

The Effect of Corona Threat on the Tendency to Leave the Service with the Mediating Role of Psychological Anxiety (Case study: Ahvaz Public Hospitals)

Mahta joodzadeh^{*1}, Mandana Mansouri²

¹Assistant Professor Department of management Institute for Higher Education, ACECR, Khuzestan.

²Masters in Crisis Management, Azad University, Khuzestan Research Sciences Branch, Ahvaz Branch

| Article History | ABSTRACT |
|---|---|
| <p>Received: 2022/02/07 Revised: 2922/04/28 Accepted: 2022/06/30 Available online: 2022/06/30</p> <p>Article Type: Research Article</p> <p>Keywords: Corona threat, tendency to leave service, psychological anxiety, public hospitals in Ahvaz</p> <p>Corresponding Author*: Mahta joodzadeh is an assistant professor in the management department of the Higher Education Institute of Khuzestan University. For correspondence, please contact the following email. Postal code: 6155657315</p> <p>ORCID: 0000-0001-5406-5684</p> <p>E-mail: mahta_joodzadeh@yahoo.com</p> <p>Dor: http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1399.15.2.6.9</p> | <p>The aim of this study was to investigate the effect of corona threat on the tendency to leave the service with the mediating role of psychological anxiety (Case study: public hospitals in Ahvaz). The method of the present study was descriptive-survey. The statistical population included all employees of public hospitals in Ahvaz (10,235 people), 370 of whom were randomly selected according to Cochran's formula. The data collection tool was a standard questionnaire. The validity of the questionnaire was accepted by confirmatory factor analysis. Cronbach's alpha method was used to determine its reliability, the value of which was estimated to be higher than 0.7 for the initial questionnaire (30 people). In this study, descriptive and inferential statistics were used to analyze the data using SPSS and Smart PLS software. Based on the results of Corona threat, it affects the tendency to leave the service directly and indirectly through the mediating variable of psychological anxiety in public hospitals in Ahvaz. Therefore, the results of this study can be used to reduce the tendency to leave the service by focusing on care in the field of hygiene in the corona and reduce psychological anxiety.</p> |

Citation: joodzadeh, M. (1399/2020, 2021) The effect of corona threat on the tendency to leave the service with the mediating role of psychological anxiety (Case study: Ahvaz public hospitals), 15 (2). 93-107, Dor: <http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1399.15.2.6.9>

بررسی تأثیر تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی (مورد مطالعه: بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز)

مهتاج‌زاده*^۱، ماندانا منصوری^۲

^۱گروه مدیریت موسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان
^۲کارشناسی ارشد رشته مدیریت بحران، دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات خوزستان

اطلاعات مقاله

چکیده

دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۸

اصلاح نهایی: ۱۴۰۱/۰۲/۰۸

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۰۹

انتشار آنلاین: ۱۴۰۱/۰۴/۰۹

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها: تهدید کرونا، تمایل به ترک خدمت، اضطراب روان‌شناختی، بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز

نویسنده‌ی مسئول*:

مهتاج‌زاده استادیار گروه مدیریت موسسه آموزش عالی جهاد دانشگاهی خوزستان

کد پستی: ۰۶۱۵۵۶۵۷۳۱۵

ارکد: ۵۶۸۴-۵۴۰۶-۱-۰۰۰-۰۰۰

پست الکترونیکی:

mahta_joodzadeh@yahoo.com

این تحقیق با هدف بررسی تأثیر تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی (مورد مطالعه: بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز) به مرحله اجرا درآمد. روش تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی بود. جامعه‌ی آماری شامل تمام کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز بودند (۱۰۲۳۵ نفر) که ۳۷۰ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی طبقه‌ای و بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی استاندارد بود. روایی پرسش‌نامه توسط تحلیل عاملی تأییدی مورد قبول قرار گرفت. برای تعیین پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای پرسش‌نامه‌ی اولیه (۳۰ نفر) بالاتر از ۰/۷ برآورد شد. در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی به کمک نرم‌افزار SPSS و Smart PLS استفاده شد. بر اساس نتایج، تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر میانجی اضطراب روان‌شناختی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز اثرگذار است. با توجه به نتایج این تحقیق می‌توان برای کاهش تمایل به ترک خدمت از طریق تمرکز بر مراقبت در حوزه‌ی رعایت اصول بهداشتی در دوره‌ی کرونا و کاهش اضطراب روان‌شناختی استفاده نمود.

مقدمه

میانجی پریشانی روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران مؤثر است (لیو و همکاران، ۲۰۲۰).

مطالب بیان شده نشان از اهمیت موضوع تحقیق حاضر دارد زیرا پرستاران نه تنها از نظر جسمی، بلکه از نظر روانی نیز تحت تأثیر تهدید ویروس کرونا قرار دارند. این احساسات منفی ترس و اضطراب یا به عبارتی اضطراب روان‌شناختی در میان پرستاران به دلیل کرونا به احتمال بالا می‌تواند منجر به تمایل به ترک خدمت شود (بارنت و گرابوفسکی^{۱۰}، ۲۰۲۰؛ مو، دنگ و ژانگ^{۱۱}، ۲۰۲۰). رسیدگی به مسائل کادر درمان مسأله امروز و دیروز نیست بلکه در ایام کرونا هر لحظه باید در راستای تقویت سیستم خدمات‌رسانی اقدامات مناسب را لحاظ کرد. استخدام، ترک خدمت و کمبود نیرو هر سه مسأله‌ای است که پرستاران را تهدید می‌کند. با توجه به مطالب گفته شده، محقق قصد دارد تا از جنبه‌ی جدیدی به مسأله ترک خدمت کادر درمان بپردازد و درصد بررسی تأثیر تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز است. بنابراین سؤال اصلی تحقیق این است که: تهدید کرونا چه تأثیری بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز دارد؟ تمایلات، اظهار عباراتی در مورد یک رفتار خاص مورد نظر هستند (یولیاتی، رهاوو، کاسندر و سودارتو^{۱۲}، ۲۰۱۹).

بر خلاف ترک شغل حقیقی، تمایل به ترک شغل، آشکار نیست (حسنی و جودت کردلر، ۲۰۱۲/۱۳۹۱). تمایل به ترک خدمت به صورت فرایند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است. در بسیاری از تعاریف، مفهوم تمایل به ترک خدمت اشاره به تمایل آگاهانه و عمدی به ترک محل کار دارد (فیاضی و ضیایی، ۲۰۱۴/۱۳۹۳). تمایل به ترک خدمت نشان‌دهنده تمایل فرد به جستجوی شغل جایگزین است و یک پیش‌بینی‌کننده مستقیم و مهم ترک خدمت واقعی سازمان محسوب می‌شود (رشید، اوکاموس، ونگ، حمید و نواز^{۱۳}، ۲۰۲۰). تمایل به ترک خدمت را می‌توان به‌عنوان اراده‌ی آگاهانه برای ترک سازمان فعلی تصور کرد که از جمله‌ی مهم‌ترین چالش‌هایی که شرکت‌ها با آن روبرو هستند، تلقی می‌شود (منیز و همکاران^{۱۴}، ۲۰۲۰).

با توجه به همه‌گیری اخیر ویروس کرونا، جهان شاهد روند بی‌سابقه‌ای است که زندگی میلیون‌ها نفر در سراسر جهان را تحت تأثیر قرار داده است (سازمان بهداشت جهانی^۱، ۲۰۲۰). سازمان بهداشت جهانی (۲۰۲۰) به دلیل این بیماری همه‌گیر، وضعیت بهداشت جهانی را در سراسر جهان اضطراری اعلام کرده است (میسرا^۲، ۲۰۲۰). از طرفی به دلیل تقاضای زیاد و استفاده از تجهیزات محافظتی شخصی در سراسر جهان در اثر ویروس کرونا، بسیاری از کارکنان با کمبود تجهیزات محافظتی مناسب روبرو هستند (وانگ، ژو و لیو^۳، ۲۰۲۰). به همین دلیل تعداد زیادی از کادر درمان به دلیل کمبود تجهیزات حفاظتی جان خود را به علت کرونا از دست دادند (چیریکو، نوسرا و مگناویتا^۴، ۲۰۲۰). ابتلا به کرونا تهدید بزرگی برای کادر درمان است (ان‌جی، پون و پوار^۵، ۲۰۲۰). کادر درمان نه تنها با تهدید مداوم ابتلا به کرونا روبرو هستند، بلکه هر روز شاهد مرگ صدها بیمار و حتی همکاران خود هستند (چیریکو و همکاران، ۲۰۲۰؛ لانست^۶، ۲۰۲۰). این تهدید برای زندگی به نوبه‌ی خود موجبات ترک شغل را فراهم می‌آورد. ترک خدمت به تمایل عمدی فردی برای ترک کارفرمای خود در آینده نزدیک اشاره دارد و نشان‌دهنده‌ی آمادگی کارکنان برای جستجوی فرصت‌های جایگزین دیگری در خارج از سازمان فعلی است (لیو، لوی و نگو^۷، ۲۰۱۸).

