



Research Paper

Relationship Between Turnover Intention and Perceived Organizational Support in Nurses of Hospitals in Gorgan, Iran



*Alireza Heidari¹, Sakine Beygom Kazemi¹, Mohammad Javad Kabir¹, Zahra Khatirnamani¹, Abbas Badakhshan¹, Mansoureh Lotfi¹, Sajad Moeini¹, Ameneh Kamal Gharibi¹, Abdi Kor¹

1. Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.



Citation Heidari A, Kazemi SB, Kabir MJ, Khatirnamani Z, Badakhshan A, Lotfi M, et al. [Relationship Between Turnover Intention and Perceived Organizational Support in Nurses of Hospitals in Gorgan, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2023; 9(3):234-245. <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.5>

<https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.5>



Article Info:

Received: 13 Dec 2022

Accepted: 02 May 2023

Available Online: 01 Oct 2023

Key words:

Turnover intention,
Nurses, Hospital,
Perceived
Organization Support

ABSTRACT

Objective High perceived organizational support can make employees feel that they belong to the organization and have less intention to leave their jobs. This study aims to determine the relationship between turnover intention and perceived organizational support in nurses working in hospitals in Gorgan, Iran.

Methods This cross-sectional study was conducted in 2021 on 293 nurses from 16 hospitals affiliated to Golestan University of Medical Sciences who were selected by stratified sampling method, proportional to the population. The data collection tool was a three-part questionnaire including demographic/occupational form, Kim et al.'s turnover intention questionnaire (TIQ), and Eisenberger et al.'s Perceived Organizational Support Questionnaire (POSQ). The data were analyzed using SPSS software, version 16.

Results The mean scores of TIQ was 39.91 ± 12.18 and the mean score of POSQ was 23.66 ± 6.6 . There was a negative significant relationship between turnover intention and perceived organizational support ($P < 0.001$).

Conclusion The turnover intention and perceived organizational support of nurses in Gorgan are at a moderate level. As the nurses' perceptions of organizational support decrease, their turnover intention can increase. It is necessary to create a supportive environment for nurses, in such a way that this support be tangible and understandable to them and can cause job satisfaction and prevent them from leaving the job.

* Corresponding Author:

Alireza Heidari, Assistant professor.

Address: Health Management and Social Development Research Center, Golestan University of Medical Sciences, Gorgan, Iran.

Tel: +98 (912) 0126458

E-mail: alirezaheidari7@gmail.com



Extended Abstract

Introduction

Human resources is the most important part of an organization. One of the important crises in health organizations is the shortage of nurses. The shortage of nurses and the high number of nurses leaving their professions is a concern in both developed and developing countries. The intention to leave or turnover intention is known as one of the barriers in the organizations to reach the goals. Considering the financial and human costs of leaving the job by nurses in health settings, it is very important to predict it before it happens to prevent them. Perceived organizational support is a social exchange between employees and the organization. When the employees perceive that the organization values their welfare, they also feel obliged to help the organization reach its goals. This study aims to determine the relationship between turnover intention and the perceived organizational support in nurses working in the hospitals in Gorgan, Iran.

Methods

This is a descriptive/analytical study with a cross-sectional design. The study population includes all nurses working in hospitals affiliated to [Golestan University of Medical Sciences](#). Of these, 293 nurses were selected using stratified sampling method proportional to the population. Inclusion criteria were willingness to participate in the study and at least one year of work experience. The data collection tool was a three-part questionnaire including demographic/occupational form, Kim et al.'s turnover intention questionnaire (TIQ), and Eisenberger et al.'s perceived organizational support questionnaire (POSQ). The TIQ was developed by Kim et al. (2007) which has 15 items measuring the intention of employees to leave their work. Each question is rated on a five-point Likert scale from completely disagree to completely agree. The POSQ was developed by Eisenberger et al. (1986), which has 8 items rated on a five-point Likert scale from completely disagree to completely agree. The data was analyzed in SPSS software, version 23. Descriptive statistics were used to describe the data. Due to the abnormality of the data distribution (based on the Kolmogorov-Smirnov test results), the Mann-Whitney U test, Spearman's correlation test, and Kruskal-Wallis test were used to analyze the data.

Results

The mean age of the participants was 33.93 ± 7.16 years and their mean work experience was 9.82 ± 6.32 years. Most of participants (82.6%) were female. Most of the nurses had a bachelor's degree (91.5%), were married (77.5%), had permanent employment (51.9%), working in the emergency department (22.5%), and with rotating shift work (56%). The mean score of TIQ was 39.91 ± 12.18 , indicating that the turnover intention of nurses was at a moderate level. The mean score of the POSQ was 23.66 ± 6.60 , out of 40, indicating that the nurses' perceived organizational support was at a moderate level. Turnover intention had a statistically significant relationship with gender ($P=0.027$) and educational level ($P=0.030$). Perceived organizational support had a statistically significant relationship with educational level ($P=0.014$). Spearman's correlation test results showed that the turnover intention and the perceived organizational support in nurses had a negative and significant relationship with each other ($P < 0.001$); the increase in turnover intention can reduce the perceived organizational support of the nurses.

Conclusion

The turnover intention of nurses in Gorgan and their perceived organizational support are at a moderate level. With the decrease in perceived organizational support, their turnover intention increases. Paying attention to salaries and benefits, and assuring nurses that they will not lose their jobs in case of any change in socio-economic conditions, can reduce the turnover intention of nurses. Nursing managers should create a supporting environment for nurses, in such a way that the support be tangible and understandable to them, and provide them with job satisfaction.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Research Ethics Committee of [Golestan University of Medical Sciences](#) (Code: IR.GOUMS.REC.1400.362).

