

Examining the Role of Job Engagement on Job Stress and Resilience of Nurses

Firouzkouhi Berenjabadi M¹, Pourhosein M^{2*}

1-PhD Student, Department of Psychology, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

2- PhD Student, Department of Management, Yazd University, Yazd, Iran.

Corresponding Author: Pourhosein.M, PhD Student, Department of Management, Yazd University, Yazd, Iran.
Email: m.pourhossein@stu.yazd.ac.ir

Abstract

Introduction: Resilience of nurses has attracted a lot of attention in research. Having a high level of resilience is essential for nurses to succeed professionally and manage stressful factors in the workplace. Therefore, the purpose of this study was to investigate the moderating role of job engagement in the relationship between job stress and resilience in nurses of Al-Zahra Hospital (S) in Isfahan.

Methods: The correlational research method was structural equation modeling. The statistical population included 1,700 nurses of Al-Zahra Hospital (S) in Isfahan city, which were selected based on the Monte Carlo method and 200 people (60 men and 140 women) were selected using the available sampling method. Questionnaires of HSE occupational stress (HSE Institute, 1990), resilience (Connor and Davidson, 2003) and job engagement (Shafley and Baker, 2013) were implemented on the sample. The collected data were analyzed by SPSS-24 and Amos-24 software and using the method of Pearson's correlation coefficient and hierarchical regression.

Results: The results showed that job stress has a negative and significant effect ($P < 0.001$) on job engagement and job engagement has a positive and significant effect ($P < 0.001$) on resilience. Also, the results of the hierarchical regression analysis showed that the variable of job engagement has a moderating role in the relationship between job stress and resilience, and it moderates this relationship in a positive direction.

Conclusions: Therefore, despite the fact that job stress is an important factor in reducing resilience, but despite job engagement in employees, increasing job stress cannot reduce resilience much.

Keywords: Job stress, Resilience, Job engagement, Nurse.

بررسی نقش اشتیاق شغلی بر استرس شغلی و تاب آوری پرستاران

مجید فیروز کوهی برنج آبادی^۱، مهشید پورحسین^{۲*}

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی، گروه روان شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲- دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران.

نویسنده مسئول: مهشید پورحسین، دانشجوی دکتری رشته مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران.
ایمیل: m.pourhossein@stu.yazd.ac.ir

چکیده

مقدمه: تاب آوری پرستاران در تحقیقات توجه زیادی را به خود جلب کرده است. داشتن سطح بالایی از تاب آوری در پرستاران برای موفقیت حرفه ای و مدیریت عوامل استرس زا در محیط کار ضروری است. لذا هدف از این پژوهش بررسی نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تاب آوری در پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان بود. **روش کار:** روش پژوهش همبستگی از نوع مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل ۱۷۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان بود که بر اساس روش مونت کارلو و با روش نمونه گیری در دسترس ۲۰۰ نفر (۶۰ مرد و ۱۴۰ زن) انتخاب شده بود. پرسش نامه های استرس شغلی HSE (موسسه HSE، ۱۹۹۰)، تاب آوری (کانر و دیویدسون، ۲۰۰۳) و اشتیاق شغلی (شافلی و بیکر، ۲۰۱۳) بر روی نمونه اجرا شد. داده های جمع آوری شده توسط نرم افزارهای SPSS-24 و Amos-24 و با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی تجزیه و تحلیل گردید. **یافته ها:** نتایج نشان داد، استرس شغلی اثر منفی و معنی داری ($P < 0/001$) بر اشتیاق شغلی دارد و اشتیاق شغلی اثر مثبت و معنی داری ($P < 0/001$) بر تاب آوری دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد، متغیر اشتیاق شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تاب آوری نقش تعدیل کننده داشته و این رابطه در جهت مثبت تعدیل می کند. **نتیجه گیری:** بنابراین علارغم این که استرس شغلی یک عامل مهم در کاهش تاب آوری است، اما با وجود اشتیاق شغلی در کارکنان، افزایش استرس شغلی، نمی تواند تاب آوری را چندان کاهش دهد. **کلیدواژه ها:** استرس شغلی، تاب آوری، اشتیاق شغلی، پرستار.

مقدمه

پرستاری یکی از پر ارزش ترین و چالش برانگیزترین مشاغل در مراقبت های بهداشتی است. بسیاری از چالش های حرفه پرستاری می تواند به استرس، فرسودگی شغلی و افسردگی کمک کند. بدون مکانیسم های مقابله ای مناسب، این چالش ها می توانند منجر به خطاهای پزشکی، خطراتی برای ایمنی بیمار و پیامدهای سلامتی ضعیف تری شوند (۱). مراقبت از افراد در زمانی که در آسیب پذیرترین شرایط خود هستند و ارائه حمایت، فعالیت اساسی پرستاری هستند.

