Development Strategies in Medical Education

Spring 2023. Vol 10. Issue 1

Research Paper

Job Involvement Status of Anesthesia Interns From Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences

Masoumeh Albooghobeish[1], *Siamak Nazari[1], Sara Adarvishi[1, 2], Mohammad Hosein Haghighizadeh[3]

1. Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
2. Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
3. Department of Biostatistics and Epidemiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Science, Ahvaz, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation Albooghobeish M, Nazari S, Adarvishi S, Haghighizadeh MH. [Job Involvement Status of Anesthesia Interns From Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (Persian)]. Development Strategies in Medical Education. 2023; 10(1):84-93. https://doi.org/10.32598/DSME.10.1.550.1

https://doi.org/10.32598/DSME.10.1.550.1

CC BY NC

Article Info:

Received: 14 Feb 2023

Accepted: 06 Mar 2023

Available Online: 01 Apr 2023

Key words:
Job involvement, Interns, Anesthesia

ABSTRACT

Background One of the constructs of the work relationships is job involvement, which can increase motivation in workplace and ultimately improve work performance. This study aims to evaluate the job involvement status of anesthesia interns of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS).

Methods This is a descriptive cross-sectional study. The study population consists of all students in anesthesia internship from AJUMS in 2022. The data collection tools included the Lodahl and Kejner's job involvement scale and a demographic form. Data analysis was performed in SPSS software, version 16 using descriptive and inferential statistics.

Results The mean age of the participants was 22.4 years. The mean score of job involvement was 44.87±8.15, indicating a moderate level. According to independent t test results, there was no significant difference in job involvement based on demographic factors (P>0.05).

Conclusion The job involvement of anesthesia interns from AJUMS is moderate, not high. Therefore, there is a need to improve their job involvement using educational programs provided periodically and continuously for anesthesia students.

Corresponding Author:
Siamak Nazari
Address: Department of Anesthesiology, School of Allied Medical Sciences, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences, Ahvaz, Iran.
Tel: +98 (917) 1236115
E-mail: siamaknazari1992@gmail.com

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

Extended Abstract

Introduction

One of the constructs of the work relationships is job involvement, which can increase motivation in workplace and ultimately improve work performance. Most scholars believe that job involvement and its consequences can lead to organizational success. In recent years, special attention has been paid to job involvement in Iran. Studies conducted in Iran show that people in different professions have reported a low or moderate level of job involvement. Considering the importance of job conflict, this study aims to assess the job involvement status of anesthesia interns of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS) in Ahvaz, Iran.

Methods

This is a descriptive cross-sectional study. The study population consists of all students in anesthesia internship from AJUMS in 2022. The data collection tools included the Lodahl and Kejner's job involvement scale with 20 items and a demographic form surveying age, gender, marital status, and clinical work experience. Data analysis was performed in SPSS software, version 16 using descriptive and inferential statistics.

Results

The mean age of the participants was 22.4 years. The mean score of job involvement was 44.87±8.15, indicating a moderate level. The mean job involvement in females (44.5) was more than in males (44.92), in students aged 26-30 years (46.2) more than in students aged 20-25 years (44.62), in married students more than in singles (married: 48.8, singles: 44.14), and in students with a clinical work experience of 1 day to 6 months (46.31) more than in students without a clinical work experience (43.43). According to independent t test results, there was no significant difference in job involvement based on demographic factors of age, gender, marital status, and clinical work experience (P>0.05).

Conclusion

The job involvement of anesthesia interns from AJUMS is moderate, not high. Therefore, there is a need to improve their job involvement using educational programs provided periodically and continuously for anesthesia students. Since there are many factors affecting job involvement of these students, the authorities in Iran should pay attention to identify these factors and take steps to improve their job involvement.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines

Informed consent was obtained from all participants. The study was approved by the ethics committee of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (Code: IR.AJUMS.REC.1401.263).

Funding

This study was funded by Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences.

Authors' contributions

The authors contributed equally to preparing this article.

