

Research Paper

Relationships Between Career Adaptability and the Intention to Stay in Job Among Nurses Working in Critical Care Units

Samaneh Shirnasab¹ , *Marzieh Adel Mehraban¹ , Mahboubeh Rasouli² 

Citation Shirnasab S, Adel Mehraban M, Rasouli M. [Relationships Between Career Adaptability and the Intention to Stay in Job Among Nurses Working in Critical Care Units (Persian)]. Iran Journal of Nursing. 2024; 36(145):438-449. <https://doi.org/10.32598/ijn.36.145.2356.1>

doi <https://doi.org/10.32598/ijn.36.145.2356.1>

Received: 01 Nov 2023

Accepted: 20 Dec 2023

Available Online: 01 Jan 2024

ABSTRACT

Background & Aims One of the reasons for leaving the job among nurses can be the lack of career adaptability, which refers to ability to cope with changes in working conditions. This study aims to determine the relationship between career adaptability and the intention to stay in job among nurses working in critical care units of teaching hospitals in Tehran, Iran.

Materials & Methods This is a descriptive-correlational study with a cross-sectional design that was conducted in 2022-2023 in critical care units of seven hospitals affiliated to Iran University of Medical Sciences. Participants were 220 nurses working in these units with at least 6 months of work experience, who selected by a stratified sampling method from different working shifts. Data collection was done online using a demographic form, the career adapt-abilities scale (with four dimensions of concern, control, curiosity, confidence), and an intention to stay in job questionnaire (with three dimensions of adaptation, sacrifice, communication). Descriptive statistics (Mean±SD, frequency, percentage) were used to describe the data, while Pearson's correlation test and regression analysis were used to assess the relationships between the study variables.

Results The mean total score of career adaptability was 2.98 ± 0.98 and the mean total score of intention to stay was 3.02 ± 1 . Among the dimensions of career adaptability, the highest average was related to concern (3.05 ± 1.14) and the lowest score was related to curiosity (2.92 ± 1.09). Among the dimensions of intention to stay, the highest score was related to sacrifice (3.06 ± 1.09) and the lowest score was related to adaptability (2.98 ± 1.1). A positive and significant relationship was found between career adaptability and the intention to stay in job ($r=0.43$, $P<0.05$).

Conclusion Career adaptability, especially its curiosity dimension, has a significant relationship the intention to stay in job among nurses working in critical care units. By addressing different dimensions of career adaptability in nurses, hospital managers can be able to safeguard nurse retention in hospitals and mitigate nurse turnover.

Keywords:

Career adaptability, Intention to stay, Intensive care units, Nurses

1. Department of Nursing Management, Nursing and Midwifery Care Research Center, Faculty of Nursing and Midwifery, Iran University of Medical Science, Tehran, Iran.
2. Department of Epidemiology and Biostatistics, Faculty of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran.

*** Corresponding Author:**

Marzieh Adel Mehraban, PhD.

Address: Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, Nursing and Midwifery Care Research Center, Iran University of Medical Science, Tehran, Iran.

Tel: +98 (913) 1256736

E-Mail: adel.m@iums.ac.ir



Copyright © 2024 The Author(s);

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

Extended Abstract

Introduction

Nurses, particularly those working in critical care units, experience significant occupational stress and employ different coping strategies. Studies in hospital settings have indicated a correlation between the work environment and the intention to leave in nurses. This study aimed to examine the relationship between career adaptability and intention to stay in job among nurses working in critical care units in teaching hospitals affiliated to [Iran University of Medical Science](#).

Methods

This cross-sectional study was conducted in 2022-2023 on 220 nurses working in critical care units of teaching hospitals in Tehran, Iran, with at least 6 months of work experience and at least a bachelor's degree, who were selected by stratified sampling method after providing informed consent. Three instruments were used in this study including a demographic form, the career adaptabilities scale (CAAS; with four dimensions of concern, control, curiosity, confidence), and the intention to stay in job questionnaire (with three dimensions of adaptation, sacrifice, communication). Data were collected online based on a self-report method. The questionnaires took 48 hours to complete. After excluding 7 incomplete questionnaires, the data of 213 questionnaires were analyzed in SPSS software, version 16.

Results

It was observed that career adaptability and intention to stay were at a moderate level. The mean total score of career adaptability was 2.98 ± 0.98 and the mean total score of intention to stay was 3.02 ± 1 . Among the dimensions of CAAS, the highest average was related to concern (3.05 ± 1.14) and the lowest score was related to curiosity (2.92 ± 1.09). Among the dimensions of intention to stay, the highest score was related to sacrifice (3.06 ± 1.09) and the lowest score was related to adaptability (2.98 ± 1.1). A positive and significant relationship was found between career adaptability and the intention to stay in job ($r=0.43$, $P<0.05$).

Conclusion

There is a positive and significant association between career adaptability and the intention to stay in job among nurses working in critical care units. The career adaptabil-

ity is a predictor of changes in the intention to stay. Due to the moderate career adaptability of nurses, it is recommended to implement measures to enhance nurses' career adaptability.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

This study was approved by the Ethics Committee of [Iran University of Medical Sciences](#) (Code: IR.IUMS.REC.1400.1030). The information of the participants was kept confidential and they were free to leave the study at any time.

Funding

The present article was extracted from master's thesis of Samaneh Shirnasab, approved by Department of Nursing Management, Faculty of Nursing and Midwifery, [Iran University of Medical Science](#).

Authors' contributions

Conceptualization, review & editing: Samaneh Shirnasab and Marzieh Adel Mehraban; Investigation, writing, and data analysis: Samaneh Shirnasab and Mahboubeh Rasouli.

Conflict of interest

The authors declared no conflict of interest.

Acknowledgments

It is necessary to express appreciation to the Research Vice Presidency of the Nursing and Midwifery Faculty, as well as to the officials and all the executive staffs of the selected hospitals, especially the nurses.

This Page Intentionally Left Blank



مقاله پژوهشی

ارتباط انطباق پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه

سمانه شیرنسب^۱، مرضیه عادل مهربان^۱، محبوبه رسولی^۲



Citation Shirnasab S, Adel Mehraban M, Rasouli M. [Relationships Between Career Adaptability and the Intention to Stay in Job Among Nurses Working in Critical Care Units (Persian)]. Iran Journal of Nursing. 2024; 36(145):438-449. <https://doi.org/10.32598/ijn.36.145.2356.1>

doi <https://doi.org/10.32598/ijn.36.145.2356.1>

چکیده

تاریخ دریافت: ۱۰ آبان ۱۴۰۲
تاریخ پذیرش: ۲۲ آذر ۱۴۰۲
تاریخ انتشار: ۱۱ دی ۱۴۰۲

زمینه و هدف: جابه‌جایی کارکنان یک پدیده رایج است که امروزه بسیاری از سازمان‌ها با آن مواجه هستند. سازمان‌ها، در استخدام و رشد کارمندان سرمایه‌گذاری بسیار زیادی می‌کنند؛ بنابراین هر شرکت سعی می‌کند از ترک شغل کارمند جلوگیری کند. یکی از دلایل ترک شغل پرستاران می‌تواند عدم انطباق‌پذیری شغلی باشد. انطباق‌پذیری، منابع و توانایی‌هایی به شمار می‌رود که به افراد این امکان را می‌دهند تا رفتارهای خود را با محدودیت‌های موقعیتی و محیطی خاص منطبق کنند. بنابراین این پژوهش با هدف تعیین ارتباط انطباق‌پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد.