بسیاری از محققان ترک خدمت را یک موضوع مهم برای سازمان‌ها می‌دانند که می‌تواند پیامدهای زیان‌باری در زمینه‌ی کارمندیابی، هزینه‌های آموزشی و توقف عملیات داشته باشد. اگر مدیران نتوانند علت واقعی ترک خدمت افراد را درک کنند، کارکنان توان‌مندی را از دست خواهند داد (ابورومان^۸، ۲۰۲۰؛ سلطانی، نجات، خمینی و پسندیده، ۲۰۱۷/۱۳۹۶). بنابراین احتمال ترک کارکنان یک چالش بزرگ برای سازمان‌ها است (زمانان، الخلدی، المجروب، العجمی، الشماری و ابورومان^۹، ۲۰۲۰). این مسأله که تهدید کرونا چه تأثیری بر کارکنان و احتمال خروج آن‌ها از سازمان دارد، ذهن بسیاری از مدیران بیمارستان را به خود مشغول کرده است. تحقیقات نشان داده است که تهدید کرونا به صورت مستقیم و غیرمستقیم از طریق متغیر

¹⁰Barnett & Grabowski

¹¹Mo, Y., Deng, L., Zhang, L.

¹²Yuliati, N., Rahayu, E.S., Kusnandar, K., Soedarto, T

¹³Rasheed, M.I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, V., Nawaz, M.S.

¹⁴Menezes, I.G., Lozado, J.A., Menezes, A.C.P.G., Moraes, E.R., Sandbrand, D., Muszynski, P., Ruggeri, K.

¹World Health Organization

²Misra

³Wang, J., Zhou, M., Liu, F

⁴Chirico, F., Nucera, G., Magnavita, N

⁵Ng, Poon & Puar

⁶Lancet

⁷Liu, Y., Loi, R., Ngo, H.

⁸Aburumman

⁹Zamanan, M.S., Alkhalidi, M.H., Almajroub, A.S., Alajmi, A.S.,

Alshammari, J.M., Aburumman, O.J.

ایجاد انگیزش در کارکنان برای کارایی بیشتر، جذب و حفظ کردن خدمات کارکنان شایسته و با کیفیت، شناخت و آگاهی از کارایی کارکنان، افزایش اثربخشی کارکنان و سازمان، پرکردن پست‌های خالی از داخل سازمان، ایجاد وفاداری، اخلاق و احساس تعلق خاطر در کارکنان. فقدان ارتقاء شغلی سبب ترک خدمت می‌شود.

فقدان نظام عادلانه‌ی پرداخت: در اکثر تحقیقات که در زمینه‌ی ترک خدمت انجام شده افزایش حقوق مورد نظر بوده است (احمدی و همکاران، ۲۰۱۴/۱۳۹۳). امروزه افراد در زمانی زندگی می‌کنند که با وجود پیشرفت‌های فناوری، اختلالاتی نظیر افسردگی، استرس و به خصوص اضطراب به عنوان بیماری‌های شایع قرن مطرح است؛ بنابراین، کسب آرامش و دوری از اضطراب از دیرباز جزء مسائل اساسی بشر بوده است. اضطراب به‌عنوان احساسات مبهمی توصیف می‌شود که از استرس حل نشده ناشی می‌شود (هسو و گلداسمیت^۵، ۲۰۲۱). اختلال‌های اضطرابی نیز شایع‌ترین اختلال روان‌پزشکی هستند و یک سوم جمعیت در طول عمر خود دچار اختلال‌های اضطرابی می‌شوند (بشارت، جعفری و غلام‌علی‌لیاسانی، ۲۰۲۱/۱۴۰۰؛ طالبی، ۲۰۲۱/۱۴۰۰). شیوع اختلالات اضطرابی در تمام عمر نزدیک به ۳۰ درصد بوده و شایع‌ترین شرایط بهداشت روانی در طول زندگی است (استراون^۶، ۲۰۲۱).

دست یافتن به تعریفی دقیق از اصطلاح اضطراب دشوار است. اکثر نظریه‌پردازان معتقدند که اضطراب، یک مفهوم فرضی یعنی نوعی تصور است که وجود خارجی و عینی ندارد؛ ولی در تفسیر پدیده‌های مشاهده‌پذیر می‌تواند مفید باشد. برخی از این تعارف عبارتند از: ترسی مبهم و احساس ناامنی و پیش‌بینی اتفاق وحشتناک قریب‌الوقوع، احساس رنج‌آوری که به یک موقعیت ضربه‌آمیز کنونی یا انتظار خطری که به شیء‌ای نامعین وابسته است، ترسی که در اثر به خطر افتادن یکی از ارزش‌های اصولی زندگی شخص ایجاد می‌شود و ... (حقیقت، ۲۰۱۵/۱۳۹۴). احساس تنش، افکار نگران و تغییرات فیزیکی (احمدی‌زاده و رضایی، ۲۰۱۶/۱۳۹۵). یک احساس منتشر، ناخوشایند و مبهم هراس و دلواپسی با منشأ ناشناخته (یاری‌مقدم، دلاور، درتاج و حاج‌علی‌زاده ۲۰۲۰/۱۳۹۹).

انجمن روان‌شناسی آمریکا^۷ از اضطراب روان‌شناختی به‌عنوان «ترس مزمن از رنج‌های محیطی» یاد می‌کند. اضطراب روان‌شناختی اغلب در

ترک خدمت کارکنان یکی از مهم‌ترین پدیده‌ها در بررسی رفتار سازمانی افراد است (بادلایی، کشاورز و کنارود^۱، ۲۰۲۰).

ترک خدمت به دو صورت اتفاق می‌افتد:

ترک اجباری: به مواردی اطلاق می‌شود که کنترل آن در اختیار سازمان نیست. مثل بازنشستگی و از کار افتادگی، مرگ و میر، انتقالی به دلیل شرایط خاص زندگی کارکنان و ...

ترک اختیاری: به مواردی اطلاق می‌شود که علت آن عموماً به مسائل و موارد خود سازمان معطوف بوده و ناشی از شرایط موجود در سازمان است. عواملی مثل عدم کارایی کارکنان و اخراج آن‌ها، بازنشستگی، از کارافتادگی، فوت، عدم ثبات در سازمان، شرایط زندگی کارکنان مانند ازدواج، بیماری بستگان، عدم رضایت شغلی کارکنان مانند حقوق و مزایای ناکافی، عدم وجود عدالت کاری، اختلافات بین کارکنان و مدیران، نوع شغل و فرهنگ نامناسب سازمانی از این علل به شمار می‌آیند (تقی‌زاده مسن، پهلوانی فراهانی و هوجر، ۲۰۱۷/۱۳۹۶). هر پدیده‌ی سازمانی که منجر به ترک خدمت کارکنان شود باید مهم تلقی شود (حیدر، فاطیما و پابلوس هردرو^۲، ۲۰۲۰). قصد ترک خدمت با افزایش هزینه‌ها، کاهش ثبات، کیفیت و سازگاری خدمات ارائه شده توسط سازمان‌ها مرتبط است (کوپرپود، نرستاد و دیسویک^۳، ۲۰۲۰).

از جمله عوامل مؤثر در ترک خدمت کارکنان فقدان موارد زیر شناخته شده است:

فقدان رضایت شغلی: رضایت شغلی سبب سازگاری فرد با شغل و ادامه اشتغال می‌شود و فقدان یا کاهش آن موجب ترک خدمت، تمارض، غیبت، تشویش و جابه‌جایی می‌شود (احمدی، رضازاده شیراز، صدیقی، ۲۰۱۴/۱۳۹۳).

عدم شایسته‌سالاری: شایسته‌سالاری محیطی که در آن افراد دارای جایگاه قدرت براساس شایستگی خود هستند (مارین^۴، ۲۰۱۹). نظام شایسته‌سالار کمک می‌کند تا سازمان به اهداف خود نائل آید و زمانی که ساخت سازمانی به شیوه‌ی مطلوبی انجام شده باشد، افراد دارای عملکرد خوب و مثبت، پاداش خود را دریافت کرده و سازمان را ترک نخواهند کرد.