Funding

This study was extracted from a research project and funded by [Golestan University of Medical Sciences](#) (Grant No.:112420).



Authors' contributions

Conceptualization: Alireza Heidari, Sakineh Beygom Kazemi; Methodology and data analysis: Zahra Khatirnamani; investigation: Mohammad Javad Kabir, Abbas Badakhshan; Data collection: Amene Kamal Gharibi, Abdi Kor; Data analysis: Mansoure Lotfi, Sajad Moeini; Writing: Alireza Heidari; Review and editing: All authors.

Conflicts of interest

The authors declare no conflicts of interests.

Acknowledgements

The authors would like to express their gratitude to the Vice-Chancellor for Research of [Golestan University of Medical Sciences](#) and all the nurses participated in this study for their support and cooperation.



مقاله پژوهشی

رابطه بین قصد ترک خدمت و حمایت سازمانی ادراک‌شده در پرستاران بیمارستان‌های شهر گرگان

*علیرضا حیدری^۱، سکینه بیگم کاظمی^۱، محمدجواد کبیر^۱، زهرا خطیرنامانی^۱، عباس بدخشانی^۱، منصوره لطفی^۱، سجاد معینی^۱، آمنه کمال غریبی^۱، عبدی کر^۱

۱. مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران.

Use your device to scan and read the article online



Citation Heidari A, Kazemi SB, Kabir MJ, Khatimamani Z, Badakhshan A, Lotfi M, et al. [Relationship Between Turnover Intention and Perceived Organizational Support in Nurses of Hospitals in Gorgan, Iran (Persian)]. *Journal of Modern Medical Information*. 2023; 9(3):234-245. <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.5>

doi <https://doi.org/10.32598/JMIS.9.3.5>

چکیده

اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۲۳ آذر ۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۲ اردیبهشت ۱۴۰۲

تاریخ انتشار: ۹ مهر ۱۴۰۲

هدف افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب می‌شود افراد به سازمان حس تعلق بیشتری داشته و گرایش کمتری به ترک شغل داشته باشند. این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تمایل به ترک خدمت با حمایت سازمانی درک‌شده در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های شهر گرگان انجام شد.

روش‌ها این مطالعه مقطعی در سال ۱۴۰۰ انجام شد و ۲۹۳ پرستار از ۱۶ بیمارستان تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی گلستان به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب و به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامه‌ای شامل ۳ قسمت مشخصات جمعیت‌شناختی، پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران و پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران بود. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۱۶ تحلیل شد.

یافته‌ها میانگین نمرات پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت ۳۹/۹۱ با انحراف معیار ۱۲/۱۸ و میانگین نمرات پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده ۲۲/۶۶ با انحراف معیار ۶/۶۰ به دست آمد. بین ترک خدمت و حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران ارتباط منفی معناداری وجود داشت ($P < 0.001$).

نتیجه‌گیری تمایل به ترک خدمت پرستاران و حمایت سازمانی درک‌شده در سطح متوسط بود. با کاهش حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران، تمایل به ترک خدمت افزایش می‌یابد. لازم است با ایجاد بستری برای حمایت از پرستاران، به گونه‌ای که این حمایت برای آن‌ها به خوبی ملموس و قابل درک باشد، زمینه رضایت شغلی آن‌ها را فراهم و مانع ترک خدمت‌شان شود.

کلیدواژه‌ها:

تمایل به ترک، پرستاران، بیمارستان، حمایت سازمانی درک‌شده

* نویسنده مسئول:

دکتر علیرضا حیدری

نشانی: گلستان، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، مرکز تحقیقات مدیریت سلامت و توسعه اجتماعی.

تلفن: ۰۱۲۶۴۵۸ (۹۱۲) +۹۸

پست الکترونیکی: alirezaheidari7@gmail.com

مقدمه

تمایل به ترک خدمت کارکنان را مطالعه می‌کنند و براین اساس راه‌های پیشگیری از افت نیروی انسانی را به کار می‌برند [۹].

نتایج دو مطالعه داخلی نشان داد میزان تمایل به ترک خدمت در پرستاران ایرانی ۳۲/۷ درصد [۱۰] و ۳۶/۲ درصد است [۱۱]. بنابراین، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان را درک کنند، می‌توانند پیش از اینکه کارکنان سازمان را ترک کنند، سیاست‌ها و روش‌های مؤثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارا به کار گیرند [۱۲].

حمایت سازمانی ادراک‌شده یکی از انواع مبادلات اجتماعی بین کارکنان و سازمان است. زمانی که کارکنان درمی‌یابند سازمان به الزامات خود به کارکنان پایبند است، آن‌ها نیز به الزامات خود نسبت به سازمان متعهد می‌شوند [۱۳]. حمایت سازمانی به برداشت کارکنان از میزان توجه سازمان به تلاش، سلامتی و آسایش آن‌ها اشاره دارد و باورهای کلی کارمندان را درباره سازمان منعکس می‌کند، این اعتقادات و باورها که عمدتاً از تجربیات کاری ناشی می‌شود. حالتی در فرد ایجاد می‌کند که براساس آن شاغل احساس می‌کند که سازمان وی را فردی مهم، برجسته و مفید می‌داند و به خدماتش نیاز فوری دارد [۱۴]. بنابراین تحقیقات رودرز و آیزنبرگر، افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده موجب می‌شود ضمن اینکه افراد به سازمان حس تعلق بیشتری داشته باشند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردار باشند و تمایل بیشتری داشته باشند که در سازمان بمانند و گرایش کمتری به ترک شغل داشته باشند [۱۵]. بنابراین، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط تمایل به ترک خدمت با حمایت سازمانی درک‌شده در پرستاران بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی تحلیلی و از نوع مقطعی بود. جامعه آماری این مطالعه شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان شامل بیمارستان طالقانی، شهید صیاد شیرازی و ۵ آذر در شهر گرگان، بیمارستان شهدا، پیامبر اعظم، مطهری و طالقانی در شهرستان گنبد، بیمارستان امیرالمومنین کردکوی، بیمارستان فاطمه زهرا (س) مینودشت، بیمارستان امام رضا (ع) خان ببین، بیمارستان شهدا بندرگز، بیمارستان آل جلیل آق قلا، بیمارستان امام خمینی (ره) بندرترکمن، بیمارستان حضرت رسول اکرم (ص) کلاله و بیمارستان بقیه الله الاعظم علی‌آباد کتول و حضرت معصومه (س) آزادشهر بود. ۲۹۳ نفر از پرستاران بیمارستان‌های یادشده به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با تخصیص متناسب با حجم و به صورت تصادفی انتخاب شدند و در مطالعه شرکت کردند. معیارهای ورود شامل تمایل شرکت در مطالعه و حداقل ۱ سال سابقه کاری بود.