روش بررسی: این یک مطالعه مقطعی است که در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ انجام شد. محیط پژوهش بخش‌های ویژه در ۷ مرکز آموزشی درمانی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی ایران بود و جامعه پژوهش پرستاران شاغل (دارای حداقل ۶ ماه سابقه کار مستمر) در این بخش‌ها بودند که به صورت تصادفی طبقه‌ای ۲۲۰ نفر از آن‌ها در شیفت‌های مختلف انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسش‌نامه‌های الکترونیکی جمعیت‌شناختی، انطباق‌پذیری شغلی (شامل ۴ بعد دغدغه، کنجکاوی، کنترل و اعتماد) و تمایل به ماندگاری (شامل ۳ بعد سازگاری، قربانی کردن و ارتباطات) جمع‌آوری شدند. برای توصیف مشخصات نمونه‌ها از شاخص‌های توصیفی (توزیع فراوانی مطلق، نسبی و میانگین) و برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: در بخش توصیفی میانگین متغیرهای انطباق‌پذیری شغلی (۲/۹۸±۰/۹۸) و تمایل به ماندگاری (۳/۰۲±۱) آورده شد. بیشترین میانگین خرده‌مقیاس انطباق‌پذیری مربوط به دغدغه شغلی (۳/۰۵±۱/۱۴) و کمترین مربوط به کنجکاوی شغلی (۲/۹۲±۱/۰۹) بود. در تمایل به ماندگاری هم بیشترین میانگین مربوط به قربانی کردن (۳/۰۶±۱/۰۹) و کمترین میانگین مربوط به سازگاری (۲/۹۸±۱/۱) بود. بین انطباق‌پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری (۲=۰/۴۳) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد انطباق‌پذیری و تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران در سطح متوسط قرار دارد.

نتیجه‌گیری: از نتایج این پژوهش می‌توان چنین استنباط کرد که انطباق‌پذیری شغلی به‌ویژه در دغدغه شغلی با افزایش تمایل به ماندگاری شغلی پرستاران ارتباط دارد. بنابراین با پرداختن به ابعاد مختلف انطباق‌پذیری شغلی در پرستاران شاید بتوان به حفظ بیشتر آن‌ها در بیمارستان‌ها و پیشگیری از ترک شغل کمک کرد.

کلیدواژه‌ها:

انطباق‌پذیری شغلی، تمایل به ماندگاری، بخش مراقبت ویژه، پرستاران

- گروه مدیریت پرستاری، مرکز تحقیقات پرستاری و مراقبت‌های مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران.
- گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول:

دکتر مرضیه عادل مهربان

نشانی: تهران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، مرکز تحقیقات پرستاری و مراقبت‌های مامایی، دانشکده پرستاری و مامایی، گروه مدیریت پرستاری.

تلفن: +۹۸ (۹۱۳) ۱۲۵۶۷۳۶

رایانامه: adel.m@iums.ac.ir



Copyright © 2024 The Author(s).

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>), which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه

مطالعات نشان می‌دهند در سال‌های اخیر قصد ترک شغل پرستاران بیش از ۵۰ درصد افزایش یافته است، به‌طور مثال، در پژوهش آریانپوران و همکاران [۸] میزان قصد ترک شغل در پرستاران در دوره کووید-۱۹ برابر با ۵۶/۴۱ درصد بوده است. همچنین مطالعه دشتگرد و همکاران نشان داد بیشترین نمره تمایل به ترک حرفه مربوط به سنین ۳۶-۴۰ سال (۳۳/۲۴±۱۶/۶۷) است که در محدوده متوسط هستند و کمترین نمره (۱۷/۵±۷/۵۶) مربوط به کارکنان با سنین ۴۶-۵۰ سال بوده است [۹]. از طرفی، تمایل به ترک خدمت، یک گام قبل از ماندگاری در شغل است و هزینه‌های بسیاری برای نظام سلامت به‌دنبال دارد. مطالعات در ایران نشان می‌دهند مشکل بیمارستان‌ها فقط جذب و گزینش پرستاران نیست، بلکه مشکل اساسی نگهداری آن‌هاست. نرخ جابه‌جایی بالا به اندازه کافی باعث ایجاد مشکل در پرسنل مراکز بهداشتی درمانی می‌شود که پیامدهای متعددی بر کیفیت مراقبت ارائه‌شده به بیماران دارد. پرسنل کم پرستار با افزایش نرخ مرگ‌ومیر بیماران مرتبط است، زیرا نسبت پایین پرستار به بیمار، به ساعات کمتر مراقبت پرستاری در دسترس برای هر بیمار منجر می‌شود [۱۰].

از آنجاکه کادر پرستاران نقش مهمی در ارائه خدمات بهداشتی به بیماران در بیمارستان‌ها دارند و این قشر از جمله گروهی هستند که ارتباطی بسیار نزدیک با جان انسان‌ها دارند، مسئولیت سلامتی و زندگی انسان‌ها را به دوش می‌کشند و با بیماران و بیماری‌های درمان‌ناپذیر روبرو هستند، از این‌رو، پیوسته فشارهای روانی شدیدی را تجربه می‌کنند. پرستاری، حرفه‌ای است که عدم انطباق‌پذیری در آن شایع بوده و این عدم انطباق‌پذیری پدیده‌ای مخرب و چندبعدی است که می‌تواند با افزایش غیبت و کاهش انرژی و بازده کاری به افت کیفیت مراقبت از بیماران منجر شود [۱۱].