فقدان ارتقاء شغلی: اهداف ارتقاء شغلی را می‌توان در موارد

ذیل خلاصه کرد:

^۶Strawn

^۷American Psychological Association (APA)

^۱Boudlaie, H., Keshavarz Nik, B., Kenarrood, M.h

^۲Haider, S., Fatima, N., de Pablos-Heredero, C

^۳Kopperud, K.H., Nerstad, C.G.L., Dysvik, A.

^۴Marin

^۵Hsu & Goldsmith

مفهوم اضطراب به طور گسترده‌ای به عنوان حالت پریشانی، برانگیختگی و هوشیاری افزایش یافته است که می‌تواند در اثر تهدید بالقوه ایجاد شود. هنگامی که اضطراب شدیداً فراگیر باشد، اضطراب می‌تواند ناتوان‌کننده باشد (شاکمن و فاکس^۵، ۲۰۲۱). نتایج تحقیق حسین‌زاده نیکویی، اسلام بلوچی و پوراطمینان (۲۰۱۷/۱۳۹۶) نشان داد اضطراب و افسردگی بر تمایل به ترک کار تأثیر دارند ولی استرس بر روی آن تأثیر ندارد. همچنین بین تمایل به ترک کار با استرس، اضطراب و افسردگی رابطه‌ی معناداری وجود دارد. شهرکی، وظیفه و غفاری (۲۰۱۹/۱۳۹۸) نشان دادند که ترومای سازمانی^۶ بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اداری آموزش و پرورش شهر زاهدان تأثیر مستقیم و معنادار دارد و ضربه‌ی روانی سازمانی می‌تواند یک مانع اصلی در برابر عملکرد کارکنان این اداره بوده که ناشی از احساس خطر، یأس و یا اضطراب ناشی از آن‌ها است. نتایج تحقیق رحمانیان و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹) نشان داد میانگین نمره‌ی علائم روانی کادر بالینی بالاتر از میانگین نمره‌ی علائم روانی کادر اداری بود. همچنین میانگین نمره‌ی علائم جسمانی کادر بالینی بالاتر از میانگین نمره‌ی علائم جسمانی کادر اداری مشاهده شد. بین کادر بالینی و اداری از نظر میانگین اضطراب تفاوت معنی‌دار وجود.

معصومی و باباشاهی (۲۰۱۶/۱۳۹۵) به این نتیجه رسیدند که فرسودگی جسمی، درماندگی روان‌شناختی، تهدید سلامتی، کمبود دانش و ناآشنایی بین‌فردی تحت تهدید بیماری اپیدمی منجر به احساسات منفی مانند ترس، اضطراب و درماندگی شده است. بورکی، عروس، حسن و مجید^۷ (۲۰۲۰/۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که تهدید قابل درک کرونا، اضطراب روان‌شناختی و تمایل به ترک خدمت در پرستاران را افزایش می‌دهد. ارشاد، ختاک، حسن، مجید و بشیر (۲۰۲۰/۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که تهدید ادراک‌شده‌ی کووید-۱۹، اضطراب روان‌شناختی و تمایل به ترک خدمت را در پرستاران افزایش می‌دهد. همچنین نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی در رابطه‌ی بین تهدید ادراک‌شده‌ی کووید-۱۹ و تمایل به ترک خدمت تأیید شد. نتایج تحقیق لابراگ و سانتوس^۸ (۲۰۲۰) نشان داد که افزایش سطح ترس از کرونا با کاهش رضایت شغلی، افزایش پریشانی روان‌شناختی و افزایش اهداف سازمانی و حرفه‌ای همراه بود. یانس،

پاسخ به تهدیدی ایجاد می‌شود که نامعلوم، درونی و مبهم است یا از تعارض سرچشمه گرفته است و با تشویق فراگیر و ناخوشایند همراه است (زعفرانی، ۲۰۲۰/۱۳۹۹؛ دادز، ۲۰۲۱). اضطراب روان‌شناختی احساسی است که شامل حس تنش، افکار نگران‌کننده و تغییرات جسمی است (گانلی، کنلونا، مک‌گرو، باروسو و جیر^۱، ۲۰۲۱). برخی محققان دو نوع اضطراب روان‌شناختی را از هم تفکیک کرده اند:

اضطراب روان‌شناختی صفت^۳: اضطراب روان‌شناختی

صفت، جزئی از شخصیت است که در یک دوره‌ی زمانی طولانی وجود دارد و با مشاهده‌ی حالت‌های فیزیولوژیکی، هیجانی و رفتارهای شناختی در فرد اندازه‌گیری می‌شود.

اضطراب روان‌شناختی حالت^۴: اضطراب روان‌شناختی حالت

در نتیجه‌ی یک موقعیت استرس‌زا در فردی که کنترل هیجانانش کاهش یافته است بروز می‌کند (آدرمی، فرهادی، رشید و یارمحمدی اصل، ۲۰۱۵/۱۳۹۴). از نظر برخی دیگر محققان اضطراب می‌تواند یک متغیر چند بعدی باشد که دو بعد اصلی آن تحت عنوان اضطراب آشکار و پنهان شناخته شده است.

اضطراب پنهان: اضطراب پنهان نشان‌دهنده‌ی اضطراب

شخصیتی فرد است و بعضی از افراد نسبت به دیگران استعداد بیشتری برای ابتلا به آن دارند و وقتی ایجاد می‌شود که افراد با محرک استرس‌زا رو به رو می‌شوند. اضطراب آشکار بیان‌گر احساس افراد مورد مطالعه، در خصوص احساس تنش، بیم از آینده، ناآرامی، خودخوری، برانگیختگی و فعال‌سازی سیستم خودمختاری (سمپاتیک و پاراسمپاتیک) است.

اضطراب آشکار: اضطراب آشکار در موقعیت ویژه‌ای بروز می‌کند،

شخص احساس تنش و تعارض در برابر آن دارد و بر خود کنترل ندارد. اضطراب پنهان به تفاوت‌های فردی نسبت ثابتی در مستعد بودن به ابتلا به اضطراب اشاره می‌کند که از آن طریق بین افراد در آمادگی داشتن ادراک موقعیت‌های پراضطرابی مثل تجربه خطر یا موقعیت‌های تهدیدکننده تمایز گذاشته می‌شود و پاسخ به چنین موقعیت‌هایی با شدت بالای عکس‌العمل‌های اضطراب آشکار همراه است (دیره و فرج‌اله چچی، ۲۰۲۰/۱۳۹۹).

^۶ شوک بحرانی و گاه ناگهانی است که از نظر هیجانی دردناک و پریشان‌کننده محسوب می‌شود و موجب اثرات بدنی و ذهنی پایدار می‌گردد. ترومای سازمانی می‌تواند موجب از دست رفتن استعدادهای سازمانی شود.
^۷Burki, M.I., Aroos, S., Hassan, M.M., Majeed, M
^۸ Labrague & Santos

^۱Dodds

^۲Ganley, C.M., Conlona, R.A., McGrawc, A.L., Barrosod, C., Geer, E.A

^۳anxiety trait

^۴anxiety state

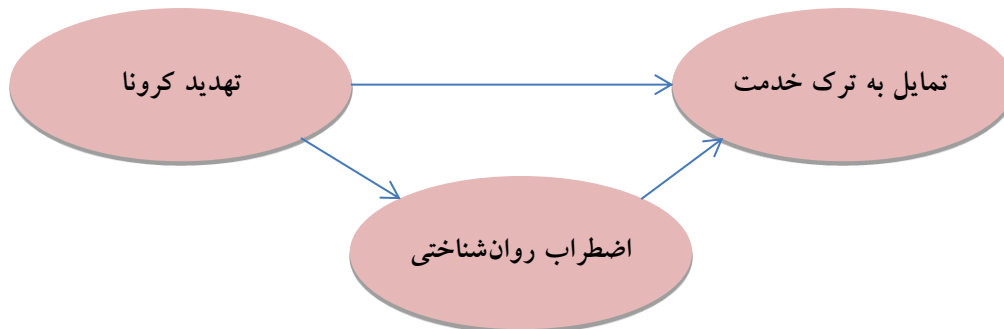
^۵Shackman& Fox

بهداشت در بخش خصوصی تمایل به ترک خدمت بالاتری نسبت به بخش‌های دولتی داشتند.

مدل مفهومی

مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ ارائه شده است.