نیروی انسانی اساسی‌ترین بخش خدمات سلامت و یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها و عوامل تولید در سازمان می‌باشد [۳-۱]. نگهداری منابع انسانی می‌تواند به‌عنوان یک عامل مهم در حمایت از سازمان در برابر چالش‌ها باشد. درحقیقت، می‌توان اهمیت این موضوع را با این نکته یادآور شد که موفقیت یا شکست سازمان تا حد زیادی به توانایی آن‌ها در حفظ منابع انسانی خود جهت انجام فعالیت و وظایفشان بستگی دارد [۴]. یکی از بارزترین مصادیق بحران نیروی کار کمبود پرستار است. گسترش کمبود پرستار و خروج بالای پرستاران از این حرفه یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه‌یافته و هم در حال رشد وجود دارد. بدون توجه به راهبردهایی جهت حفظ کارکنان، کمبود اساسی پرستار نه‌تنها ادامه می‌یابد بلکه در گذر زمان بدتر خواهد شد [۵].

در ایران نیز کمبود پرستار یکی از چالش‌های عمده حوزه بهداشت و درمان به شمار می‌رود و سبب نارضایتی شغلی و فرسودگی در نیروی کاری با تجربه می‌شود. ترک خدمت توسط پرستاران هزینه‌های زیادی را برای وزارت بهداشت و به‌طور کلی بر دولت‌ها تحمیل خواهد کرد. در این زمینه و در ایران برآورد دقیقی از هزینه‌های ترک خدمت توسط پرستاران وجود ندارد، اما در ایالات متحده آمریکا برآورد شده است که به ازای هر پرستار که ترک خدمت می‌کند، ۸۲ تا ۸۸ هزار دلار برای دولت بار مالی خواهد داشت [۶]. با ترک خدمت، سازمان برای جبران کمبود نیروی انسانی مجبور به استخدام نیروهای جدید و بدون مهارت کافی می‌شود. عدم مهارت و کفایت کارکنان جدید با کاهش رقابت، نوآوری و کیفیت خدمات ارائه‌شده به بیماران ارتباط دارد. از طرفی، ترک خدمت با کاهش عملکرد فرد و سازمان، کاهش کیفیت مراقبت و افزایش بار کاری پرستاران، کاهش رعایت اصول اخلاقی و افزایش ترک خدمت سایر کارکنان مرتبط است [۷].

تمایل به ترک خدمت^۱، ادراک فرد نسبت به ترک خدمت می‌باشد، اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. میل به ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی‌شده^۲ است که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد می‌باشد. تعریف «ترک خدمت پیش‌بینی‌شده»، درجه‌ای است که فرد فکر می‌کند یا عقیده دارد که موقعیت فعلی‌اش را داوطلبانه ترک خواهد کرد [۸].

تمایل به ترک خدمت پرستاران به‌عنوان یکی از موانع درون سازمانی در رسیدن سازمان به اهدافش شناخته شده است. با توجه به هزینه‌های مالی و انسانی ترک خدمت پرستاران در سازمان‌های بهداشتی، پیش‌بینی آن قبل از وقوع به منظور جلوگیری از ترک خدمت، بسیار مهم به نظر می‌رسد. به همین منظور مدیران سازمان‌های بهداشتی به منظور پیشگیری از ترک واقعی خدمت،

1. Intention to leave
2. Anticipated Turnover

ابزار مطالعه

ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این مطالعه پرسش‌نامه‌ای شامل ۳ قسمت مشخصات جمعیت‌شناختی و شغلی، پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت و پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده بود.

قسمت اول

مشخصات جمعیت‌شناختی و شغلی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، وضعیت استخدام، بیمارستان محل خدمت، بخش خدمتی، سابقه خدمت و شیفت کاری بود.

قسمت دوم

پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت کیم و همکاران بود که دارای ۱۵ سؤال بود که به سنجش میزان انگیزه و گرایش کارکنان برای ترک محیط کارشان می‌پردازد. منظور از ترک محیط کار صرفاً ترک فیزیکی نیست بلکه یک سری افراد شاید حضور فیزیکی در محیط کارشان داشته باشند، اما از نظر فکری و روحی در آن محیط نیستند و این پرسش‌نامه به تمامی انگیزه‌ها و نیت‌های افراد برای ترک محیط کارشان می‌پردازد. جواب هر سؤال به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. نمره‌دهی عبارات طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به ترتیب کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱ بود. به منظور به دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، مجموع امتیاز همه سؤالات با هم جمع شدند که این امتیاز دامنه‌ای از ۱۵ تا ۷۵ داشت و هرچه این امتیاز بالاتر بود، بیانگر میزان تمایل بیشتر شخص پاسخ‌دهنده به ترک خدمت بود و برعکس. روایی این پرسش‌نامه نیز توسط صاحب‌نظران و خبرگان در دسترس تأیید و پایایی پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ ۰/۹۳ تأیید شد.