با توجه به اینکه دست‌اندرکاران مراقبت‌های سلامت و بهداشت به‌خصوص پرستاران به‌عنوان گروه‌های با خطر زیاد در زمینه ابتلا به انواع آسیب‌های شغلی شناخته می‌شوند، پرستاران شاغل در بخش ویژه به‌دلیل شرایط محیطی کار و بیماران ممکن است آسیب‌های شغلی بیشتری را متحمل شوند که این آسیب‌ها می‌تواند بر تمایل به ترک شغل آنان تأثیرگذار باشد. بنابراین با توجه به اثرات منفی عدم انطباق‌پذیری بر عملکرد فرد و با عنایت به مطالب فوق، بررسی اینکه آیا بین داشتن انطباق‌پذیری شغلی بیشتر و تمایل به ماندن در شغل ارتباطی وجود دارد، می‌تواند کمک زیادی به دست‌اندرکاران این حوزه و پژوهش‌های آتی کند. همچنین مطالعه مشکلات و آسیب‌های شغلی در پرستاران که با جان انسان‌ها و کادر سلامت در ارتباط هستند می‌تواند راهگشای انجام تحقیقات در زمینه مشکلات شغلی پرستاران باشد. از این‌رو، پژوهش حاضر به بررسی ارتباط انطباق‌پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران پرداخته است.

شغل افراد یکی از منابع مهم استرس محسوب می‌شود. در مشاغل مرتبط با پزشکی استرس بیشتری وجود دارد. پرستاران خصوصاً پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه، با استرس‌های شغلی بسیاری مواجه هستند که جهت مقابله با آن از راهکارهای متعددی استفاده می‌کنند. شناسایی نوع و میزان استفاده از راهکارهای مقابله‌ای پرستاران در مواجهه با استرس شغلی می‌تواند در برنامه‌ریزی آموزشی آن‌ها در راستای به‌کارگیری راهکارهای مقابله‌ای مناسب، مفید باشد [۱]. این در حالی است که پرستاران برای اشتغال در بخش‌های ویژه دلایل خاصی دارند. ممکن است پرستاری با حداقل یک سال تجربه کاری احساس کند که آمادگی تغییر محیط کار را دارد و می‌تواند از بیماران وابسته‌تر مراقبت کند؛ یا پرستاری که تازه فارغ‌التحصیل شده احساس کند به‌خوبی آمادگی مراقبت از هر بیماری را داراست؛ برخی پرستاران هم به‌دلیل هیجان‌انگیز بودن بخش ویژه یا به‌دلیل پایین بودن نسبت پرستار به بیمار، ترجیح می‌دهند در بخش ویژه کار کنند [۲]. از آنجایی که کارکنان بخش ویژه بسیار آموزش‌دیده و باتجربه هستند، تعداد کافی از این کارکنان برای ارائه خدمات مراقبتی در بیمارستان حیاتی است. این در حالی است که تحقیقات قبلی کمبود جدی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی به‌ویژه پزشکان و پرستاران را در بسیاری از کشورهای جهان نشان داده است [۳].

مجموعه گسترده‌ای از تحقیقات بیمارستانی وجود دارد که نشان می‌دهد محیط کار با قصد ترک شغل در میان پرستاران مرتبط است [۴]. این نیروهای انسانی با ارزش به‌سختی و با نارضایتی شغلی، سازمان و محل کار خود را ترک می‌کنند و سازمان دیگر یا سازمان رقیب نیروی پرورش‌دیده و متخصص را با کمی تغییر در شرایط محیطی و تسهیلات جذب می‌کند [۵]. از سوی دیگر، منابع انسانی همیشه و در همه حال یک عنصر کلیدی در ارائه خدمات به شمار می‌رود و کمبود کارکنان حرفه‌ای در حوزه سلامت می‌تواند مانع بزرگی در راه دستیابی به اهداف نظام سلامت و دسترسی به خدمات باشد. از طرف دیگر، توزیع مناسب و نگهداشت کارکنان مراکز بهداشتی درمانی برای بهبود عملکرد نظام‌های سلامت ضروری است [۶].

کمبود پرستاران در همه جای دنیا از چالش‌های بزرگ سازمان‌های بهداشتی درمانی محسوب می‌شود. پرستاران به‌دلیل سروکار داشتن با سلامتی انسان‌ها و شرایط ویژه ناشی از محیط شغلی خود با استرس‌های شغلی خاصی روبرو می‌شوند که این استرس‌ها و فشارهای شغلی می‌تواند به برون‌دادهای منفی شغلی از جمله فرسودگی شغلی و ترک شغل منجر شود. فرسودگی شغلی، خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به‌دنبال قرار گرفتن طولانی‌مدت در موقعیت کار سخت است و این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم می‌شود و رغبت و تمایل آن‌ها برای ماندگاری در شغل و کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند [۷].

روش بررسی

این مطالعه مقطعی از نوع توصیفی-همبستگی است که در آن ارتباط انطباق پذیری شغلی و تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ مورد بررسی قرار گرفت.

حجم نمونه موردنیاز در این مطالعه با در نظر گرفتن ضریب همبستگی ۲۰ درصد بین انطباق پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه و با لحاظ کردن خطای نوع اول ۵ درصد و توان آزمون ۸۰ درصد، ۲۰۰ نفر محاسبه شد که با احتساب ۱۰ درصد احتمال ریزش نمونه، ۲۰ نفر به حجم نمونه موردنظر اضافه شد و حجم نمونه موردنیاز در این مطالعه ۲۲۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه‌های پژوهش حداقل ۶ ماه در بخش‌های ذکر شده کار کرده و دارای حداقل مدرک کارشناسی بودند و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از بین پرستاران مراکز مختلف به نسبت کل نمونه و به روش تصادفی از لیست پرستاران هر مرکز انتخاب شدند و پس از دریافت رضایت آگاهانه مورد بررسی قرار گرفتند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل سه بخش ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، پرسش‌نامه انطباق پذیری شغلی^۱ [۱۲] و پرسش‌نامه تمایل به ماندگاری در شغل^۲ [۱۳] بود.

پرسش‌نامه انطباق پذیری شامل ۲۴ سؤال پنج‌گزینه‌ای با طیف لیکرت (۱= قوی نیست، ۲= تا حدودی قوی، ۳= قوی، ۴= بسیار قوی، ۵= قوی‌ترین است) و ۴ خرده‌مقیاس (میزان دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد) است. شعرافچی‌زاده و همکاران، اعتباریابی این پرسش‌نامه را در ایران انجام داده‌اند [۱۴]. حداقل نمره در این پرسش‌نامه ۲۴ و حداکثر نمره برابر با ۱۲۰ است. نمره بیشتر در این پرسش‌نامه نشان‌دهنده انطباق پذیری شغلی بیشتر است. نقطه برش در این پرسش‌نامه از جمع تعداد سؤالات و تقسیم بر تعداد سؤالات به دست آمد. باتوجه به طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای نقطه برش برابر با ۳ است [۱۲]. میانگین بیشتر از ۳ به معنی انطباق پذیری شغلی بیشتر و نمرات کمتر از ۳ به معنی انطباق پذیری شغلی کمتر است.