ویز، رومند و تریگری (۲۰۲۰) به این نتیجه رسیدند که کارکنان مراقبت‌های بهداشتی اضطراب شدیدی را تجربه کرده‌اند، در حالی که تعدادی از آن‌ها دچار پریشانی شدید روانی شده‌اند. سطح تحصیلات بالاتر مربوط به سطح اضطراب پایین‌تر است. کارگران جوان‌تر از همکاران قدیمی‌تر تمایل به ترک خدمت بیشتری داشتند. کارمندان



شکل ۱- مدل مفهومی

روش

شرکت‌کنندگان

شرکت‌کنندگان در این تحقیق، تمام کارکنان بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز هستند. حجم جامعه برابر ۱۰۲۳۵ نفر است. تعداد ۳۷۰ نفر از کارکنان بیمارستان‌های ارائه شده در جدول ۱ به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مورد بررسی قرار گرفتند.

تحقیق حاضر از نوع کاربردی است و بر اساس ماهیت و نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است.

جدول ۱- حجم جامعه‌ی آماری و نمونه در بیمارستان‌های منتخب تحقیق

| نام بیمارستان | حجم جامعه | حجم نمونه | نام بیمارستان | حجم جامعه | حجم نمونه |
|---------------|-----------|-----------|---------------|-----------|-----------|
| ابوذر | ۸۰۰ | ۲۹ | مدرازی | ۹۰۰ | ۳۳ |
| ارتش | ۵۸۰ | ۲۱ | طالقانی | ۹۰۰ | ۳۳ |
| امام خمینی | ۱۳۰۰ | ۴۷ | کرمی | ۴۵۵ | ۱۶ |
| امیرالمومنین | ۱۲۰۰ | ۴۳ | گلستان | ۱۱۰۰ | ۴۰ |
| امیرکبیر | ۲۵۰ | ۹ | سینا | ۵۵۰ | ۲۰ |
| بقایی | ۷۵۰ | ۲۷ | سلامت | ۴۵۰ | ۱۶ |
| شفا | ۴۰۰ | ۱۴ | فاطمه الزهرا | ۶۰۰ | ۲۲ |

ابزارهای سنجش

ابراز سنجش داده‌ها پرسش‌نامه بود که شامل دو گروه سؤالات جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سن و سنوات خدمت) و سؤالات تخصصی (تهدید کرونا، اضطراب روان

شناختی و تمایل به ترک خدمت) بود. سؤالات تخصصی با استفاده از یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای به صورت کاملاً مخالف (۱ امتیاز)، مخالف (۲ امتیاز)، نظری ندارم (۳ امتیاز)، موافق (۴ امتیاز) و کاملاً موافق (۵ امتیاز) مورد پرسش قرار گرفتند. اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه در جدول ۲ ارائه شده است.

¹Yanez, N.David, Weiss,S,Noel, Romand,Jacques-Andre, Treggiari, M,Miriam

جدول ۲- ساختار پرسش‌نامه‌ی تحقیق

| نام متغیر | نوع متغیر | شماره‌ی سؤالات | تعداد کل سؤالات | منبع |
|--------------------|-----------|----------------|-----------------|----------------------------------|
| تهدید کرونا | مستقل | ۱ الی ۱۳ | ۱۳ | ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹ .S.C) |
| تمایل به ترک خدمت | وابسته | ۱۴ الی ۱۷ | ۴ | بلودرون (۱۹۸۲/۱۳۶۱ .S.C) |
| اضطراب روان‌شناختی | میانجی | ۱۸ الی ۳۷ | ۲۰ | ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹ .S.C) |

بیمارستان را ترک خواهیم کرد. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و روایی محتوایی بهره گرفته شد و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس تمایل به ترک خدمت ۰/۸۶۳ شد که نشان از پایایی قوی آن دارد.

مقیاس سنجش اضطراب روان‌شناختی^۱ برای سنجش اضطراب روان‌شناختی از مقیاس ارزیابی ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹) استفاده شد که دارای ۲۰ سؤال است. پاسخ سؤالات براساس طیف پنج‌گانه‌ی لیکرت نمره‌گذاری شد. طیف‌ها و امتیازات آن‌ها به صورت کاملاً مخالف (۱) امتیاز، مخالف (۲) امتیاز، نظری ندارم (۳) امتیاز، موافق (۴) امتیاز و کاملاً موافق (۵) امتیاز درجه‌بندی شد. سؤالات این مقیاس درباره‌ی اضطراب به وجود آمده در روح و جسم فرد ناشی از ویروس کرونا تنظیم شد. نمونه‌ای از سؤالات این بود که ۱- در طول دوره‌ی کرونا، احساس می‌کنم دارم از هم می‌پاشم و تکه تکه می‌شوم. ۲- در طول دوره‌ی کرونا احساس می‌کنم دم و باز دم را به سختی انجام می‌دهم. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و روایی محتوایی بهره گرفته شد و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس ارزیابی تهدید کرونا ۰/۸۵۴ شد که نشان از پایایی قوی آن دارد. نتایج آزمون آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی سؤالات پرسش‌نامه در جدول ۳ ارائه شده است. پرسش‌نامه هر سه متغیر اصلی پایایی بالایی (بالای ۰/۸) را نشان می‌دهد.

مقیاس سنجش تهدید کرونا^۲ برای سنجش تهدید کرونا از مقیاس ارزیابی ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹) استفاده شد که دارای ۱۳ سؤال است. پاسخ سؤالات براساس طیف پنج‌گانه‌ی لیکرت نمره‌گذاری شد. طیف‌ها و امتیازات آن‌ها به صورت کاملاً مخالف (۱) امتیاز، مخالف (۲) امتیاز، نظری ندارم (۳) امتیاز، موافق (۴) امتیاز و کاملاً موافق (۵) امتیاز درجه بندی شد. سؤالات این مقیاس درباره‌ی نگرانی از تهدید ویروس کرونا در حال و آینده تنظیم شد. نمونه‌ای از سؤالات این بود که ۱- من نمی‌توانم خطر ویروس کرونا را از ذهنم دور کنم. ۲- من نگران هستم که ویروس کرونا با گذشت زمان بدتر شود. به منظور سنجش روایی پرسش‌نامه از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و روایی محتوایی بهره گرفته شد و برای سنجش پایایی ابزار تحقیق از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ برای مقیاس ارزیابی تهدید کرونا ۰/۸۴۲ شد که نشان از پایایی قوی آن دارد.

مقیاس سنجش تمایل به ترک خدمت^۳ برای سنجش تمایل به ترک خدمت از مقیاس ارزیابی بلودرون (۱۹۸۲/۱۳۶۱) استفاده شد که دارای ۴ سؤال است. پاسخ سؤالات براساس طیف پنج‌گانه‌ی لیکرت نمره‌گذاری شد. طیف‌ها و امتیازات آن‌ها به صورت کاملاً مخالف (۱) امتیاز، مخالف (۲) امتیاز، نظری ندارم (۳) امتیاز، موافق (۴) امتیاز و کاملاً موافق (۵) امتیاز درجه‌بندی شد. سؤالات این مقیاس درباره‌ی تمایل داشتن به ترک شغل و خدمت تنظیم شد. نمونه‌ای از سؤالات این بود که ۱- من خیلی تمایل دارم که پنج سال آینده جایی غیر از بیمارستان کار کنم. ۲- من این

جدول ۳- نتایج سنجش پایایی پرسش‌نامه‌ی تحقیق

| ردیف | متغیر | آلفای کرونباخ |
|------|--------------------|---------------|
| ۱ | تهدید کرونا | ۰/۸۴۲ |
| ۲ | تمایل به ترک خدمت | ۰/۸۶۳ |
| ۳ | اضطراب روان‌شناختی | ۰/۸۵۴ |

³ Psychological Anxiety Scale¹ Corona Threat Scale² Scale for willingness to leave the service

یافته‌های تحقیق

PLS استفاده شد. نتایج آمار توصیفی متغیرهای تحقیق در جدول ۴ ارائه شده است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Smart

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی

| متغیر | ویژگی متغیر جمعیت‌شناختی | فراوانی | درصد | متغیر | ویژگی متغیر جمعیت‌شناختی | فراوانی | درصد |
|----------|--------------------------|---------|------|---------------------|--------------------------|---------|------|
| جنسیت | زن | ۲۰۷ | ۵۵/۹ | سابقه کار | کمتر از ۱۰ سال | ۸۹ | ۲۴/۱ |
| | مرد | ۱۶۳ | ۴۴/۱ | | ۱۰ تا ۱۵ سال | ۱۰۹ | ۲۹/۵ |
| سن و سال | کمتر از ۳۰ سال | ۵۷ | ۱۵/۴ | میزان تحصیلات | ۱۶ تا ۲۰ سال | ۱۰۰ | ۲۷ |
| | ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۲۱ | ۳۲/۷ | | بیشتر از ۲۵ سال | ۵۱ | ۱۳/۸ |
| | ۴۱ تا ۵۰ سال | ۱۳۹ | ۳۷/۶ | | لیسانس | ۲۱۷ | ۵۸/۶ |
| تحصیلات | بیشتر از ۵۰ سال | ۵۳ | ۱۴/۳ | فوق لیسانس و بالاتر | ۱۱۶ | ۳۱/۴ | |
| | فوق دیپلم | ۳۷ | ۱۰ | | | | |
| جمع کل | - | ۳۷۰ | ۱۰۰ | جمع کل | - | ۳۷۰ | ۱۰۰ |

جدول ۵ نتایج آمار توصیفی برای متغیرهای اصلی تحقیق را نشان می‌دهد.

