



Evaluation of Job-Involvement and its Related Factor Among Emergency Medical Technician in Kurdistan Province in 2019

Abstract

Introduction: Job involvement is a prominent and effective factor in shaping employee's motivation that reflects the passion and attitude of the person to work. The aim of this study was to investigate the job involvement and its related factors in the emergency medical staff of Kurdistan province.

Methods: In this descriptive-analytic study in 2019, 100 medical emergency staff in Kurdistan province were selected through cluster sampling. Data were collected by the Kanungo questionnaire (JIQ). To analyze the information, we used version 12 of STATA software. Nonparametric Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, and Spearman correlation coefficients were used to evaluate the hypothesis of the study.

Results: Most of the participants were in the age range of 26-30 years old. Most of the participants had an associate degree and work experience of fewer than 5 years. Job involvement was higher in single groups in comparison to married colleagues. There was a significant relationship between job involvement, education, and marital status ($p < 0.05$). There was no statistically significant relationship between variables such as age, job experience, and income with job involvement ($P > 0.05$).


Conclusion: We concluded that job involvement in the emergency medical personnel is low. So, rooting and accurate planning by the relevant managers is recommended to promote and increase job involvement.


Keywords: Job Involvement, Emergency Medical Technician, Occupational Health


Article Info

Authors:

Abdi K ¹ 

Yaghobi M ² 

Nouri B ³ 

Karimian A ^{4*} 

Received: 2020.10.12

Accepted: 2020.11.11

E-Published: 2020.12.01

Affiliations

1- Instructor, Nursing department, faculty of medicine, Kumar University of science and technology, Sulaymaniya, Kurdistan, Iraq.

2- Department of nursing, faculty of nursing and midwifery, Kurdistan university of medical sciences, Sanandaj, Iran.

3- Social Determinants of Health Research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran.

4. Department of Emergency Medical Sciences, faculty of paramedical, Kurdistan university of medical sciences, Sanandaj, Iran.

Corresponding Author: Ar.bio67@gmail.com

Citation Subjects:

Occupation, Profession, Career, Paramedics, Emergency, Technicians, Health Personnel, Occupational Safety, Industrial Hygiene, Industrial Health, Employee Health



بررسی میزان دلبستگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان در سال ۱۳۹۸

اطلاعات مقاله

نویسندگان:
کامل عبدی^۱
مختار یعقوبی^۲
بیژن نوری^۳
آرام کریمیان^{*۴}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۲۱
تاریخ انتشار: ۱۳۹۹/۰۹/۱۱

چکیده

مقدمه: دلبستگی شغلی عاملی موثر در شکل‌دهی انگیزش کارکنان است و اشتیاق و نوع نگرش فرد به کار را منعکس می‌کند. این مطالعه با هدف بررسی میزان دلبستگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان انجام شد. **روش کار:** در این مطالعه توصیفی-تحلیلی که در سال ۱۳۹۸ انجام شد، تعداد ۳۴۰ نفر از کارکنان فوریت‌های پزشکی شاغل در استان کردستان به روش تمام سرشماری وارد مطالعه شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات افراد شرکت‌کننده از پرسشنامه کانونگو (JIQ) استفاده شد. برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از نسخه ۱۲ نرم افزار STATA استفاده شد. جهت بررسی فرضیه‌های مطالعه از آزمون‌های ناپارامتری من-وینتی، کروسکال-والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. **یافته‌ها:** میانگین نمره دلبستگی شغلی $2/86 \pm 0/03$ به دست آمد که نشانگر سطح دلبستگی شغلی متوسط در کارکنان فوریت‌های پزشکی بود. دلبستگی شغلی افراد مجرد بیشتر از افراد متاهل بود. بین دلبستگی شغلی با سطح تحصیلات و وضعیت تاهل ارتباط معناداری وجود داشت ($P < 0/05$). بین متغیرهای سن، سابقه خدمت و میزان درآمد با دلبستگی شغلی ارتباط معنادار آماری وجود نداشت ($P > 0/05$). **نتیجه‌گیری:** با توجه به پایین بودن دلبستگی شغلی در کارکنان فوریت‌های پزشکی، ریشه‌یابی و برنامه‌ریزی دقیق از سوی مدیران مربوطه جهت ارتقاء و افزایش دلبستگی شغلی پیشنهاد می‌شود.