قسمت سوم

پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده آیزنبرگر و همکاران بود که دارای ۸ سؤال بود. جواب هر سؤال به صورت طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم بود. نمره‌دهی عبارات طیف ۵ درجه‌ای لیکرت به ترتیب کاملاً موافقم=۵، موافقم=۴، نظری ندارم=۳، مخالفم=۲ و کاملاً مخالفم=۱ بود. نمرات به دست آمده بین ۸ تا ۴۰ خواهد بود. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۸ تا ۱۶ بود، میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده در این جامعه ضعیف در نظر گرفته می‌شود. در صورتی که نمرات پرسش‌نامه بین ۱۶ تا ۲۴ بود، میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده متوسط گرفته می‌شود. در صورتی که نمرات بالای ۲۴ بود، میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده بسیار خوب در نظر گرفته می‌شود. روایی این پرسش‌نامه نیز توسط صاحب‌نظران و خبرگان در دسترس تأیید و پایایی پرسش‌نامه نیز با آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۹ تعیین شد.

طرح در کمیته اخلاق دانشگاه تصویب شد. پس از هماهنگی با مسئولین و کسب مجوز کتبی به بیمارستان‌ها مراجعه شد و درخصوص اهداف طرح آموزش داده شد. قبل از تحویل پرسش‌نامه، به پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل محرمانه خواهد ماند. رضایت فرد آگاهانه و داوطلبانه بود. به شرکت‌کنندگان اطلاع داده شد که می‌توانند هر لحظه که بخواهند از مطالعه خارج شوند و پرسش‌نامه بدون دریافت نام و نام خانوادگی عودت و تکمیل داده شد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ تجزیه و تحلیل شدند. جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و به دلیل عدم تأیید نرمال بودن توزیع داده‌ها با آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف^۳ از آزمون‌های ناپارمتری من-ویتنی^۴، ضریب همبستگی اسپیرمن^۵ و کروسکال والیس^۶ برای بررسی ارتباط بین متغیرها استفاده شد.

یافته‌ها

میانگین سنی پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه ۳۳/۹۳±۷/۱۶ سال و میانگین سابقه کار آن‌ها ۹/۸۲±۶/۳۲ سال بود. ۸۲/۶ درصد زن و بقیه مرد بودند. اکثر پرستاران دارای تحصیلات کارشناسی (۹۱/۵ درصد)، متأهل (۷۷/۵ درصد)، استخدام رسمی (۵۱/۹ درصد)، شاغل در بخش اورژانس (۲۲/۵ درصد) و شیفت در گردش (۵۶ درصد) بودند (جدول شماره ۱).

میانگین نمرات پرسش‌نامه تمایل به ترک خدمت ۳۹/۹۱ با انحراف معیار ۱۲/۱۸ به دست آمده است. بنابراین میزان پرستاران به ترک خدمت در حد متوسط می‌باشد.

میانگین نمرات پرسش‌نامه حمایت سازمانی ادراک‌شده ۲۳/۶۶ با انحراف معیار ۶/۶۰ به دست آمده است. با توجه به اینکه میانگین نمرات پرسش‌نامه بین ۳ تا ۴۰ می‌باشد، بنابراین میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده متوسط می‌باشد.

بررسی ارتباط تمایل به ترک خدمت و حمایت سازمانی درک‌شده با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سازمانی در جدول شماره ۲ ارائه شده است. بین تمایل به ترک خدمت با جنس (P=۰/۰۲۷) و میزان تحصیلات (P=۰/۰۳۰) رابطه معنادار آماری وجود داشت، به طوری که تمایل به ترک خدمت در پرستاران با تحصیلات لیسانس پایین‌تر از تمایل به ترک خدمت در پرستاران با سایر تحصیلات بود. تمایل به ترک خدمت در پرستاران مرد بالاتر از تمایل به ترک خدمت در پرستاران زن بود. بین تمایل به ترک خدمت با بخش خدمتی رابطه معناداری مشاهده

3. Kolmogorov-Smirnov

4. Mann-Whitney U test

5. Spearman's rank correlation coefficient

6. Kruskal-Wallis test

جدول ۱. توزیع مشخصات فردی و حرفه‌ای پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	سطوح	تعداد (درصد) / میانگین \pm انحراف معیار
جنس	مرد	۲۴۲ (۸۲/۶)
	زن	۵۱ (۱۷/۴)
تحصیلات	کاردانی	۵ (۱/۷)
	کارشناسی	۲۶۸ (۹۱/۵)
	کارشناسی ارشد	۱۷ (۵/۸)
	دکتری و بالاتر	۳ (۱/۰)
وضعیت تأهل	مجرد	۶۰ (۲۰/۵)
	متاهل	۲۲۷ (۷۷/۵)
	مطلقه	۶ (۲/۰)
وضعیت استخدامی	قراردادی	۱۷ (۵/۸)
	رسمی	۱۵۲ (۵۱/۹)
	طرحی	۷۲ (۲۴/۶)
	پیمانی	۳۴ (۱۱/۶)
	شرکتی	۱۸ (۶/۱)
	داخلی	۴۶ (۱۵/۷)
وضعیت بخش خدمتی	جراحی	۲۴ (۸/۲)
	مراقبت‌های ویژه	۵۸ (۱۹/۸)
	اورژانس	۶۵ (۲۲/۲)
	اطفال	۲۵ (۸/۵)
	عفونی	۱۲ (۴/۱)
	سایر	۶۳ (۲۱/۵)
وضعیت شیفت خدمتی	ثابت	۱۲۹ (۴۴)
	گردشی	۱۶۴ (۵۶)
سن		۳۳/۹۳ \pm ۷/۱۶
سابقه کار		۹/۸۲ \pm ۶/۳۲

حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران با وضعیت استخدام رابطه آماری معناداری نشان نداد ($P > 0/05$)، اما بین حمایت سازمانی درک‌شده با بخش خدمتی ارتباطی معنادار وجود داشت ($P = 0/027$)؛ به طوری که بین اورژانس با سایر بخش‌ها ارتباط معناداری مشاهده شد ($P = 0/026$).

آزمون همبستگی اسپیرمن نشان داد تمایل به ترک خدمت و حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران ارتباط معکوس

شد ($P = 0/046$)، به طوری که میزان تمایل به ترک خدمت در پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه بالاتر از بخش اطفال بود.

بین حمایت سازمانی درک‌شده با میزان تحصیلات رابطه آماری معنادار مشاهده شد ($P = 0/014$)، به طوری که حمایت سازمانی درک‌شده در پرستاران با مدرک لیسانس بالاتر بوده است. نتایج آزمون کروسکال والیس در بررسی ارتباط متغیر



جدول ۲. سطح معناداری در بررسی ارتباط تمایل به ترک خدمت و حمایت سازمانی درک‌شده با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و سازمانی

متغیر	جنس	سن	وضعیت تأهل	میزان تحصیلات	وضعیت استخدام	سابقه خدمت	بخش خدمت	شیفت کاری
تمایل به ترک خدمت	۰/۰۲۷	۰/۵۰۰	۰/۴۶۵	۰/۰۳۰	۰/۱۶۸	۰/۴۰۰	۰/۰۴۶	۰/۶۹۵
حمایت سازمانی درک‌شده	۰/۵۴۴	۰/۸۵۸	۰/۰۷۹	۰/۰۱۴	۰/۴۲۳	۰/۶۳۱	۰/۰۲۷	۰/۱۵۳

و معناداری داشتند ($P < 0.001$)، به طوری که با کاهش حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران، تمایل به ترک خدمت افزایش یافته است.

بحث

میزان پرستاران به ترک خدمت در حد متوسط می‌باشد. در این راستا، خواجه محمود و محمودی‌راد [۱۶]، حریری و همکاران [۸]، هاشمی و همکاران [۱۷]، حسام و همکاران [۱۸] و مهدوی و همکاران [۱۹] نشان دادند که تمایل به ترک خدمت در پرستاران در حد متوسط بود. بنابراین، یافته‌های مطالعات پیش‌گفت با یافته‌های مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد، اما یافته‌های مطالعه حاضر با یافته‌های مطالعات لی و همکاران که بر روی پرستاران کرمان انجام شد [۲۰] و تحقیق اوولابی که بر روی کارکنان درمانی نیجریه‌ای انجام شد [۲۱]، هم‌خوانی نداشت. این محققان تمایل بالای پرستاران را نسبت به ترک خدمت حرفه شان نشان داده‌اند.

میزان تمایل به ترک حرفه در میان پرستاران ایرانی کمتر از مطالعات مشابه خارجی است. به نظر می‌رسد شرایط خاص سازمانی در ایران و پیچیدگی مراحل و سختی فرایندهای اداری و قانونی آن، تمایل ترک حرفه را در کارکنان سرکوب می‌کند [۴]. تمایل به ترک خدمت متوسط کارکنان می‌تواند تا حدودی دلالت بر نارضایتی شغلی کارکنان از سازمان باشد. ترک خدمت پرستاران ضررهای زیادی مانند کاهش بهره‌وری و ازدست دادن سرمایه انسانی و هزینه‌ای بالغ بر ۱/۳ برابر حقوق سالیانه یک پرستار را در پی دارد [۲۲]. در مطالعه حریری و همکاران عوامل حرفه‌ای، عدم حمایت مدیران از کارکنان، کافی نبودن حقوق و مزایا و عدم تأمین نیازهای فردی به‌عنوان مؤثرترین عوامل ترک خدمت پرستاران است [۸].

کلس و همکاران عواملی نظیر سن پایین کارکنان، شرایط زندگی، شرایط کاری و فرصت‌های توسعه کاری را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در تمایل به ترک خدمت کارکنان بیان کردند [۲۳]. قادری و همکاران تأمین 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 [۲۴].

میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده متوسط می‌باشد. نتایج مطالعه یارمحمدی نژاد و همکاران [۲۵] و گرجی و همکاران [۲۶]، نمره حمایت سازمانی ادراک‌شده را در سطح متوسطی گزارش کردند که نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر هم‌خوانی داشت. در مطالعه سبکو و همکاران پرستاران از سطح حمایت سازمانی ادراک‌شده مطلوبی برخوردار بودند [۲۷]. کفایش پور و همکاران حمایت سازمانی درک‌شده پرستاران را بالاتر از میانگین و نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند [۲۸]. مطالعه کریس و همکاران پرستاران سطوح نسبتاً ضعیفی از حمایت سازمانی ادراک‌شده را گزارش کردند [۲۹] که نتایج این مطالعات با مطالعه حاضر هم‌خوانی نداشت. در توجیه مطالعات ناهمسو با این پژوهش، محقق می‌تواند به نقش عوامل فرهنگی/اجتماعی و سازمانی بر نتایج و عواملی همچون جامعه پژوهش متفاوت بین مطالعات اشاره کند. زمانی که سازمان از کارکنان خود حمایت و شرایط لازم را برای رشد و توسعه آن‌ها فراهم کند، این احساس در میان کارکنان شکل می‌گیرد که سازمان برای آن‌ها ارزش قائل است [۱۴].