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بیشتر پاسخ‌دهندگان زن، دارای سن بین ۴۱ تا ۵۰ سال، سابقه‌ی کار ۱۰ تا ۱۵ سال و دارای تحصیلات کارشناسی هستند.

جدول ۵- امتیاز کلی پاسخ‌دهندگان به متغیرهای تحقیق

| متغیرهای تحقیق | میانگین | انحراف معیار | حداقل مقدار | حداکثر مقدار |
|--------------------|---------|--------------|-------------|--------------|
| تهدید کرونا | ۳/۲۰ | ۰/۷۵ | ۱/۳۱ | ۴/۵۴ |
| تمایل به ترک خدمت | ۲/۸۸ | ۰/۸۰ | ۱/۰۵ | ۴/۳۵ |
| اضطراب روان‌شناختی | ۳/۱۹ | ۰/۹۴ | ۱/۲۵ | ۴/۷۵ |

بررسی مدل بیرونی مدل تحقیق

علاوه بر آلفای کرونباخ، در مدل‌های مسیری Smart PLS از پایایی مرکب^۱ نیز برای بررسی پایایی سازگاری درونی و تک بعدی بودن بلوک‌ها استفاده می‌شود. اگر میزان این شاخص که به P دیلون-گلدشتاین معروف است، بیشتر از ۰/۷۰ باشد، پایایی مرکب تأیید

باتوجه به نتایج جدول ۵ میانگین متغیر تهدید کرونا برابر ۳/۲۰، میانگین متغیر تمایل به ترک خدمت برابر ۲/۸۸ و میانگین اضطراب روان‌شناختی برابر ۳/۱۹ شده است که نشان‌دهنده‌ی آن است که از نگاه کارکنان وضعیت متغیرهای تحقیق در سطح متوسط و نامطلوب هستند.

^۱ Composite Reliability

است تا همبستگی موجود بین متغیرهای مشاهده شده در مجموعه داده‌ها، در واقع آلفای کرونباخ تخمینی کران پایینی از پایایی ارائه می‌دهد. نتایج و گزارش خروجی نرم‌افزار Smart PLS برای این شاخص پایایی مرکب در جدول ۶ آورده شده است.

می‌شود. برای تشخیص تک‌بعدی بودن یک بلوک پایایی مرکب نسبت به آلفای کرونباخ شاخص مناسب‌تری است. زیرا آلفای کرونباخ مبتنی بر فرض هم‌ارزی متغیرهای مشاهده شده است. اما پایایی مرکب این فرض را ندارد و براساس نتایج مدل (یعنی بارهای عاملی)

جدول ۶- جدول پایایی مرکب و آلفای کرونباخ

| پایایی مرکب | آلفای کرونباخ | متغیرهای تحقیق |
|-------------|---------------|--------------------|
| ۰/۹۳۹ | ۰/۹۲۹ | تهدید کرونا |
| ۰/۹۰۶ | ۰/۸۶۲ | تمایل به ترک خدمت |
| ۰/۹۵۳ | ۰/۹۴۸ | اضطراب روان‌شناختی |

تحقیق است. بنابراین مدل‌های اندازه‌گیری از پایایی مطلوبی برخوردارند.

همان‌طور که جدول ۶ نشان می‌دهد، برای آلفای کرونباخ، پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷۰ است که نشان‌دهنده‌ی پایایی مطلوب متغیرهای

جدول ۷- ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

| ردیف | متغیرها | ۱ | ۲ | ۳ |
|------|--------------------|--------|--------|--------|
| ۱ | تهدید کرونا | ۱ | -۰/۰۹۶ | ۰/۱۹۴ |
| ۲ | اضطراب روان‌شناختی | -۰/۰۹۶ | ۱ | -۰/۱۶۶ |
| ۳ | تمایل به ترک شغل | ۰/۱۹۴ | -۰/۱۶۶ | ۱ |

**p≤0001 *p≤0005

آزمون هم‌زمان انگاره‌های روابط مفروض در پژوهش حاضر، روش الگویابی معادلات ساختاری (SEM) اعمال شده است. در جدول ۸ مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در مدل تحقیق براساس خروجی نرم‌افزار AMOS ویراست ۲۱ نشان می‌دهد.

مندرجات جدول ۷ نشان می‌دهد که روابط همبستگی در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنادار هستند. این تحلیل همبستگی بینشی در خصوص روابط دو متغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌کند. جهت

جدول ۸- الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در مدل تحقیق

| مسیر | بتا | سطح معناداری |
|--|--------|--------------|
| تهدید کرونا → تمایل به ترک خدمت | ۰/۱۸۰ | ۰/۰۰۰۱ |
| تهدید کرونا → اضطراب روان‌شناختی | -۰/۰۹۶ | ۰/۰۵۵ |
| اضطراب روان‌شناختی → تمایل به ترک خدمت | -۰/۱۴۹ | ۰/۰۰۳ |

فرضیه ۲: تهدید کرونا بر اضطراب روان‌شناختی پرسنل

بیمارستان تأثیر معناداری دارد.

این فرضیه به دلیل معنادار شدن مسیر تهدید کرونا بر اضطراب روان‌شناختی تأیید شد.

فرضیه ۳: اضطراب روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت

پرسنل بیمارستان تأثیر معناداری دارد.

این فرضیه به دلیل معنادار شدن مسیر اضطراب روان‌شناختی بر ترک خدمت تأیید شد.

۲- مسیر غیرمستقیم الگوی پیشنهادی

جدول ۹ نتایج حاصل از بوت استراپ در رابطه با مسیر

غیرمستقیم تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی را نشان می‌دهد.

همان‌گونه که در جدول ۸ نشان داده شده است، تمامی ضرایب مسیر در الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر معنادار است. براین اساس، تمامی فرضیه‌های تحقیق مورد تأیید واقع شدند.

یافته‌های مربوط به فرضیه‌های الگوی پیشنهادی

در این قسمت ابتدا یافته‌های مربوط به مسیرهای مستقیم الگو و سپس یافته‌های مربوط به مسیر غیرمستقیم ارائه می‌شود.

۱- مسیرهای مستقیم الگوی پیشنهادی

با توجه به مندرجات جدول ۸ یافته‌های مربوط به تک تک فرضیه‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

فرضیه ۱: تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت پرسنل

بیمارستان تأثیر معناداری دارد.

این فرضیه به دلیل معنادار شدن مسیر تهدید کرونا بر ترک خدمت تأیید شد.

جدول ۹- نتایج بوت استراپ برای مسیر تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی

| متغیر میانجی | آماره | حد پایین | حد بالا | انحراف استاندارد | سطح معناداری |
|--------------------|-------|----------|---------|------------------|--------------|
| اضطراب روان‌شناختی | ۰/۰۱۴ | ۰/۰۰۲ | ۰/۰۳۸ | ۰/۰۱ | ۰/۰۴۷ |

فرضیه‌ی اول ادعا می‌کند تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز تأثیر معناداری دارد. نتایج جدول ۸ نشان داد که این رابطه معنادار است. نتایج تحقیق بورکی و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، لابرگ و ساتوس (۲۰۲۰) و یانس و همکاران (۲۰۲۰) تأییدی بر این یافته‌ها است. با توجه به این که کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و درمانی در خط اول مبارزه با بیماری‌های عفونی و تهدید کرونا هستند، اولین کسانی هستند که در معرض آلودگی به این ویروس قرار می‌گیرند. بر اساس نتایج کاهش احساس ابتلا به ویروس کرونا در میان پرستاران برای اطمینان از حفظ آن‌ها بسیار مهم است. مطالعات قبلی نیز نشان داده است که ترس و خطر ابتلا به ویروس با تمایل به ترک خدمت در پرستاران رابطه دارد. شغل پرستاران آن‌ها را ملزم به تعامل با بیماران می‌کند که این امر آن‌ها را مستعد ابتلا به بیماری می‌کند. این احساس که ممکن است آن‌ها به این ویروس کشنده‌ای مبتلا شوند که هنوز درمان مناسبی ندارد، پرستاران را به فکر ترک خدمت بیندازد، زیرا ماندن در شغل خود با خطر و تهدید کرونا همراه است.