واژگان کلیدی: دلبستگی شغلی، فوریت‌های پزشکی، سلامت شغلی

وابستگی سازمانی نویسندگان

- ۱- کارشناس ارشد پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم و تکنولوژی کومار، سلیمانیه، عراق.
- ۲- کارشناس ارشد پرستاری، گروه اتاق عمل، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.
- ۳- دکترای آمار زیستی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.
- ۴- کارشناس ارشد پرستاری، گروه فوریت‌های پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. (نویسنده مسئول) Ar.bio67@gmail.com

عناوین ارجاعی:

اشتیاق، تعلق، تعلق خاطر، تمایل، پیشه، حرفه، اشتغال، پیراپزشکی، اورژانس

مقدمه

طی دهه‌های اخیر، پژوهشگران حوزه روان‌شناسی سازمانی و مدیریت، بر وجود بازخوردهای متفاوت کارکنان درباره‌ی کار و رفتارهای مرتبط با این بازخورد تاکید کرده‌اند. سازه دل‌بستگی شغلی^۱ یکی از بازخوردهای مرتبط با کار است که از دیدگاه‌های مختلف بررسی شده است (۱). دل‌بستگی شغلی به عنوان اشتیاق، رضایت و احساس شور و شغف در محیط کار تعریف شده است، به گونه‌ای که موجب می‌شود کارکنان از شرح وظایف و اهداف سازمان نیز فراتر روند (۲). در واقع این مقوله به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد (۳).

دل‌بستگی شغلی به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند (۴) و عاملی برجسته و موثر در شکل‌دهی انگیزش^۲ کارکنان است (۵). کارکنان دارای دل‌بستگی شغلی بالا، افرادی هدف‌مدار هستند، حال آن که افراد با سطح دل‌بستگی شغلی پایین افرادی با ویژگی ترس شدید از شکست هستند. این متغیر یک ویژگی نسبتاً ثابت است که تحت تاثیر وضعیت موجود در محیط کار قرار نمی‌گیرد (۶). دل‌بستگی شغلی اشتیاق و نوع نگرش فرد به کار را منعکس می‌کند. افراد با دل‌بستگی شغلی بالا احساس می‌کنند که کارشان معنادار است (۷). چنین افرادی به ندرت به انصراف از شغل خود می‌اندیشند و انتظار می‌رود سال‌ها برای سازمان متبوع خود کار کنند (۸) و درجه‌ای است که فرد در کار خود احساس یکپارچگی روان‌شناختی می‌کند که نتیجه آن افزایش عزت‌نفس^۳ فرد می‌باشد (۹).

از طرفی درگیر شدن در شغل دارای سه بعد می‌باشد: الف) شور و حرارت در کار: سطح بالایی از انرژی و تحمل روانی فرد در هنگام کار و تمایل به صرف تلاش در آن کار با وجود سختی، ب) وقف شدن: دل‌بستگی عمیق با یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار و ج) غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به طوری که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا شدن او از کار به سختی صورت می‌گیرد (۱۰).

دل‌بستگی شغلی بالا یک ویژگی ذاتاً مطلوب کارکنان است. درواقع افراد دارای دل‌بستگی شغلی بالا از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند (۱۱). در صورتی که کارکنان داراری اقتدار تصمیم‌گیری، مسئولیت‌پذیری و سرعت عمل در کار را داشته باشند، دل‌بستگی شغلی آنها افزایش می‌یابد (۱۲). در مقابل درگیری

شغلی پایین می‌تواند احساس بیگانگی نسبت به اهداف شغلی، خودبیگانگی در سازمان یا احساس جدایی بین زندگی فردی و کاری را در کارکنان به دنبال داشته باشد (۳). در مجموع هرچند که تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های مختلفی از این متغیر وجود دارد، اما به نظر می‌رسد همه‌ی تعاریف بر این نکته توافق دارند که درگیری شغلی بیانگر سطح بالایی از سرمایه‌گذاری شخصی در وظایف کاری است. ارتباط این متغیر با بازده‌های سازمانی نظیر ترک خدمت، رضایت شغلی^۴، بهره‌وری^۵ سبب شده است که پژوهش‌های فراوانی در خصوص پیشایندها و پیامدهای آن انجام شود (۲).

