



## Providing a Structural Model for Predicting of Job Outcomes Based on Job Role Stressors by Stress Arousal in Nurses West of Mazandaran Province

Asadi S<sup>1</sup>, Taheri A<sup>2\*</sup>, Abolmaali Kh<sup>3</sup>

1- PhD Student in Health Psychology, Rudehen Unit, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

2- Assistant Professor of Psychology, Rudehen Unit, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

3- Associate Professor Faculty of Psychology, Rudehen Unit, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

**Corresponding author:** Afsaneh Taheri, Assistant Professor of Faculty of Psychology, Rudehen Unit, Islamic Azad University, Rudehen, Iran.

**Email:** a2\_taheri@yahoo.com

Received: 15 June 2022

Accepted: 12 Oct 2022

### Abstract

**Introduction:** One of the important conditions for maintaining a skilled workforce is to create a healthy and safe work environment through which the negative job consequences are reduced and the positive job results of skilled manpower of organizations and institutions are increased. Therefore, the present study aimed to predict the relationship between job role stressors and stress arousal mediation on nurses' job outcomes.

**Methods:** Descriptive correlational research was performed by structural equations method. Also, in terms of purpose, this study was applied. The statistical population of the present study was all nurses working in hospitals in the west of Mazandaran province (1878 people in 1398) from which 352 people were selected by stratified random sampling. In this study, Rizzo and Lust (1970) job stress questionnaire, Linz employee job satisfaction questionnaire (2003), Lango and Marrow (2011) standard job quest questionnaire, Metavildo and Scooter employee job performance questionnaire (1994), and scale Stress arousal was used by Smith et al. (2012). Data were analyzed using Pearson correlation coefficient and path analysis through SPSS-24 and Amos-24 software programs.

**Results:** The results of path analysis showed that fitting the desired model is appropriate. The results also showed that stressors of job role and mental well-being have a direct and significant relationship with job outcomes. Stress arousal also has an indirect and significant effect on job results.

**Conclusions:** Considering the important role of stress arousal on nurses' job outcomes, it seems necessary for managers and officials of health centers to pay attention to this matter, so it is recommended to study the causes and appropriate strategies to reduce job stress. Holding training workshops on teaching coping strategies can be effective in improving the job performance of nurses.

**Keywords:** Job role stressors, Job outcomes, Stress arousal.



## ارائه الگوی ساختاری پیش‌بین نتایج شغلی بر اساس عوامل فشارزای نقش شغلی با میانجی‌گری برانگیختگی استرس در پرستاران غرب استان مازندران

سپه‌یلا اسعدی<sup>۱</sup>، افسانه طاهری<sup>۲\*</sup>، خدیجه ابوالمعالی<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری روان‌شناسی سلامت، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲- استادیار روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۳- دانشیار دانشکده روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

نویسنده مسئول: افسانه طاهری، استادیار دانشکده روان‌شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

ایمیل: a2\_taheri@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۷/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۳/۲۵

### چکیده

**مقدمه:** یکی از شرایط مهم برای حفظ نیروی کار ماهر، ایجاد یک محیط کار سالم و ایمن است که از طریق آن پیامدهای منفی شغلی کاهش یافته و نتایج مثبت شغلی نیروی انسانی ماهر سازمان‌ها و موسسات افزایش می‌یابد. از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی رابطه عوامل فشارزای نقش شغلی با توجه به میانجی‌گری برانگیختگی استرس بر نتایج شغلی پرستاران انجام شد.

**روش کار:** روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی که به روش معادلات ساختاری انجام شد. همچنین به لحاظ هدف نیز این مطالعه کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های غرب استان مازندران (۱۸۷۸ نفر در سال ۱۳۹۸) بودند که از میان آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۳۵۲ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه استرس شغلی ریزو و هوس (۱۹۷۰)، پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان لینز (۲۰۰۳)، پرسشنامه استاندارد تمایل به ترک شغل لانگو و مارو (۲۰۱۱)، پرسشنامه استاندارد عملکرد شغلی کارکنان متاویلدو و اسکوتر (۱۹۹۴)، و مقیاس برانگیختگی استرس اسمیت و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر از طریق برنامه نرم‌افزار SPSS-24 و Amos-24 تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** نتایج تحلیل مسیر نشان داد که برآزش مدل مورد نظر مناسب است. همچنین نتایج نشان داد که عوامل فشارزای نقش شغلی و آمایه ذهنی رابطه مستقیم و معناداری بر نتایج شغلی دارند. همچنین برانگیختگی استرس اثر غیر مستقیم و معناداری بر نتایج شغلی دارد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به نقش مهم برانگیختگی استرس بر نتایج شغلی پرستاران توجه به این امر برای مدیران و مسئولین مراکز بهداشتی ضروری به نظر می‌رسد، بنابراین بررسی علل و راهکارهای مناسب جهت کاهش استرس شغلی پیشنهاد می‌گردد. برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص آموزش راهکارهای مقابله با استرس، می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی پرستاران موثر باشد.

**کلیدواژه‌ها:** برانگیختگی استرس، عوامل فشارزای نقش شغلی، نتایج شغلی،

### مقدمه

ارتباط مستقیم با جسم و روان دارد، لذا در ابعاد گوناگون زندگی افراد تأثیر آشکار دارد (۱). در دهه‌های اخیر یکی از چالش‌های مطرح و بحث برانگیز در حوزه بهداشت و سلامت در محیط کار به ویژه درمورد شاغلین پرستاری، نتایج شغلی بوده‌است. پرستاران به واسطه تماس مستقیم

در سال‌های اخیر توجه بسیاری به عوامل اجتماعی- روانی انسان‌ها شده است و کشورهای صنعتی بیش از هر چیز به محیط کار و افراد شاغل نگاه ویژه دارند. زیرا شغل

مطالعه و بررسی قرار می‌گیرد (۹). استرس شغلی به عنوان عدم تعادل بین نیازهای محیط کار و توانایی فردی برای سازگاری در نظر گرفته می‌شود (۱۰). اگرچه استرس شغلی در همه مشاغل وجود دارد ولی در حرفه‌هایی که با سلامتی انسان‌ها سرو کار دارند این موضوع اهمیت فراوانی پیدا می‌کند متصدیان حرفه‌های پزشکی به دلیل بر عهده داشتن مسئولیت تامین سلامت و درمان بیماران، تحت تاثیر عوامل متعدد استرس‌زا هستند (۱۱). در متاآنالیزی محمدی و همکاران (۱۲) نشان دادند شیوع کلی استرس شغلی در پرستاران شاغل در بیمارستان‌های ایران ۶۰ درصد (فاصله اطمینان ۹۵ درصد: ۷۰/۷-۴۸/۱ درصد) است. در سایر کشورها میزان استرس شغلی پرستاران متفاوت گزارش شده است. برای مثال مطالعه‌ای در کشور هند گزارش کرده است که ۴۹/۸۰ درصد از پرستاران میزان استرس متوسط و شدیدی را تجربه می‌کنند (۱۳). پژوهشی که در کشور برزیل انجام گرفته میزان شیوع استرس شغلی را در پرستاران ۷۷ درصد گزارش کرده است (۱۴).