اما ما می دانیم که پرستاران نیز به حمایت نیاز دارند تا بتوانند به کاری که انجام می دهند ادامه دهند (۲). حدود ۵۰ درصد از هزینه های جاری دولت در بخش بهداشت و درمان به بیمارستان ها تعلق می گیرد و پرستاران نیز بزرگترین عضو نظام سلامت به حساب می آیند (۳)؛ و نقش اساسی در تداوم مراقبت، ارتقا و حفظ سلامت در سطوح مختلف سیستم ارائه خدمات سلامت را ایفا می کنند (۴). پرستاران به عنوان کسانی که در خط مقدم مراقبت های بهداشتی قرار دارند، آسیب پذیرترین گروه کادر درمان هستند (۵). در حقیقت، در میان کارکنان مراقبت های بهداشتی،

پرستاران بیشترین اضطراب و فشار را در مراقبت و درمان بیماران دارند (۶). به عنوان مثال، موارد بی‌شماری اضطراب کارکنان بهداشتی گزارش شده است، از جمله نگرانی در مورد آلوده شدن خود یا آلوده شدن ناخواسته دیگران و مراقبت از یک بیمار ویروسی در حال مرگ (۷). علاوه بر این، موقعیت‌های کاری مانند برنامه کاری نامنظم و طاقت‌فرسا، کمبود تجهیزات محافظتی کارکنان و استقرار اجباری در ایستگاه‌های ناآشنا، از جمله موارد افزایش فشار بر روی این کارکنان است. علاوه بر این یکی از نگرانی‌های دیگران این کارکنان این است که آیا کارفرمایان آن‌ها وضعیت رفاهی زندگی کارکنانشان را مدنظر قرار می‌دهند (۸). گزارش‌هایی از افزایش خستگی عاطفی و بروز اختلال استرس (stress disorder) پس از سانحه در میان پرستاران وجود دارد (۷، ۹). پرستاران بیمارستان، اختلالات روان‌شناختی مانند اضطراب (anxiety)، کمبود خواب (lack of sleep) و افسردگی (depression) را نیز نشان داده‌اند (۹).

طی دهه‌های گذشته، توجه جهانی زیادی برای کاهش اثرات منفی استرس در محیط کار و جلوگیری از نتایج آسیب‌های روانی اجتماعی در بین پرستاران شده است (۱۰). محققان به دنبال مؤلفه‌ها و متغیرهایی هستند که بتوانند آسیب‌های روانی محیط کار، از جمله استرس شغلی را پیش‌بینی کنند (۱۱). Lazarus and Folkman تعریف استرس را واکنش فرد در برابر محیطی که به تعبیر همان فرد، تهدیدکننده برای توانمندی‌ها و منابع وی و برای سلامتی‌اش خطرناک هست، بیان می‌کند (۱۲). اگرچه برخی استرس‌ها طبیعی و لازم هستند، اما چنانچه استرس شدید، مداوم یا تکراری باشد، فرد قادر به مقابله مؤثر با آن نباشد یا منابع حمایتی اندک باشند، استرس یک پدیده منفی تلقی می‌شود که می‌تواند باعث بیماری‌های جسمی و اختلالات روانی شود. میزان متوسط استرس در اکثریت پرستاران دیده شده است. بیماری‌های روان‌تنی مانند کمردرد، سفتی در گردن و شانه‌ها، فراموشی، عصبانیت و نگرانی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای در پرستارانی که نمره بالاتری از استرس دارند، بیشتر است (۱۳).

استرس شغلی (job stress) علاوه بر مشکلات فردی کارکنان در بی‌کفایتی سازمانی، جابجایی بالای کارمندان، غیبت از کار ناشی از بیماری، کاهش کمیت و کیفیت مراقبت، افزایش هزینه‌های مراقبت بهداشتی و کاهش رضایت شغلی مؤثر است (۱۴). محققان به دنبال مؤلفه‌ها و متغیرهایی هستند

که بتوانند آسیب‌های روانی محیط کار همچون استرس شغلی را پیش‌بینی کنند. در سال‌های اخیر روان‌شناسی تحت تأثیر جریان‌های مثبت‌گرا و مفاهیمی همچون تاب‌آوری (Resilience) قرار گرفته است. تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد علیرغم قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می‌تواند توانش اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند. عوامل تاب آور باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و باوجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی استفاده کند و از این چالش‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جوید و از آن سربلند بیرون آید (۱۵). مفهوم تاب‌آوری بینش امیدوارکننده‌ای را جهت تسهیل رشد و پیشرفت فرد بعد از شرایط سخت ایجاد می‌کند (۱۶).