اگرچه شواهد حاکی از این است که دل‌بستگی شغلی، متغیری است که توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، اما نگاهی دقیق‌تر به ادبیات آن آشکار می‌کند که این پدیده به طور کامل شناخته نشده است (۵). مرور ادبیات و پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص این متغیر نشان می‌دهد که با وجود تمرکز پژوهش‌ها بر شناسایی و درک پیشایندهای دل‌بستگی شغلی، بررسی‌های اندکی در مورد متغیرهای مربوط به آن صورت گرفته است و یافته‌های به دست آمده نیز متناقض‌اند (۶). به عنوان مثال در برخی مطالعات (۳ و ۱۴) بین عامل وضعیت تاهل و دل‌بستگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد اما در مطالعه‌ی محقق و همکاران (۴) این ارتباط معنادار عنوان شده است. همچنین در مطالعه سعید و همکاران (۳) ارتباط معناداری بین دل‌بستگی شغلی و مرتبه‌ی علمی وجود ندارد، اما میرهاشمی (۵) در مطالعه‌ی خود این ارتباط را معنادار گزارش کرده و دل‌بستگی شغلی افراد با مرتبه‌ی علمی بالاتر را بیشتر عنوان کرده است.

در این راستا بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که به مقوله دل‌بستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در گروه فوریت‌های پزشکی بسیار اندک توجه شده است. از سویی دیگر کارکنانی که در اورژانس پیش بیمارستانی و فوریت‌های پزشکی فعالیت می‌کنند، علاوه بر تماس با سایر عوامل استرس‌زا به دلیل محدودیت وقت در انجام امور، وضعیت بحرانی بیمار، انتظارات همراهان، عدم دسترسی به پزشک حین انجام وظیفه، ترس از بی‌کفایتی از نجات جان بیمار و تعداد غیرقابل‌پیش‌بینی بیماران و ماموریت‌های اعزامی بیشتر در معرض عوارض ناشی از کار قرار می‌گیرند (۱۳) که این موضوع اهمیت بررسی میزان دل‌بستگی شغلی که مستقیماً با خستگی و فرسودگی شغلی در ارتباط می‌باشد را در این کارکنان نشان می‌دهد. از این رو هدف از انجام این پژوهش، تعیین میزان دل‌بستگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در کارکنان فوریت‌های پزشکی بود تا با استناد به

- 1- Job Involvement
- 2- Motivation
- 3- Self Esteem

- 4- Job Satisfaction
- 5- Productivity

پرسشنامه در ایران در مطالعات متعددی انجام شده است. میرهاشمی و همکاران (۱۴) ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۷۹ گزارش نموده اند. همچنین این پرسشنامه در مطالعه یاسر و همکاران (۳) نیز مجدداً به روش همسانی درونی مورد بررسی قرار گرفت که آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. پایایی کلی پرسشنامه در این مطالعه نیز براساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۹ محاسبه شد.

۲- پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی محقق‌ساخته: این پرسشنامه توسط محقق برای جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی نظیر سن، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات، سابقه خدمت، محل خدمت، میزان درآمد تنظیم شد. در این مطالعه برای تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از نسخه ۱۲ نرم افزار STATA استفاده شد. با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی برای متغیرهای کیفی جدول توزیع فراوانی و برای متغیرهای کمی، میانگین به همراه فاصله اطمینان ۹۵٪ برآورد شد. برای بررسی فرضیه‌های مطالعه از آزمون‌های ناپارامتری یو-من-ویتنی، کروسکال-والیس و ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. سطح معناداری برابر ۵ درصد در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

این مطالعه روی ۳۵۰ نفر از کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان انجام شد که ۱۰ نفر به دلیل ناقص پر کردن پرسشنامه از مطالعه حذف شدند و تجربه و تحلیل آماری در مجموع روی ۳۴۰ نفر انجام گرفت. بر اساس نتایج مطالعه، ۳۵ درصد از افراد مجرد و ۵۲/۳۵ درصد متاهل بودند. بیشتر افراد در رده سنی ۲۶-۳۰ قرار داشتند (۳۵/۸۸ درصد). بیشتر افراد شرکت‌کننده در مطالعه سابقه کار کمتر از ۵ سال داشتند (جدول شماره ۱).