با توجه به ماهیت پیچیده و چند بعدی نتایج شغلی به صورت خطی نمی‌توان آن را بررسی کرد. لذا در این پژوهش از برانگیختگی استرس به عنوان متغیر میانجی به منظور بررسی جامع تر نتایج شغلی در قالب مدلی علی استفاده شد.

برانگیختگی استرس واکنش فوری به عوامل استرس‌زای محیطی است که به علت در معرض استرس قرار گرفتن به صورت طولانی ایجاد می‌شود و از طریق از بین بردن منابع و ابزارهای مقابله با منبع استرس می‌تواند منجر به بروز نتایج شخصی و شغلی نامطلوب شود (۱۵). در این راستا، اسمیت و همکاران (۱۶) در پژوهشی نشان دادند که عوامل استرس‌زا با واسطه برانگیختگی استرس و ابعاد فرسودگی فردی، تأثیر منفی بر نتایج شغلی دارند. همچنین به اعتقاد اسمیت و همکاران (۱۷) برانگیختگی استرس پاسخی در برابر عوامل استرس‌زای محیطی و کاری است و بر عملکرد شغلی تأثیر منفی به جای می‌گذارد.

هابفول (۱۸) پارادایم استرس را در متن حفظ منابع در نظر گرفت. مطابق نظریه حفظ منابع، پیامدهای منفی (مانند برانگیختگی استرس، فرسودگی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و افزایش اهداف گردش مالی) هنگامی ایجاد می‌شود که منابع فرد (به عنوان مثال کنترل، پشتیبانی، تصمیم‌گیری مشارکتی و خصوصیات فردی) ایجاد شود. برای پاسخگویی به مطالبات تحمیل شده آنها کافی نیست (۱۹). این خواسته‌ها شامل ابهام نقش، تضاد نقش،

و دائم با درد و رنج بیماران، کمبود پرسنل، سنگینی، زیادی حجم کار و شرایط کاری نامناسب، پیوسته با انواع تنش‌های روحی و جسمی مواجه می‌باشند (۲). حیاتی‌ترین مسئله در هر سازمانی عملکرد شغلی کارکنان آن است (۳). عوامل بسیاری بر عملکرد آنها تأثیرگذار است، لذا لازم است این عوامل مورد بررسی قرار گیرند. عملکرد شغلی کارکنان اشاره به رفتارهای مرتبط با اهداف سازمانی است که آن رفتارها تحت کنترل فردی کارکنان است (۴). از مشکلات اساسی سازمان‌های امروزی ارتقاء عملکرد شغلی نیروهای انسانی موجود در سازمان‌ها است. بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان‌هاست. عملکرد شغلی یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی است که نقش تلاش‌ها و رفتارهای فرد را در تحقق اهداف سازمانی می‌سجد. در واقع عملکرد شغلی به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره مشخص از زمان انجام می‌دهد (۵). موفقیت هر نهادی تا حد زیادی به کارایی و عملکرد اعضای آن بستگی دارد (۶). در این میان پرستاران به عنوان بزرگ‌ترین و مهم‌ترین منبع انسانی سازمان‌های مراقبت و بهداشتی و درمانی، اهمیت بسزایی در ارتقای سلامت جامعه دارند؛ به طوری که سازمان‌های مراقبت و بهداشتی و درمانی بدون نیروی کارآمد پرستاری نمی‌توانند به موفقیتی دست یابند. سلامت جسمی و روانی بیماران به کیفیت مراقبت‌های پرستاران (نتایج شغلی) مربوط می‌شود. نتایج شغلی پرستاران، به عنوان فعالیتی اثربخش، در انجام فعالیت‌ها و مسئولیت‌های مرتبط با مراقبت مستقیم از بیماران تعریف می‌شود که افت آن منجر به کاهش بهره‌وری، افزایش هزینه‌ها، عدم رضایت بیماران و افزایش نیروی پرستاری می‌شود (۷).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی پرستاران، استرس شغلی است. به خاطر این که کارکنان سیستم بهداشتی نقش مهمی در کیفیت مراقبت ارائه شده به بیماران بر عهده دارند. بنابراین استرس شغلی از مبحث مهم در بخش سلامت محسوب می‌شود. متصدیان حرفه‌های پزشکی به دلیل به عهده داشتن مسئولیت تامین سلامت و درمان بیماران، تحت تاثیر عوامل متعدد استرس‌زا هستند. استرس شغلی پرستاران به عنوان یک جز مهم سیستم بهداشتی درمانی دارای اثر زیاد بر کیفیت مراقبت بالینی دارد (۸). استرس شغلی یکی از موضوعاتی است که در حوزه مدیریت و رفتار سازمانی و روانشناسی سلامت مورد

فشار کار و اضافه بار نقش است. هنگام بررسی استرس و برانگیختگی استرس، تحقیقات قبلی دیکته می‌کند که سه عنصر مرتبط با استرس نقش باید به طور خاص در نظر گرفته شود: ابهام نقش، تعارض نقش و اضافه بار نقش (۲۰). با توجه به اجتناب ناپذیر بودن برخی از عوامل فشارزا در حرفه پرستاری و این که استرس شغلی منجر به کاهش بازدهی، آسیب‌های روانی و جسمانی و نارضایتی از خدمات می‌شود، شناخت عوامل موثر بر استرس شغلی این قشر از اهمیت قابل توجهی برخوردار است تا شاید بتوان گامی جهت ارتقاء سلامت روانی پرستاران و به دنبال آن بالابردن سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان برداشت. بنابراین دغدغه اصلی پژوهش حاضر پیش بینی رابطه عوامل فشارزای نقش شغلی با توجه به میانجی‌گری برانگیختگی استرس بر نتایج شغلی پرستاران بود.