Conflicts of interest

The authors declare no conflict of interest

Acknowledgements

The authors would like to thank all students participated in this study for their cooperation.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

This Page Intentionally Left Blank

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

مقاله پژوهشی

بررسی وضعیت درگیری شغلی در دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

معصومه آلبوغبیش[۱]، *سیامک نظری[۱]، سارا آدرویشی[۲،۱]، محمدحسین حقیقی‌زاده[۳]

۱. گروه هوشبری، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۲. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران
۳. گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران

Use your device to scan and read the article online

Citation Albooghobeish M, Nazari S, Adarvishi S, Haghighizadeh MH. [Job Involvement Status of Anesthesia Interns From Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (Persian)]. Development Strategies in Medical Education. 2023; 10(1):84-93. https://doi.org/10.32598/DSME.10.1.550.1

https://doi.org/10.32598/DSME.10.1.550.1

اطلاعات مقاله:
تاریخ دریافت: ۲۵ بهمن ۱۴۰۱
تاریخ پذیرش: ۱۵ اسفند ۱۴۰۱
تاریخ انتشار: ۱۲ فروردین ۱۴۰۲

چکیده

مقدمه یکی از سازه‌های مربوط به رفتار کاری کارکنان درگیری شغلی است که می‌تواند موجب افزایش علاقه و انگیزه در کار شود و درنهایت سطح عملکری را ارتقا دهد. باتوجه‌به اهمیت درگیری شغلی، این مطالعه به بررسی وضعیت درگیری شغلی دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز در سال ۱۴۰۱ پرداخته است.

روش‌ها این پژوهش یک مطالعه توصیفی‌مقطعی است. جامعه موردپژوهش کلیه دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز در سال ۱۴۰۱ بودند. ابزار پژوهش پرسش‌نامه درگیری شغلی لاداهل و کنجر و پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی بود. تجزیه‌وتحلیل اطلاعات با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی انجام شد.

یافته‌ها میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۲۲/۴ سال بود. نتایج نشان داد میانگین نمره درگیری شغلی شرکت‌کنندگان ۸/۱۵±۴۴/۸۷ بود. درگیری شغلی شرکت‌کنندگان متوسط بود. طبق آزمون آماری تی مستقل ارتباط معنی‌داری بین درگیری شغلی و اطلاعات جمعیت‌شناختی وجود نداشت (P>۰/۰۵).

نتیجه‌گیری یافته‌های پژوهش نشان داد وضعیت درگیری شغلی دانشجویان کارورز هوشبری از سطح بالایی برخوردار نیست. باتوجه‌به اینکه اکثریت واحدهای پژوهش، درگیری شغلی در سطح متوسط دارند، باید درصدد ارائه راه‌حل‌هایی در جهت بهبود وضعیت درگیری شغلی باشیم. باتوجه‌به ارتباط مؤثر درگیری شغلی بر نحوه عملکرد، پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزشی درمورد درگیری شغلی و به‌صورت دوره‌ای و مداوم برای دانشجویان هوشبری آموزش داده شود.

کلیدواژه‌ها:
آموزش، دانشجو، هوشبری

* نویسنده مسئول:
سیامک نظری
نشانی: اهواز، دانشگاه علوم‌پزشکی جندی شاپور، دانشکده پیراپزشکی، گروه بیهوشی.
تلفن: ۱۲۳۶۱۱۵ (۹۱۷) ۹۸+
پست الکترونیکی: siamaknazari1992@gmail.com

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

مقدمه

دنیای امروز دنیای سازمان‌هاست. اداره‌کننده این سازمان‌ها انسان‌ها هستند که تحقق اهداف را میسر می‌کنند. کارایی و توسعه هر سازمان تا حدود زیادی به استفاده درست و بجا از نیروهای انسانی بستگی دارد. درواقع عملکرد مناسب آن‌ها به ارتقای عملکرد، بهره‌وری و اثربخشی منجر می‌شود [۱]. هر نهاد و سازمانی وابسته به نیروی انسانی است. موفقیت هر سازمانی، مستلزم ساختار مناسب و کارکنان شایسته با موقعیت کاری مناسب است. به همین دلیل شناسایی راهکارها و ایجاد شرایطی که باعث به‌کارگیری توانایی‌ها و سرانجام بالا رفتن بهره‌وری کار بشود از اهمیت بسزایی برخوردار است [۲].

