



دانشگاه علوم پزشکی تهران  
دانشکده پرستاری و مامایی

**عنوان:**

**بررسی عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ در  
بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۴۰۱  
پایان‌نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد**

**نگارنده:**

**فاطمه کاظمی**

**استاد راهنما**

**دکتر محمدعلی چراغی**

**۱۴۰۱**

## چکیده فارسی

**زمینه و هدف:** وقوع پاندمی‌ها موجب شرایط اضطراری می‌شوند، که با تاثیرات فراوان خود موجب چالش‌های متعددی در نظام سلامت و درمان می‌گردند. پاندمی بیماری کووید-۱۹، از نمونه بیماری عالم‌گیر قرن اخیر است، که موجب چالش‌های متعددی از جمله؛ مدیریت منابع انسانی به ویژه در میان گروه پرستاران شده است. شرایط پیچیده درمان، فشارهای فیزیکی و تنش‌های روانی که از سوی خانواده، محیط کار و عوامل بیرونی به پرستاران وارد می‌شود، موجب ترغیب آنان به ترک شغل و محل خدمت خود شده است. ترک خدمت پرستاران با همراه داشتن بار مالی زیاد و افزوده شدن بار کار بر دیگر کارکنان منجر به کاهش کیفیت و بهره‌وری بیمارستان‌ها خواهد شد. لذا، مدیران و رهبران حرفه پرستاری باید با به‌کارگیری هوش مدیریتی خود و پیش‌بینی میزان ترک خدمت کارکنان خود مانع از به وقوع پیوستن این پدیده شوند و آنان را در جهت ماندن در موقعیت شغلی خود تشویق کنند. از این رو مطالعه حاضر با هدف تعیین عوامل مرتبط با تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹، انجام شده است تا با ارائه یافته‌های خود به مدیران حرفه پرستاری، آنان را در دستیابی به سبک مدیریتی فعالانه و راهبردی در راستای برنامه‌ریزی و ارائه راهکارهای مناسب در حفظ کارکنان خود روشننگری کند.

**روش کار:** این مطالعه از نظر هدف، کاربردی، از نظر زمان مقطعی و از دسته مطالعات کمی در مدیریت سیستم درمانی بود که در شش گام اجرا گردید. جامعه پژوهش شامل گروه پرستاران شاغل در ده بیمارستان‌های شهر اصفهان بودند که از قبل از شروع پاندمی کووید-۱۹ و در طی دوران پاندمی ارائه خدمت کردند. روش نمونه‌گیری سهمیه‌ای طبقه‌ای تصادفی منظم از میان ۶۰۰ نفر از پرستاران واجد شرایط انجام شد که با احتساب ریزش نمونه و پرسشنامه‌هایی که به صورت کامل پُر نشده بودند، ۵۲۱ پرسشنامه کامل و نهایی در بیمارستان‌های مذکور جمع‌آوری شد. در گام نخست به‌منظور طراحی پرسشنامه تحت موضوعیت تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹، از یک مدل مفهومی بهره گرفته شد و سپس نسبت به بررسی جامع مبانی نظری و مرور مطالعات منتشر شده در حوزه پرستاری و کرونا اقدام گردید. پس از آن مجموعه گویه‌های عوامل فردی، شغلی، سازمانی و فراسازمانی موثر و با توجه با بافتار پاندمی کووید-۱۹ به-کارگرفته شد.

در گام دوم، اعتبارسنجی و روایی محتوای پرسشنامه با دریافت نظرات جمعی از خبرگان انجام شد. در گام سوم، جهت معرفی به مراکز درمانی با دانشکده پرستاری مامایی علوم پزشکی اصفهان، قرارداد پژوهشی بسته شد. در گام چهارم به پایایی گویه‌های پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفاکرونباخ پرداخته شد. در گام پنجم به توزیع پرسشنامه در ده بیمارستان شهر اصفهان اقدام شد و در گام ششم با استفاده از نرم‌افزار

SPSS، نسخه ۲۵ به انجام تحلیل‌های آماری، آزمون‌های پیرسون، همبستگی، تعقیبی و تی‌تست متغیرهای پژوهش پرداخته شد.

**یافته‌ها:** میانگین تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ در کل بیمارستان‌های شهر اصفهان در حد متوسط (۲/۹۴ از ۵) بوده است. میانگین تمایل به ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی (۳/۱۴) بیشتر از بیمارستان‌های تامین اجتماعی (۲/۸۶) و خصوصی (۲/۸۳) بود. عوامل فراسازمانی با میانگین بالاتری (۳/۳۰) نسبت به عوامل سازمانی (۳/۰۵)، شغلی (۲/۹۵) و فردی (۲/۸۳) در تمایل به ترک خدمت پرستاران نیز موثر بوده است. در میان عوامل فراسازمانی، مولفه اقتصادی با میانگین ۳/۵۸، مولفه مدیریت کارکنان با میانگین ۳/۵۴ در بین عوامل سازمانی، هویت شغل با میانگین ۳/۳۸ در میان عواملی شغلی و نیز نگرش با میانگین ۳/۵۰ در بین عوامل فردی بیشترین میانگین‌ها را در ایجاد تمایل به ترک خدمت پرستاران در پاندمی کووید-۱۹ در بیمارستان‌های شهر اصفهان داشتند.