## روش کار

این پژوهش از نوع طرح‌های توصیفی و به طور دقیق‌تر، همبستگی از نوع تحلیل مسیر و هدف آن بررسی رابطه میان متغیرها در قالب یک مدل علی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه پرستاران شاغل در بیمارستان‌های غرب استان مازندران (۱۸۷۸ نفر در سال ۱۳۹۸) بود. با توجه به تعداد پارامترهای مدل علی مفروض (۳۲ پارامتر) و این که باید به ازای هر پارامتر ۱۱ نفر نمونه در نظر گرفته شود (۲۱)، به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای ۳۵۲ نفر به عنوان نمونه نهائی انتخاب شدند. بعد از گرفتن مجوز از دانشگاه علوم پزشکی مازندران برای اجرای پژوهش در بیمارستان‌های (امام سجاد رامسر، شهید رجایی تنکابن، امام خامنه‌ای عباس آباد، دکتر طالقانی چالوس، امام رضا چالوس، تامین اجتماعی چالوس و نیرو دریایی نوشهر) و هماهنگی با مترون‌های و سوپروایزرهای آموزشی بیمارستان‌های ذکر شده از بین پرستاران شاغل به صورت تصادفی انتخاب شدند و از آنها خواسته شد که به این پرسشنامه‌ها با دقت پاسخ دهند. مدت زمان تقریبی پاسخگویی همه پرسشنامه‌ها ۲۰-۲۵ دقیقه بوده است. پرسشنامه‌ها را پرستاران شیفت صبح و شاغل در بخش‌های مختلف بیمارستان‌ها پر نموده‌اند. معیارهای ورود به مطالعه: یک سال سابقه کاری یا بیشتر و داشتن میل و رغبت کافی برای شرکت در پژوهش بود. در این پژوهش از پرسشنامه استرس شغلی هوس و ریزو (۱۹۷۰)، پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان لینز (۲۰۰۳)، پرسشنامه تمایل به ترک شغل لانگو و مارو (۲۰۱۱)، پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان متاویلدو

و اسکوتر (۱۹۹۴) و مقیاس برانگیختگی استرس اسمیت و همکاران (۲۰۱۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری از طریق برنامه نرم‌افزار SPSS-24 و Amos-24 تحلیل شدند.

### پرسشنامه استرس شغلی هوس و ریزو

این مقیاس که توسط هوس و ریزو (۱۹۷۰) ساخته شده است شامل ۱۴ ماده می‌باشد که ۶ ماده آن به سنجش ابهام نقش و ۸ ماده دیگر به سنجش تعارض نقش اختصاص یافته‌اند. در این پرسشنامه پاسخ‌ها روی یک مقیاس چهار درجه‌ای از ۱ (بسیار صحیح است) تا ۴ (اصلاً صحیح نیست) درجه‌بندی می‌شود. ضرایب پایایی با استفاده از روش تصنیف، برای ابهام نقش ۰/۷۵ و برای تعارض نقش ۰/۷۸ گزارش شده است (۲۲). در مطالعه حاضر جهت تعیین اعتبار مقیاس تعارض و ابهام نقش از دو سنج تک ماده‌ای استفاده گردید. ضرایب اعتبار حاصل برای ابهام نقش ۰/۷۹ و برای تعارض نقش ۰/۸۱ بودند.

برای سنجش نتایج شغلی که خود شامل ۳ پرسشنامه مجزای رضایت شغلی، عملکرد شغلی و تمایل به ترک حرفه می‌باشد از پرسشنامه‌های: پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان لینز (۲۰۰۳)، پرسشنامه تمایل به ترک شغل لانگو و مارو (۲۰۱۱) و پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان متاویلدو و اسکوتر (۱۹۹۴) استفاده شد.

### پرسشنامه رضایت شغلی کارکنان Linz

پرسشنامه رضایت شغلی در سال ۲۰۰۳ توسط لینز تهیه شده است. این پرسشنامه ۱۳ گویه دارد و هدف از طراحی آن بررسی و ارزیابی میزان رضایت شغلی در کارکنان سازمان‌ها می‌باشد. نمره گذاری پرسشنامه رضایت شغلی براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف امتیازبندی شده است. برای هر گزینه کاملاً موافقم ۵ امتیاز، موافقم ۴ امتیاز، نه موافقم نه مخالفم ۳ امتیاز، مخالفم ۲ امتیاز و کاملاً مخالفم ۱ امتیاز در نظر بگیرید. حداقل امتیاز ممکن ۱۳ و حداکثر ۶۵ خواهد بود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی در پژوهش اصغری و حسینی ۸۵٪ به دست آمد و از آنجا که مقادیر بدست آمده بیشتر از ۷٪ می‌باشد می‌توان گفت پایایی ابزار تحقیق مورد تایید قرار می‌گیرد (۲۳). در پژوهش حاضر نیز میزان قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آمد.

### پرسشنامه تمایل به ترک شغل لانگو و مارو

این پرسشنامه در سال ۲۰۱۱ طراحی گردیده است و شامل ۹ گویه می‌باشد دو مولفه در نظر گرفته شده برای تمایل به ترک شغل عبارتند از: احساس کارکردن با سازمان (میزان

## سهیلا اسعدی و همکاران

گویه بسته پاسخ است و بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) نمره‌گذاری شده است. اطلاعات مربوط به ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در مطالعه داخلی مربوط به مرویان حسینی و لاری (۲۵) مقدار ۰/۸۶ می‌باشد که این اطلاعات حاکی از پایا بودن ابزار پژوهش است. روایی پرسش نامه نیز با مراجعه به استادان و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت (۲۵). در پژوهش حاضر نیز میزان قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آمد.

