



The impact of epidemic diseases on job stress and job satisfaction of nurses with an emphasis on organizational resilience (Study case: Mehr (Mashhad Hospital)

Farkhondeh Moayedi Moghadam¹  Masoumeh Aref^{1*} 

1-Attar Higher Education Institute, Mashhad, Iran

ARTICLE INFO

Keywords:

Epidemic disease
Job stress
Job satisfaction
Organizational resilience
Perceived threat of Covid-19

ABSTRACT

One of the most recent criteria for determining people's occupational health are psychological risk factors that dramatically overshadow people's mental health and job satisfaction. One of the factors that can endanger people's well-being and mental and occupational health is medical challenges and unknown, emerging and epidemic diseases. The aim of the current research is to investigate the impact of epidemic diseases on job stress and job satisfaction of nurses with an emphasis on organizational resilience in Mehr Mashhad Hospital. The statistical population of this research was 170 nurses of Mehr Mashhad Hospital, and the sample size was determined by Cochran's sampling method of 118 people. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey research method. The results of the research in the theoretical foundations have helped the researcher in developing and formulating a conceptual model, in line with which Chang and Cao (2022) questionnaire was used. To measure the validity of the research questionnaire, convergent validity and divergent validity were used and Cronbach's alpha and composite reliability were used to measure reliability. Results: In order to analyze descriptive and inferential data, SPSS software and SmartPLS structural equation modeling were used. The results of the research showed that job stress has a positive and significant effect on job satisfaction, and the perceived threat of covid-19 has a positive and significant effect on job satisfaction and job stress of nurses at Mehr Mashhad Hospital. And finally, the variable of organizational resilience plays a moderating role in the effect of the perceived threat of Covid-19 on the occupational stress of nurses in Mehr Mashhad Hospital.

* Corresponding Author: Masoumeh Aref
E-mail: m.aref@attar.ac.ir

doi: [10.22034/jrm.2024.221718](https://doi.org/10.22034/jrm.2024.221718)

Received: 17 November 2023; Revised: 4 May 2024; Accepted: 25 May 2024

Available online: 26 May 2025

How to Cite: Aref, M. and moayedi moghadam, F. (2025). The impact of epidemic diseases on job stress and job satisfaction of nurses with an emphasis on organizational resilience (Study case: Mehr Mashhad Hospital). *Journal of Studies in Management, Psychology & Educational Sciences*, 3(1), 39-50.



تاثیر بیماریهای همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی (مورد مطالعه: بیمارستان مهر مشهد)

فرخنده مویدی مقدم^۱ | معصومه عارف^{۱*} ID

۱- گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی عطار، مشهد، ایران

اطلاعات مقاله

چکیده

واژگان کلیدی:

بیماری همه‌گیر
استرس شغلی
رضایت شغلی
تاب‌آوری سازمانی
تهدید درک شده از کووید ۱۹

زمینه: یکی از تازه‌ترین معیارهای تعیین‌کننده سلامت شغلی افراد، عوامل مخاطره‌آمیز روان‌شناختی هستند که به طرز چشمگیری سلامت روانی و رضایت شغلی افراد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهند. یکی از عواملی که می‌تواند رفاه و سلامت ذهنی و شغلی افراد را در معرض مخاطره قرار دهد چالش‌های پزشکی و بیماری‌های ناشناخته، نوظهور و همه‌گیر است. هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر بیماریهای همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی در بیمارستان مهر مشهد است. روش کار: جامعه آماری این پژوهش ۱۷۰ نفر پرستاران بیمارستان مهر مشهد بوده که با روش نمونه‌گیری کوکران ۱۱۸ نفر حجم نمونه تعیین شد. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. نتایج تحقیق در مبنای نظری محقق را در توسعه و تدوین مدل مفهومی یاری نموده است که در راستای آن از پرسشنامه چانگ و کائو (۲۰۲۲) استفاده شد. جهت سنجش روایی پرسشنامه تحقیق از روایی همگرا و روایی واگرا و جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده و تایید شد. یافته‌ها: جهت تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم افزار اس پی اس و مدل‌سازی معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس استفاده شده است. نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق نشان داد که استرس شغلی بر رضایت شغلی تاثیر مثبت و معنادار دارد، همچنین تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر رضایت شغلی و استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر مثبت و معنادار دارد. و در نهایت متغیر تاب‌آوری سازمانی در تاثیر تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد نقش تعدیل‌گری را ایفا می‌کند.

مقدمه

یکی از عواملی که می‌تواند رفاه و سلامت ذهنی و شغلی افراد را در معرض مخاطره قرار دهد چالش‌های پزشکی و بیماری‌های ناشناخته، نوظهور و همه‌گیر است (سانس و همکاران^۱، ۲۰۲۱). در این دوران پرستاران، پزشکان، مددکاران و سایر کارکنان درمانی، از افرادی هستند که نقش به‌سزایی در بازگشت به عملکردهای روزمره و مشارکت اجتماعی مردم ایفا کنند. اما این شرایط استرس مداوم ناشی از کار، سبب خستگی عاطفی و فرسودگی شغلی می‌شود و نهایتاً بر رضایت شغلی افراد تأثیر می‌گذارد (کامپل سیلز و همکاران^۲، ۲۰۲۱). رضایت شغلی یکی از عواملی است که در دوران بروز یک بیماری همه‌گیر برای کادر درمان چالش‌برانگیز می‌شود. رضایت شغلی به معنای عاطفه مثبت از تجارب کاری و ارزیابی مفید از عملکرد شغلی است. به عبارت دیگر میزانی که فرد مایل به انجام کار است و این که چه میزانی از نیازهای عاطفی و روانی - اجتماعی خود را از طریق آن شغل برطرف می‌کند. اما در هنگام بروز یک بیماری همه‌گیر با افزایش فشار کاری مداوم، بی‌خوابی، لغو مرخصی و... سبب برانگیختگی حس نارضایتی شغلی می‌شود (هامیل^۳، ۲۰۲۱).

استرس شغلی

استرس بخشی اجتناب‌ناپذیر در زندگی است که بسته به فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن ممکن است منجر به بیماری و یا برعکس، به تجربه‌ای مثبت تبدیل شود. عوامل روانی محیط کار و استرس شغلی بر خلاف سایر عوامل زیان‌آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به اشکال گوناگون و با درجات متفاوت وجود دارند. در سال ۱۹۱۹ سازمان ملل متحد، استرس شغلی را بیماری قرن بیستم دانست (پیرو و همکاران^۴، ۲۰۲۰). سازمان جهانی بهداشت بر اساس شاخص بار جهانی بیماری‌ها برآورد کرده که بیماری‌های روانی از جمله استرس‌ها دومین علت ناتوانی‌ها تا سال ۲۰۲۰ خواهند بود. پیامدهای جسمانی استرس شغلی در کوتاه‌مدت تپش قلب، برافروختگی، لرزش و تحریک‌پذیری و در بلندمدت بیماری‌های قلب، اختلالات گوارشی، آسم و سردرد و پیامدهای روانی شامل اضطراب، احساس ناخرسندی، افسردگی، انزوا خواهد بود و پیامدهای رفتاری استرس شغلی شامل انجام نامنظم کار، افزایش حوادث، افزایش مصرف سیگار، الکل و مواد مخدر می‌باشد (ماسلش و جکسون^۵، ۲۰۱۷).