بسیاری از پرستاران مکانیسم‌های حمایتی از جانب سازمان‌ها و مؤسسات درمانی را به‌صورت ناکافی دریافت می‌کنند. در سازمان‌هایی که نمی‌توانند حمایت لازم را فراهم کنند، تعارض بین نیازهای پرستاران و آنچه که دریافت می‌کنند باعث ایجاد مشکلاتی در آن‌ها می‌شود. مدیرانی که در کشف چنین تفاوت‌هایی با شکست مواجه می‌شوند سطوح روبه رشد نارضایتی کارکنان خود را تجربه خواهند کرد که همین امر ممکن است سبب ترک خدمت زودهنگام کارکنان شود و درنهایت می‌تواند بر رشد، توسعه و عملکرد طولانی‌مدت سازمان تأثیر منفی بگذارد. به نظر می‌رسد مدیران با در نظر گرفتن تفاوت‌های میان افراد و حمایت بیشتر نظیر ایجاد شیفت‌های کاری مناسب و تیم‌های کاری قادر خواهند بود تأثیر مثبتی بر رضایت شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان خود داشته باشند [۵].

تمایل به ترک خدمت و حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران ارتباط معکوس و معناداری داشت، به طوری که با کاهش حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران، تمایل به ترک خدمت افزایش می‌یابد. نتایج مطالعه زارعی نیز نشان داد قصد ترک خدمت با حمایت سازمانی ادراک‌شده رابطه منفی معناداری دارد [۲۹]. همچنین، نتایج پژوهش رایتز و اندرسون نشان

پژوهش و نحوه جمع‌آوری اطلاعات به پرسشگران آموزش داده شد و ایشان ضمن تکمیل پرسش‌نامه نکات پرسش‌نامه را تشریح می‌کردند تا از بروز هرگونه خطا و سوگیری جلوگیری شود.

نتیجه‌گیری

تمایل به ترک خدمت پرستاران و حمایت سازمانی درک‌شده در سطح متوسط بود. با کاهش حمایت سازمانی درک‌شده توسط پرستاران، تمایل به ترک خدمت افزایش می‌یابد. توجه به حقوق و مزایا، اطمینان دادن به پرستاران که در صورت هرگونه تغییر در شرایط اجتماعی-اقتصادی کار خود را از دست ندهند، می‌تواند موجب کاهش تمایل به ترک خدمت پرستاران شود. مدیران پرستاری لازم است با ایجاد بستری حامی برای پرستاران، به‌گونه‌ای که این حمایت برای آن‌ها به‌خوبی ملموس و قابل درک باشد، زمینه رضایت شغلی آن‌ها را فراهم آورند و مانع ترک خدمت آن‌ها شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مطالعه دارای تأییدیه اخلاقی به شماره IR.GOUMS. REC.1400.362 از دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان است.

حامی مالی

این مطالعه حاصل طرح تحقیقاتی «ارتباط مواجهه با خشونت شغلی و تمایل به ترک خدمت با حمایت سازمانی درک‌شده در بین پرستاران شاغل در بیمارستان‌های تابعه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان در سال ۱۴۰۰» مصوب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان می‌باشد. این مقاله با حمایت مالی معاونت تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گلستان انجام شده است.

مشارکت‌نویسندگان

مفهوم‌سازی: علیرضا حیدری و سکینه بیگم کاظمی؛ روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها: زهرا خطیرنامنی؛ تحقیق: محمدجواد کبیر و عباس بدخشان؛ گردآوری اطلاعات: آمنه کمال غریبی و عبیدی کر؛ ورود داده‌ها به نرم‌افزار: منصوره لطفی و سجاد معینی؛ نگارش: علیرضا حیدری؛ بررسی و ویرایش: همه نویسندگان.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان این مقاله تعارض منافع ندارد.

می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک‌شده از یکسو موجب افزایش عملکرد و تمایل به ماندن کارکنان در سازمان و از سوی دیگر، موجب کاهش میزان فشارهای شغلی و رفتارهای اجتنابی نظیر تمایل به ترک خدمت می‌شود [۳۰]. کورتسیس و همکاران نیز در مطالعات فراتحلیل خود، رابطه متوسط و مثبتی بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و دلبستگی شغلی پیدا کرده بودند [۳۱]. هرچه کارکنان حمایت سازمانی بیشتری را ادراک کنند، احتمال کمی وجود دارد که دنبال شغل دیگر یا ترک سازمان باشند [۳۲]. مفهوم حمایت سازمانی ادراک‌شده بیان می‌کند که کارکنان درباره موضع‌گیری سازمان نسبت به خود برداشت‌هایی را دارند. اگر تصور کارمندان این باشد که سازمان در شرایط عادی و سخت به عملکرد آن‌ها بها می‌دهد و از آن‌ها حمایت به عمل می‌آورد، آنگاه ممکن است که کارمندان عضویت سازمانی را در خود هویتی جا دهند و بدین وسیله پیوند هیجانی مثبتی به سازمان پیدا کند [۳۴].