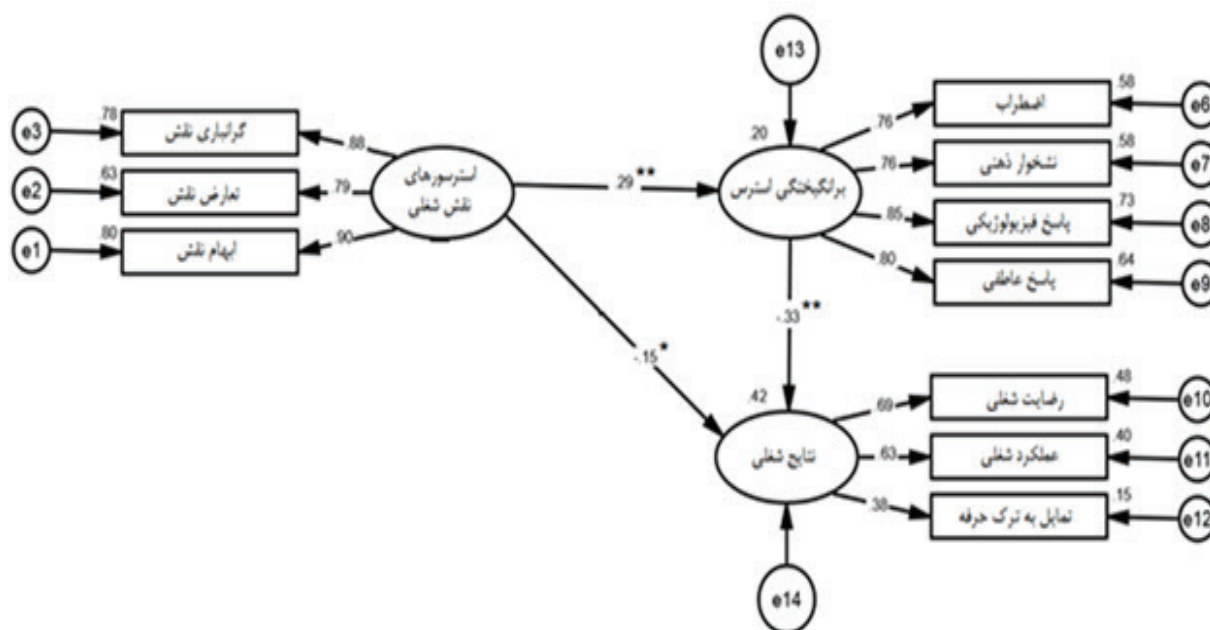
### مقیاس برانگیختگی استرس اسمیت و همکاران

برای سنجش برانگیختگی استرس از مقیاس اسمیت و همکاران استفاده شد (۲۸). این پرسشنامه بر روی حساب‌برسان و آتش‌نشانان کار شده است. این پرسشنامه ۲۰ سوال و ۴ زیر مجموعه (اضطراب، نشخوار ذهنی، پاسخ‌های عاطفی، پاسخ‌های فیزیولوژیکی) دارد. برانگیختگی استرس در مقیاس چهار نقطه‌ای لیکرت (یک کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم که نمره ۴ تعلق می‌گیرد) اندازه‌گیری می‌شود. کمترین نمره ۲۰ و بیشترین نمره ۴۰ می‌باشد. هر چه نمره آزمودنی بیشتر باشد برانگیختگی استرسش بالاتر و درگیری شغلی بیشتری دارد. ضریب پایایی این مقیاس در پژوهشی در آمریکا که توسط اسمیت و همکارانش اجرا شد که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۱ بدست آمد (۲۶). در پژوهش حاضر نیز میزان قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد.

وفاداری کارمند و توجه وی به سرنوشت سازمان) و تصمیم به ترک سازمان (میزان تمایل کارمند برای فکر کردن به ترک شغل فعلی و جستجو کردن شغل جدید). که بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت با حداقل ۱ تا حداکثر ۵ نمره اندازه‌گیری می‌شود. نمره ۱ نشان‌دهنده سطح پایین و نمره ۵ نشان‌دهنده سطح بالای دیدگاه فرد است. حداقل امتیاز ممکن ۹ و حداکثر ۴۵ خواهد بود. نمره بین ۹ تا ۱۵: میزان تمایل به ترک شغل در حد پایینی می‌باشد. نمره بین ۱۵ تا ۳۰: میزان تمایل به ترک شغل در حد متوسطی می‌باشد. نمره بالاتر از ۳۰: میزان تمایل به ترک شغل در حد بالایی می‌باشد. در پژوهش رئوفی سنگاچین (۲۴) برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پرسشنامه، در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت قرار گرفته است در نتیجه مواردی جهت اصلاح پیشنهاد گردید و سرانجام پس از اعمال اصلاحات در پاره‌ای از موارد پرسشنامه نهایی مورد استفاده قرار گرفت. در پژوهش رئوفی سنگاچین (۲۴) پایایی مولفه‌های پرسشنامه بر اساس روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۶۱ به دست آمد (۲۴). در پژوهش حاضر نیز میزان قابلیت اعتماد پرسشنامه با استفاده روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ بدست آمد.

### پرسشنامه عملکرد شغلی کارکنان متاویلدو و اسکوتر

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط متاویلدو و اسکوتر (۱۹۹۴) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه شامل ۱۸



شکل ۱. مدل ساختاری پژوهش

**یافته ها**

است. دو آماره کجی و کشیدگی نشان می‌دهد که توزیع پراکندگی داده‌ها در هر متغیر نرمال است.

در جدول ۱، شاخص‌های توصیفی کل نمونه بررسی شده

**جدول ۱. شاخص‌های توصیفی کل نمونه**

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
عملکرد شغلی	۵۴/۶۵	۱۱/۷۶	-۰/۱	-۰/۸۱
رضایت شغلی	۴۳/۲۸	۸/۳۵	۰/۰۸	-۰/۵۷
تمایل به ترک حرفه	۲۱/۳۶	۴/۶۳	۰/۷۸	۰/۵۵
تعارض نقش	۸/۲۷	۲/۸	۰/۶۸	۰/۵۳
ابهام نقش	۱۴/۹۸	۳/۰۳	۰/۳۳	-۰/۱۶
گرانباری نقش	۱۲/۹۴	۲/۸۶	۰/۳۲	-۰/۴۸
اضطراب	۱۴/۲۱	۲/۳۳	۰/۰۷	-۰/۵۲
نشخوار ذهنی	۱۸/۲۶	۲/۴۳	-۰/۵۴	-۰/۵۴
پاسخ فیزیولوژیکی	۱۳/۸۷	۱/۶۳	۰/۱۶	-۰/۵۴
ادغام عاطفی	۱۷/۴۲	۳/۰۱	-۰/۱	-۰/۸۱
نمره کلی برانگیختگی استرس	۱۶/۲۲	۳/۲۸	۰/۰۸	-۰/۵۷

۰/۰۱ معنادار می‌باشد. بیشترین ضریب همبستگی بین اضطراب و عملکرد شغلی (۰/۶۸-) و کمترین همبستگی بین ادغام عاطفی و گرانباری نقش (۰/۰۷-) می‌باشد.