نتایج آن بتوان برنامه‌ریزی بهتری جهت بهبود وضعیت کاری کارکنان فوریت‌های پزشکی انجام داد.

روش کار

مطالعه مقطعی توصیفی - تحلیلی^۶ حاضر در سال ۱۳۹۸ با هدف بررسی میزان دل‌بستگی شغلی کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان و عوامل مرتبط با آن انجام گرفت. جامعه پژوهش ۳۴۰ نفر از کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان بودند که به روش تمام سرشماری وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه شامل دارا بودن حداقل یک سال سابقه کار، دارا بودن حداقل مدرک کاردانی فوریت‌های پزشکی و اشتغال به مدت حداقل یک سال در یکی از مراکز فوریت‌های پزشکی استان و تمایل به شرکت در پژوهش بود. همچنین ناقص پرنمودن پرسشنامه، معیار خروج از مطالعه تعیین شد. پس از تایید پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کردستان به شماره کد مصوبه اخلاق IR.MUK.REC.1397/65 و اخذ مجوز، با هماهنگی مدیران مرکز فوریت‌های پزشکی استان کردستان اقدام به انجام پژوهش شد. بعد از مراجعه حضوری به پایگاه‌های فوریت پزشکی استان و پس از توضیح اهداف پژوهش و کسب رضایت آگاهانه و اطمینان در حفظ محرمانه بودن اطلاعات، تعداد ۳۵۰ عدد پرسشنامه توزیع شد.

جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانونگو و پرسشنامه جمع‌آوری اطلاعات جمعیت‌شناختی محقق‌ساخته استفاده شد.

۱- پرسشنامه دل‌بستگی شغلی کانونگو (JIQ):^۷ شامل ۱۰ سوال با مقیاس لیکرت در ۵ ماده (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم) می‌باشد. نمرات مربوط به پرسشنامه بین ۱۰ تا ۵۰ متغیر بود و کسب نمره بالاتر به منزله‌ی دل‌بستگی شغلی بالاتر بود. روایی و پایایی این

جدول ۱: توزیع فراوانی واحدهای مورد پژوهش بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی

متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی	تعداد	درصد
سن	۲۵-۲۰	۲۵
	۳۰-۲۶	۳۵/۸۸
	۳۵-۳۱	۲۸/۲۴
	۳۵<	۱۰/۸۸
وضعیت تاهل	مجرد	۴۷/۳۵
	متاهل	۵۲/۳۵

6- Descriptive-analytical Cross-sectional
7- Job Involvement Questionnaire-JIQ

۳۹/۷۱	۱۳۵	۵>	سابقه خدمت
۳۶/۷۶	۱۲۵	۱۰-۶	
۱۴/۹۴	۶۱	۱۵-۱۱	
۵/۵۹	۱۹	۱۵<	محل خدمت
۲۳/۲۴	۷۹	سندج	
۱۲/۳۵	۴۲	مریوان	
۲/۶۵	۹	شویشه	
۹/۷۱	۳۳	کامیاران	
۱۵/۸۸	۵۴	بیجار	
۵	۱۷	قروه	
۷/۶۵	۲۶	بانه	
۱/۱۸	۴	دهگلان	
۱۸/۲۴	۶۲	سقز	
۱/۱۸	۴	وینسار	سطح تحصیلات
۲/۹۴	۱۰	دیواندره	
۲/۰۶	۷	دیپلم	
۵۲/۳۵	۱۷۸	فوق دیپلم	
۴۳/۵۳	۱۴۸	کارشناسی	درآمد
۲/۰۶	۷	ارشد و بالاتر	
۵۴/۵	۱۸۵	۲ - ۳/۵ میلیون	
۴۵/۵	۱۵۵	۳/۶ - ۵ میلیون	

دلبستگی شغلی و عوامل دیگر همچون سن، سابقه خدمت، وضعیت تاهل، محل خدمت و میزان درآمد ارتباط معناداری یافت نشد (جدول شماره ۲).