همان‌گونه که مندرجات جدول ۹ نشان می‌دهد، حد پایین فاصله‌ی اطمینان ۰/۰۰۲ و حد بالای آن ۰/۰۳۸ است. سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری مجدد بوت استراپ ۱۰۰۰ است. با توجه به این که صفر در این فاصله‌ی اطمینان قرار نمی‌گیرد، این رابطه واسطه‌ای معنی‌دار بوده و فرضیه‌ی مربوط به آن تأیید می‌شود. بنابراین اضطراب روان‌شناختی، میانجی‌گر رابطه‌ی بین تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت است.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به انجام این تحقیق در شرایط سخت بیماری همه‌گیر کرونا، پاسخ‌دهندگان به سختی جهت پر کردن پرسش‌نامه همکاری می‌کردند و نیز استفاده از ابزار پرسش‌نامه نیز دارای محدودیت‌های ذاتی است که لاجرم باید آن را پذیرفت زیرا نگرش افراد را می‌سنجد و ممکن است پاسخ‌دهندگان تحت تأثیر اضطراب یا فوریت‌های کاری سوالات را پاسخ داده باشند. در هر حال صحت کلی مدل توسط تحلیل عاملی تأییدی تأیید شد. نتایج تحقیق حاضر در زیر ارائه شده است.

فرضیه‌ی دوم ادعا می‌کند تهدید کرونا بر اضطراب روان‌شناختی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز تأثیر معناداری دارد. نتایج جدول ۸ نشان داد که این رابطه معنادار است. نتایج تحقیق رحمانیان و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، زمانی (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، زرابادی‌پور و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، شاهد حق قدم و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، معصومی و باباشاهی (۲۰۲۰/۱۳۹۹) و ارشاد و همکاران (۲۰۲۰)، لابرگ و ساتوس (۲۰۲۰)، یانس و همکاران (۲۰۲۰) تأییدی بر این یافته‌ها است. اضطراب در زندگی انسان امری اجتناب‌ناپذیر است، اضطراب به‌عنوان یک احساس منفی شدید از ترس توصیف شده است و چنین ترسی علائم شناختی، عصبی و رفتاری دارد؛ این علائم اضطراب با شدت بالا ممکن است به طور منفی ریسک بالا و مرگ و میر را به دنبال داشته باشد. مشکل اصلی کسانی که از اضطراب رنج می‌برند، این است که ذهن خود را از اوام نگران‌کننده پر می‌کنند و از آن‌جایی که اضطراب، توان بالفعل فرد را به حداقل می‌رساند و یا گاهی کاملاً از بین می‌برد، در آن‌ها باور شکست‌پذیری ایجاد می‌شود. از سوی دیگر ترس از ناشناخته‌ها ادراک ایمنی را در انسان کاهش می‌دهد. همواره برای بشر اضطراب‌زا بوده است. درباره تهدید کرونا همچنان اطلاعات کم علمی نیز این اضطراب را تشدید می‌کند. در زمان همه‌گیری یک بیماری مانند کرونا، ترس از بیماری و ترس از مرگ، در کنار آشفتگی فعالیت‌های شغلی، موجب می‌شود تا افراد سالم و به خصوص کارکنان بیمارستان‌ها با اضطراب روان‌شناختی درگیر شوند. اضطراب روان‌شناختی در مورد تهدید کرونا شایع است و به دلیل ناشناخته بودن و ایجاد ابهام شناختی در افراد درباره‌ی این ویروس است. در این شرایط دوری از خانواده، برخورد هر روزه با بیماران کرونایی، فوت دوستان و آشنایان نیز سبب شده روال زندگی کارکنان مختل شود و در نتیجه کمتر می‌توانند آینده خود را پیش‌بینی کنند و برای آن برنامه‌ریزی نماید و دچار اضطراب روان‌شناختی می‌شوند.

طبق نظر سازمان بهداشت جهانی (۲۰۲۰)، تهدید ادراک شده کرونا همچنان بر سلامت روان‌شناختی مردم به طور کلی و کارگران خط مقدم به طور خاص تأثیر می‌گذارد. پرستاران با آگاهی از خطر حرفه‌ای شغل خود، از روح و جان خود برای درمان بیماران مبتلا استفاده می‌کنند. در انجام این کار، آن‌ها فداکاری بسیاری کرده و منجر به فشار و اضطراب می‌شوند. اضطراب به‌عنوان یک واکنش روان‌شناختی پیش‌رونده به عوامل استرس‌زا مشاهده می‌شود و با نتایج نگرشی و رفتاری در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و عمدتاً پرستاران که حدود ۶۰٪ از کارگران خط مقدم را تشکیل می‌دهند ارتباط دارد.

فرضیه‌ی سوم ادعا می‌کند اضطراب روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز تأثیر معناداری دارد. نتایج جدول ۸ نشان داد که این رابطه معنادار است. نتایج تحقیق رحمانیان و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، حسین‌زاده نیکویی، اسلام بلوچی و پوراطمینان (۲۰۱۷/۱۳۹۶)، شهرکی و همکاران (۲۰۱۹/۱۳۹۸)، حیدر و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹)، ارشاد و همکاران (۲۰۲۰/۱۳۹۹) و لابرگ و ساتوس (۲۰۲۰) تأییدی بر این یافته‌ها است. پرستاری شغلی پر از اضطراب و خطر است. پرستاران اغلب با حوادث بحرانی و عوامل خطرزای حادی مواجه هستند. وظایف سنگین، حجم کار بیش از حد، زمان ناکافی، کمبود کارکنان، ساعات کار بیش از حد، نوبت کاری نامنظم، درگیری با دیگر همکاران و خواسته‌های شغلی بالا به‌عنوان عوامل ایجاد اضطراب‌های روانی این حرفه گزارش شده است. با ادامه یافتن همه‌گیری، بر تعداد بیماران پذیرفته شده در بخش‌ها افزوده شده و به همان نسبت میزان نیاز به مراقبت از بیماران افزایش یافته که پیامد آن بالا رفتن بار کاری فیزیکی و ذهنی کارکنان سلامت، به خصوص پرستاران بخش‌های ویژه، بوده که در خط اول مبارزه با این ویروس قرار دارند. در این بخش‌ها، در هر لحظه وضعیت بیماران ممکن است با افت میزان اکسیژن اشباع شده خون روبه‌رو شود که نیاز به اقدامات خیلی سریع و فوری را می‌طلبد و این مسأله اضطراب و استرس را برای پرستاران دوچندان می‌کند. عوامل ایجادکننده‌ی اضطراب ممکن است اثرات مضر بر جسم و سلامت روانی و رفاه فرد داشته باشد. اضطراب توجه، تمرکز و مهارت‌های تصمیم‌گیری و قضاوت را کاهش داده و تمایل به تغییر شغل و ترک خدمت را بالا می‌برد.

نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد که تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت به صورت مستقیم و غیرمستقیم تأثیر دارد. تأیید رابطه‌ی مستقیم، نشان می‌دهد که متغیر تهدید کرونا به صورت مستقیم می‌تواند بر تمایل به ترک خدمت تأثیرگذار باشد. همچنین تأیید رابطه‌ی غیرمستقیم، نشان‌دهنده‌ی آن است که متغیر اضطراب روان‌شناختی به‌عنوان یک متغیر میانجی می‌تواند بر رابطه‌ی بین تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت تأثیرگذار باشد. این مطالعه همچنین نشان داد که تهدید کرونا منجر به اضطراب روان‌شناختی در پرستاران می‌شود و این امر گزینه‌ی دیگری به جز تمایل به ترک خدمت را برای آنها باقی نمی‌گذارد. اضطراب یک مکانیزم اساسی است که توضیح می‌دهد که چگونه تهدید کرونا باعث می‌شود پرستاران در انتخاب شغل خود به‌عنوان کادر درمان بازبینی کنند. تهدید قابل درک کرونا باعث نتایج روانی و رفتاری منفی برای پرستاران به شکل

در محیط کار پرستاران سعی کنند از بحث در مورد اخبار ناخوشایند خودداری کنند.