از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌ها ماتریس همبستگی است، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است. با توجه به نتایج جدول ۲، برخی از ضرایب همبستگی در سطح ۰/۰۵ و برخی در سطح

**جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش**

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
عملکرد شغلی	۱									
رضایت شغلی	**۰/۶۳	۱								
تمایل به ترک حرفه	**۰/۵۵	**۰/۴۶	۱							
تعارض نقش	**۰/۴۶	**۰/۵۲	**۰/۱۶	۱						
ابهام نقش	**۰/۱۹	**۰/۱۲	**۰/۱۰	**۰/۶۵	۱					
گرانباری نقش	**۰/۱۸	**۰/۱۲	**۰/۱۱	**۰/۴۷	**۰/۳۷	۱				
اضطراب	**۰/۶۸	**۰/۴۸	**۰/۱۹	**۰/۴۹	**۰/۲۲	**۰/۱۲	۱			
نشخوار فکری	**۰/۵۵	**۰/۳۹	**۰/۱۶	**۰/۴۴	**۰/۲۰	**۰/۱۲	**۰/۵۸	۱		
پاسخ فیزیولوژیکی	**۰/۴۴	**۰/۴۸	**۰/۱۵	**۰/۳۹	**۰/۱۴	**۰/۱۹	**۰/۴۶	**۰/۵۲	۱	
ادغام عاطفی	**۰/۴۲	**۰/۴۹	**۰/۱۰	**۰/۳۴	**۰/۱۴	**۰/۰۷	**۰/۵۲	**۰/۶۳	**۰/۴۸	۱

\*\* P<۰/۰۱ \* P<۰/۰۵

جدول ۳، نشان‌دهنده آثار مستقیم، متغیرهای پژوهش است. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، اضطراب شغلی دارند.

جدول ۳، نشان‌دهنده آثار مستقیم، متغیرهای پژوهش است. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود، اضطراب شغلی دارند.

جدول ۳. ضرایب استاندارد شده تأثیرات مستقیم

P	الگوی نهائی		مسیرها
	انحراف معیار	$\beta$	
۰/۰۰۱	۰/۱۶	-۰/۲۰	تعارض نقش بر عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۸	-۰/۲۳	تعارض نقش بر رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱	-۰/۳۲	اضطراب بر عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۵	-۰/۲۵	نشخوار ذهنی بر عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۶	-۰/۱۹	پاسخ فیزیولوژیکی بر عملکرد شغلی
۰/۰۰۳	۰/۰۴	-۰/۱۷	ادغام عاطفی بر عملکرد شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۲	-۰/۲۲	اضطراب بر رضایت شغلی
۰/۰۰۴	۰/۰۵	-۰/۱۶	نشخوار ذهنی بر رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۰۹	-۰/۲۱	پاسخ فیزیولوژیکی بر رضایت شغلی
۰/۰۰۱	۰/۱۶	-۰/۲۲	ادغام عاطفی بر رضایت شغلی

می‌دهد حد پایین فاصله اطمینان،  $-۰/۲۶۵۰$  و حد بالای فاصله اطمینان،  $-۰/۰۹۰۰$  است که نشان‌دهنده اثر غیر مسقیم معنادار برانگیختگی استرس بر عملکرد و رضایت شغلی است.

نتایج حاصل از روش بوت استروپ برای بررسی معناداری مسیر واسطه‌ای تعارض نقش به عملکرد و رضایت شغلی با توجه به میانجی‌گری برانگیختگی استرس در جدول ۴ آورده شده است. همان‌طور که نتایج این جدول نشان

جدول ۴. نتایج بوت استروپ برای مسیر واسطه تعارض نقش به عملکرد و رضایت شغلی با توجه به میانجی‌گری برانگیختگی استرس

P	حد بالا	حد پایین	خطای استاندارد	سوگیری	بوت	داده‌ها	مسیر غیرمستقیم
۰/۰۰۰۱	-۰/۰۹۰۰	-۰/۲۶۵۰	-۰/۰۴۴۵	-۰/۰۰۲۳	-۰/۱۸۷۲	-۰/۱۸۴۹	تعارض نقش به عملکرد و رضایت شغلی با توجه به میانجی‌گری برانگیختگی استرس

شاخص توکر-لویس (TLI) در مدل بیشتر از  $۰/۹$  بود. ضمناً شاخص ریشه میانگین مربع خطای برآورد (RMSEA) باید کوچکتر از  $۰/۰۹$  باشد که در این مدل  $۰/۰۶$  به دست آمد که نشان‌دهنده اعتبار مطلوب این مدل است.

پس از برآورد پارامترها، برازش مدل بررسی شد و نتایج آن در جدول ۵ ارائه گردید. همان‌طور که مشاهده می‌گردد، مقادیر شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص برازندگی تطبیقی (AGFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI) و

جدول ۵. برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بر اساس شاخص برازندگی

RMSEA	NFI	CFI	TLI	IFI	AGFI	GFI	df	X <sup>2</sup>	شاخص برازندگی الگو
۰/۰۶	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۷	۰/۹۳	۰/۹۷	۱۸	۴۳/۲	الگوی پیشنهادی

باشد. در تبیین می‌توان بیان نمود که پرستاران یکی از گروه‌هایی هستند که بیشترین استرس شغلی را تحمل می‌کنند و از طرفی بر اساس الگوی تقاضا-کنترل مشاغلی که با استرس کاری بالا و کنترل پایین همراه هستند موجب پدیدار شدن پریشانی روانی و جسمی می‌شوند. چنین محیط‌های کاری پریشان منابع عاطفی و روانی پرستاران را تخلیه کرده مانند: مشاهده هر روز درد و رنج بیماران، مرگ آنان و سوگواری اطرافیان می‌تواند از لحاظ روانی پرستاران را شدیداً تحت تأثیر قرار دهد. این استرس‌ها زیان‌آور بوده و توانایی پرستار را در حمایت از بیمار کاهش می‌دهد و سبب

## بحث

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی ساختاری پیش‌بین نتایج شغلی بر اساس عوامل فشارزای نقش شغلی با میانجی‌گری برانگیختگی استرس در پرستاران غرب استان مازندران انجام شده است نتایج پژوهش حاضر نشان داد که رابطه منفی و معناداری بین نتایج شغلی و عوامل فشارزای نقش شغلی وجود دارد. نتایج بدست آمده با پژوهش‌های فرخی و همکاران (۲۷)، رحمتی و همکاران (۲۸)، رنگ ریز و همکاران (۲۹)، شیعی و همکاران (۳۰)، ره و همکاران (۳۱)، اونیسکا و همکاران (۳۲)، ونگ و همکاران (۳۳)، همسو می

افت مراقبتی می‌گردد. این امر منجر به کاهش عملکرد و رضایت شغلی می‌شود (۲۷).