یکی از سازه‌های مربوط به رفتار کاری، «درگیری شغلی» است. درگیری شغلی به چگونگی درک افراد از شغل و محیط کاری خود و هماهنگی بین شرایط شغلی و زندگی شخصی اشاره دارد. در تعریفی گسترده‌تر، در کنار عوامل سازمانی مؤثر بر میزان درگیری شغلی، میزان این رفتار در سازمان می‌تواند متأثر از ویژگی‌های اخلاقی افراد هم باشد [۲-۴].

درگیری شغلی (مشارکت کاری) به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. مشارکت کاری به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. مشارکت کاری دارای ۳ بعد است: ۱. 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؛ ۲) وقف شدن: دلبستگی عمیق به یک کار و احساس اهمیت، جدیت و چالش در کار؛ ۳. غرق شدن: تمرکز شدید و اشتغال به یک کار با رضایت خاطر و احساس شادی در حین کار، به‌طوری‌که گذشت زمان برای فرد سریع بوده و جدا شدن او از کار به‌سختی صورت می‌گیرد [۵، ۶].

افراد با درگیری شغلی بالا، کار خود را جزء مهمی از زندگی می‌دانند و ارتباط عمیقی با کارشان دارند و از کار خود مراقبت می‌کنند و نگران آن هستند. افراد با درگیری شغلی بالا انگیزه بالایی در کار دارند و همچنین تمایل به عملکرد در سطوح بالاتر دارند درنتیجه احتمالاً کوشش مضاعفی برای کار خود انجام می‌دهند. درگیری شغلی به‌صورت مستقیم بر عملکرد تأثیر می‌گذارد و به‌صورت غیرمستقیم بر افزایش تعهد سازمانی نیز اثر می‌گذارد. درواقع تعهد تا حدی واسطه رابطه درگیری شغلی‌عملکرد است. افراد با درگیری شغلی بالا، کار برایشان یک علاقه مهم زندگی است و انگیزه کمتری برای ترک سازمان خود دارند و درنتیجه نسبت به سازمان خود متعهدتر خواهند بود [۵].

مطالعات انجام‌شده در ایران نشان می‌دهند که افراد در حرفه‌های مختلف سطح کم یا متوسطی از درگیری شغلی را گزارش کرده‌اند [۷]. نتایج آزمون سوبل نشان داد تقریباً ۱۹ درصد از عملکرد شغلی کارکنان توسط درگیری شغلی تبیین می‌شود [۸]. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم [۹، ۱۰].

طبق نظر اکثر محققان، درگیری شغلی و پیامدهای آن موفقیت سازمانی را درپی خواهد داشت. همچنین آن‌ها به این نتیجه رسیدند که امروزه درگیری شغلی رو به کاهش می‌رود. سازمان‌ها بر درگیری شغلی کارکنان به‌عنوان یک راهبرد اثربخش متمرکز هستند تا کارکنانشان را در محیط کار نگه دارند و مانع غیبت آن‌ها در کار شوند و درنتیجه بهره‌وری را ارتقا دهند. در سال‌های اخیر، درگیری شغلی مورد توجه خاصی قرار گرفته است. درگیری شغلی، در راستای فعالیت‌های مرتبط با کار آشکار شده و بیان هم‌زمان شناخت خویشتن و افزایش ارتباط با دیگران است. برخی از محققان معتقدند قصد ترک خدمت، در نتیجه نارضایتی یا عدم تعهد است و این‌گونه الگوهای درگیری شغلی بیانگر پیوند بین درگیری شغلی و قصد ترک خدمت است. برخی دیگر از محققین بیان کردند که درگیری شغلی ارتباط مثبتی با تعهد سازمانی و ارتباط منفی با قصد ترک کار دارد و همچنین با عملکرد شغلی مرتبط است [۱۱].

باتوجه‌به تأثیرات درگیری شغلی بر اثربخشی عملکرد فردی و اهمیت آن در موفقیت سازمان و همچنین عدم وجود مطالعات کافی در خصوص بررسی وضعیت درگیری شغلی در دانشجویان هوشبری، مطالعه حاضر باهدف تعیین وضعیت درگیری شغلی در دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز انجام شد تا اطلاعات مفیدی در جهت تعیین سطح درگیری شغلی ارائه شود و با بررسی نتایج آن و برطرف کردن موانع شناخته‌شده، بازدهی عملکردی دانشجویان بالا برود و گامی مؤثر در جهت بهبود هرچه بیشتر عملکرد، انگیزه و علاقه‌مندی دانشجویان هوشبری در کارورزی برداشته شود.