چنین واکنشی از سوی کارمند به حمایت‌های سازمانی، جوهره نظریه تبادل اجتماعی بلو و به‌ویژه مفهوم تلافی است. برطبق اصل تلافی، وقتی کارکنان به این نتیجه برسند که سازمان از آن‌ها حمایت به عمل می‌آورد، آن‌ها از طریق تمایل به ماندن در عضویت سازمانی، یا به عبارت بهتر عدم ترک سازمان، درصدد جبران این زحمات سازمانی برمی‌آیند [۳۵]. سازمان‌های امروزی همواره از اینکه سرمایه‌های انسانی خود را از دست بدهند و زبان ببینند نگران هستند، زیرا با از دست دادن نیروهای خود تجربیاتی را از دست می‌دهند که طی سال‌ها تلاش به‌دست‌آمده است. از این رو سازمان‌ها باید با حمایت از کارکنان تلاش کنند که ترک خدمت را به حداقل برسانند [۲۹].

این مطالعه محدودیت‌هایی نیز داشت. در این مطالعه مقطعی با قاطعیت زیاد نمی‌توان در مورد عوامل مؤثر تصمیم گرفت. در این راستا نتایج این مطالعه می‌تواند پایه‌ای برای مطالعات مداخله‌ای آینده باشد. در استفاده از پرسش‌نامه در جمع‌آوری اطلاعات که مبتنی بر خوداظهاری بود، ممکن بود کارکنان از بیم پیامدهای احتمالی به سؤالات صادقانه جواب ندهند. در این راستا ضمن آموزش به پاسخ‌گویان، بر بی‌نام بودن و جمع‌آوری محرمانه پرسش‌نامه‌ها تأکید شد. پاسخ‌گویی در شرایط بیمارستان ممکن بود میزان دقت شرکت‌کنندگان در پاسخ‌گویی را کاهش دهد. برای رفع این مشکل از پاسخ‌گویان تقاضا شد که در زمانی که مراجع ندارند و با آرامش و اختصاص وقت کافی نسبت به تکمیل پرسش‌نامه اقدام کنند.

در هر پژوهشی که به کمک پرسش‌نامه انجام می‌شود، امکان به وجود آمدن درک نادرست و متفاوت از سؤال‌های پرسش‌نامه وجود دارد و این می‌تواند نتایج پژوهش را مخدوش سازد. پژوهش حاضر نیز با همین محدودیت مواجه بود که به منظور صحت و دقت پژوهش، پژوهشگر تمامی نکات لازم در مورد سؤالات



تشکر و قدردانی

از معاونت درمان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی
درمانی گلستان و همه پرستاران شرکت‌کننده در مطالعه تقدیر
و تشکر می‌شود.