افزایش استرس محیط کاری پرستاران می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار و افزایش بار هزینه‌های تحمیلی به سازمان و بیماران می‌گردد زیرا پرستاران در معرض استرس دچار ضعف شده و از روحیه پایین رنج می‌برند و استرس موجب بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظایف، کاهش انرژی، سازگاری با محیط، کاهش کارایی، بروز مشکلات در امر تصمیم‌گیری، ایجاد اختلال در ارتباطات بیمارستانی و کاهش ارزش‌های شغلی در بین پرستاران می‌گردد (۳۴). آسیب دیدن سلامت عمومی و متقابلاً عملکرد شغلی و رضایت شغلی پایین آنان موجب به هدر رفتن سرمایه‌ها شده و بهره‌وری را کاهش می‌دهد. لذا مسئولین نظام بهداشت و درمان باید در جهت ارتقا سلامت روانی و کاهش استرس‌های شغلی اقدامات موثری انجام دهند (۳۵).

فاستر و همکارانش (۳۶) در مطالعه‌ای که در کشور استرالیا و بر روی وضعیت روانی پرستاران انجام دادند نشان دادند که با افزایش استرس شغلی بهزیستی روان‌شناختی کاهش می‌یابد. در تبیین نتیجه به‌دست آمده چنین می‌توان بیان کرد پرستاری حرفه‌ای پرتنش است، بهداشت روان در بین پرستاران به علت زیاد بودن ساعات کاری، کار در نوبت‌های کاری چرخشی، کم بودن تعداد نیروهای کمک‌بهبود و خدماتی، کمبود وسایل و ابزارهای پیشرفته در بخش‌ها، قرار گرفتن در معرض استرس‌های ایجاد شده توسط همراهان بیماران، استرس ناشی از مراقبت از بیماران بدحالی که برخی در معرض خطر مرگ قریب‌الوقوع قرار دارند و تلاش برای برآوردن نیازهای بیماران در معرض خطر است. بیشتر افراد می‌توانند برای مدت کوتاهی با استرس مقابله کنند، اما استرس مزمن باعث ایجاد تغییراتی در وضعیت فیزیولوژیکی و روان‌شناختی می‌شود که از پیامدهای آن می‌توان به کاهش بهزیستی روان‌شناختی اشاره کرد.

هرچه افراد رضایت شغلی بیشتری داشته باشند، استرس شغلی کمتری نیز تجربه خواهند کرد یا می‌توان این گونه استنباط کرد که افراد با استرس شغلی کمتر از شغلشان راضی‌تر خواهند بود. همچنین مشخص شد که بین برخی از ابعاد استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد (۳۷). براساس یافته‌های مطالعه بوریس و همکاران، تفاوت

معناداری بین استرس و رضایت شغلی کارکنان اتاق پرستاران شاغل در بخش ICU مشاهده نشد (۳۸). این تناقض‌ها ممکن است ناشی از تفاوت در وضعیت کاری و عوامل مؤثر بر رضایت شغلی از قبیل حقوق و مزایا و بار کاری و روابط بین کارکنان باشد (۳۹). براساس عقاید بسیاری از محققان، از جمله استوارات (۴۰) عوامل مختلفی در رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند که برخی از آنها همچون ویژگی‌های فردی جزو عوامل درونی و برخی دیگر از قبیل ساختار و فرهنگ سازمانی، ادراک فرد از وضعیت محیط کار و امنیت شغلی، روابط بین همکاران و رابطه با سرپرست یا مافوق جزء عوامل بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی محسوب می‌شوند. همچنین براساس مطالعه باترام و همکاران (۴۱) مشخص شد که بین برخی از ابعاد استرس شغلی و رضایت شغلی در پرستاران ارتباط معکوس و معنی‌داری وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که برانگیختگی استرس در رابطه بین نتایج شغلی پرستاران غرب استان مازندران نقش معناداری دارد. آراد و همکاران (۴۲)، اسمیت و همکاران (۱۷) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان ذکر کرد که در برانگیختگی استرس و تداوم آن، به بروز پدیده فرسودگی و تمایل به ترک شغل و در نتیجه کاهش عملکرد شغلی و رضایت شغلی پرستاران منجر می‌شود. هنگامی که پرستار در محیط کاری خود با فشارهای کاری و استرس زیاد مواجه شود و این استرس‌ها پی‌درپی و کنترل‌ناپذیر شوند و پرستار نتواند تغییرات مثبتی در وضعیت خود ایجاد کند، دچار فرسودگی و کاهش رضایت شغلی و عملکرد خواهد شد. در نتیجه با برانگیختگی استرس، تمایل به ترک شغل افزایش می‌یابد (۱۷).

از طرفی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که برانگیختگی استرس در رابطه بین نتایج شغلی با عوامل فشارزای نقش شغلی میانجی‌گری می‌کند که این نتیجه با نتایج پژوهش اسمیت و همکاران (۱۶)، اسمیت و همکاران (۱۵) همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان ذکر کرد که در حیطه استرس عوامل روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علائق شغلی قرار دارند که عوامل فردی نظیر نحوه ارتباط با سرپرستان، روابط درون سازمانی، عامل امنیت و ارتقاء شغلی، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌ها وجود دارد. عمده‌ترین دلیل استرس، مسئولیت کاری و پس از آن حقوق و سپس مسئله آزادی در کار است. افزایش استرس محیط کار می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه



دوسال اخیر می‌باشد که باعث افزایش استرس و کاهش نتایج شغلی در پرستاران بیمارستان شده است.

### نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج پژوهش حاضر نشان داد که استرس‌ورهای شغلی به صورت منفی و معنادار نتایج شغلی را در پرستاران غرب استان مازنداران پیش بینی می‌کند. برانگیختگی استرس به صورت منفی و معنادار نتایج شغلی را در پرستاران غرب استان مازنداران پیش بینی می‌کند و همچنین برانگیختگی استرس به صورت منفی و معنادار رابطه بین استرس‌ورهای شغلی و نتایج شغلی را در پرستاران غرب استان مازنداران میانجی‌گری می‌کند. با توجه به نقش مهم برانگیختگی استرس بر نتایج شغلی پرستاران توجه به این امر برای مدیران و مسئولین مراکز بهداشتی ضروری می‌باشد و بررسی علل و راهکارهای مناسب جهت کاهش استرس شغلی پیشنهاد می‌گردد. همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی در خصوص آموزش راهکارهای مقابله با استرس، می‌تواند در بهبود عملکرد شغلی پرستاران موثر باشد.

**ملاحظات اخلاقی:** کلیه آزمودنی‌ها اطلاعاتی در مورد پژوهش دریافت کردند، این اطمینان به آنان داده شد که تمام اطلاعات محرمانه خواهد ماند و فقط برای امور پژوهشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. به منظور رعایت حریم خصوصی، مشخصات آزمودنی‌ها ثبت نشد.