**نتیجه‌گیری:** در میان عوامل فردی، شغلی، سازمانی و فراسازمانی نیز با تمایل به ترک خدمت پرستاران در بحران کووید-۱۹ ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد. از آنجایی که عوامل اقتصادی، قانونی و اجتماعی بیشترین تاثیر را در ترغیب پرستاران در ترک خدمت خود دارند. لذا، رهبران و مدیران پرستاری باید به پرداخت‌های مالی و اجرای قانون تعرفه‌گذاری، تامین تجهیزات کافی، اصلاح قوانین مرخصی و استعلاجی با توجه به بیماری و همچنین حمایت اجتماعی و ارائه مشاوره‌های روانشناختی به پرستاران توجه بیشتری را مبذول کنند تا با تقویت حس درک حمایتی در آنان احتمال ترک شغل را کاهش دهند.

**کلیدواژه‌ها:** تمایل، رها کردن، شغل، پرستاران، کووید-۱۹، عوامل فردی، عوامل شغلی، عوامل سازمانی، عوامل فراسازمانی



**Teheran University of Medical Sciences**  
**School of Nursing and Midwifery**

**Title:**

**Investigating the factors related to intention turnover of  
nurses during the covid-19 pandemic in the hospitals of  
Isfahan University of Medical Sciences in 1401**

**"A thesis submitted as partial fulfillment of the requirements for Master of Science  
(MSc) Degree"**

**in  
Nursing Management**

**By  
Fateme Kazemi**

**Supervisor  
Dr. Mohammad Ali Cheraghi**

**Consultant  
Dr. Ali Mohammad MosadeghRad  
Dr. AhmadReza Yazdannik**

**2022**

## Abstract

**Background and Purpose:** The occurrence of pandemics causes emergency situations, which with their many effects cause many challenges in the health and treatment system. The pandemic of the Covid-19 disease is an example of the global disease of the last century, which causes many challenges, including; Human resource management has become especially important among nurses. Complex conditions of treatment, physical pressures and mental tensions that are imposed on nurses by their family, work environment and external factors have encouraged them to leave their jobs and places of service. Leaving the service of nurses will lead to a decrease in the quality and productivity of hospitals, with a lot of financial burden and an increase in the workload of other employees. Therefore, managers and leaders of the nursing profession should prevent this phenomenon from happening by using their managerial intelligence and predicting the level of employee turnover and encourage them to stay in their job positions. Therefore, the present study has been conducted with the aim of determining the factors related to the desire to leave the service of nurses during the covid-19 pandemic, in order to present its findings to the managers of the nursing profession, to help them achieve an active and strategic management style in line with planning. and provide appropriate solutions to keep employees enlightened.

**Methodology:** In terms of purpose, this study was applied, in terms of cross-sectional time, and from the category of quantitative studies in the management of the treatment system, which was implemented in six steps. The research population included a group of nurses working in ten hospitals in Isfahan city, who provided service before the start of the Covid-19 pandemic and during the pandemic period. Regular stratified random quota sampling method was conducted among 600 qualified nurses, and including sample dropout and questionnaires that were not completely filled, 521 complete and final questionnaires were collected in the mentioned hospitals. It was brought In the first step, a conceptual model was used to design a questionnaire under the theme of the desire to leave the service of nurses in the covid-19 pandemic, and then a comprehensive review of theoretical foundations and a review of published studies in the field of nursing and corona was carried out. After that, the set of effective individual, occupational, organizational and extra-organizational factors was used, taking into account the context of the Covid-19 pandemic.

In the second step, validation and validity of the content of the questionnaire was done by receiving collective opinions from experts. In the third step, a research contract was signed with Isfahan Faculty of Nursing, Midwifery, and Medical Sciences for introduction to medical centers. In the fourth step, the reliability of the questionnaire items was analyzed by calculating the Cronbach's alpha coefficient. In the fifth step, questionnaires were distributed in ten hospitals in Isfahan city, and in the sixth step, using spss software, version 25, statistical analysis, Pearson, correlation, post hoc and t-test of the research variables were carried out.

**Findings:** The average willingness of nurses to the intention turnover during the covid-19 pandemic in all hospitals of Isfahan city was average (2.94 out of 5). The average willingness to leave the service in public hospitals (3.14) was higher than social security hospitals (2.86)

and private hospitals (2.83). Extra-organizational factors with a higher average (3.30) compared to organizational (3.05), occupational (2.95) and individual (2.83) factors have also been effective in the desire to leave the service of nurses. Among extra-organizational factors, economic component with an average of 3.58, employee management component with an average of 3.54 among organizational factors, job identity with an average of 3.38 among occupational factors, and attitude with an average of 3.50 among individual factors are the most. The averages had the tendency to leave the service of nurses during the covid-19 pandemic in the hospitals of Isfahan city.

**Conclusion:** Among individual, occupational, organizational and extra-organizational factors, there is a direct and significant relationship with the intention turnover of nurses in the Corona crisis. Since economic, legal and social factors have the greatest impact on encouraging nurses to leave their service. Therefore, nursing leaders and managers should pay more attention to financial payments and implementation of tariff law, provision of sufficient equipment, amendment of leave and sick leave laws according to illness, as well as social support and providing psychological counseling to nurses. By strengthening the sense of support understanding in them, reduce the possibility of leaving the job.

**Keywords:** willingness, Intention, Turnover, leaving, job, nurses, covid-19, individual factors, occupational factors, organizational factors, extra-organizational factors