مواد و روش‌ها

این مطالعه، یک پژوهش توصیفی‌مقطعی است که در آن، وضعیت درگیری شغلی دانشجویان کارورز پرستار بیهوشی دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز در آبان ماه سال ۱۴۰۱ بررسی شد. این مطالعه در دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز به‌صورت سرشماری بر روی ۳۲ نفر از دانشجویان هوشبری انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان سال چهارم هوشبری بودند. رضایت برای شرکت در پژوهش ازجمله معیارهای ورود به مطالعه و تمایل نداشتن به ادامه همکاری و ناقص پر کردن پرسش‌نامه‌ها، معیارهای خروج از مطالعه بودند.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

ابزار گردآوری داده‌ها در این مطالعه شامل ۲ بخش پرسش‌نامه اطلاعات جمعیت‌شناختی و پرسش‌نامه سنجش درگیری شغلی لاداهل و کنجر بود. اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل سن، جنس، وضعیت تأهل و سابقه کار بود. پرسش‌نامه درگیری شغلی را لاداهل و کجنر در سال ۱۹۶۵ ساخته‌اند که از ۲۰ گویه تشکیل شده است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت طیف لیکرت است که برای گزینه‌های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «مخالفم» و «کاملاً مخالفم» به‌ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می‌شود (به‌جز گویه‌های شماره ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷ و ۲۰ که به‌صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند). حداقل و حداکثر نمره در این پرسش‌نامه به‌ترتیب ۲۰ و ۸۰ است. هرچه نمره به ۸۰ نزدیک‌تر باشد، نشانه بهتری برای وضعیت درگیری شغلی است و برعکس [۶]. در مطالعه شجایی‌فر و همکاران برای تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی محتوا استفاده شد. بدین‌منظور پرسش‌نامه‌ها به تأیید اساتید گروه علوم تربیتی رسید. برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب به‌دست‌آمده برای این پرسش‌نامه ۰/۸۱ گزارش شد [۶].

این مطالعه پس از کسب مجوزهای لازم از سوی کمیته اخلاق دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز انجام شد. جهت گردآوری داده‌ها پژوهشگر به محیط پژوهش (دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز) مراجعه کرد و پس از هماهنگی با مسئولین دانشکده، ابزار جمع‌آوری اطلاعات جهت تکمیل در اختیار دانشجویان کارورز هوشبری قرار داده شد. شرکت‌کنندگان، به‌طور کامل از اهداف پژوهش، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، اختیاری بودن شرکت در مطالعه و حق انصراف از مطالعه در هر مرحله‌ای که می‌خواستند مطلع شدند. پس از ارائه توضیحات لازم به دانشجویان درخصوص اهمیت و هدف پژوهش، این فرصت به آن‌ها داده شد که سؤالات خود را درزمینه پژوهش موردنظر مطرح کنند. در ضمن از دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه رضایت‌نامه کتبی اخذ شد. کلیه اطلاع‌رسانی‌ها در این پژوهش ازطریق فضای مجازی صورت گرفت.

به‌منظور انجام تحلیل‌های آماری نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ مورد استفاده قرار گرفت. اطلاعات به‌دست‌آمده به‌وسیله آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف‌معیار، فراوانی و درصد فراوانی تجزیه‌وتحلیل شدند. نرمال بودن داده‌ها توسط آزمون کولموگروف اسمیرنف[1] بررسی شد. جهت تحلیل داده‌ها از آزمون آماری استنباطی شامل تی مستقل[2] استفاده شد. همچنین سطح معنی‌داری، کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این پژوهش ۳۲ دانشجو کارورز پرستار بیهوشی مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده شد. براساس نتایج، برای درگیری شغلی میانگین ۸۳/۷۰ و P=۰/۴۰۰ مشاهده شد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند.