در حیطه شغلی، پدیده استرس شغلی بخش اجتناب‌ناپذیر زندگی حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می‌گیرد. این وضعیت به میزان کم می‌تواند به عنوان نیروی انگیزش افراد جهت افزایش و بهبود اعمال قلمداد شود. اما به میزان بالا، عواقب معکوس از خود بر جا می‌گذارد. ذکر استرس شغلی را این‌گونه تعریف می‌کنند، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل به‌گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد

بتواند از عهده آن برآید (دکر^۶، ۲۰۱۸). امسی کورنیک^۷ و بارتنت^۸ استرس شغلی را پاسخ سازش‌پذیر به موقعیت بیرونی می‌دانند که به ناهنجاری‌های جسمی، روانی و یا رفتاری اعضای سازمان‌ها منجر می‌شود. استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای کاری با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگ نباشد. به عبارت دیگر وقتی آنچه در یک شغل از فرد انتظار می‌رود با آنچه مورد علاقه و خواسته اوست هماهنگ نباشد، استرس شغلی رخ می‌دهد. طبق این تعریف استرس شغلی را می‌توان به عنوان پاسخ‌های هیجانی آزردهنده تعریف کرد که در صورت عدم تناسب بین خواسته‌ها و الزامات شغل یا استعداد، منابع یا نیازهای کارگر بروز می‌کند.

همزمان با بروز یک بیماری همه‌گیر و طولانی شدن زمان همه‌گیری، بالا بودن قدرت انتقال، کمبود تجهیزات مراقبتی، خصوصاً در ابتدای شیوع بیماری، افزایش تعداد مراجعین در دوران اوج‌گیری بیماری، افزایش آمار فوتی‌ها، تغییر رفتار ویروس، افزایش سرایت آن و همچنین ابتلای دوباره بیماران بهبودیافته در مراحل بعدی موجب نوعی استرس ادامه‌دار در پرستاران که در تماس مستقیم و هر روزه با ویروس هستند، می‌شود (گلشیری و همکاران^۹، ۱۳۹۸). این شرایط همراه با نوبت‌های کاری فشرده‌تر با استراحت و مرخصی کمتر، که معمولاً مشکلات جسمی مانند مشکلات گوارشی و فشارخون، و روحی و ذهنی مانند نارضایتی شغلی و کاهش بهره‌وری سازمانی را به همراه دارد و سبب می‌شود پرستاران احساس کنند که این موقعیت‌های پرخطر همراه با اضطراب تمامی ندارد (جینگز^{۱۰} و همکاران^{۱۱}، ۲۰۲۰).

رضایت شغلی

رضایت شغلی به معنای عاطفه مثبت از تجارب کاری و ارزیابی مفید از عملکرد شغلی است. به عبارت دیگر میزانی که فرد مایل به انجام کار است و این که چه میزانی از نیازهای عاطفی و روانی اجتماعی خود را از طریق آن برطرف می‌کند (چانگ و لی^{۱۲}، ۲۰۱۹). رضایت شغلی، مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی است، عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد. رضایت شغلی یعنی دوست داشتن شرایط و لوازم یک شغل، شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای آن دریافت می‌شود (فارب^{۱۳}، ۲۰۱۹).

با توجه به مطالب مزبور، می‌توان گفت: «رضایت شغلی» یعنی احساس خرسندی و خشنودی که فرد از کار خود می‌کند و لذتی که از آن می‌برد و در پی آن، به شغل خود دل‌گرمی و وابستگی پیدا می‌کند. «رضایت شغلی» حالتی مطبوع، عاطفی و مثبت حاصل از ارزیابی شغل یا تجارب شغلی است، مفهومی دارای ابعاد، جنبه‌ها و عوامل گوناگون که باید مجموعه آنها را در نظر گرفت. از جمله این عوامل، می‌توان به صفات کارگر و کارمند، نوع کار، محیط کار و روابط انسانی کار اشاره نمود.

6 Decker
7 McCormick
8 Bartnet
9 Jennings
10 Chang & Lee
11 Farber

1 Soenens
2 Campbell-Sills
3 Hamill
4 Peiro et al
5 Maslach & Jackson

تجارب زندگی تعریف می‌کنند، در صورت آسیب شخصی، تاب‌آوری از طریق توانایی فرد در فائق آمدن بر تکالیف دشوار حتی بعد از شکست‌ها و عقب نشینی‌های مکرر تعریف می‌شود. از نظر آن‌ها تاب‌آوری صرفاً مقاومت در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست بلکه فرد تاب‌آور مشارکت‌کننده فعال و سازنده دنیای خویش است.

از سوی دیگر تاب‌آوری گنجایش بازگشت از دشواری ثابت و ادامه‌دار و توانایی در بازسازی خویش است. وجود این ظرفیت در انسان می‌تواند سبب شود تا او با موفقیت از رخداد‌های ناگوار بگذرد و علیرغم قرار گرفتن در معرض موقعیت‌های تنش‌زا، رشد اجتماعی، تحصیلی و شغلی خود را رقم زند (هارتنی^۶، ۲۰۲۰). باید خاطر نشان کرد که تاب‌آوری نوعی خصوصیت است که از فردی به فردی دیگر متفاوت است و می‌تواند به مرور زمان رشد کند یا تغییر یابد و بر اساس تجدیدنظر در افکار و اعمال انسان، در روند آزمون و خطای زندگی شکل می‌گیرد. برخی افراد در برابر اتفاقات ناگوار بسیار آسیب‌پذیر عمل می‌کنند و به سرعت در هم می‌شکنند و برخی دیگر آرام، منطقی، شکیبا و مطمئن با مشکلات برخورد می‌کنند (هالشیگر^۷ و همکاران، ۲۰۲۰).

بیمارستان به عنوان یکی از ستون‌های مهم سلامت کشور همواره نقطه عطف توجه بوده و از آنجا که دارای سرمایه‌های ارزشمند انسانی است و با توجه به اینکه آثار و پیامدهای استرس و ناراضی شغلی مانند غیبت از کار، سهل‌انگاری در انجام وظایف و در نهایت ترک خدمت پرستاران می‌تواند موجب اختلال در روند درمانی جامعه به‌وجود آورد، هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر بیماری‌های همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی در بیمارستان مهر مشهد است که یکی از بهترین بیمارستان‌های خصوصی در مشهد بوده، و در زمان پاندمی کرونا حدود ۶۵ درصد امکانات این بیمارستان از اختصاص بخش بیماران کرونایی تا انجام سی تی اسکن بیماران، به بیماران کرونایی اختصاص یافته بود. با توجه به اینکه پرستاران به عنوان مدافعان سلامت در طی ۳ سال گذشته از شروع بیماری در خط مقدم درگیری با تهدید کووید ۱۹ بوده‌اند لذا به عنوان جامعه هدف در پژوهش حاضر انتخاب شده‌اند. این بیمارستان همراه با توسعه در ساختار سازمانی و هم‌ردیف با بیمارستان‌های مدرن در سطح کشور به رقابت پرداخته و مورد توجه قرار گرفته است. از آنجایی که نیروهای ماهر بیمارستان مهر مشهد دارای میانگین سنی ۳۳ سال هستند؛ بنابراین لزوم توجه به استرس شغلی، رضایت شغلی و همچنین تاب‌آوری نیروی انسانی در مشاغل درمانی به ویژه پرستاران که در دوران سخت کرونا دارای نوبت کاری‌های فشرده، عدم امکان مرخصی، اضافه‌کاری و... بوده‌اند ضرورت تحقیق حاضر را دوچندان می‌سازد.