پرسش‌نامه تمایل به ماندگاری دارای ۲۲ سؤال پنج‌گزینه‌ای است که ۳ خرده‌مقیاس سازگاری (سؤالات ۱ الی ۹)، قربانی کردن (سؤالات ۱۰ الی ۱۸) و ارتباطات (سؤالات ۱۹ الی ۲۲) را می‌سنجند. طریقه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای است که گزینه‌های آن از «کاملاً مخالفم» با نمره ۱ تا «کاملاً موافقم» با نمره ۵ رتبه‌بندی شده‌اند؛ به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده کمترین میزان تمایل به ماندگاری و نمره ۵ نشان‌دهنده بیشترین میزان تمایل به ماندگاری است. کمترین

نمره در این پرسش‌نامه ۲۲ و بیشترین نمره ۱۱۰ بوده که نمرات بیشتر در کل پرسش‌نامه به معنی تمایل بیشتر به ماندگاری در شغل است. باتوجه به طیف لیکرت ۵ درجه‌ای، نقطه برش برابر با ۳ بود. میانگین بیشتر از ۳ به معنی تمایل به ماندگاری بیشتر و نمرات کمتر از ۳ به معنی تمایل به ماندگاری شغلی کمتر است [۱۳].

سایوکاس و پرفلی، همسانی درونی را با استفاده از آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه انطباق پذیری شغلی ۰/۹۲ و برای خرده‌مقیاس‌های دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۷۴، ۰/۷۹ و ۰/۸۵ گزارش کردند [۱۲]. این پرسش‌نامه در ایران مورد بررسی و اعتباریابی قرار گرفت و پایایی آن در چند مطالعه مورد تأیید واقع شد [۱۱، ۱۵]. سلطان‌زاده و همکاران با به کارگیری این پرسش‌نامه در کارکنان شرکت نفت اهواز، ضریب پایایی این آزمون را ۰/۸۴ گزارش کردند [۵].

موسوی و قیتانی نیز روایی و پایایی مناسبی برای پرسش‌نامه تمایل به ماندگاری در شغل گزارش دادند. آن‌ها برای بررسی روایی سازه پرسش‌نامه از تحلیل عامل اکتشافی استفاده کردند. روایی عاملی شاخص‌های مدل مفهومی، روایی سؤالات را با شاخص کیسر-میر-الکین^۳ برابر ۷۹ درصد و سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۱ گزارش کردند. ضریب آلفای کرونباخ سنجش پایایی پرسش‌نامه برای متغیر تمایل به ماندگاری برابر ۰/۹۴ و برای ترک شغل برابر ۰/۸۲ گزارش شد [۱۳].

روایی و پایایی هر دو ابزار مجدداً در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، به این ترتیب که به منظور بررسی روایی محتوایی و صوری این ابزار در مطالعه حاضر، سؤالات در اختیار ۳ نفر متخصص از اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامایی ایران قرار داده شد و از آن‌ها درخواست شد تا بعد از مطالعه دقیق، نظرات خود را در خصوص، روایی محتوایی و صوری به صورت مبسوط و کتبی ارائه کنند. همچنین پایایی ابزار به روش ضریب همسانی درونی (آلفای کرونباخ) در نمونه ۳۰ نفری تعیین شد که در پرسش‌نامه انطباق پذیری ۰/۸۷ و در پرسش‌نامه تمایل به ماندگاری ۰/۸۲ بود.

پژوهشگر اطلاعاتی در مورد اهمیت و اهداف پژوهش در اختیار مسئولین قرار داد. سپس با کسب اجازه از معاونت پژوهشی مراکز و هماهنگی با دفتر پرستاری، تعداد پرستاران شاغل را دریافت کرده و متناسب با تعداد کل پرستاران شاغل در بخش‌های ویژه مراکز آموزشی درمانی که جمعاً ۶۱۰ نفر بودند، به هر مرکز سهمیه‌ای اختصاص داد. سپس پژوهشگر به بخش‌های ویژه مراجعه کرد و نمونه‌ها را از بین افرادی که شرایط ورود به مطالعه داشتند به صورت تصادفی ساده انتخاب کرد. این کار تا رسیدن به تعداد نمونه‌های مورد نظر که ۲۲۰ نفر بود، انجام شد. اگر فردی به شرکت در مطالعه تمایل نداشت یا واجد شرایط ورود به مطالعه

1. Career adapt-abilities scale
2. Intention to stay

3. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای توصیف مشخصات نمونه‌ها از شاخص‌های توصیفی (توزیع فراوانی مطلق، نسبی و میانگین) و برای بررسی روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ استفاده شد.

یافته‌ها

مشخصات جمعیت‌شناختی ۲۱۳ پرستار شاغل در بخش‌های ویژه ۷ مرکز آموزشی درمانی شرکت‌کننده در این مطالعه مطابق جدول شماره ۱ است.

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود، ۴۳/۷ درصد شرکت‌کنندگان زن و ۵۶/۳ درصد آن‌ها مرد بودند. بیشتر شرکت‌کنندگان در پژوهش دارای مدرک کارشناسی (۶۷/۷ درصد)، متأهل (۷۳/۲ درصد) و از بخش آی‌سی‌یوی نوزادان و آی‌سی‌یوی جنرال بودند.

نبود، نمونه بعدی به‌صورت تصادفی انتخاب و وارد مطالعه شد.

به این ترتیب، پژوهشگر در روزهای مختلف هفته و در نوبت‌های کاری صبح و عصر و شب به بخش‌های موردنظر مراجعه کرد و با دادن آگاهی به آن‌ها در مورد محرمانه ماندن اطلاعات درج‌شده توسط آنان در پرسش‌نامه‌ها، اطمینان آنان را جلب کرد. پس از آن، لینک پرسش‌نامه‌های الکترونیکی اطلاعات جمعیت‌شناختی، انطباق‌پذیری شغلی، تمایل به ماندگاری در شغل و رضایت‌نامه آگاهانه که در گوگل فرم طراحی شده بود، جهت تکمیل در اختیار نمونه‌های مورد پژوهش قرار داده شد. گردآوری اطلاعات از طریق پرسش‌نامه آنلاین به‌صورت خودگزارش‌دهی بود. پرستاران مختار بودند در صورت نداشتن وقت کافی در همان لحظه، پرسش‌نامه را طی ۴۸ ساعت تکمیل کنند. تمامی پاسخ‌های پرسش‌نامه‌های الکترونیکی از طریق سرور آنلاین در اختیار پژوهشگر قرار گرفت. هفت پرسش‌نامه به‌دلیل ناقص پاسخ دادن از پژوهش حذف شدند و در نهایت ۲۱۳ پرسش‌نامه با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶

جدول ۱. فراوانی مشخصات جمعیت‌شناختی پرستاران شاغل در بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

متغیرها	دسته‌بندی	تعداد (درصد)
جنسیت	زن	۹۳(۴۳/۷)
	مرد	۱۲۰(۵۶/۳)
سطح تحصیلات	کل	۲۱۳(۱۰۰)
	کارشناسی	۱۴۴(۶۷/۶)
	کارشناسی‌ارشد	۶۹(۳۲/۴)
وضعیت تأهل	کل	۲۱۳(۱۰۰)
	متأهل	۱۵۶(۷۳/۲)
	مجرد	۵۷(۲۶/۸)
بخش فعالیت	کل	۲۱۳(۱۰۰)
	آی‌سی‌یوی قلب باز	۲۷(۱۲/۷)
	آی‌سی‌یوی جراحی	۱۸(۸/۵)
	آی‌سی‌یوی اعصاب	۲۵(۱۱/۷)
	آی‌سی‌یوی جنرال	۳۵(۱۶/۴)
	آی‌سی‌یوی نوزادان	۳۷(۱۷/۴)
	سی‌سی‌یو	۲۴(۱۱/۳)
	آی‌سی‌یوی سوختگی	۱۶(۷/۵)
	بخش مراقبت‌های کودکان	۳۱(۱۴/۶)
	کل	۲۱۳(۱۰۰)

بحث

نتایج پژوهش نشان داد انطباق‌پذیری شغلی و تمایل به ماندگاری شغلی، هر دو در پرستاران بخش ویژه در سطح متوسطی قرار دارند. علاوه بر آن، بین آن‌ها ارتباط مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت، توجه به شرایط انطباق افراد با شغل خود می‌تواند به ماندگاری آن‌ها در شغل کمک کند. امروزه به دلایل متفاوت از قبیل تغییر سازمان‌ها، شرایط کاری نسبت به گذشته تغییر کرده است. این تغییرات ویژگی منحصر به فرد دنیای کار در قرن اخیر است. در این دنیای کار، همه چیز مثل نوع کاری که افراد انجام می‌دهند، شیوه‌ای که آن کار را به انجام می‌رسانند و قرارداد آن‌ها با سازمان تغییر کرده است [۱۶]. آنچه در این میان اهمیت دارد انطباق با محیط و مسیر شغلی است. راه‌حلی که نظریه فرامردن مسیر شغلی برای مواجهه با این تغییرات پیشنهاد می‌دهد، انطباق‌پذیری مسیر شغلی است که با نگرش‌ها، باورها و مهارت‌هایی که در فرد ایجاد می‌کند، وی را در سازگاری با وظایف رشد حرفه‌ای، گذارهای شغلی و آسیب‌های زندگی توانمند می‌سازد [۱۷].

نتایج سایر تحقیقات نیز نشان داده‌اند استرس و فشارهای روانی شغلی عامل مهمی در ترک شغل و عدم تمایل به ماندگاری در شغل است. بنابراین می‌توان گفت افزایش استرس باعث افزایش اشتباه در مسائل شغلی، افزایش فشارهای روانی و خستگی و فرسودگی کاری می‌شود و به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین پدیده‌های تهدیدکننده سلامتی فرد است که به افزایش تقاضای ترک شغل منجر خواهد شد. نتایج یافته‌های این بخش از پژوهش با مطالعه شعر بافچی‌زاده و همکاران با عنوان بررسی رابطه فرسودگی شغلی و تمایل به ماندگاری پرستاران بخش‌های روان‌پزشکی بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۷ که نشان داد میزان تمایل به ماندگاری شغلی در پرستاران در حد متوسط قرار دارد، هم‌خوان است. براساس نتایج پژوهش مذکور، در صورتی که تمایل به ماندگاری از حد متوسط عبور کند شاهد ترک شغل توسط پرستاران خواهیم بود که در این صورت وارد گروه نمونه نخواهند شد، زیرا شغل خود را ترک کرده‌اند [۱۵]. همچنین پژوهش عالم و محمد در کشور مالزی با عنوان سطح رضایت شغلی و قصد ترک در میان پرستاران مالزیایی نشان داد تمایل به ماندگاری در شغل پرستاری در آنجا نیز در حد متوسط است [۱۸]. مطالعه حجتی و آزما در مورد رابطه جو اخلاقی و تمایل به ماندن در پرستاران بالینی که در استان گلستان انجام شده است [۱۹] و نیز مطالعه حسام و همکاران مبنی بر بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری پرستاران و تمایل آن‌ها به ترک حرفه پرستاری در شهر گرگان، هر دو نشان دادند میانگین تمایل به ماندگاری در شغل پرستاری متوسط است که نتایج آن همسو با این مطالعه است [۲۰].

جدول شماره ۲ نشان می‌دهد مقدار چولگی و کشیدگی برای همه متغیرهای پژوهش در بازه قدر مطلق ۲ قرار دارد. بنابراین داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردار هستند.

جهت تعیین ارتباط انطباق‌پذیری شغلی (و ابعاد آن) با تمایل به ماندگاری شغلی (و ابعاد آن) در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه، از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد که نتایج در جدول شماره ۳ آورده شده است.

همچنین برای مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با میانگین پیش‌فرض/نقطه برش (۳)، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۳ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای پژوهش نزدیک به ۳ هستند. برای بررسی معنی‌دار بودن آماری آن، از نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای هیچ کدام از متغیرهای پژوهش (دغدغه شغلی، کنترل شغلی، کنج‌کاو شغلی، اعتماد شغلی و انطباق‌پذیری شغلی) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نبود. به عبارتی می‌توان گفت، بین میانگین متغیرهای پژوهش و میانگین پیش‌فرض (۳) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و گروه نمونه میانگین متوسطی را کسب کرده است که از نظر آماری در حد بالا یا پایین قرار ندارد.

همچنین به مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با میانگین پیش‌فرض/نقطه برش (۳) پرداخته شد (جدول شماره ۴).

همان‌طور که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای پژوهش نزدیک به ۳ هستند. برای بررسی معنی‌دار بودن آماری آن، از نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای هیچ کدام از متغیرهای پژوهش (سازگاری، قربانی کردن، ارتباطات و تمایل به ماندگاری) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار نبود. به عبارتی می‌توان گفت، بین میانگین متغیرهای پژوهش و میانگین پیش‌فرض (۳) تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و گروه نمونه میانگین متوسطی را کسب کرده است که از نظر آماری در حد بالا یا پایین قرار ندارد.