بر اساس نتایج مطالعه، میانگین دلبستگی شغلی $2/86 \pm 0/03$ بود. بین متغیر دلبستگی شغلی با سطح تحصیلات و وضعیت تاهل رابطه معناداری یافت شد ($P < 0/05$). بین

جدول ۲: متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی، آزمون‌های آماری و سطح معناداری متغیرها

سطح معناداری*	آزمون آماری	میانگین وابستگی شغلی	متغیرهای جمعیت‌شناختی و شغلی	
$P=0/13$	$f=1/87$	$3 \pm 0/07$	۲۵-۲۰	سن
		$2/8 \pm 0/05$	۳۰-۲۶	
		$2/8 \pm 0/06$	۳۵-۳۱	
		$2/8 \pm 0/09$	۳۵<	
$P=0/03$	$f=2/26$	$2/94 \pm 0/05$	مجرد	وضعیت تاهل
		$2/79 \pm 0/04$	متاهل	
$P=0/28$	$f=1/27$	$2/8 \pm 0/05$	۵>	سابقه خدمت
		$2/8 \pm 0/05$	۱۰-۶	
		$2/9 \pm 0/07$	۱۵-۱۱	
		$2/6 \pm 0/01$	۱۵<	

P=۰/۸۲	f=۰/۵۹	۲/۸ ± ۰/۰۷	سندج	محل خدمت
		۲/۹ ± ۰/۰۸	مریوان	
		۳/۰۵ ± ۰/۰۱	شویشه	
		۲/۰۸ ± ۰/۰۱	کامیاران	
		۲/۰۷ ± ۰/۰۹	بیجار	
		۲/۹ ± ۰/۰۱	قروه	
		۲/۹ ± ۰/۰۱	بانه	
		۲/۴ ± ۰/۰۱	دهگلان	
		۲/۹ ± ۰/۰۵	سقز	
		۲/۸ ± ۰/۰۳	وینسار	
P=۰/۰۰	f=۷/۷۷	۲/۷ ± ۰/۰۳	دیپلم	سطح تحصیلات
		۳/۰۱ ± ۰/۰۴	فوق دیپلم	
		۲/۷ ± ۰/۰۴	کارشناسی	
		۲/۲۸ ± ۰/۲۵	ارشد و بالاتر	
P=۰/۲۴	f=۰/۱۸	۲/۸ ± ۰/۰۴	۵ - ۳/۵ میلیون	درآمد
		۲/۸ ± ۰/۰۱	۵ - ۳/۶	

سطح معناداری کمتر از ۰۵/۰ در نظر گرفته شد.*

بحث و نتیجه گیری

براساس نتایج مطالعه میزان دل‌بستگی شغلی در کارکنان فوریت‌های پزشکی استان کردستان در سطح متوسط قرار داشت. نتایج این بخش از مطالعه با نتایج مطالعه‌ی یاسر سعید و همکاران (۳) که دل‌بستگی شغلی را در کارکنان پرستاری بررسی کرده بودند، همخوانی داشت. همچنین ضیایی و همکاران (۴) نیز دل‌بستگی شغلی معلمان را در سطح متوسط ارزیابی کرده بودند. در مطالعه ضیایی و همکاران به حقوق پایین، چندشغله بودن و جایگاه اجتماعی پایین به عنوان عوامل اصلی کاهش دل‌بستگی شغلی اشاره شده است. اما زردشتیان و همکاران (۱۰) در مطالعه دیگر، دل‌بستگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر همدان را در سطح بالایی ارزیابی کرده بودند که با نتایج این تحقیق همسویی نداشت. در مطالعه حاضر از دلایل پایین بودن دل‌بستگی شغلی در کارکنان فوریت‌های پزشکی می‌توان به شیفت‌های کاری سنگین، میزان درآمد پایین، اشتغال به کار در پایگاه‌های جاده‌ای، وضعیت بحرانی بیماران و استرس کاری بالا اشاره کرد.