اکثریت دانشجویان زن (۸۷/۵ درصد) بودند و محدوده سنی اکثریت دانشجویان ۲۰ تا ۲۵ سال (۸۴/۴ درصد) بود. اکثریت دانشجویان مجرد (۸۴/۴ درصد) و ازنظر سابقه کار بالینی یا سابقه کار نداشتند و یا سابقه‌ای بین ۱ روز تا ۶ ماه داشتند (جدول شماره ۱). میانگین نمره درگیری شغلی شرکت‌کنندگان ۸/۱۵±۴۴/۸۷ بودکه باتوجه‌به نمره‌دهی پرسش‌نامه، درگیری شغلی شرکت‌کنندگان متوسط بود (جدول شماره ۲).

میانگین درگیری شغلی در زنان بیشتر از مردان (مردان: ۴۴/۹۲، زنان: ۴۴/۵)، در افراد با سن ۲۶ تا ۳۰ سال بیش از افراد ۲۰ تا ۲۵ سال (۲۰ تا ۲۵ سال: ۴۴/۶۲، ۲۶ تا ۳۰ سال: ۴۶/۲)،

1. Kolmogorov-Smirnov
2. Independent Samples T-Test

جدول ۱. فراوانی و درصد مشخصات جمعیت‌شناختی دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه

مشخصات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان		تعداد (درصد)
جنسیت	مرد	۴(۱۲/۵)
	زن	۲۸(۸۷/۵)
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۲۷(۸۴/۴)
	۲۶ تا۳۰ سال	۵(۱۵/۶)
وضعیت تأهل	مجرد	۲۷ ۸۴/۴)
	متأهل	۵(۱۵/۶)
سابقه بالینی	سابقه‌ای ندارد	۱۶(۵۰)
	۱روز تا ۶ ماه	۱۶(۵۰)

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

جدول ۲. میانگین نمره درگیری شغلی در دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر	میانگین±انحراف‌معیار
درگیری شغلی	۴۴/۸۷±۸/۱۵

در متأهلین بیشتر از مجردین (متأهل: ۴۸/۸، مجرد: ۴۴/۱۴) و در افراد با سابقه بالینی ۱ روز تا ۶ ماه بیش از افراد بدون سابقه بالینی (۱روز تا ۶ ماه: ۴۶/۳۱، سابقه‌ای ندارد ۴۳/۴۳) بود. براساس نتایج آزمون تی مستقل، میانگین درگیری شغلی براساس جنسیت، سن، وضعیت تأهل و سابقه بالینی معنادار نبود (P>۰/۰۵) (جدول شماره ۳).

بحث

مطالعه حاضر باهدف بررسی سطح درگیری شغلی دانشجویان کارورز هوشبری انجام شد و نتایج پژوهش نشان داد وضعیت درگیری شغلی دانشجویان کارورز هوشبری از سطح بالایی برخوردار نیست و اکثریت واحدهای پژوهش، درگیری شغلی در سطح متوسط دارند. علی‌رغم جست‌وجوی گسترده در پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی، مطالعات مداخله‌ای که به بررسی وضعیت درگیری شغلی دانشجویان هوشبری یا سایر کارکنان مراقبت‌های بهداشتی بپردازد، یافت نشد.

میزان درگیری شغلی در مطالعه حاضر همانند مطالعات ضیائی و همکاران [۷] و میرهاشمی و همکاران [۱۲] در سطح متوسط قرار دارد. از مهم‌ترین دلایل بالا نبودن سطح درگیری شغلی، می‌توان به حقوق نسبتاً پایین در قبال زحمات و تلاش‌های آن‌ها، اجبار به ۲ یا چند شغله بودن افراد جهت امرار معاش، نداشتن جایگاه اجتماعی درخور این مشاغل و به تحلیل رفتن ارزش واقعی آن‌ها در جامعه نسبت به گذشته اشاره کرد. بنابراین اکثر افراد احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار و درنتیجه درگیری شغلی بالا را تجربه نمی‌کنند [۷].