در ادامه، برای بررسی همبستگی بین انطباق‌پذیری شغلی و تمایل به ماندگاری شغلی از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد.

همان‌طور که در جدول شماره ۵ مشاهده می‌شود، بین انطباق‌پذیری شغلی و تمایل به ماندگاری با ضریب ۰/۴۳ همبستگی مثبت در سطح $P < 0/05$ وجود دارد. به عبارتی می‌توان گفت، با افزایش انطباق‌پذیری شغلی، تمایل به ماندگاری افزایش می‌یابد و برعکس. همچنین بین ابعاد انطباق‌پذیری شغلی (دغدغه شغلی، کنترل شغلی، کنج‌کاو شغلی و اعتماد شغلی) و تمایل به ماندگاری (سازگاری، قربانی کردن و ارتباطات) نیز همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۲. مشخصات توصیفی (شاخص‌های گرایش به مرکز و پراکندگی) متغیرهای جمعیت‌شناختی پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

متغیر	میانگین ± انحراف معیار	میانه	چولگی	کشی‌دگی	کمترین	بیشترین
سن (سال)	۳۸/۵۸ ± ۸/۱۱۷	۳۸/۰۰	-۰/۱۱۰	-۰/۹۲۸	۲۳	۵۲
سابقه کاری (سال)	۱۳/۵۰ ± ۶/۱۸۲	۱۴/۰۰	-۰/۰۴۶	-۰/۱۸۶۵	۲	۲۴
سابقه کار در بخش ویژه (سال)	۵/۰۲ ± ۳/۳۳۷	۵/۰۰	۰/۳۵۹	-۰/۷۰۵	۰	۱۲
تعداد فرزندان	۱/۱۲ ± ۱/۱۷۸	۱/۰۰	۰/۴۸۷	-۱/۳۱۲	۰	۳

نشریه پرستاری ایران

جدول ۳. مشخصات توصیفی و نتایج آزمون تی انطباق‌پذیری شغلی (و ابعاد آن) در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران (n=۲۱۳)

متغیرها	میانگین ± انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
دغدغه شغلی	۳/۰۵۴ ± ۱/۱۴۹۸۵	۰/۶۸۵	۰/۴۹۴
کنترل شغلی	۲/۹۶۳۲ ± ۱/۱۴۷۱۱	-۰/۴۶۸	۰/۶۴۰
کنج‌کاوی شغلی	۲/۹۲۹۶ ± ۱/۰۹۶۸۵	-۰/۹۳۷	۰/۲۵۰
اعتماد شغلی	۳/۰۰۰۸ ± ۱/۱۲۶۷۳	۰/۰۱۰	۰/۹۹۲
انطباق‌پذیری شغلی	۲/۹۸۶۹ ± ۰/۹۸۳۳۲	-۰/۱۹۴	۰/۸۴۶

نشریه پرستاری ایران

جدول ۴. مشخصات توصیفی و نتایج آزمون تی تمایل به ماندگاری شغلی (و ابعاد آن) در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران (n=۲۱۳)

متغیرها	میانگین ± انحراف معیار	t	سطح معنی‌داری
سازگاری	۲/۹۸۱۱۷ ± ۱/۱۰۴۶۳	-۰/۲۴۱	۰/۸۱۰
قربانی کردن	۳/۰۶۷۸ ± ۱/۰۹۴۶۰	-۰/۹۰۴	۰/۳۶۷
ارتباطات	۳/۰۲۵۲ ± ۱/۱۳۷۸۷	-۰/۴۵۲	۰/۶۵۲
تمایل به ماندگاری	۳/۰۲۶۷ ± ۱/۰۰۴۱۹	-۰/۳۸۸	۰/۶۹۹

نشریه پرستاری ایران

جدول ۵. ضریب همبستگی بین انطباق‌پذیری شغلی (و ابعاد آن) با تمایل به ماندگاری شغلی (و ابعاد آن) در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران

متغیرها	سازگاری**	قربانی کردن**	ارتباطات**	تمایل به ماندگاری**
دغدغه شغلی	۰/۲۵۱	۰/۳۴۷	۰/۲۹۲	۰/۳۷۳
کنترل شغلی	۰/۳۳۳	۰/۳۳۳	۰/۳۱۹	۰/۳۶۴
کنج‌کاوی شغلی	۰/۲۸۳	۰/۲۸۶	۰/۳۲۰	۰/۳۶۶
اعتماد شغلی	۰/۲۸۴	۰/۳۷۱	۰/۳۵۱	۰/۴۱۱
انطباق‌پذیری شغلی	۰/۴۱۶	۰/۲۸۴	۰/۳۶۸	۰/۴۳۴

P < ۰/۰۵**

نشریه پرستاری ایران

در پژوهشی با عنوان بررسی میزان و عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران، به این نتیجه رسیدند که بین انطباق‌پذیری شغلی و سن رابطه معنی‌داری وجود ندارد [۲۸]. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ممکن است در برخی سازمان‌ها برعکس، افراد جوان انطباق‌پذیری بیشتری داشته باشند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد انطباق‌پذیری شغلی با تمایل به ماندگاری شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری دارد و همچنین انطباق‌پذیری شغلی قادر به پیش‌بینی تغییرات تمایل به ماندگاری شغلی است. اینکه میزان انطباق‌پذیری شغلی و ابعاد آن در پرستاران بخش‌های مراقبت ویژه در حد متوسط قرار دارد، نشان می‌دهد احتمال کاهش آن با کوچک‌ترین بحران مانند کووید-۱۹ وجود خواهد داشت و این امر نیاز به مداخله مدیران و بهبود آن تا سطوح بالاتر را نشان می‌دهد. همچنین از آنجاکه این مطالعه نشان داد بین ابعاد انطباق‌پذیری شغل و نمره کل آن با ابعاد تمایل به ماندگاری شغلی و نمره کل آن رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد، لازم است مداخلاتی جهت بهبود این دو مقوله صورت گیرد. این امر نشان می‌دهد احتمالاً با بهبود انطباق‌پذیری شغلی در پرستاران بخش‌های ویژه امکان حفظ سرمایه نیروی انسانی برای بیمارستان وجود خواهد داشت.

پرستاری به دلیل سروکار داشتن با جان انسان‌ها نیازمند این است که افراد انطباق‌پذیری بیشتری داشته باشند و با ماندگاری بیشتر در این شغل تجربیات مفید و جدیدی را کسب کنند تا بتوان از خدمات پرستاری در بیمارستان‌ها به بهترین شکل استفاده کرد. فقدان انطباق‌پذیری به ترک شغل و خسارات جبران‌ناپذیر به بدنه سلامت جامعه منجر می‌شود که نیازمند این است مدیران در این زمینه تدابیر مؤثری اتخاذ کنند تا پرستاران نسبت به شغل خود انطباق‌پذیری شغلی بیشتری داشته باشند. با توجه به اینکه این نتایج ممکن است تحت تأثیر عوامل سازمانی و فرهنگی قرار گیرد، در این راستا پیشنهاد می‌شود تحقیقات مقایسه‌ای در زمینه انطباق‌پذیری شغلی در پرستاران شهرها و استان‌های مختلف که دارای جمعیت‌های متفاوتی هستند نیز صورت پذیرد.