### سیاسگزار

از تمام پرستاران، مترون‌ها و روسای بیمارستان‌های غرب مازندران همه دوستان که در تهیه این و تدوین رساله دکتری اینجانب همکاری لازم را به عمل آورده‌اند کمال تشکر و قدردانی را داریم.

### تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده مسئول مقاله، در این مقاله هیچگونه تعارض منافی وجود ندارد.

کاهش کیفیت کار و افزایش بار هزینه‌های تحمیلی به سازمان گردد؛ زیرا کارکنان در معرض استرس دچار ضعف شده و از روحیه پایین رنج می‌برند و استرس موجب بی‌علاقگی و خونسردی نسبت به وظائف، کاهش انرژی سازگاری کارکنان با محیط، کاهش کارایی، بروز مشکلات در امر تصمیم‌گیری، ایجاد اختلال در ارتباطات سازمانی و کاهش ارزش‌های شغلی کارکنان می‌گردد. استرس شغلی با کاهش رفتارهای ایمنی بهداشتی، افزایش اشتباهات، بیماری‌های اسکلتی عضلانی و آسیب در انواع گروه‌های کاری ارتباط دارد. استرس شغلی می‌تواند ایمنی را کاهش داده و سلامتی افراد را تحت تاثیر قرار دهد و در نهایت می‌تواند منجر به کاهش عملکرد و افزایش رفتارهای انحرافی در سازمان شود. کارکنان بهداشت و درمان با توجه به کشیک‌های شب طاقت‌فرسا و غیرمتناسب با وضعیت فردی و خانوادگی، اضافه کاری‌های خواسته و ناخواسته، شرایط خاص بیماران و از طرف دیگر پایین بودن حمایت سازمانی، حقوق ناکافی و مشکلات مالی فراوان نمی‌تواند تمرکز کامل بر تکالیف محوله داشته باشند و به صورت هدفمند و ایمن وظایف خود را انجام دهند، در نتیجه احتمال بروز رفتارهای نایمن در این کارکنان افزایش پیدا می‌کند و منجر به کاهش عملکرد شغلی در آنها می‌شود (۱۷)

براساس عقاید بسیاری از محققان، عوامل مختلفی در رضایت شغلی کارکنان مؤثر هستند که برخی از آنها همچون ویژگی‌های فردی جزو عوامل درونی و برخی دیگر از قبیل ساختار و فرهنگ سازمانی، ادراک فرد از وضعیت محیط کار و امنیت شغلی، روابط بین همکاران و رابطه با سرپرست یا مافوق جزو عوامل بیرونی مؤثر بر رضایت شغلی محسوب می‌شوند. همانند دیگر مطالعات این پژوهش نیز دارای یک سری محدودیت‌هایی است که جهت تعمیم یافته‌های آن باید در نظر گرفت. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، نمونه پژوهش حاضر ۳۵۲ نفر می‌باشد بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در زمان اجرای تحلیل آماری متوجه شدیم که ۵ نفر از شرکت‌کنندگان ما پرسشنامه‌ها را با دقت پر نکرده‌اند و در نتیجه از پژوهش کنار گذاشته شدند. محدودیت دیگر پژوهش بروز بیماری همه‌گیر کرونا در

## References

1. Sazgargeraii N. Occupational stress in the workplace. National Conference on Management and Humanities Research in Iran; Iran.(2016): <https://civilica.com/doc/492555/>
2. Karimi johani, R., Hosseinzade, S., Karimi Johani. F&Hamdollahi Miandoab, M.The Formation Process of Professional Identity in Nurses. lums-ndhj . (2020) 11(1): 18-28. <http://ndhj.lums.ac.ir/article-1-250-fa.html>
3. Love, MS& Dustin SL. An investigation of coworker relationships and psychological collectivism on employee propensity to take charge. Int J Human Resour Manage(2013). 25(9):1208-26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.826712>
4. SmithDC, BruynsM, EvansS. Aprojectmanager's optimism and stress management and IT project success. IntJManageProj Bus(2011)..4(1):10-27. <https://doi.org/10.1108/17538371111096863>
5. Ranjbar R, Najafi A, Mohammadi A, Hamidi N. Correlation between Managers' Independence and Strategy Control with Productivity of Manufacturing Systems by Mediating Organizational Policies in Urmia Manufacturing Organizations. JHPM. 2018; 7 (5) :30-37 URL: <http://jhpm.ir/article-1-952-en.html>
6. Verbeke W, Dietz B, Verwaal E. Drivers of sales performance: a contemporary meta-analysis. Have salespeople become knowledge brokers? J Acad Mark Sci. .(2010) 39(3):407-28. <https://doi.org/10.1007/s11747-010-0211-8>
7. Kavooosi-Kosha Z, Ghaderi A, Moienizadeh M. The relationship between psychological well-being and job performance of nurses and their comparison in special and normal sections. Clin Psychol Counsel 2014;4(1): 175-94.
8. Bahrami A, Akbari H, Mousavi S G A, Hannani M, Ramezani Y. Job stress among the nursing staff of Kashan hospitals . Feyz. 2011; 15 (4) :366-373URL: <http://feyz.kaums.ac.ir/article-1-1311-fa.html>
9. Doyle C. Work and organizational psychology: An introduction with attitude. 1st ed. (2004). <https://doi.org/10.4324/9780203103067>
10. Brunner LS. Brunner & Suddarth's textbook of medical-surgical nursing. Lippincott Williams & Wilkins; (2010).
11. Mohammadi,M., Vaisi-Raygani, A., Jalali. R& Salari NPrevalence of job stress in nurses working in Iranian hospitals: A systematic review, meta-analysis and meta- regression study. J Health Saf Work. .(2020). 10(2):119-28. <http://jhsw.tums.ac.ir/article-1-6295-en.html>
12. Mahmoudirad G& Bagherian FEffects of spiritual intelligence training on nurses' job stress. J Ners Manag .(2015). 4(1): 69-79. <http://ijnv.ir/>
13. Motowidlo SJ, Scotter JR. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. Journal of Applied Psychology.; (1994).79(4): 475-480. <https://Novaes>
14. Neto, EM., Xavier, ASG& Araújo TMFactors associated with occupational stress among nursing professionals in health services of medium complexity. Rev Bras Enferm. 2020; 73 (Suppl1):e20180913. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0913>
15. Smith KJ, Emerson DJ, Everly GS. Stress arousal and burnout as mediators of role stress in public accounting. Advances in Accounting Behavioral Research. 2017;20:79-116. <https://doi.org/10.1108/S1475-14882017000020004>
16. Smith, K. J., & Emerson, D. J.. An analysis of the relation between resilience and reduced audit quality within the role stress paradigm. Advances in Accounting, (2017) 37, 1-14 <https://doi.org/10.1016/j.adiac.2017.04.003>
17. Smith TD, Hughes K, DeJoy DM, & Dyal MA. Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. Safety science. .(2018) 103: 287-292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
18. Hobfoll, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 1989 44, 513-524. <https://psycnet.apa.org/buy/-29399-001> <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
19. Lee, R., & Ashforth, B. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology, (1996). 81(2), 123-133. <https://psycnet.apa.org/buy/1996-00291-001> <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
20. Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. Behavioral Research in Accounting, (2000). 12,