افرادی که درگیری شغلی پایین دارند معمولاً ازنظر فرسودگی شغلی و روان‌رنجوری در سطح بالاتری هستند و از طرفی کارکنان با درگیری شغلی بالا برای شغلشان اهمیت بیشتری قائل‌اند [۱۳]. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت [۱۰]. در مطالعه حاضر بین جنسیت، سن، وضعیت تأهل و سابقه بالینی با درگیری شغلی رابطه معناداری یافت نشد. برخلاف این مطالعه، مطالعات میرهاشمی و همکاران [۱۲] و همچنین مارشال و همکاران [۱۴] وجود همبستگی مثبت بین درگیری شغلی و سابقه کاری را تأیید کردند. ضیائی و به نقل از براون گزارش کرد که نتایج یک مطالعه فراتحلیل درمورد مطالعات درگیری شغلی «قویاً نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی همبستگی وجود ندارد» [۷]. درگیری شغلی به‌طور عمده مرتبط با فداکاری، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات و انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن است [۱۵]، بنابراین احتمالاً درگیری شغلی وابسته به متغیرهای جمعیت‌شناختی از قبیل سن و سابقه کار نباشد. در میان دیدگاه‌های مختلف درمورد درگیری شغلی واقع‌گرایانه‌ترین دیدگاه، این مفهوم را تابعی از شخصیت و فضای سازمانی می‌داند و عدالت و اخلاق بی‌ارتباط با درگیری و مشارکت کاری کارکنان نیست [۲].

در این مطالعه، درگیری شغلی افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بود. همچنین مطالعات ضیائی و همکاران ارتباط معناداری را بین وضعیت متأهلی و درگیری شغلی نشان دادند [۷]. ضیائی و همکاران به نقل از کورتیس و کسار اظهار کردند ارتباط معناداری

جدول ۳. میانگین نمره درگیری شغلی براساس مشخصات جمعیت‌شناختی در دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه

متغیر		میانگین±انحراف‌معیار	P
جنسیت	مرد	۴۴/۵±۴/۷۹	۰/۹۲
	زن	۴۴/۹۲±۸/۸۵	
سن	۲۰ تا ۲۵ سال	۴۴/۶۲±۷/۶۲	۰/۶۹
	۲۶ تا ۳۰ سال	۴۶/۲±۱۱/۵۸	
وضعیت تأهل	مجرد	۴۴/۱۴±۶/۸۷	۰/۲۴
	متأهل	۴۸/۸±۱۳/۶	
سابقه بالینی	سابقه ندارد	۴۳/۴۳±۶/۸۴	۰/۳۲
	۱روز تا ۶ ماه	۴۶/۳۱±۹/۲۷	

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

بین وضعیت متأهلی و درگیری شغلی وجود ندارد و همچنین افراد متأهل به شغل خود به‌عنوان مهم‌ترین ابزار تأمین معاش خانواده وابستگی روانی زیادی داشته و نگرانی بابت از دست دادن شغلشان، آن‌ها را غرق در کار کرده و تلاش کاری آن‌ها دوچندان شده و شغل نقش اصلی را در زندگی آن‌ها بازی می‌کند [۷].

در مطالعه حاضر، درگیری شغلی خانم‌ها بیشتر از آقایان بود که با نتایج مطالعه مارشال و همکاران [۱۴] هم‌خوانی داشت. میرهاشمی و همکاران به نقل از فلدبرگ و گلن اظهار کردند درگیری شغلی آقایان بیشتر از خانم‌هاست که با نتایج مطالعه حاضر مغایر است. همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد افرادی که سن بالاتری دارند در مقایسه با افرادی که سن کمتری دارند و افراد با سابقه بالینی در مقایسه با افرادی که بدون سابقه بالینی، ازنظر سطح درگیری شغلی شرایط بهتری دارند (البته این تفاوت زیاد چشمگیر نیست) که این موارد با نتایج مطالعه میرهاشمی و همکاران، هم‌خوانی دارد [۱۲]. در توجیه احتمالی این موارد می‌توان گفت هرچه سن و سابقه کاری فرد افزایش یابد، فرد باتجربه می‌شود و به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی عجین، به آن دلبسته و متعهدتر شده که این موضوع می‌تواند باعث رضایت شغلی و افزایش انگیزه در کار شود و درنهایت درگیری شغلی بالاتری پیدا کند.