References

- [1] Heidari A, Kabir MJ, Jafari N, Babazadeh Gashti A, Pourabasi MA, Honarvar MR, et al. Assessment of human and physical resources in health houses and health-care centers providing emergency services: A study in Golestan province. *J Health Field*. 2016; 3(4):1-8. [Link]
- [2] Hatam N, Heidari A, Keshtkaran V, Heidari Arjlu P. [Measurement of career development dimensions among the staff of Shiraz University of Medical Sciences (Persian)]. *Health Inf Manag*. 2012; 8(6):815-23. [Link]
- [3] Outofi A, Kharazmi E, Yousefi A, Heidari A. [The comparative study of hygiene-motivational factors based on Herzberg Theory among Faghihi and Kossar Shiraz Hospitals Staffs in 2011 (Persian)]. *J Hosp*. 2014; 13(2):97-104. [Link]
- [4] Sadeghi A, Mohseni Fard J, Poorolajal J. [The correlation between organizational culture and nurses' turnover intention in educational and therapeutic centers of Hamadan University of Medical Sciences (Persian)]. *J Health Promot Manag*. 2018; 6(6):37-45. [DOI:10.21859/jhpm-07046]
- [5] Ahmadi SAA, Mobaraki H, AskariNejad M. [Assessment of the factors influencing the nurses' intention to leave their job (Persian)]. *Sci J Kurdistan Univ Med Sci*. 2012; 17(1):99-108. [Link]
- [6] Taghavi Larijani T, Jodaki K. [The relationship between moral distress and nurses' turnover intention in intensive care unit nurses (Persian)]. *Med Ethics J*. 2020; 14(45):e6. [Link]
- [7] Atashzadeh Shoorideh F, Rasouli M, Zagheri Tafreshi M. Nurses' turnover process: A qualitative research. *J Qual Res Health Sci*. 2014; 3(1):62-79. [Link]
- [8] Hariri GR, Yaghmaei F, Zagheri Tafreshi M, Shakeri N. [Assessment of some factors related to leave in nurses and their demographic character in educational hospitals of Shahid Beheshti University of Medical Sciences (Persian)]. *J Health Promot Manag*. 2012; 1(3):17-27. [Link]
- [9] Mohamadzadeh Nojehdehi M, Rafii F, Ashghali-Farahani M, Bahrani N. [Comparing nurses' intention to leave in hospitals of execute/non-execute organizational excellence model (Persian)]. *Iran J Nurs*. 2014; 27(88):46-55. [DOI:10.29252/ijn.27.88.46]
- [10] Sokhanvar M, Kakemam E, Chegini Z, Sarbakhsh P. Hospital nurses' job security and turnover intention and factors contributing to their turnover intention: A cross-sectional study. *Nurs Midwifery Stud*. 2018; 7(3):133-40. [Link]
- [11] Hoseini-Esfidarjani S, Negarandeh R, Janani L, Mohammadnejad E, Ghasemi E. [The intention to turnover and its relationship with healthy work environment among nursing staff (Persian)]. *Hayat J*. 2018; 23(4):318-31. [Link]
- [12] Lo WY, Chien LY, Hwang FM, Huang N, Chiou ST. From Job Stress to Intention to Leave among Hospital Nurses: A structural equation modeling approach. *Adv Nurs J*. 2018; 74(3):677-88. [DOI:10.1111/jan.13481] [PMID]
- [13] Ghezali F, Koushan M, Rakhshani MH, Ghasemi MR. [Investigate the relationship between perceptions of job characteristics and organizational support with job alienation among nurses (Persian)]. *J Sabzevar Univ Med Sci*. 2017; 27(6):747-53. [Link]
- [14] Safari Y, Asadi M, Khalijian S, Joursara M. [Analysis of relationships between organizational support, trust and organizational commitment among nurses (Persian)]. *J Nurs Manag*. 2018; 7(2):9-17. [Link]
- [15] Shakerinia I. [The ethical climate relationships with organizational supports in organizational behaviors of nurses in public hospitals in Rasht province (Persian)]. *J Hosp*. 2012; 11 (1):19-28. [Link]
- [16] Khajehmahmood F, Mahmoudirad G. [Survey tendency to leave service and it's related some factors among nurses in Zabol university hospitals (Persian)]. *J Clin Nurs Midwifery*. 2017;6(1):73-83. [Link]
- [17] Hashemi E, Barkhordari-Sharifabad M, Salaree MM. [Relationship between ethical leadership, moral distress and turnover intention from the nurses' perspective (Persian)]. *Iran J Med Ethics Hist Med*. 2020; 13:552-63. [Link]
- [18] Hesam M, Asayesh H, Roohi G, Shariati A, Nasiry H. [Assessing the relationship between nurses' quality of work life and their intention to leave the nursing profession (Persian)]. *Q J Nurs Manag*. 2012; 1(3):28-36. [Link]
- [19] Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M, Fayazbakhsh A, Akbari F. [Organizational commitment and intention to leave among hospitals' employees in Tehran hospitals (Persian)]. *J Hosp*. 2014; 12 (4):19-29. [Link]
- [20] Lee SY, Kim CW, Kang JH, Yoon TH, Kim CS. Influence of the nursing practice environment on job satisfaction and turnover intention. *J Prev Med Public Health*. 2014; 47(5):258-65. [DOI:10.3961/jpmph.14.002] [PMID]
- [21] Owolabi AB. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment on turn-over intention of health workers in Ekiti State, Nigeria. *Res World Econ*. 2012; 3(1):28-34. [DOI:10.5430/rwe.v3n1p28]
- [22] Haji J, Mohammadi Mehr M, Khosravi M, Muhammad Azar H. [Predicting the intention to leave of the nursing profession in imam Khomeini Hospital in Mahabad during the Corona pandemic period based on the components of job stress and resilience (Persian)]. *Nurs Midwifery J*. 2021; 19(1):41-50. [Link]
- [23] Kols A, Kibwana S, Molla Y, Ayalew F, Teshome M, van Roosmalen J, et al. Factors predicting Ethiopian Anesthetists' intention to leave their job. *World J Surg*. 2018; 42(5):1262-69. [DOI:10.1007/s00268-017-4318-7] [PMID]
- [24] 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 (Persian)]. *Sci J Nurs Midwifery Paramed Fac*. 2019; 4(3):25-34. [Link]
- [25] Yarmohammadinjad E, Seyedoshohadaee M, Saberian P, Haghani H, Khayeri F. [The correlation between perceived organizational support and quality of work life in the operational staff of Tehran Medical Emergency Center. 2019 (Persian)]. *Iran J Nurs*. 2021; 34(130):48-58. [DOI:10.52547/ijn.34.130.48]
- [26] Gorji HA, Etemadi M, Hoseini F. Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system: A case study of emergency room nurses in general hospitals. *J Edu Health Promot*. 2014; 3:58. [Link]
- [27] Kaffashpor A, Shojaean A, Alaghebani Hosieni Toosi M. [Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behaviors with emphasis on the mediating role of job satisfaction (Persian)]. *Iran J Nurs Res*. 2017; 12(1):42-8. [DOI:10.21859/ijnr-12017]
- [28] Khrais H, Higazee MZ, Khalil M, Wahab SD. Impact of organizational support on nursing job stressors: A comparative study. *Health Sci J*. 2018; 12(4):582. [Link]
- [29] Zarei S. [Mediating role of job involvement in the relationship between work- family conflict and perceived organizational support with turnover intention among military personnel (Persian)]. *Couns Cult Psychother*. 2019; 10(37):171-98. [DOI:10.22054/qccpc.2019.35350.1949]
- [30] Reitz OE, Anderson MA. An overview of job embeddedness. *J Prof Nurs*. 2011; 27(5):320-7. [DOI:10.1016/j.profnurs.2011.04.004] [PMID]



- [31] Kurtessis JN, Eisenberger R, Ford MT, Buffardi LC, Stewart KA, Adis CS. Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *J Manag.* 2017; 43(6):1854-84. [\[Link\]](#)
- [32] Satardien M, Jano R, Mahembe B. The relationship between perceived organisational support, organisational commitment and turnover intention among employees in a selected organisation in the aviation industry. *J Hum Resour Manage.* 2019; 17(1):1-8. [\[Link\]](#)
- [33] Nayer F. The relationship between perceived organizational support and teacher's organizational commitment. *Eurasian J Educ Res.* 2012; 48:97-116. [\[Link\]](#)
- [34] Demirtas O, Akdogan AA. The effect of ethical leadership behavior on ethical climate, turnover intention, and affective commitment. *J Bus Ethics.* 2015; 130(1):59-67. [\[DOI:10.1007/s10551-014-2196-6\]](https://doi.org/10.1007/s10551-014-2196-6)
- [35] Choi H, Chiu W. Influence of the perceived organizational support, job satisfaction, and career commitment on football referees' turnover intention. *J Phys Educ Sport.* 2017; 17(3):955-9. [\[Link\]](#)