تاب‌آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی، روانی و معنوی در مقابل شرایط مخاطره‌آمیز و نوعی ترمیم خود است که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است (۱۷) و صرفاً به معنی پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نبوده و حالت انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط پیرامونی است (۱۸). تاب‌آوری در واقع ترجمان رشد مثبت، انطباق‌پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل پس از به وجود آمدن اختلال در افراد است (۱۹).

این سازه وارد حوزه پرستاری نیز شده است، چراکه مشاغل وابسته به پزشکی ازجمله مواردی هستند که به علت مسئولیت تأمین راحتی، آسایش و مداوای بیماران، تحت تأثیر عوامل تنش‌زا قرار می‌گیرند. میزان این تنش در حرفه پرستاری بیش از سایر حرفه‌های پزشکی است (۲۰). اولین بار پولک (۱۹۹۷) تاب‌آوری را وارد حوزه پرستاری کرده است. وی در نظریه خود، ۴ الگوی زیرساختی را برای تاب‌آوری در نظر گرفته است که هرکدام از این الگوها در انرژی دادن به افراد نقش دارند. این ۴ الگو عبارت‌اند از: الگوهای جهت‌دار (Oriented patterns)، الگوهای رابطه‌ای (relationship patterns)، الگوهای موقعیتی (Situational patterns) و الگوهای فلسفی (philosophical patterns) (۲۱). اهرن و مکگی و وین و هال نیز در ارتباط تاب‌آوری در پرستاری، دیدگاه‌هایی را ارائه کرده‌اند (۲۲، ۲۳). همچنین Scholes در سال ۲۰۰۸ برنامه‌هایی را طی ۱۰ مرحله برای تاب‌آوری پرستاران تهیه کرده است (۲۴).

کرده است (۳۲). کان توضیح می‌دهد که کارکنان عجین شده، ویژگی‌های خود را از لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در طول انجام وظایف ابراز می‌کنند (۳۳). اشتیاق شغلی برای سازمان‌های معاصر با توجه به چالش‌های بی‌شماری پیش روی آن‌ها ضروری است، زیرا نگرش کارکنان عامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمان، بهره‌وری، حفظ کارکنان، عملکرد مالی و حتی بازگشت سهامداران است (۳۴). پژوهشگران سازمانی از سراسر جهان اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک متغیر مهم که بر روی برون‌داد سازمان و عملکرد کاری کارکنان مؤثر است در نظر می‌گیرند. کارکنانی که به میزانی قابل توجه با شغل خود عجین باشند آن شغل را به‌عنوان نقطه عطف زندگی کاری (the turning point of working life) خود در نظر می‌گیرند و تمام توجه خود را معطوف به شغل خود می‌نمایند (۳۵). همچنین اشتیاق شغلی به‌طور معکوس با خروج از کار و به‌طور مثبت با ادراک سازمانی و رضایت شغلی در ارتباط است (۳۶).

مرور ادبیات پژوهشی نشان می‌دهد هر چند رابطه تاب‌آوری و استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفته است، اما تأثیر متغیرهای فردی و نیز متغیرهای تعدیل‌کننده که می‌تواند رابطه این دو سازه را توجیه و تبیین کند، نادیده گرفته شده است. حیدری و همکارانش (۲۰۱۷) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌هایی چون خودکارآمدی (efficacy) و تاب‌آوری با اشتیاق شغلی رابطه مثبت معنی‌داری دارد. مطالعات صورت گرفته توسط Rahati et al (۲۰۱۵) نشان می‌دهند که بین برون‌دادهای شغلی (job outputs)، کیفیت شغلی (job quality)، بهره‌وری سازمانی (organizational productivity) و اشتیاق شغلی رابطه وجود دارد (۳۷).

لنگری و همکارانش (۲۰۱۷) به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی (organizational citizenship behavior)، کارکنان دارد بر این اساس مدیران با طراحی مناسب ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان، زمینه اشتیاق بیشتر کارکنان با شغل خود را فراهم آورند تا رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر بروز نماید (۳۸). رستگار و همکارانش (۲۰۱۳) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که اشتیاق شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد. همچنین، اشتیاق شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری با رضایت شغلی کارکنان دارد (۳۹). خوارزمی