مدل مفهومی

در تبیین تاثیر بیماری‌های همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی می‌توان بیان کرد که عوامل بسیاری به صورت مستقیم و غیرمستقیم (از جمله فشار کاری بالا، نوبت کاری، ساعات طولانی کار بدون مرخصی، بهداشت

فیشر و آندرسون^۱ رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگازند؛ یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوب را برای فرد تامین کند، او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوب را به فرد ندهد، در این حالت، او از کار خود مذمت می‌نماید و درصدد تغییر آن بر می‌آید (فیشر و آندرسن، ۲۰۱۹).

از تعاریف ارائه شده درباره «رضایت شغلی»، چنین بر می‌آید که این مفهوم بیانگر احساسات و نگرش‌های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می‌شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به طور کلی، شغلش را دوست می‌دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در یک کلام، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار است.

تاب‌آوری

در سال‌های اخیر، رویکرد روان‌شناسی مثبت، با شعار توجه به استعدادها و توانمندی‌های انسان، مورد توجه پژوهشگران حوزه‌های مختلف روان‌شناسی قرار گرفته است. این رویکرد، هدف غایی خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌هایی می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را فراهم می‌کند. از این رو عواملی که موجبات تطابق هر چه بیشتر آدمی با نیازها و تهدیدهای زندگی را سبب گردند، بنیادی‌ترین سازه‌های مورد پژوهش این رویکرد می‌باشند. در این میان، تاب‌آوری جایگاه ویژه‌ای، مخصوصاً در حوزه‌های روان‌شناسی تحولی، روانشناسی خانواده و بهداشت روانی به خود اختصاص داده است (ویلیامز^۲، ۲۰۲۰).

واژه تاب‌آوری برگرفته شده از واژه لاتین (resilinte) بوده که به معنی دوباره به جای اول برگشتن، واکنش و پس زدن است (فرهنگ لغت اکسفورد، ۱۹۸۹). بونانو^۳ تاب‌آوری را اینگونه بیان می‌کند که انسان‌ها در برابر شرایط نامساعد، خطرناک و نامایمات معمولاً احساس بی‌پناهی می‌کنند و در بسیاری مواقع نیز سعی می‌کنند که در برابر خطرناک و موقعیت ناگوار تحمل نمایند و نتایج غیرمنتظره‌ای به دست می‌آورند. توانایی اجرای این جادوی رایج اغلب در حوزه علوم انسانی اعطاف پذیری یا تاب‌آوری نام دارد که از مسائل مطرح در روان‌شناسی مثبت است (بونانو، ۲۰۱۴).

تاب‌آوری ظرفیتی انسانی در همه افراد برای تغییر، صرف نظر از خطرات تهدیدکننده است. اساساً نوع بشر دارای نیازهای پیچیده و متعددی برای رشد است که باعث می‌شود تا او را به طور طبیعی به سمت این برآمدهای تاب‌آور به حرکت در آورند. به باور ماستن هنگامی که فاجعه از سر بگذرد و نیازهای اولیه انسانی تامین گردد، آنگاه تاب‌آوری به ظهور می‌رسد. در نتیجه فرایند تاب‌آوری، اثرات ناگوار اصلاح یا تعدیل می‌شوند و یا حتی ناپدید می‌گردند. کارلو و کاسین^۴ (۲۰۱۸) معتقدند، که در هر فردی نیرویی وجود دارد که او را به جستجوی خودشکوفایی، نوع‌دوستی، دانایی، و هماهنگی با منبع قدرت تحریک می‌کند که این نیرو تاب‌آوری نام دارد.

کانر و دیویدسون^۵ (۲۰۱۹) همچنین تاب‌آوری را بر اساس

- 1 Fisher & Anderson
- 2 Williams
- 3 Bonanno
- 4 Carlo & Chasin
- 5 Conner & Davidson

6 Hartney

7 Hülshlager

و همکاران (۲۰۱۸) استفاده شده است. این پرسشنامه در ۴ بخش (تهدید درک شده از کووید ۱۹ سوالات ۱ تا ۳؛ رضایت شغلی سوالات ۴ تا ۹؛ استرس شغلی سوالات ۱۰ تا ۱۳؛ تاب‌آوری سازمانی سوالات ۱۴ تا ۲۳ را شامل می‌شود. جهت سنجش روایی پرسشنامه تحقیق از روایی همگرا و روایی واگرا و جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده و تایید شد. جهت تحلیل داده‌های توصیفی و استنباطی از نرم افزار اسپس^۱ و مدلسازی معادلات ساختاری اسمارت پی ال اس^۲ استفاده شده است.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

نتایج حاصل از بخش اول سوالات عمومی که مربوط به ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان می‌باشد نشان می‌دهد که طبقه افراد ۳۵ تا ۴۵ سال بیشترین کسانی هستند که پاسخگوی سوالات پرسشنامه این پژوهش بوده‌اند.

۲۰ درصد از پاسخ‌دهندگان، مرد و ۸۰ درصد از پاسخ‌دهندگان زن می‌باشند. فراوانی مربوط به سابقه خدمت نشان داد که ۳۸ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه کاری داشته‌اند که بیشترین میزان فراوانی بوده است. بیشترین فراوانی تحصیلات پاسخ‌دهندگان مربوط به مدرک کارشناسی ۹۲ درصد می‌باشد.

روایی-پایایی پرسشنامه

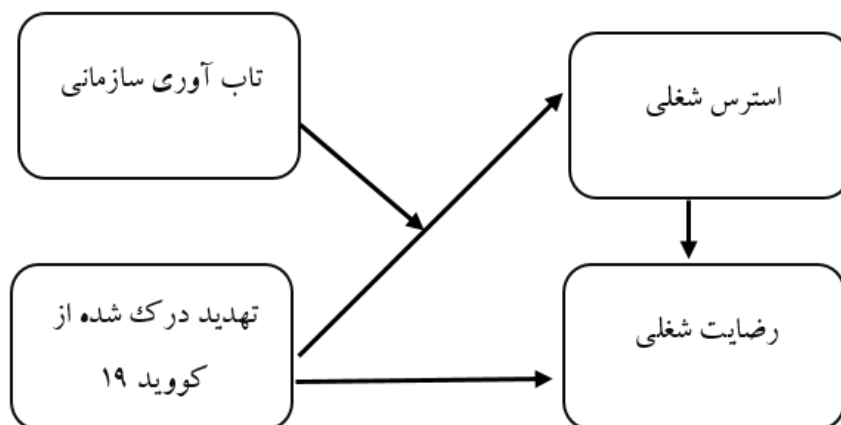
روایی همگرا

روایی همگرا^۳ نشان می‌دهد چقدر متغیرهای یک سازه با همدیگر هم‌راستا هستند. روایی همگرا براساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج^۴ (AVE) بررسی می‌شود. معیار

روانی محیط کار، مهارت‌های ارتباطی، انتظارات فردی، ویژگی‌های شخصیتی و... بر استرس شغلی و رضایت شغلی تاثیر دارند، یکی از عواملی که از سال ۱۳۹۸ بر زندگی تمامی آحاد جامعه به ویژه شرایط شغلی کادر بهداشت و درمان تاثیر بسزایی داشته، بیماری کووید ۱۹ و ترس از ابتلا به این ویروس با توجه به آمار بالای فوتی در سطح دنیا بوده است. میچل و مورنس (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند که پرستاران بیمارستان‌ها در دوران کووید ۱۹ که نمره پایین‌تری در تاب‌آوری کسب نموده بودند، از اضطراب بالاتر و عملکرد شغلی پایین‌تر از حد متوسط برخوردار بودند. همچنین در تحقیق دیگر مشاهده شد که استرس شغلی همبستگی مثبت با کاهش رضایت شغلی دارد تا جایی که استرس شغلی منجر به کاهش کیفیت عملکرد در پزشکان کادر درمان شده است (لویی، ۲۰۲۱). با توجه به نتایج تحقیقات پیشین شکل ۱ مدل مفهومی تحقیق را نشان می‌دهد.