در این مطالعه بین سطح تحصیلات و دل‌بستگی شغلی ارتباط معنادار وجود داشت که با مطالعه میرهاشمی (۱۴) که بین مدرک تحصیلی و دل‌بستگی شغلی ارتباط معناداری یافت نشد؛ همسویی نداشت. در این مطالعه بیشترین نمره‌ی دل‌بستگی شغلی مربوط به کارکنان با مدرک تحصیلی دیپلم بود و نمره دل‌بستگی شغلی با بالارفتن مدرک تحصیلی کمتر شده است. دلیل این موضوع را می‌توان پایین بودن سطح توقعات این

کارکنان عنوان کرد. از سویی دیگر بالا رفتن سطح تحصیلات باعث می‌شود که کارکنان خواستار دریافت مزایای بیشتری در محیط کار باشند که عدم تحقق این خواسته سبب کاهش رضایت شغلی شده و به تبع آن دل‌بستگی شغلی کاهش می‌یابد.

از نظر محل خدمت، کمترین دل‌بستگی شغلی مربوط به کارکنان شاغل در پایگاه‌های فوریت پزشکی شهر سنندج بود که نشان می‌دهد افرادی که در مرکز استان مشغول به خدمت هستند، دل‌بستگی شغلی پایین‌تری دارند. حجم کاری بیشتر و بالا بودن تعداد ماموریت‌های مراکز اورژانس سنندج که نتیجه آن خستگی و فرسودگی شغلی بیشتر می‌باشد، احتمالاً دلیل دل‌بستگی شغلی پایین در این کارکنان می‌باشد. همچنین کارکنان شاغل در پایگاه‌های فوریت پزشکی شهری، دل‌بستگی شغلی بیشتری نسبت به کارکنان شاغل در پایگاه‌های فوریت پزشکی جاده‌ای داشتند که یکی از دلایل این موضوع را می‌توان این چنین بیان کرد که بیشتر ماموریت‌ها در پایگاه‌های جاده‌ای مربوط به تصادفات و وضعیت‌های وخیم می‌باشد که این عامل نیز خود استرس شغلی در این افراد را بالا می‌برد که نتیجه‌ی آن افزایش بار کاری و استرس شغلی می‌باشد. در سایر مطالعات در رابطه با این متغیر موردی یافت نشد که پیشنهاد می‌گردد مطالعات بعدی در این زمینه انجام گردد.

در این پژوهش ارتباط معناداری بین متغیر سن و دل‌بستگی شغلی وجود نداشت که با نتایج برخی از مطالعات همسو می‌باشد (۳ و ۴). مطالعه‌ی میرهاشمی (۱۴) نیز فقدان

در مطالعات بعدی تاثیر عوامل روان‌شناختی بر دلبستگی شغلی مورد بررسی قرار بگیرد. در این مطالعه برای اولین بار در سطح کشور، دلبستگی شغلی و عوامل موثر بر آن در کارکنان فوریت‌های پزشکی بررسی شد. پیشنهاد می‌شود این مطالعه در سایر کارکنان شاغل در کادر پزشکی نظیر پرستاران، پزشکان و پیراپزشکان انجام گردد. همچنین ذکر این نکته ضروری است که تمامی افراد شرکت‌کننده در این مطالعه مرد بودند و امکان بررسی رابطه‌ی جنس و دلبستگی شغلی وجود نداشت که بررسی ارتباط این دو متغیر در مطالعات آتی در سایر مشاغل پیشنهاد می‌شود. همچنین می‌توان از محدودیت‌های این بررسی به انجام آن در سطح استان کردستان اشاره کرد که باعث کاهش تعمیم‌پذیری آن می‌گردد لذا پیشنهاد می‌شود که این مطالعه در بین کارکنان فوریت‌های پزشکی سایر استان‌ها هم انجام گردد.

کارکنان فوریت‌های پزشکی به دلیل ماهیت حرفه‌ی خود باید همواره در حالت آماده‌باش بوده و در کمترین زمان بر بالین بیمار حاضر شوند. کار کردن در محیطی پر از حوادث و آسیب‌های جسمی و روانی، تجربه مرگ و آسیب شدید و محیط کاری بی‌ثبات و مواجهه با خشونت باعث شده است که رشته فوریت‌های پزشکی در فهرست سخت‌ترین مشاغل قرار بگیرد. با توجه به نتایج این مطالعه بیشتر کارکنان فوریت‌های پزشکی دلبستگی شغلی کم و متوسط دارند که مهم‌ترین دلایل آن را می‌توان شیفت‌های کاری سنگین، میزان درآمد پایین، پراسترس بودن شغل و فرسودگی شغلی بالا عنوان کرد. پایین بودن دلبستگی شغلی به معنای پایین بودن رضایت شغلی، پایین بودن نگرش مثبت به شغل و پایین بودن تعهد نسبت به کار و سازمان می‌باشد. این وضعیت نیاز به ریشه‌یابی و برنامه‌ریزی دقیق از سوی مدیران مربوطه جهت ارتقاء و افزایش دلبستگی شغلی دارد.

