babamiri M, Bashirian S, Khazaei S, Sohrabi MS, Heidari Moghadam R, Mortezaipoor A, Zareian S. Burnout and mental health of COVID-19 frontline healthcare workers: Results from an online survey. *Iran J Psychiatry*. 2022;**17**(2):136-43. PMID: 36262752 DOI: 10.18502/ijps.v17i2.8903
  30. Li J, Yang W, Cho SI. Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Soc Sci Med*. 2006;**62**(5):1066-77. PMID: 16120473 DOI: 10.1016/j.socscimed.2005.07.011
  31. Lavasani M, Keyvanzade M, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment, and job satisfaction among nurses in Tehran. *BJCP*. 2008;**3**(2):61-73.
  32. Gheshlagh RG, Parizad N, Dalvand S, Zarei M, Farajzadeh M, Karami M, et al. The prevalence of job stress among nurses in Iran: A meta-analysis study. *Nurs Midwifery Stud*. 2017;**6**(4):143.