محدودیت‌ها

از جمله محدودیت‌های این پژوهش مقطعی بودن پژوهش است؛ بدین معنی که این پژوهش در یک دوره مشخص زمانی انجام شده است. ابزار این پژوهش به صورت آنلاین بود و افراد با تکمیل پرسش‌نامه به سؤالات پاسخ می‌دادند و در آن از دیگر شیوه‌های گردآوری اطلاعات مثل مصاحبه یا مشاهده استفاده نشده است. بنابراین هر گونه کم‌کاری در پاسخ دادن به سؤالات خودارزیابی نتایج متفاوتی را به بار می‌آورد.

در همین راستا پژوهش کاراتپ و اولوگباد با عنوان تأثیر حمایت اجتماعی و انطباق‌پذیری شغلی بر رضایت شغلی و قصد ترک شغل در نیجریه نشان داد انطباق‌پذیری شغلی نقش میانجی بین حمایت اجتماعی و قصد ترک شغل دارد. در نتیجه، کارمندانی که دارای انطباق‌پذیری بالا در شغل خود هستند از شغل خود رضایت بیشتری دارند و تمایل کمتری برای ترک شغل دارند [۲۱]. همچنین نتایج پژوهش حاضر از پژوهش چان و همکاران که به بررسی رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی و انگیزه ترک شغل کارمندان در ماکو پرداختند و به این نتیجه رسیدند که انطباق‌پذیری شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با ارتقا و رضایت شغلی دارد و انطباق‌پذیری شغلی و رضایت شغلی نیز، رابطه معنی‌داری با قصد ترک شغل دارند، حمایت می‌کند [۲۲]. علاوه بر این، یافته‌های پژوهش با نتایج پژوهش ژانگ و همکاران با عنوان انطباق‌پذیری شغلی با جابه‌جایی پرستاران رابطه دارد همسوست [۲۳]. در حالی که ایسپیر و همکاران در پژوهش خود در ترکیه، انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان کارشناسی پرستاری را بیشتر از حد میانگین گزارش داده‌اند [۲۴]. پژوهش حاضر نشان داد انطباق‌پذیری در پرستاران در حد متوسط است. این امر حاکی از آن است که پرستاران به‌مرور می‌توانند به‌خاطر شرایط کاری دچار کاهش انگیزه و انطباق شغلی شوند.

مطالعات دیگری نیز یافته‌های مطالعه حاضر را در ارتباط با همبستگی انطباق‌پذیری شغلی و ترک شغل تأیید می‌کنند. پژوهش گوان و همکاران در چین با بررسی مدیریت شغلی - سازمانی و انطباق‌پذیری به‌عنوان متغیرهای پیش‌بینی‌کننده قصد ترک شغل در بین کارمندان نشان داد انطباق‌پذیری شغلی با قصد ترک شغل همبستگی دارد [۲۵]. پژوهش عمر و نورالدین در مالزی نیز با عنوان انطباق‌پذیری شغلی و قصد ترک شغل در حرفه فناوری اطلاعات و ارتباطات نشان داد بین انطباق‌پذیری شغلی و قصد ترک شغل ارتباط معنی‌داری وجود دارد [۲۶]. این امر حاکی از آن است که متغیرهای سازمانی همواره بر ترک شغل مؤثر هستند.

ساویکاس [۱۷] در تبیین عدم ارتباط بین سن و انطباق‌پذیری شغلی بیان کرده است: هر چه میزان انطباق‌پذیری شغلی بیشتر باشد، فرد در زمان انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری‌ها با موفقیت بیشتری عمل می‌کند. وی برخلاف دیگر نظریه‌پردازان معتقد است انطباق‌پذیری شغلی به سن یا زمان خاصی از عمر انسان محدود نمی‌شود و در هر مرحله سنی، انطباق‌پذیری متناسب با آن سن موردنیاز است. اروس و زرن در ترکیه در تحقیقی به بررسی انطباق‌پذیری شغلی معلمان (۲۶۰ معلم شامل ۱۹۲ زن و ۶۸ مرد) پرداختند و به این نتیجه رسیدند که بین انطباق‌پذیری شغلی معلمان با توجه به مدرک تحصیلی، سن و جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود [۲۷]. همچنین صفری و همکاران

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

به منظور رعایت اصول اخلاقی کد اخلاق از کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی ایران به شماره IR.IUMS.REC.1400.1030 دریافت شد. اختیاری بودن شرکت نمونه‌ها در پژوهش و کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان در پژوهش رعایت شد. محرمانه بودن اطلاعات با درج نکردن نام و نام خانوادگی شرکت‌کنندگان پژوهش در پرسش‌نامه به افراد اطلاع داده شد. صداقت در ثبت اطلاعات و آمار به دست آمده از پژوهش در زمان جمع‌آوری اطلاعات، انتخاب نمونه‌ها و تجزیه و تحلیل داده‌ها رعایت شد.

حامی مالی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد سمانه شیرنسیب، گروه مدیریت پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی ایران است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی، ویراستاری نهایی و نگارش: مرضیه عادل مهربان، سمانه شیرنسیب؛ تحقیق و جمع‌آوری اطلاعات و تحلیل: سمانه شیرنسیب، محبوبه رسولی.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند تا مراتب تشکر و قدردانی خویش را از حوزه معاونت پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی و نیز مسئولین و تمام کادر اجرایی بیمارستان‌های منتخب به خصوص همکاران پرستار دلسوز و پرتلاش بخش‌های مربوطه بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی ایران ابراز نمایند.