تشکر و قدردانی

این مطالعه با کد مصوبه اخلاق IR.MUK.REC.1397/65 در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان و کمیته اخلاق دانشگاه تصویب شده است. نویسندگان این مقاله از حمایت‌ها و همکاری معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی کردستان و مدیران و کارکنان مرکز حوادث و فوریت‌های پزشکی استان کردستان و کارکنان شرکت‌کننده در این مطالعه، کمال تشکر را دارند.

همبستگی بین سن و درگیری را نشان می‌دهد. هر چند مطالعات مختلف عنوان می‌کنند که افزایش سن توأم با افزایش فرسودگی و خستگی شغلی می‌باشد (۱۶ و ۱۷) و این عوامل خود باعث کاهش دلبستگی شغلی می‌شوند اما شواهدی از ارتباط بین سن و دلبستگی شغلی موجود نیست.

براساس نتایج مطالعه حاضر، بین وضعیت تاهل و دلبستگی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد و میانگین دلبستگی شغلی افراد مجرد نسبت به افراد متاهل بیشتر است. دلایل این موضوع را می‌توان ارائه خدمت به صورت شیفت‌های ۲۴ ساعته، خدمت در پایگاه‌های امداد جاده‌ای و سخت بودن شرایط کار عنوان کرد که انرژی لازم برای رسیدگی به خانواده را برای افراد متاهل کمتر می‌کند. از طرفی پایین بودن میزان دریافتی کارکنان فوریت‌های پزشکی باعث شده است که برخی کارکنان متاهل شاغل در این رشته به شغل دوم روی آورند که خود عاملی برای کاهش دلبستگی شغلی در افراد متاهل در این مطالعه می‌باشد. نتایج این بخش از مطالعه با تحقیق ضیایی و همکاران (۴) همسویی نداشت. در مطالعه ضیایی، دلبستگی شغلی معلمان متاهل به طور معناداری از معلمان مجرد بالاتر بود که محقق دلیل آن را در نظر گرفتن شغل به عنوان مهم‌ترین ابزار تامین معاش خانواده عنوان کرده است. همچنین فضای آرامش‌بخش خانواده و نقش همسر به عنوان حامی می‌تواند تا حد زیادی از استرس شغلی کاسته و دلبستگی شغلی را بالا ببرد.

بین سابقه کار و دلبستگی شغلی ارتباط معنادار وجود نداشت که با نتایج مطالعه‌ی یاسر سعید و همکاران (۳) همسویی داشت اما با مطالعه میرهاشمی (۱۴) همسو نبود. در مطالعه میرهاشمی عنوان شده است با توجه به این که افزایش سابقه کار همسو با افزایش سن است و بین سن و دلبستگی شغلی ارتباط معنادار وجود دارد در نتیجه این ارتباط معناداری نیز قابل توجیه است. همچنین ارتباط معناداری بین میزان درآمد و دلبستگی شغلی وجود نداشت که علت آن را می‌توان یکسان بودن حقوق دریافتی در کارکنان فوریت‌های پزشکی عنوان کرد. در مطالعه ضیایی و همکاران (۴) نیز ارتباط معناداری بین میزان درآمد و دلبستگی شغلی وجود نداشت که ضیایی علت آن را شرایط شغلی و دریافتی حقوق یکسان در افراد با سطح تحصیلات متفاوت عنوان کرده است.