ازآنجاکه مطالعه حاضر اولین مطالعه درزمینه بررسی درگیری شغلی در دانشجویان هوشبری است، نتایج آن می‌تواند چشم‌انداز روشنی را پیش‌روی مدیران و مسئولان نظام آموزش و سلامت قرار دهد. بنابراین پیشنهاد می‌شود محتوای آموزشی که در ارتقای درگیری شغلی مؤثر است در برنامه تحصیلی دانشجویان گنجانده شود و یا با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، سطح دانش و آگاهی آن‌ها نسبت به درگیری شغلی ارتقا یابد. نتیجه این امر، بهره‌گیری از پرسنلی است که به سازمان و حرفه خود علاقه‌مند هستند و با لذت و دلسوزی و نه‌فقط از سر اجبار و ضرورت، برای ارائه خدمات بهتر به بیماران تلاش می‌کنند. باتوجه‌به نقش درگیری شغلی در کارایی بیشتر کارکنان، زمان استخدام کارمندان می‌توان افرادی را انتخاب کرد که دارای ویژگی‌های مرتبط با درگیری شغلی باشند و همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران و مسولان با اتخاذ راهکارهایی تلاش کنند ویژگی‌های مرتبط با درگیری شغلی را در کارمندان تقویت کنند. به‌طور مثال یکی از راهکارهای ارتقای درگیری شغلی توجه به ویژگی‌های شخصیتی است. در این رابطه فرهنگی و همکاران مطالعه‌ای انجام دادند که نشان داد تمام ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، توافق‌پذیری، وظیفه‌شناسی، گشودگی به تجارب ازطریق نقش میانجی کیفیت زندگی کاری بر درگیری شغلی رابطه معنادار دارد و از طرفی صفت روان‌رنجوری با درگیری شغلی رابطه معکوس دارد [۱۶].

جهت درگیر شدن در کار باید شرایط و عواملی را در نظر گرفت. یکی از این عوامل درک افراد از عدالت سازمانی است. عدالت و برابری، در درون سازمان یکی از مهم‌ترین و باارزش‌ترین مفاهیم است [۲]. همچنین پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به راهکارهای بیشتر و مناسب‌تر جهت ارتقای درگیری شغلی دانشجویان هوشبری و حتی سایر دانشجویان علوم‌پزشکی در مقیاس‌های بزرگ‌تر پرداخته شود.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد وضعیت درگیری شغلی دانشجویان کارورز هوشبری از سطح بالایی برخوردار نیست و اکثریت واحدهای پژوهش، درگیری شغلی در سطح متوسط دارند. باتوجه‌به اینکه دانشجویان رشته هوشبری پس از فارغ‌التحصیلی مسئولیت‌های مهم و حیاتی را برعهده خواهند گرفت، باید به اهمیت درگیری شغلی و نقش آن در بهبود عملکرد و بهره‌وری بالا توجه ویژه‌ای داشت. با ارائه برنامه‌های آموزشی و آشنایی دانشجویان با درگیری شغلی و موانع مرتبط با آن، می‌توان سطح درگیری شغلی آنان را ارتقا داد. ازآنجایی‌که عوامل متعددی بر درگیری شغلی تأثیرگذار است، مسئولان بایستی در شناسایی این عوامل اهتمام ورزیده و در جهت تقویت درگیری شغلی گام بردارند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی نیز بود. ازجمله این محدودیت‌ها، جامعه و نمونه آماری این پژوهش بود که محدود به دانشجویان کارورز هوشبری دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود و در تعمیم نتایج آن به سایر دانشجویان دانشگاه‌های علوم‌پزشکی کشور بایستی جانب احتیاط رعایت شود. شرایط اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی دانشجویان را به رغم مشابه بودن مکان آموزشی حوزه تحقیق، نمی‌توان کاملاً یکسان فرض کرد. همچنین تعاملات قبلی بین تسهیل‌کننده و برخی از شرکت‌کنندگان نیز ممکن است به سوگیری شرکت‌کنندگان منجر شده باشد. این مطالعه با دانشجویان سال آخر انجام شد که خود یک عامل محدودکننده ازنظر تأثیرات بلندمدت بر دانشجویان باتوجه‌به تغییر رفتار بود و در توجیه این مورد، می‌توان گفت دانشجویان سال آخر حضور بیشتری در بالین دارند و با شرح وظایف کاری به‌خوبی آشنا هستند و اینکه در انتهای دوره تحصیل قرار دارند از سطح عملکردی بالاتری نسبت به سایر دانشجویان برخوردارند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