References

- [1] Hajiseydezaei SR, Alaei N, Zayeri F. [Coping strategies with job stress of nurses working in intensive care units (Persian)]. *J Crit Care Nurs*. 2020; 13(2):4-13. [\[Link\]](#)
- [2] Eckman JA. Nursing retention in critical care [Master Thesis]. Boiling Springs: Gardner-Webb University; 2014. [\[Link\]](#)
- [3] Chiao LH, Wu CF, Tzeng IS, Teng AN, Liao RW, Yu LY, et al. Exploring factors influencing the retention of nurses in a religious hospital in Taiwan: A cross-sectional quantitative study. *BMC Nurs*. 2021; 20(1):42. [\[DOI:10.1186/s12912-021-00558-7\]](#) [\[PMID\]](#) [\[PMCID\]](#)
- [4] Wan Q, Li Z, Zhou W, Shang S. Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *J Adv Nurs*. 2018; 74(6):1332-41. [\[DOI:10.1111/jan.13528\]](#) [\[PMID\]](#)
- [5] Soltanzadeh S, Abedi MR, Baghban I. [Predicting career adaptability in employees of industrial centers through domains of psychological capital (Persian)]. *Posit Psychol Res*. 2016; 2(1):19-30. [\[DOI:10.22108/PPLS.2016.21294\]](#)
- [6] Mollaei B, Moghri J, Ghavami V, Tabatabaee SS. [Factors related to the willingness of working physicians to stay in rural areas and their evaluation according to the recommendations of the World Health Organization: A case study (Persian)]. *J Health Adm*. 2021; 23(4):40-50. [\[DOI:10.29252/jha.23.4.40\]](#)
- [7] Dall'Ora C, Ball J, Reinius M, Griffiths P. Burnout in nursing: A theoretical review. *Hum Resour Health*. 2020; 18(1):41. [\[DOI:10.1186/s12960-020-00469-9\]](#) [\[PMID\]](#) [\[PMCID\]](#)
- [8] Ariapooran S, Mosavi SV, Amirmanesh M. [Turnover intention of nurses in the outbreak of Covid-19: The role of compassion fatigue, compassion satisfaction and burnout (Persian)]. *J Nurs Manage*. 2021; 10(1):80-93. [\[Link\]](#)
- [9] Dashtgrad A, Moudi A, Rahmani Moghadam E, Ebadinejad Z, Hushmandi K. [The study of the correlation between the rate of burnout and intention to leave job among operation room workers in South Khorasan Hospitals in 2016 (Persian)]. *J Rafsanjan Univ Med Sci*. 2018. 16(12):1114-25. [\[Link\]](#)
- [10] Liang YW, Chen WY, Lee JL, Huang LC. Nurse staffing, direct nursing care hours and patient mortality in Taiwan: The longitudinal analysis of hospital nurse staffing and patient outcome study. *BMC Health Serv Res*. 2012; 12:44. [\[DOI:10.1186/1472-6963-12-44\]](#) [\[PMID\]](#) [\[PMCID\]](#)
- [11] Pordelan N, Hosseinian S. [The role of online career counseling based on the guidance approach in career adaptability of nurses (Persian)]. *J Nurs Educ*. 2020; 9(3):1-9. [\[Link\]](#)
- [12] Savickas ML, Porfeli EJ. Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *J Vocat Behav*. 2012; 80(3):661-73. [\[DOI:10.1016/j.jvb.2012.01.011\]](#)
- [13] Mousavi SM, Qitani A. Investigating the tendency to leave the job through internal job retention resulting from organizational commitment based on human resource activities. Paper Presented at: The First World Conference and the First National Conference on Modern Research in Iran and the World in Management, Economics, Accounting and Humanities. 18 May 2017; Shiraz, Iran. [\[Link\]](#)
- [14] Shaarbafchi ZN, Daneshvar MA, Madahian B, Fooladi M. [Investigating the relationship between job burnout and willingness to stay of nurses in psychiatric wards of hospitals affiliated Isfahan University of Medical Sciences in 2018 (Persian)]. *J Neyshabur Univ Med Sci*. 2020; 8(2):107-17. [\[Link\]](#)
- [15] Salehi R, Abedi MR, Bagheban I, Nilforooshan P. [Investigation on factor structure, reliability and validity of career adaptability scale (CAAS) (Persian)]. *Educ Meas*. 2014; 4(16):49-66. [\[Link\]](#)
- [16] Pordelan N, Sadeghi A, Abedi mr, Kaedi m. How online career counseling changes career development: A life design paradigm. *Educ Inf Technol*. 2018. 23:2655-72. [\[DOI:10.1007/s10639-018-9735-1\]](#)
- [17] Savickas ML. Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In: Hartung PJ, Savickas ML, Walsh WB, editors. *APA handbook of career intervention*. Washington: American Psychological Association; 2015. [\[DOI:10.1037/14438-008\]](#)
- [18] Muhammad JFM, Alam M. Level of job satisfaction and intent to leave among Malaysian nurses. *Bus Int J*. 2010; 3(1):123-37. [\[Link\]](#)
- [19] Hojati H, Azma F. [Relationship between ethical climate and the intention to remain in clinical nurses (Persian)]. *J Nurs Manage*. 2014; 3(1):19-26. [\[Link\]](#)
- [20] 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)]. *J Nurs Manage*. 2012; 1(3):28-36. [\[Link\]](#)
- [21] Karatepe OM, Olugbade OA. The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *J Manage Organ*. 2017; 23(3):337-55. [\[DOI:10.1017/jmo.2016.12\]](#)
- [22] Chan SH, Mai X, Kuok OMK, Kong SH. The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *J Vocat Behav*. 2016; 92:167-75. [\[DOI:10.1016/j.jvb.2015.12.003\]](#)
- [23] Zhang L, Lin D, Kusov Y, Nian Y, Ma Q, Wang J, et al. α -Ketoamides as broad-spectrum inhibitors of coronavirus and enterovirus replication: Structure-based design, synthesis, and activity assessment. *J Med Chem*. 2020; 63(9):4562-78. [\[DOI:10.1021/acs.jmedchem.9b01828\]](#) [\[PMID\]](#)
- [24] İspir Ö, Elibol E, Sönmez B. The relationship of personality traits and entrepreneurship tendencies with career adaptability of nursing students. *Nurse Educ Today*. 2019; 79:41-7. [\[DOI:10.1016/j.nedt.2019.05.017\]](#) [\[PMID\]](#)
- [25] Guan Y, Zhou W, Ye L, Jiang P, Zhou Y. Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *J Vocat Behav*. 2015; 88:230-7. [\[DOI:10.1016/j.jvb.2015.04.002\]](#)
- [26] Omar S, Noordin F. Career adaptability and intention to leave among ICT professionals: An exploratory study. *Turk Online J Educ Technol*. 2013. 12(4):11-8. [\[Link\]](#)
- [27] Erus SM, Zeren ŞG. Preservice teachers' career adaptability towards teaching profession. *J High Educ Sci*. 2017; 7(3):657-68. [\[DOI:10.5961/jhes.2017.242\]](#)
- [28] Safari M, Rabie M, Mesbah N. [Study of factors affecting the career adaptability of new students at Tehran University in 2014 (Persian)]. *J Mod Thoughts Educ*. 2016; 11(3):94-83. [\[Link\]](#)