یکی از محدودیت‌های مطالعه حاضر، عدم بررسی ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارکنان در رابطه با دلبستگی شغلی می‌باشد. حقیقی و همکاران (۱۵) در مطالعه‌ی خود عنوان کردند که دلبستگی شغلی نوعی رویکرد روان‌شناختی نسبت به شغل می‌باشد و عوامل روانی نظیر عاطفه روی دلبستگی شغلی مثبت می‌باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود

References

- 1- Moafimadani SM, Teymourzadeh V. Study of Relationship between Emotional Intelligence and Job Involvement in Future Management. *J Manag Syst.* 2015;23(4):65-74.
- 2- Shahmohammadi A, Ardalan MR, Zandi K, Seifpanahi H, Feizi K. Relationship between Spiritual Leadership and Job Engagement: A Case Study of Kurdistan University Employees. *J Hum Resour Manag.* 2015;5(17):135-56.
- 3- Yaser S, Tabanejad Z, Nahrir B, Ebadi A, Khoshab H, Babajani S. The relationship between job involvement and demographic characteristics in nurses in hospitals of Tehran and Kerman in 2013. *J Clin Nurs Midwifery.* 2014;3(4):39-46.
- 4- Ziaei M, Rezaei G, Yarmohammadi H, Khoshboo E, Gharagozlou F. The relationship between teachers' job involvement and demographic characteristics in Dalahou (Kermanshah) secondary schools in 2013. Downloaded. *J Ergon.* 2015;3(1).
- 5- Mirhashemi M, Hanafi K. The relationship between entrepreneurship and job involvement among staff of Islamic Azad University Roudehen ranch. *Mod Thoughts Educ.* 2012;7(1):41-58.
- 6- Karimzadeh Z. Predicting Job Involvement of IAU Faculty Members based on their Philosophical Mind-Set (A Case Study in Roudehen Branch of IAU). *J Mod Thoughts Educ.* 2013;8(2):82-92.
- 7- Wang M-L, Chang S-C. The Impact of Job Involvement on Emotional Labor to Customer-Oriented Behavior: An Empirical Study of Hospital Nurses. *J Nurs Res.* 2016;24(2):153-62.
- 8- Khalesi N, Salehi M, Moradi F, Ahadinezhad B, Mohammadi R, Rohani B. The Relationship between Servant Leadership and Job Involvement of staff in Teaching Hospitals Affiliated to Kurdistan University of Medical Sciences: 2011. *J Heal Adm.* 2012;15(47):23-32.
- 9- Song J, Lee N, Park S. The Influence of Verbal Aggression on Job Involvement and Turnover Intention in Organizational System. 2015;4(2):54-60.
- 10- Zardoshtiyani S, Abbasi H, Esmaili M, Khanmoradi S. The Relationship Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province. *Organ Behav Manag Sport Stud.* 2015;2(6):93-103.
- 11- Kalantari M, Ghorchian N, Sharifi HP, Jafari P. A model to promote managers job involvement in Islamic Azad University based on cognitive styles, locus of control and leadership styles. *J Mod THOUGHTS Educ.* 2011;6(2):123-40.
- 12- Ravangard R, Mohamadi Z, Sajjadnia Z, Ghanavatinejad Z. Nurses' Job Involvement and Their Personality Traits in Teaching Hospitals Affiliated to Shiraz University of Medical Sciences, 2013. *Heal Scope.* 2014;3(1):1-5.
- 13- Rezaeironaghi J, Paravar M, Rezaei M, Ebrahimi H. Relationship between Burnout and Social Support in Emergency Medical Personnel in Kashan City. *J Knowl Heal.* 2017;11(4):63-72.
- 14- Mirhashemi M. Predictors of job involvement among faculty. *Developmental psychology.* 2008;4(15):235-44.
- 15- Haghghi A, Haghghi S, Samavatian H, Amini M, Abasi Hafshejani M. Predicting job involvement through positive affect and emotional quotient among midwives and nurses. *Iranian Journal of Obstetrics, Gynecology & Infertility.* 2012; 15(30): 22-28.
- 16- Rouhi Gh ARH, Nasiri H, Balou Z Mahmoudi Gh. Job burnout and its relation to nurses' attitude relation to salary and benefit of nurses' staff in hospitals depend on Golestan University of Medical Sciences during 2007. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery* 4(1)2007.
- 17- Baraz PS, Karimipour F, Ebrahimi DM. Evaluation of the relationship between self-esteem and burnout in nurses of hospitals of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. *Iranian journal of nursing research.* 2013; 7(27): 44-51.