روش کار

تحقیق حاضر توصیفی-پیمایشی و از لحاظ هدف کاربردی است. در تحقیق حاضر با توجه به قلمرو آن که بیمارستان مهر مشهد است، اعضای جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران، سرپرستاران و سوپروایزرهای بیمارستان مهر مشهد می‌باشد که مجموعاً ۱۷۰ نفر (۱۴۸ پرستار، ۱۶ سرپرستار و ۶ سوپروایزر) است. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر طبقه‌ای تصادفی بوده است. و برای تعیین حجم نمونه مورد نیاز از فرمول کوکران استفاده شد. با توجه به فرمول کوکران اندازه نمونه ۱۱۸ نفر به دست آمده است. جهت جمع‌آوری اطلاعات علاوه بر تحقیقات کتابخانه‌ای در ارتباط با ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش، به منظور بررسی متغیرهای پژوهش مطالعات میدانی با استفاده از پرسشنامه پژوهش حاضر پرسشنامه چنگ و کائو (۲۰۲۲) و پرسشنامه پریاگ



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (منبع: چنگ و کائو، ۲۰۲۲)

1 SPSS

2 Smart PLS

3 Convergent Validity

4 Average Variance Extracted (AVE)

ضریب رو (Rho) و آلفای کرونیخ (α) محاسبه شد. ضریب پایایی سازه‌ها باید بیش از ۰/۷ باشد (آذر، ۱۳۹۲).

جدول ۳. پایایی سازه‌های پژوهش

سازه‌های اصلی	آلفای کرونیخ (α)	پایایی ترکیبی (CR)	ضریب رو (Rho)
استرس شغلی	۰/۷۷۰	۰/۷۷۲	۰/۸۵۳
تاب‌آوری سازمانی	۰/۹۲۰	۰/۹۲۰	۰/۹۳۱
تهدید درک شده کووید	۰/۷۰۴	۰/۷۰۴	۰/۸۳۵
رضایت شغلی	۰/۸۲۸	۰/۸۲۹	۰/۸۷۵

آلفای کرونیخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین پایایی مورد تأیید است. قدار پایایی ترکیبی (CR) نیز در تمامی موارد از آستانه ۰/۷ بزرگتر است.

آزمون فرضیات

برای بررسی معناداری روابط متغیرهای مدل از روش خودگردان سازی (بوت استرپ^۲) استفاده شده است که آماره t را به دست می‌دهد. در سطح خطای ۵٪ اگر مقدار آماره بوت استرپینگ بزرگتر از ۱/۹۶ باشد همبستگی‌های مشاهده شده معنادار است. آماره t و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در شکل ۲ آمده است.

مدل بیرونی یا مدل اندازه‌گیری هم‌ارز تحلیل عاملی تأییدی در نرم‌افزار لیزرل یا اموس است. این بخش از مدل نشان می‌دهد گویه‌هایی که برای سنجش هر یک از عوامل اصلی در نظر گرفته شده است از اعتبار کافی برخوردار است. قدرت رابطه بین گویه‌ها با عوامل مربوط با بارعاملی و معناداری آنها با آماره t مورد سنجش قرار می‌گیرد. لازم به تذکر است در روش حداقل مربعات جزئی مقدار آماره t با روش بازنمونه‌گیری محاسبه می‌شود و در مطالعه حاضر از روش بوت‌استرپینگ برای بازنمونه‌گیری استفاده شده است. نتایج مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری) در جدول ۴ ارائه شده است.

مقادیر بارهای عاملی مشاهده شده بزرگتر از ۰/۵ بدست آمده است و آماره t نیز بزرگتر از ۱/۹۶ می‌باشد. بنابراین مدل بیرونی (اندازه‌گیری) مورد تأیید می‌باشد.

روابط میان سازه‌های اصلی پژوهش در بخش ساختاری بررسی شده است. براساس ضریب مسیر مشاهده شده در شکل ۱ و مقدار آماره t (بوت‌استرپینگ) روابط متغیرها به صورت زیر قابل تفسیر است.

۱- تهدید درک شده کووید ۱۹ بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر معنی‌دار، دارد.

ضریب تاثیر تهدید درک شده کووید بر رضایت شغلی مقدار ۰/۲۶۱- بدست آمد و آماره t نیز ۴/۹۰۴ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تأیید می‌شود.

AVE نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هرچه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معتقدند اگر معیار AVE بالاتر از ۰/۵ باشد مدل اندازه‌گیری دارای روایی همگرا است.

جدول ۱. روایی همگرایی سازه‌های پژوهش

سازه‌های اصلی	AVE
استرس شغلی	۰/۵۹۲
تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۰۱
تهدید درک شده کووید	۰/۶۲۸
رضایت شغلی	۰/۵۳۸

میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا وجود دارد.

روایی واگرا

روایی واگرا دیگر معیار سنجش برازش مدل‌های اندازه‌گیری در روش PLS است. روایی واگرا به همبستگی پایین گویه‌های یک متغیر پنهان با سایر متغیرهای پنهان اشاره دارد. براساس روش پیشنهادی فورنل و لارکر (۱۹۸۱) روایی واگرا وقتی در سطح قابل قبول است که جذر AVE برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه‌های دیگر در مدل باشد. بر این اساس روایی واگرایی قابل قبول یک مدل اندازه‌گیری حاکی از آن است که یک سازه در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارد تا با سازه‌های دیگر. در روش PLS، این امر به وسیله یک ماتریس صورت می‌گیرد که خانه‌های این ماتریس حاوی مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها و قطر اصلی ماتریس جذر مقادیر AVE مربوط به هر سازه است. ماتریس روایی واگرا در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس سنجش روایی واگرا

سازه‌های پژوهش	۱	۲	۳	۴
استرس شغلی	۰/۶۳۰			
تاب‌آوری سازمانی	۰/۵۸۶	۰/۳۴۴		
تهدید درک شده کووید	۰/۵۴۰	۰/۳۰۷	۰/۲۸۶	
رضایت شغلی	۰/۳۵۸	۰/۱۴۲	۰/۱۷۸	۰/۲۱۷