- کادر درمان تغذیه سالم داشته و مصرف کافئین را محدود کنند و مایعات بنوشند تا از میزان اضطراب آن‌ها کاسته شود.
- کادر درمان در محل کار از روش‌های ساده برای کاهش اضطراب خود نظیر حرکات کششی، قدم زدن در فضای باز و تمرین تنفس عمیق استفاده کنند.

پیشنهاد‌های مبتنی بر نتایج تحلیل داده‌ها

با توجه به نتایج تحقیق تهدید کرونا بر تمایل به ترک خدمت با نقش میانجی اضطراب روان‌شناختی در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز تأثیر معنی‌داری دارد. از این رو پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

- باید سیستم‌های پشتیبانی از بحران مانند برنامه‌های پشتیبانی همسالان ایجاد شود که در آن کارمندان ارشد پرستاری تشویق می‌شوند تا پرستاران جوان را در مورد اقدامات پیشگیرانه علیه ویروس کرونا پشتیبانی و راهنمایی کنند.
- طراحی و تدوین قوانین لازم جهت جلوگیری از ابتلا به بیماری در پرستارانی که دچار مشکلات زمینه‌ای هستند.
- پرستاران با رعایت اصول ایمنی در انتقال بیماری به کاهش اضطراب خود کمک کنند.
- با توجه به وضعیت فعلی پیرامون کرونا اضطراب یک امر طبیعی است، اما با مدیران و پرستاران بیمارستان‌ها با مدیریت این بحران و داشتن بهترین واکنش خود هنگام بروز شرایط نامساعد به پیشگیری و درمان این بیماری کمک کنند.
- به محققان علاقه‌مند پیشنهاد می‌شود تا موضوعات زیر را در صورت تمایل مبدأ تحقیقات خود قرار دهند:
 - شناسایی عوامل محیطی مؤثر بر تهدید کرونا، تمایل به ترک خدمت و اضطراب روان‌شناختی، طراحی الگویی برای تهدید کرونا، بررسی تطبیقی وضعیت تمایل به ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی، مقایسه‌ی میزان اضطراب در کادر درمانی و غیردرمانی شهرستان اهواز در مواجهه و عدم مواجهه با ویروس کرونا، پیامدها و مداخلات روان‌شناختی پرستاران در بحران کووید-۱۹، بررسی تهدید کرونا بر عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمانی شغل تنها گزینه جلوگیری از قرار گرفتن آنها در معرض تهدید کرونا به صورت روزانه باشد.

اضطراب و تمایل به ترک خدمت می‌شود. نتایج مطالعه‌ی حاضر با سایر مطالعات قبلی مطابقت دارد که اضطراب را اولین مرحله از «ترک روان‌شناسی» می‌دانند که در نهایت منجر به تمایل به ترک خدمت می‌شود. درمان بیماری‌های عفونی مانند کرونا برای کارکنان مراقبت‌های بهداشتی همیشه یک کار استرس‌زا است، زیرا آن‌ها می‌دانند که ممکن است به این عفونت نیز مبتلا شوند.

پیشنهادات

با توجه به محدودیت‌های تحقیق به خصوص انجام تحقیق در شرایط سخت کرونا و نیز محدودیت‌های ذاتی پرسش‌نامه در جمع‌آوری داده‌ها، تعمیم نتایج به سایر جوامع یا زمان‌های معمول (نبود کرونا و اضطراب) با دقت و احتیاط باید صورت گیرد. با این حال براساس نتایج به‌دست آمده، برای فرضیه‌های اول و دوم پیشنهاد می‌شود که:

با تعیین حداکثر ساعت کار و ترتیب شیفت کاری، بر مراقبت هر چه بیشتر از پرستاران و کاهش کار بیش از حد تأکید نمود.

دانش در مورد عفونت، کنترل و محافظت از خود باید بین ارائه دهندگان مراقبت‌های بهداشتی درمانی بهبود بخشیده شود.

مدیریت بیمارستان باید کیت‌های ایمنی و تجهیزات محافظتی را برای تمام پرستارانی که بیماران مبتلا به کرونا را معالجه می‌کنند، حاضر کنند تا آن‌ها از بیماری در امان باشند.

بهداشت محیط بیمارستان‌ها شامل تهویه مناسب و ضدعفونی محیط آن نیز از مسائل مهم درون سازمانی است که با نزدیک شدن فصول گرم سال نیاز به توجه جدی دارد.

مدیران بیمارستان‌ها باید توجه به مشکلاتی که سلامتی پرستاران را در هنگام استفاده از این تجهیزات تهدید می‌کند، توجه کنند.

پیشنهاد‌های مبتنی بر نتیجه فرضیه سوم

با توجه به نتایج تحقیق اضطراب روان‌شناختی بر تمایل به ترک خدمت در بیمارستان‌های دولتی شهر اهواز تأثیر معناداری دارد. از این رو پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

برای کمک به پرستاران باید مشاوران روان‌پزشکی و روان‌شناسی در بیمارستان‌ها مستقر شوند.

سلامت روان پرستاران باید هم در حین و هم پس از همه‌گیری بیماری‌ها کنترل شود و پس از بین رفتن بیماری مداخلات روان‌شناختی باید ارائه شود.

قدردانی بر خود لازم می‌دانم از تمامی شرکت‌کنندگان و کسانی که به هر نحو در انجام این پژوهش ما را یاری دادند، صمیمانه قدردانی نمایم.

تعارض منافع: بر حسب مدارک در این مقاله هیچ گونه تعارض منافی مشاهده نشد.

حامی مالی: این مقاله برگرفته از پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد است.

References

- Aburumman, O. J. (2020). The influence of HRM practices and employees' satisfaction on commitment to work. *Management Science Letters*, 10, 1887-1894.
- Ahmadi, P., Rezazadeh Shiraz, F. B., & Sadeghi, F. (2014/1393s.c.). Factors Affecting the Tendency to Leave the Service of Culturalists with Higher Education (M.Sc. and Higher). *New Educational Thoughts*, 10(1), 74-95 (In Persian).
- Ahmadzadeh, M. J., & Rezaei, M. (2016/1395s.c.). The effectiveness of transcranial direct current electrical stimulation (tDCS) on depression, anxiety and rumination in patients with post-traumatic stress disorder (PTSD). *Journal of Military Medicine*, 22(3), 264-272 (In Persian).
- Azarmi, R., Farhadi, M., Rashid, K., & Yarmohammadi Vassel, M. (2015/1394 s.c.). Explaining Superstitious Behavior Based on Attachment and Anxiety Styles in Students of Bu Ali Sina University. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 21(1), 93-100 (In Persian).
- Barnett, M. L., Grabowski, D. C. (2020). Nursing Homes Are Ground Zero for COVID-19 Pandemic. *In JAMA Health Forum*, 1(3), 200-369.
- Besharat, M. A., Jafari, F., & Gholam-Ali Lavasani, M. (2021/1400s.c.). Predicting the symptoms of anxiety and depression based on the satisfaction of basic psychological needs. *Psychological Development*, 10(1), 25-34 (In Persian).
- Bluedorn, A.C. (1982). The theories of turnover: causes, effects and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75-128.
- Boudlaie, H., Keshavarz Nik, B., & Kenarood, M. H. (2020). The Impact of Corporate Social Responsibility and Internal Marketing on Employee Turnover Intentions with the Mediating Role of Organizational Commitment. *Technium Social Sciences Journal*, 4, 121-134.
- Burki, M. I., Aroos, S., Hassan, M. M., & Majeed, M. (2020/1399 s.c.). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses: A moderation and mediation analysis. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(1), 1-16.
- Chirico, F., Nucera, G., & Magnavita, N. (2020). COVID-19: Protecting Healthcare Workers is a priority. *Infection Control & Hospital Epidemiology*, 1-4.
- Dire, H., & Farjaleh Chabi, I. (2020/1399 s.c.). Identifying the early maladaptive schemas and determining their role in overt and covert anxiety of conditional students, academic failure and academic failure. *Development of Jundishapur Education*, 11(2), 208-218 (In Persian).
- Dodds, J. (2021), The psychology of climate anxiety, *BJPsych Bulletin*, 1-5.
- Fayazi, M., & Ziaei, S. (2014/1393 s.c.). The effect of job burnout on burnout and the tendency of librarians to leave the service. *Transformation Management Research Journal: Management Research Journal*, 6(11), 73-91 (In Persian).
- Ganley, C. M., Conlona, R. A., McGraw, A. L., Barrosod, C., & Geer, E. A. (2021). The Effect of Brief Anxiety Interventions on Reported Anxiety and Math Test Performance. *Journal of Numerical Cognition*, 7(1), 4-19.
- Haghighat, Sh., Chin Avhen, M., Khademi Bahar, M. (1393/2014). Explaining the concept and etiology of anxiety from the perspective of Islamic psychology. *master's thesis in the field of positive Islamic psychology, Islamic Azad University, Arsanjan Branch*, 1996-1.
- Haider, S., Fatima, N., & De Pablos-Heredero, C. (2020). A Three-Wave Longitudinal Study of Moderated Mediation between Perceptions of Politics and Employee Turnover Intentions: The Role of Job Anxiety and Political Skills. *Journal of work and organizational Psychology*, 36(1), 1-14.
- Hassani, M., & Judet Kordler, L. (2012/1391s.c.). The Relationship between Perception of Organizational Justice and Tendency to Retire, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Imam Reza Hospital Medical Staff in Urmia. *Journal of Urmia School of Nursing and Midwifery*, 10(3), 340- 352 (In Persian).
- Hosseinzadeh Nikouei, H., Islambulchi, Z., & Pouratminan, A. (2017/1396 s.c.). The effect of stress, anxiety and depression on the tendency to leave work, the first conference on basic research in management. *Accounting and Economics, Tehran*, 1-6 (In Persian).
- Hsu, J. L., & Goldsmith, G. R. (2021). Instructor Strategies to Alleviate Stress and Anxiety among College and University STEM Students. *CBE-Life Sciences Education*, 20(1), 1-13.
- Irshad, M., Khattak, S. A., Hassan, M. M., Majeed, M., & Bashir, S. (2020). How perceived threat of Covid-19 causes turnover intention among Pakistani nurses, A