کسب رضایت از دانشجویان برای شرکت در این مطالعه و همچنین آگاهی‌بخشی درمورد روند کار انجام شد. این مطالعه دارای تأییدیه اخلاقی با کد IR.AJUMS.REC.1401.263 از دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز است.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]
[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

حامی مالی

این مقاله با حمایت مالی معاونت تحقیقات دانشگاه علوم‌پزشکی جندی‌شاپور اهواز انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان در آماده‌سازی این مقاله مشارکت یکسان داشتند.

تعارض منافع

در این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

محققان از اساتید و تمامی دانشجویانی که در این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌کنند.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]

References

[1] Nabizadeh Gharghozar Z. [The role of delegation and organizational commitment in hospital management (Persian)]. Tehran: Heidary; 2014. [Link]

[2] Yarigholi B, Golmohammadnejad Bahrami GR, Fazli M. [The relationship between perceived ethical climate, organizational justice and job involvement with the mediation role of professional ethics of schools teachers (Persian)]. Sch Adm. 2019; 7(3):251-35. [Link]

[3] Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. J Appl Psychol. 1982; 67(3):341-9. [DOI:10.1037/0021-9010.67.3.341]

[4] Raymond T, Mjoli T. The relationship between job involvement, job satisfaction and organizational commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. J Bus Econ Manag. 2013; 1(2):025-35. [Link]

[5] Chughtai AA. Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. J Behav Appl Manag. 2008; 9(2):169-83. [DOI:10.21818/001c.17123]

[6] Shojayifar Z, Marzieh A, Nastiezaie N. [The relationship between professional ethics with knowledge management and job involvement (Prsian)]. Akhlāq-i zīstī. 2017; 7(23):17-28. [Link]

[7] 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 (Persian)]. Iran J Ergon. 2015; 3(1):59-64. [Link]

[8] Jalali A, Rohollahi A. [The effect of transformational leadership on job performance of faculty members with job involvement mediation (Persian)]. Public Policy Adm. 2016; 6(vol6):1-16. [Link]

[9] Elankumaran S. Personality, organizational climate and job involvement: An empirical study. J Hum Values. 2004; 10(2):117-30. [DOI:10.1177/097168580401000205]

[10] Feizabadi Z, Mirhashemi M. [Predicting job involvement of banks employees based on personality characteristics (Persian)]. Knowl Res Appl Psychol. 2017; 12(46):51-60. [Link]

[11] Zabani M, Hasani M, Ghasemzade Alishahi A, Ghasemzade A. [The relationship between Job engagement & job propriety with professional ethics & intent to leave (Persian)]. Ethics Sci Technol. 2017; 12(2):77-84. [Link]

[12] Mirhashemi M. [Predictors of job involvement among faculty members of Islamic Azad University (Persian)]. J Dev Psychol. 2008; 4(15):235-44. [Link]

[13] Hafer JC, Martin TN. Job involvement or affective commitment: A sensitivity analysis study of apathetic employee mobility. J Behav Appl Manag. 2006; 8(1):2-19. [DOI:10.21818/001c.16695]

[14] Marshall GW, Lassk FG, Moncrief WC. Salesperson job involvement: Do demographic, job situational, and market variables matter? J Bus Ind Mark. 2004; 19(5):337-43. [DOI:10.1108/08858620410549947]

[15] Schaufeli WB, Salanova M, González-Romá V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. J Happiness stud. 2002; 3:71-92. [DOI:10.1023/A:1015630930326]

[16] Farhangi AA, Fotovat B, Abdarzadeh P, Sarhadi Nezhad M. [The role of personality traits on job involvement with considering quality of work life as mediator (Persia)]. Public Manag Res. 2017; 10(37):5-28. [DOI:10.22111/JMR.2017.3676]

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-10]

[DOI: 10.32598/DSME.10.1.550.1]