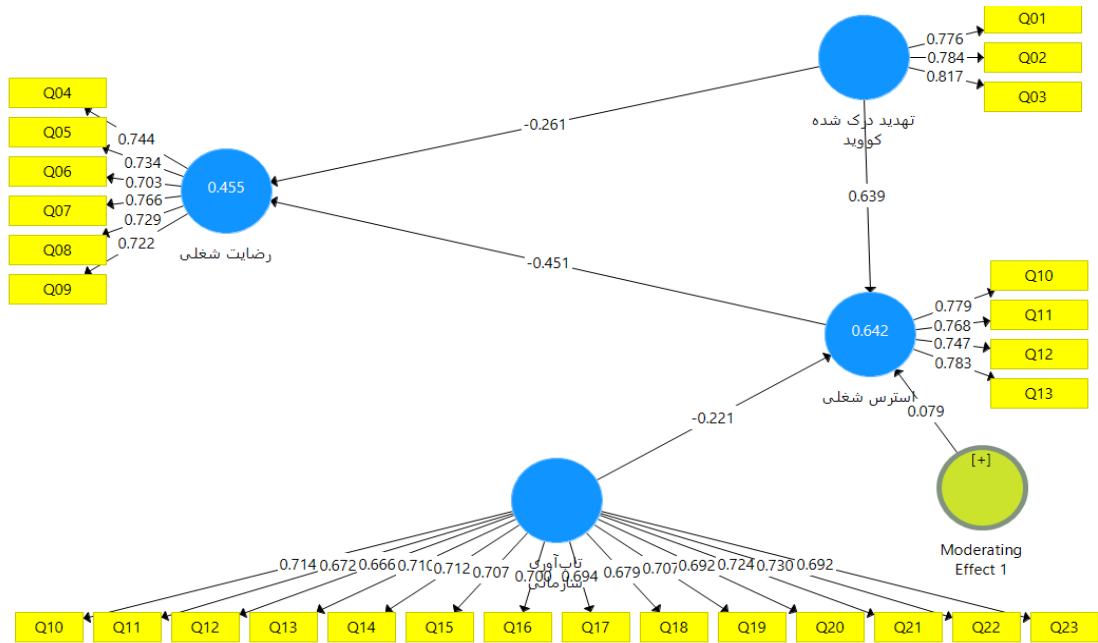
همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌کنید، جذر AVE که برای هر سازه گزارش شده است (قطر اصلی) از همبستگی آن با سایر سازه‌های مدل بیشتر است که این موضوع بیانگر روایی واگرایی قابل قبول برای مدل‌های اندازه‌گیری است. پس از اطمینان از مدل‌های اندازه‌گیری از طریق آزمون پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا، می‌توان نتایج حاصل از مدل بیرونی را ارائه کرد.

پایایی سازه‌های پژوهش

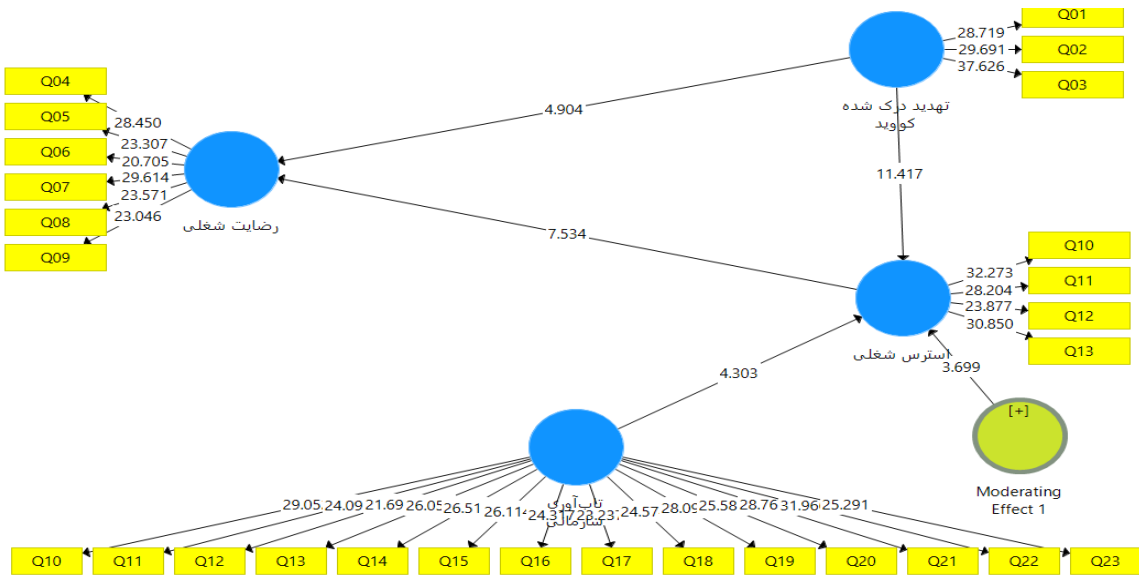
برای بررسی پایایی هر یک از سازه‌ها، پایایی ترکیبی^۱ (CR)،

2 Bootstrap

1 Composite Reliability (CR)



شکل ۲. خروجی اعتبارسنجی مدل با روش حداقل مربعات جزئی



شکل ۳. معناداری روابط متغیرها با روش حداقل مربعات جزئی (بوت‌استرپینگ)

جدول ۴. نتایج مدل بیرونی (مدل اندازه‌گیری)

گویه‌ها	بارعاملی	آماره t
Q01 ← تهدید درک شده کووید	۰/۷۷۶	۲۸/۷۱۹
Q02 ← تهدید درک شده کووید	۰/۷۸۴	۲۹/۶۹۱
Q03 ← تهدید درک شده کووید	۰/۸۱۷	۳۷/۶۲۶
Q04 ← رضایت شغلی	۰/۷۴۴	۲۸/۴۵
Q05 ← رضایت شغلی	۰/۷۳۴	۲۳/۳۰۷
Q06 ← رضایت شغلی	۰/۷۰۳	۲۰/۷۰۵
Q07 ← رضایت شغلی	۰/۷۶۶	۲۹/۶۱۴
Q08 ← رضایت شغلی	۰/۷۲۹	۲۳/۵۷۱
Q09 ← رضایت شغلی	۰/۷۲۲	۲۳/۰۴۶
Q10 ← استرس شغلی	۰/۷۷۹	۳۲/۲۷۳
Q11 ← استرس شغلی	۰/۷۶۸	۲۸/۲۰۴
Q12 ← استرس شغلی	۰/۷۴۷	۲۳/۸۷۷
Q13 ← استرس شغلی	۰/۷۸۳	۳۰/۸۵
Q14 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۱۲	۲۶/۵۱۲
Q15 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۰۷	۲۶/۱۱۴
Q16 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۰۰	۲۴/۳۱۷
Q17 ← تابآوری سازمانی	۰/۶۹۴	۲۳/۲۳۷
Q18 ← تابآوری سازمانی	۰/۶۷۹	۲۴/۵۷۴
Q19 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۰۷	۲۸/۰۹۷
Q20 ← تابآوری سازمانی	۰/۶۹۲	۲۵/۵۸۶
Q21 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۳۴	۲۸/۷۶۷
Q22 ← تابآوری سازمانی	۰/۷۳۰	۳۱/۹۶۶
Q23 ← تابآوری سازمانی	۰/۶۹۲	۲۵/۴۹۱

۲- تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر معنی‌دار، دارد.

ضریب تاثیر تهدید درک شده کووید بر استرس شغلی مقدار ۰/۶۳۹ بدست آمد و آماره t نیز ۱۱/۴۱۷ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

۳- استرس شغلی بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر معنی‌دار، دارد.