- moderation and mediation analysis. *International Journal of Mental Health Nursing*, 1-10.
- Kopperud, K. H., Nerstad, C. G. L., & Dysvik, A. (2020). Should I Stay or Should I Go? The Role of Motivational Climate and Work-Home Spillover for Turnover Intentions. *Front. Psychol*, 28, 1-20.
- Labrague, L. J., Santos, J. A. A. (2020). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *J Nurs Manag*. 1-9.
- Liu, Y., Loi, R., & Ngo, H. (2018). Linking organizational social exchange to intention to leave, Does normative commitment matter?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-22.
- Lancet, T. (2020). COVID-19, protecting healthcare workers. *Lancet (London, England)*, 395(10228), 922.
- Marin, J. E. (2019). The European Union, The Transfer of Trust and Loyalty in a Meritocracy via the Five Waves of Enlargement. *Dialogues, Undergraduate Research in Philosophy, History, and Politics*, 1(1), 1-19.
- Masoumi, M., & Babashahi, M. (2016/1395 s.c.). Psychological Interventions among Essential Professions for Nurses in the Corona Crisis, The Missing Piece of the Corona Control Puzzle. *The First National Conference on Producing Health Knowledge in the Face of Corona and Governance in the Post-Corona World, Najafabad*, 1-8 (In Persian).
- Menezes, I. G., Lozado, J. A., Menezes, A. C. P. G., Moraes, E. R., Sandbrand, D., Muszynski, P., & Ruggeri, K. (2020). Development and Validation of the Multidimensional Turnover Intentions Scale. *BAM2018 Conference Proceedings*, 1-37.
- Misra, A. (2020). Doctors and healthcare workers at frontline of COVID 19 epidemic, Admiration, a pat on the back, and need for extreme caution. *Diabetes & Metabolic Syndrome*, 14(3), 255-256.
- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan for fighting against the COVID-19 epidemic. *Journal of nursing management*, 28(1), 1002-1009.
- Ng, K., Poon, B. H., & Puar, T. H. K. (2020). COVID-19 and the risk to healthcare workers: a case report. *Annals of Internal Medicine*, 172(11), 766-767.
- Rahimi, S., Mirzaie, T., & Soheili, F. (2020/1399s.c.). The Relationship of Job Stress with Mental Health and Organizational Commitment in Ilam Province Public Libraries Employees. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), pp353-366 (In Persian).
- Rahmanian, M., Kamali, A., Musalinejad, H., Foroughian, M., Kalani, N., Hatami, N., Heidarnejad, M., Raitdoost, & IsmailAbiri, S. (2016/1395s.c.). Comparison of Anxiety in Medical and Non-Medical Staff of Jahrom in Exposure and Non-Exposure to New Corona Virus (Quaid-19). *Journal of Arak University of Medical Sciences*, 23, 1-17 (In Persian).
- Rasheed, M. I., Okumus, F., Weng, Q., Hameed, V., & Nawaz, M. S. (2020). Career adaptability and employee turnover intentions: The role of perceived career opportunities and orientation to happiness in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 44, 98-107.
- Shackman, A. J., & Fox, A. S. (2021). Two Decades of Anxiety Neuroimaging Research: New Insights and a Look to the Future. *Am J Psychiatry* 178(2), 106-109.
- Saffron, C., Ahangari, S., & Hadidi Tamajid, N. (2021/1400s.c.). The Relationship between Perfectionism, Anxiety and Linguistic Achievements of Iranian English Students: Mediation of Self Types. *Linguistics (Humanities)*, 13(38), 157-183 (In Persian).
- Shahid Haq Qadm, H., Fathi Ashtiani, A., Rah Nejat, Ahmadi, A. M., T., Soltani, M., Piety, A.; Ebrahimi, M. R.; Dinavi, V.; Jahandari, P. (2019). psychological outcomes and interventions in the covid-19 pandemic: a review study. *Darya Medical Journal*, 2 (1): 1-11.
- Shahraki, H., Vazife, Z., & Ghaffari, H. (2019/1398s.c.). The effect of factors causing organizational trauma on the tendency of employees to leave the service of Zahedan Education Department, Master Thesis in Public Management, Sistan and Baluchestan University. *Faculty of Literature and Humanities*, 1-107 (In Persian).
- Strawn, J. R., Lu, L., Peris, T. S., Levine, A., & Walkup, J. T. (2021). Research Review: Pediatric anxiety disorders- what have we learnt in the last 10 years? *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 1-26.
- Soltani, M., Nejat, S., Khomeini, F., & Pasandid, P. (2017/1396s.c.). A Study of the Prerequisites of Intention to Leave the Service (A Study in a Public Hospital (*Organizational Culture Management*). 15(3), 551-573 (In Persian).
- Taghizadeh Mosan, M., Pahlavani Farahani, A., & Hojar, A. (2017/1396s.c.). A Study of the Main Factors of Decommissioning of Efficient and Experienced Employees from the Perspective of Human Resources (Case Study: One of the Iranian Oil and Gas Drilling Companies). *Scientific-Extensive Monthly of Oil and Gas Exploration and Production*, 15, 29-34 (In Persian).
- Talebi, M. (2021/1400s.c.). The effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy on the level of anxiety, happiness and mindfulness in nurses. *Ibn Sina Journal of Nursing and Midwifery Care (Scientific Journal of Hamadan School of Nursing and Midwifery)*, 29(2), 126-136 (In Persian).
- Wang, J., Zhou, M., & Liu, F. (2020). Reasons for healthcare workers becoming infected with novel

- coronavirus disease 2019 (COVID-19) in China. *Journal of Hospital Infection*, 105(1), 100-101.
- World Health Organization. (2020). Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020 (No.WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1).
- Educational Psychology Studies*, 17 (37), 199-230 (In Persian).
- Yanez, N. D., Weiss, S., N., Romand, J. A., & Treggiari, M. (2020). *Covid-19 mortality risk for older manand women. BMC public health*, 20, 1742.
- Yuliati, N., Rahayu, E. S., Kusnandar, K., & Soedarto, T. (2019). The determining factors of economictransformation that affects the intention to leave business: analytical study of entrepreneurship in rural farmers in Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1-10.
- Zafarani, p., Ahangari, S., Hadidi Tamjid, N. (2021/1400). The relationship between perfectionism, anxiety and
- Yari Moghadam, N., Delaware, A., Dartaj, F., & Hajalizadeh, K. (2020/1399s.c.). The effect of negative emotions (anxiety and depression) on reading comprehension and problem solving in order to develop a structural model in elementary school in Hamadan. linguistic achievements of Iranian English learners: mediation of types of selves. *Language Research (Humanities)*, 13 (38): 157-183.
- Zamani, P. (2019). study of the impact of the spread of Corona on anxiety and depression, the first national conference on interventions in crisis and promotion of mental health. *Tehran*, 1-9.
- Zamanan, M. S., Alkhaldi, M. H., Almajroub, A. S., Alajmi, A. S., Alshammari, J. M., & Aburumman, O. J. (2020/1399 s.c). The influence of HRM practices and employees' sttsfccoon on nrteniion oo lvvv.. *Management Science Letters* 10, 1887-1894.