3167. <https://www.researchgate.net/>
21. Cuff, Technology; Markollizzi, Jirja; Fundamentals of Structural Equation Modeling, translated by Izanloo, Bilal; Dehghani, Mohsen and Habibi Asgarabadi, Mojtaba. (2014). Roshd Publications, first edition.
  22. House RJ, Rizzo JR. Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1972;7(3):467-505. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(72\)90030-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(72)90030-X)
  23. Linz S. Job satisfaction among Russian workers. *International Journal of Manpower*. 2003;24(6):626-652. <https://doi.org/10.1108/01437720310496139>
  24. Longo M, Mura M. The effect of intellectual capital on employees' satisfaction and retention. *Information&Management*. 2011;48(7):278-287. <https://doi.org/10.1016/j.im.2011.06.005>
  25. Motowidlo SJ, Scotter JR. Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*. 1994; 79(4):475-480 <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
  26. 26.Smith KJ, Everly GS, Haight GT. SAS4: Validation of a four-item measure of worry and rumination. *Advances in Accounting Behavioral Research*. 2012;15:101-131. [https://doi.org/10.1108/S1475-1488\(2012\)0000015009](https://doi.org/10.1108/S1475-1488(2012)0000015009)
  27. Farrokhi, Noor Ali and Ahmadard, Farid. The relationship between job-related emotional well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy, *Organizational Industrial Psychology Studies*, (2020). Volume 7, Number 7, 283-300.
  28. Rahmati, Parisa and Abdullahi, Abbas The Role of Modulating Psychological Hardiness between Job Stress and Job Satisfaction, *Organizational Job Counseling Quarterly*, (2020). Volume 12, Number 42, 161-178. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.1.161>
  29. Rangrez, Shaifa Nazir ., Amin, Faseeh& Dixit, Sweta Influence of Role Stressors and Job Insecurity on Turnover Intentions in Start-ups: Mediating Role of Job Stress, *Journal Indexing and Metrics*, (2022). <https://doi.org/10.1177/0258042X221074757>
  30. Shi,Xiaolin (Crystal).,Gordon,Susan.,Adler,HowardChallenging or hindering? Understanding the daily effects of work stressors on hotel employees' work engagement and job satisfaction, *International Journal of Hospitality Management*, .(2022). Volume 103, <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103211>
  31. Reh, S, Wieck, C, S Scheibe -, , Experience, vulnerability, or overload? Emotional job demands as moderator in trajectories of emotional well-being and job satisfaction across the working lifespan., *Journal of Applied Psychology*, (2021) <https://psycnet.apa.org/buy/2021-06740-001> <https://doi.org/10.1037/apl0000859>
  32. Ogińska-Bulik, Nina, Jerzy Gurowiec,Piotr, Michalska,Paulina , Kędra,Edyta,Prevalence and predictors of secondary traumatic stress symptoms in health care professionals working with trauma victims: A cross-sectional study, (2021) February 23, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0247596>
  33. Wang,Y,Huang,Q,RobertM.FengYang,D,(2021), Role stressors, job satisfaction, and employee creativity: The cross-level moderating role of social media use within teams, *Information & Management*, Volume 58, Issue 3, April 2021, <https://doi.org/10.1016/j.im.2020.103317>
  34. Vahdani, Muhammad and The Hardworking, AbuZar.. The Effect of Role Ambiguity on the Relationship between Conflict Management Styles and Job Burnout of Public Sector Accountants, *Journal of Economics, Management and Accounting*, Volume 6, Issue 1 - Successive Issue 11, Autumn & Winter 2019, page 115-130.
  35. Hamidi Y, Fayazi N, Soltanian A, Heidari G, Ahmadpanah M, Nazari N, Javaheri M. Relationship between Occupational Stress and the Performance of Health Care Units in Hamadan Health Center, Iran. *J Occup Hyg Eng*. (2017) 4(3): 26-32. [Persian] <http://johe.umsha.ac.ir/article-1-317-en.html> <https://doi.org/10.21859/johe.4.3.26>
  36. Foster, K., Roche, M., Giandinoto, JA& Furness T. Workplace stressors, psychological well-being, resilience, and caring behaviours of mental health nurses: A descriptive correlational study. *Int J Ment Health Nurs*. 2020; 29(1):56-68. [https://doi.org/10.4103/jmedsci.jmedsci\\_191\\_18](https://doi.org/10.4103/jmedsci.jmedsci_191_18)
  37. Eskandari Qorivand, Fatemeh and Mahdad, Ali. Effect of mindfulness on job performance and job stress in employees of Parsian Ophthalmology Clinic: The mediating role of meaning in work, *knowledge and research in applied psychology*,

- (2022)Volume 22, No. 4 - Serial Number 86, pp. 90-100.
38. Borys M, Wiech M, Zyzak K, Majchrzak A, Kosztyła A, Michalak A, et al. Job satisfaction among anesthetic and intensive care nurses-multicenter, observational study. *Anaesthesiol Intensive Ther.* 2019;51(2):102-6. <https://doi.org/10.5114/ait.2019.85804>
  39. Sadeghi S, Sabour B, Azizi Y, Tohidnia MR, Moeenian KS, Hoseini J. A comparative study of job satisfaction and related factors in anesthesia and operating room staffs of Kermanshah university of medical science (2012). 2014.
  40. Hassani M, Sedaqat R, Kazemzadehbeytali M. Correlation between the Ethical climate, Job stress and Job Satisfaction in Nurses. *Med Ethics J.* 2017;11(40):63-71. <https://doi.org/10.21859/mej-114063>
  41. Bartram T, Joiner TA, Stanton P. Factors affecting the job stress and job satisfaction of Australian nurses: Implications for recruitment and retention. *Contemp Nurse.* 2004;17(3):293-304. <https://doi.org/10.5172/conu.17.3.293>
  42. Arad, Hamed; Mashashi, Sayed Mohedafskandari, Delara.. Infestigating in Leffles off Indyvidval Resilins off the Auditor\<unk> Stress Andead Qualliti Distox Method Indyction IndytingProftion. *Canting Andean Aditying Refius.* (2020) Flume 27. P. 154-179.