ضریب تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی مقدار ۰/۴۵۱- و آماره t نیز ۷/۵۳۴ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

۴- تاب‌آوری سازمانی میان تهدید درک شده از کووید ۱۹ و استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد را تعدیل می‌کند.

ضریب تعدیلگری تاب‌آوری سازمانی مقدار ۰/۰۷۹ بدست آمد و آماره t نیز ۳/۶۹۹ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود. ضریب تاثیر تاب‌آوری سازمانی بر استرس شغلی مقدار ۰/۲۲۱- بدست آمد و آماره t نیز ۴/۳۰۳ محاسبه شد. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: این فرضیه تایید می‌شود.

قدرت پیشبینی مدل (بررسی مدل ساختاری)

از شاخص ضریب تعیین^۱ (R^2) و شاخص ارتباط پیشین^۲ (Q^2) برای سنجش قدرت پیشبینی مدل استفاده شده است. این دو شاخص برای متغیرهای درونزا محاسبه می‌شوند. و ضریب تعیین، بیانگر میزان تغییرات متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل است. هرچه مقدار ضریب تعیین سازه‌های درونزای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای ضعیف، متوسط و قوی بودن برازش بخش ساختاری مدل به وسیله معیار ضریب تعیین است (چین^۳، ۱۹۹۸). شاخص‌های ضریب تعیین (R^2) و ضریب تعیین تعدیل شده در جدول ۶ گزارش شده است.

جدول ۵. خلاصه نتایج بخش ساختاری مدل (روابط متغیرهای مدل)

رابطه	ضریب تاثیر	آماره t	معناداری	نتیجه
اثر تعدیل‌گر	۰/۰۷۹	۳/۶۹۹	۰/۰۰۰	تایید
استرس شغلی ← رضایت شغلی	۰/۴۵۱-	۷/۵۳۴	۰/۰۰۰	تایید
تاب‌آوری سازمانی ← استرس شغلی	۰/۲۲۱-	۴/۳۰۳	۰/۰۰۰	تایید
تهدید درک شده کووید ← استرس شغلی	۰/۶۳۹	۱۱/۴۱۷	۰/۰۰۰	تایید
تهدید درک شده کووید ← رضایت شغلی	۰/۲۶۱-	۴/۹۰۴	۰/۰۰۰	تایید

1 Coefficient of determination

2 Predictive relevance

3 Chin

در حالی که مقادیر بالاتر نشان دهنده عدم تناسب است. شاخص SRMR نیز بهتر است زیر ۰/۱ و خیلی سخت‌گیرانه کمتر از ۰/۸ باشد (حبیبی و منظم، ۱۴۰۱). در این مطالعه شاخص GOF برابر ۰/۵۹۷ بدست آمد که از ۰/۳۶ بزرگتر است. شاخص RMS_theta میزان ۰/۰۴۳ بدست آمد که از ۰/۱۲ کمتر است. شاخص SRMR نیز ۰/۰۶۷ محاسبه گردید که از ۰/۸ کمتر است بنابراین برازش مدل مطلوب است.

بحث

این پژوهش به دنبال آن بود که به تاثیر بیماری‌های همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی در بیمارستان مهر مشهد و در نهایت میزان تأثیرگذاری این عوامل بر یکدیگر را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد. تایید فرضیه اول تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد بیانگر آن است که ترس و اضطراب ناشی از تهدید یک ویروس ناشناخته و تهدید ادراک شده از آن به طور مستقیم بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر دارد. حرفه پرستاری به علت حجم کار زیاد در دوران همه‌گیری ویروس کرونا، سروکار داشتن با مرگ‌ومیر بیماران، ماهیت غیرقابل پیش‌بینی شغل، فقدان حمایت‌های روانی و وجود ابهام در میزان اختیارات بسیار پرتنش است، در نتیجه این مسئله لازم است که توجه هرچه بیشتر مدیران به رضایت شغلی پرستاران، مخصوصاً آنهایی که رضایت شغلی‌شان در سطوح پایین‌تری قرار دارد، معطوف شود. چراکه ناراضی‌های شغلی پرستاران پیامدهایی نظیر کاهش کیفیت خدمات، کاهش حس مسئولیت، فرسودگی شغلی و ترک یا تعویض شغل را در پی خواهد داشت. و رضایت شغلی باعث می‌شود بهره‌وری پرستاران افزایش یابد، سلامت فیزیکی و ذهنی آنان تضمین شود، روحیه سخت‌کوشی فرد افزایش یابد و مهارت‌های جدید شغلی را به سرعت آموزش ببیند. نتیجه‌ی این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق یاسری (۱۳۹۵)، نصیری (۱۴۰۰)، جوکار (۱۴۰۰)، جیمز^۴ و همکاران (۲۰۲۱) و همسو است. در این راستا پیشنهاد می‌شود جهت افزایش رضایت شغلی پرستاران میان‌وعده و تغذیه‌ی مناسب برای پرسنل برقرار شود. به پرستاران آف‌های تشویقی داده شود، ساعت کاری و شیفت‌های کاری جهت بالا بردن بهره‌وری کاهش یابد. پیشنهاد می‌شود تهویه‌های مناسب در داخل راهروی بیمارستان مهر مشهد قرار گرفته و بعضاً تعویض شوند. همچنین لازم است ایستگاه پرستاری با کاورهای مخصوص جهت افزایش ایمنی پرستاران تجهیز شده و نیازهای بهداشتی از جمله محل استحمام قبل از اتمام شیفت برای پرستاران فراهم شود. بهتر است محیط استراحت پرسنل از بخش بستری کووید جدا شود و تعداد بیماران کووید برای هر پرستار از ۵ بیمار به ۳ بیمار کاهش یابد.

تایید فرضیه‌ی دوم تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد نشان می‌دهد که تهدید ناشی از ابتلا به یک ویروس ناشناخته و فاقد درمان مشخص با ضریب ابتلا و مرگ و میر بالا یکی از

جدول ۶. ضریب تعیین و ضریب تعیین تعدیل شده

سازه‌های اصلی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده
استرس شغلی	۰/۶۴۲	۰/۳۶۶
رضایت شغلی	۰/۴۵۵	۰/۳۷۷

براساس نتایج جدول ۶ ضریب تعیین سازه‌های درونزای مدل پژوهش مطلوب می‌باشد. مقدار ضریب تعیین استرس شغلی ۰/۶۴۲ و رضایت شغلی ۰/۴۵۵ محاسبه گردید که مقدار قابل قبولی است. این نشان می‌دهد که متغیرهای مدل توانسته‌اند ۴۵٪ از تغییرات رضایت شغلی را تبیین کنند.

شاخص ارتباط پیش‌بین

شاخص ارتباط پیش‌بین توسط استون و گیزر^۱ معرفی شد و با روش بلاپندفولدینگ محاسبه می‌شود. اگر مقدار مثبت باشد نشان می‌دهد که مدل از توان پیش‌بینی مناسبی برخوردار است (هیر^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). شاخص ارتباط پیش‌بین در جدول ۷ گزارش شده است.

جدول ۷. قدرت پیش‌بینی مدل

سازه‌های اصلی	Q2
استرس شغلی	۰/۳۵۷
رضایت شغلی	۰/۲۲۸

اندازه اثر میزان تغییراتی است که متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته می‌گذارند. در واقع این شاخص نشان می‌دهد اگر یک متغیر مستقل حذف شود چه میزان تغییراتی در متغیر وابسته ایجاد می‌شود. این شاخص توسط کوهن ارائه گردید. مقدار ۰/۰۲ (ضعیف)، ۰/۱۵ (متوسط) و ۰/۳۵ (بزرگ) در نظر گرفته می‌شود (کوهن^۳، ۲۰۱۳). مقادیر اندازه اثر در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. اندازه اثر سازه‌های پژوهش

رابطه	اندازه اثر
استرس شغلی ← رضایت شغلی	۰/۱۴۶
تاب‌آوری سازمانی ← استرس شغلی	۰/۰۸
تهدید درک شده کووید ← استرس شغلی	۰/۶۸۹
تهدید درک شده کووید ← رضایت شغلی	۰/۰۴۹
اثر تعدیلگری	۰/۰۳۵

اندازه اثر در هیچ‌یک از موارد کمتر از ۰/۰۲ بدست نیامده است و در تمامی موارد بین متوسط تا قوی برآورد شده است.

ارزیابی برازش مدل

برای ارزیابی برازش مدل از شاخص GOF و RMS و SRMR استفاده می‌شود. برای شاخص GoF سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. برای شاخص RMS_theta مقادیر زیر ۰/۱۲ نشانه تناسب مدل است،

1 Stone & Geisser
2 Hair
3 Cohen

شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد نشان می‌دهد که یکی از عوامل کاهش عملکرد فردی، پایین بودن میزان تاب‌آوری در پرستاران است. در واقع تاب‌آوری در پرستاران و انطباق‌پذیری با شرایط و موقعیت‌های خاص و حتی بحرانی و بالعکس پایین بودن میزان تاب‌آوری تا حد بسیار زیادی می‌تواند بر استرس شغلی و تهدید درک شده ناشی از کووید ۱۹ در بین پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر گذار باشد. تاب‌آوری می‌تواند عاملی برای کاهش فرسودگی شغلی در افراد در شرایط استرس‌زا و پر تنش همچون شغل پرستاری گردد. به اعتقاد لویی مین^۴ (۲۰۱۹) پرستاران با متغیر تاب‌آوری این توانایی را به دست می‌آورند که در برابر بسیاری از فشارهای روان‌شناختی مقاومت کنند. از سوی دیگر افراد تاب‌آور در برابر استرس، عموماً دارای منبع کنترل درونی هستند، و می‌توانند مسئولیت شرایط و مسائل خود را بر عهده گیرند، خودشناسی مثبت دارند و نسبت به زندگی خوش‌بین هستند. نتیجه‌ی این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق سلیمی و همکاران (۱۳۹۸)، غیور (۱۳۹۸) و هالشینگر و همکاران (۲۰۲۰) هم‌سو بوده است. با توجه به نتیجه‌ی این فرضیه پیشنهاد می‌گردد مهارت‌های افزایش‌دهنده تاب‌آوری شامل معنویت، معنا در زندگی، امید، خوش‌بینی، استدلال اخلاقی، عزت نفس، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های مدیریت هیجانی، از طریق تشکیل کارگاه‌های شناخت و آموزش تاب‌آوری، به پرستاران آموزش داده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود تیم بحران در رابطه با تجهیزات و فراهم کردن وسایل ایمنی برای پرسنل تشکیل شود و بهتر است غربالگری نیروهایی که دچار ضعف جسمانی هستند انجام شود تا از بخش کووید به سایر بخش‌های بیمارستان انتقال یابند. به منظور کاهش تهدید درک شده و استرس شغلی نیز بهتر است پدافند غیرعامل از طریق نگهداری و در قسمت ورودی بیمارستان انجام شود؛ مانند دستگاه تب سنج و... همچنین لازم است سیستم‌های تهویه و تاسیسات بیمارستان به طور اساسی تعمیر و یا تغییر نماید.

نتیجه‌گیری

نتایج تحقیق نشان داد که استرس شغلی بر رضایت شغلی پرستاران تاثیر مثبت و معنادار دارد، همچنین تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر رضایت شغلی و استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد تاثیر مثبت و معنادار دارد. و در نهایت متغیر تاب‌آوری سازمانی در تاثیر تهدید درک شده از کووید ۱۹ بر استرس شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد نقش تعدیلگری را ایفا می‌کند. همچنین به محققین آتی پیشنهاد می‌شود که با توجه به اینکه در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر بیماری‌های همه‌گیر بر استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران با تاکید بر تاب‌آوری سازمانی پرداخته شده، متغیرهای کیفیت زندگی کاری پرستاران و التزام شغلی را نیز در پژوهش‌های خود دخیل سازند.

پیامدهای علمی پژوهش

مطالعه حاضر به کاهش استرس شغلی، افزایش رضایت شغلی و کاهش تهدید درک شده از کووید ۱۹ برای کادر درمان به ویژه پرستاران کمک می‌کند.

دلایل مطرح در استرس شغلی پرستاران است، در دوران کرونا وظایف پرستاری به قدری زیاد بوده که بعضاً از توان پرستاران خارج اما پرستاران زمانی دچار استرس می‌شوند که زمان کافی برای انجام و تکمیل کارهای بیماران را نداشته باشند یا زمانی که تعداد پرسنل برای پوشش کارهای بیماران کافی نباشد. این امر به ویژه در بخش کووید- کرونا که وخیم بودن حال بیماران و نیاز به تصمیم‌گیری‌های لحظه‌ای در امر مراقبت، که در نهایت می‌تواند به پاسخگو بودن به عواقب تصمیم‌گیری در پرستاران منجر شود باعث اضطراب مضاعف در پرسنل پرستاری می‌شود. نتیجه‌ی این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق حدادی و همکاران (۱۳۹۹)، اکبری (۱۴۰۰) و کمئی^۱ و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سو بوده است. با توجه به نتیجه این فرضیه پیشنهاد می‌گردد اولویت واکسیناسیون برای پرسنل و کادر درمان و خانواده‌های آنها نه تنها در مقابل کووید ۱۹، بلکه هر بیماری ناشناخته قرار گیرد. چراکه در خط مقدم سلامت جامعه بوده و به کاهش تهدید درک شده و استرس شغلی کمک می‌نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود مدیران ارشد به منظور ارتقا روحیه پرسنل بخش کووید و کاهش استرس شغلی در بخش کووید حضور مستمر داشته باشند و به منظور کاهش تهدید درک شده از بیماری کووید ۱۹ وسایل حفاظت فردی و جلوگیری از آسیب و مبتلا شدن به ویروس در اختیار پرسنل قرار گیرد.

تایید فرضیه سوم تحقیق مبنی بر وجود اثرگذاری استرس شغلی بر رضایت شغلی پرستاران بیمارستان مهر مشهد نشان می‌دهد که استرس شغلی اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های پرستاران دارد و در نتیجه افراد تحت تاثیر فشارهای عصبی دچار حالت روانی خاصی می‌شوند. استرس شغلی از مواردی است که سبب می‌شود که فرد نه تنها نتواند با چالش و حوادث زندگی شخصی و شغلی خود روبه‌رو شده بلکه با گذشت زمان این استرس در قالب فرسودگی شغلی، نارضایتی شغلی و در سخت‌ترین حالت ممکن است منتج به ترک شغل شود. فرد مدام با خود تکرار می‌کند در مقابل این حجم از استرس و فشار کاری چه چیز دریافت می‌کنم، زمانی که مدام مقایسه ورودی‌ها با خروجی‌ها رخ می‌دهد، پیامدهای آن در قالب احساس بی‌عدالتی و نارضایتی شغلی بروز خواهد کرد. نتیجه این فرضیه با نتیجه‌ی تحقیق اصغری و همکاران (۱۴۰۰)، هالتل^۲ و همکاران (۲۰۱۳) و جونز و یانگز^۳ (۲۰۱۶) هم‌سو بوده است. با توجه به نتیجه این فرضیه پیشنهاد می‌گردد ساعت کاری و حجم کاری پرستاران کم شده و شیفت‌های کاری کوتاه‌تر شود. بهتر است پرسنل به صورت کتبی و با شفاهی مورد تشویق قرار گیرند. حضور روان‌شناس بالینی در بیمارستان و امکان مراجعه برای تمام پرسنل به کاهش اضطراب شغلی پرسنل کمک می‌نماید. همچنین پیشنهاد می‌شود امنیت شغلی نیروهایی که در بخش کووید مشغول به کار بوده‌اند با افزایش طول مدت قراردادهای نیز تامین شود. در نهایت پیشنهاد می‌گردد که مدیران ارشد و سوپروایزر در هر بخش با حضور مستمر خود اخلاق حرفه‌ای و جو اخلاقی مناسب در سازمان ایجاد نماید تا رضایت شغلی برای همه پرسنل ایجاد شود.

تایید فرضیه چهارم تحقیق مبنی بر اثر تعدیلگری تاب‌آوری سازمانی بر رابطه بین تهدید درک شده از کووید ۱۹ و استرس

1 Kemeny

2 Hultell

3 Jones & Youngs

Fisher P, Anderson K. (2019). *When Working Hurts: Stress, Burnout & Trauma in Human, Emergency, and Health Services*. Victoria: Spectrum Press.

Hamill.S. (2021). Resiliency and self – efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University. Journal of the Sciences*. 115-146.

Hartney, E. (2020). *Stress management for teachers*. London: Continuum International.

Hultell, D., Merlin, B. & Gustavsson, J.P. (2013). Getting personal with teacher burnout: A longitudinal study on the development of burnout using a person-based approach. *Teaching and Teacher Education*, 32, 75–86.

Hülshager, U.R., Alberts, H.J.E.M., Feinholdt, A. & Lang, J.W.B. (2020). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98, 310–325.

James, B., Avey, B., Luthans, F., and Jensen, S. (2021). Psychological Capital A positive Resource for Combating Employee Stress and Turnover. *Journal of American psychologist*, 63(2), 127-142.

Jennings, P.A., Roeser, R. & Lantieri, L. (2020). Supporting educational goals through cultivating mindfulness: Approaches for teachers and students. In A. Higgins-D'Alessandro, M. Corrigan & P.M. Brown (Eds.), *the handbook of prosocial education* (pp.371–397). New York: Rowman & Littlefield.

Johnsrud, P. K. (2019). Faculty members' morale and their intention to leave, *Journal of sociological*, 46: 136- 149

Jones, N. & Youngs, P. (2016). Attitudes and affect: Daily emotions and their association with the commitment and burnout of beginning teachers. *Teachers College Record*, 114, 1–36.

Kemeny, M.E., Foltz, C., Cullen, M., Jennings, P., Gillath, O., Wallace, B.A. & Ekman, P. (2019). Contemplative/emotion training reduces negative emotional behaviour and promotes prosocial responses. *Emotion*, 12, 338–350.

Maslach C, Jackson S. (2017). The measurement of experienced burnout and job stress. *J Occup Behav*, 2:99–113.

Peiro, J.M., Gonzalez-Roma, V., Tordera, N. & Manas, M.A. (2020). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology & Health*, 16, 511–52.

Soenens, B., Sierens, E., Vansteenkiste, M., Dochy, F. & Goossens, L. (2021). Psychologically controlling teaching: Examining outcomes, an-

قدردانی‌ها

بدین وسیله از کلیه پرستاران شرکت کننده در این مطالعه، مسئولین و مدیران محترم بیمارستان مهر مشهد و تمام کسانی که با ما در انجام این پژوهش همکاری صمیمانه داشته اند، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

منابع

اصغری، هادی، مرزآبادی، محسن، لالچین، مروارید، سعیدی، نوشین، (۱۴۰۰)، بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در کارگران در صنایع خودروسازی، *مجله علوم رفتاری*، ۳۴(۱۸)، ۱۵۱-۱۳۸.

اکبری، سارا، (۱۴۰۰)، شناسایی عوامل تامین کننده رضایت شغلی و بررسی توان آن در پیش‌بینی استرس شغلی کارکنان بهزیستی، *مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی*، ۱(۳)، ۵۷-۳۴.

جوکار، بهرام، (۱۴۰۰)، نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین هوش هیجانی و هوش عمومی با رضایت شغلی. *مجله روانشناسی معاصر*، ۳(۹).

حدادی، پروانه، بشارت، محمدعلی، پور بهلول، سمانه، (۱۳۹۹)، تاب‌آوری، آسیب‌پذیری و سلامت روانی. *مجموعه مقالات سومین کنگره انجمن روان‌شناسی ایران*.

سلیمی، حسین، نیری، وحیده، روح‌اللهی، احمدرضا، (۱۳۹۸)، تأثیر فرسودگی شغلی بر سلامت عمومی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه نظامی، *سلامت کار ایران*. ۱۷(۱)، ۹۱-۶۶.

غبور، سهیلا، (۱۳۹۸)، رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی در پرستاران بیمارستان‌های اعصاب و روان شیراز، *ماهنامه الکترونیکی ارتباط علمی*، ۱۷(۳)، ۶۲-۴۵.

گلشیری، پرستو، پور عبدیان، سیامک، نجیمی، آرش، موسی زاده، حمید، هاشمی نیا، غسل، (۱۳۹۸)، عوامل موثر بر استرس شغلی و تاب‌آوری پرستاران شاغل در بخش فوریت‌های پزشکی، *مجله تحقیقات نظام سلامت*، سال نهم، شماره ۱.

نصیری، علی، (۱۴۰۰)، بررسی رابطه تاب‌آوری معلمان و استرس شغلی با پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر و پسر شهر شهریار. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی.

یاسری، سمین، (۱۳۹۵)، رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. *مجله اعتیاد پژوهی*، ۱۴(۳).

Bonanno, G. A. (2014). Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*, 59, PP: 20-28.

Campbell-Sills, L., Cohan, S. L., & Stein, M. B. (2021). Relationship of resilience to personality, coping, and psychiatric symptoms in young adults. *Behaviour Research and Therapy*, 44, 585-599.

Conner, K. M. & Davidson, J. R.T. (2019). Development of a new resilience scale: The Conner-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.

Decker, F. (2018). Occupational and non-occupational factors in job satisfaction and psychological stress among nurses. *Res Nurs Health*, 20:453–464.

Farber BA, ed. (2019). *Stress and Burnout in the Human Services*. New York: Pergamon Farber BA. A critical perspective on burnout. See Farbe, pp.

tecedents, and mediators. *Journal of Educational Psychology*, ۱۰۴, ۱۰۸-۱۲۰.

Williams, J. M. G. (۲۰۲۰). Mindfulness, depression and modes of mind, job satisfaction Cognitive Therapy and Research, ۳۲, ۷۲۱-۷۳۳.