Warelow and Edward (۲۰۲۰) اظهار می‌کنند که پرستاران قرن بیست و یکم به‌منظور رویارویی با مشکلات حرفه‌ای و تأمین سلامت روانی خود باید به‌طور ماهرانه‌ای تاب‌آوری را در خود گسترش دهند، زیرا تاب‌آوری و رفتارهای تاب‌آورانه به‌طور بالقوه به افراد کمک می‌کند تا بر تجارب منفی غلبه کنند و این تجارب را به تجارب مثبت در خود تبدیل کنند (۲۵). تاب‌آوری به فرد این امکان را می‌دهد که بتواند از مهارت سازگاران خود سود جسته و شرایط استرس‌زا را به فرصتی جهت یادگیری و رشد تبدیل کند و با تمرکز بر مشکل استرس را در فرد، کنترل کند. هر چند در پژوهش‌های مختلف ارتباط بین استرس شغلی و تاب‌آوری سنجیده شده است و ارتباط این دو سازه در پژوهش‌ها تأیید شده است (۱۹،۲۶)، مطالعات نشان می‌دهد، مؤلفه‌های استرس شغلی از طریق کاهش تمرکز، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم‌گیری در کاهش تاب‌آوری و بهره‌وری شغلی مؤثر است (۲۷) و بیشترین تأثیر از عوامل استرس شغلی مربوط به عوامل فردی است (۲۸). یکی از این عوامل فردی میزان درگیری فرد در شغل است. عجین شدن با شغل یا همان اشتیاق شغلی (job engagement) یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به‌صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص شده و سطح بالایی انرژی و تاب‌آوری روانی در زمان کار کردن را میسر می‌سازد (۲۹).

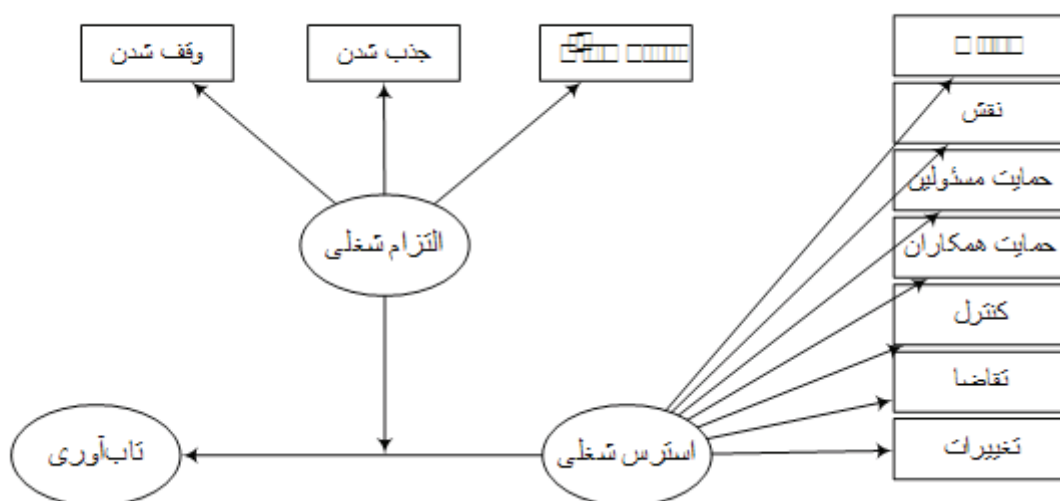
اشتیاق شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که فرد شغلش را معرف خودش می‌داند و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. اشتیاق شغلی متغیری مهم است که به افزایش کارایی سازمانی کمک می‌کند. اشتیاق شغلی درجه‌ای است که فرد به‌صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول شغلش شده، به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد. وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و از آن خسته نمی‌شود (۳۰). به معنای دقیق کلمه، افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغلشان انجام می‌دهند، شغل خود را به‌عنوان بخش مهمی از زندگی خویش مورد بررسی قرار می‌دهند و درباره کارشان نگران هستند (۳۱).

بسیاری از مطالعات، اشتیاق شغلی را به‌عنوان یک پیشینه برای استخراج نتایج سازمانی مثبت مانند عملکرد بالا، وفاداری بالا مشتری، گردش مالی و غیبت کم، بررسی

شده است. این مدل مفهومی از سه دسته متغیر تشکیل شده است که عبارت‌اند از: الف) استرس شغلی و ابعاد آن به عنوان متغیرهای مستقل؛ ب) اشتیاق شغلی و ابعاد آن به عنوان متغیر تعدیل گر و در نهایت، تاب‌آوری به عنوان متغیرهای وابسته. بر اساس این مدل سعی می‌شود تا تأثیر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته بررسی می‌شود.

(۲۰۱۳) در پژوهش خود که به بررسی رابطه اشتیاق شغلی و استرس شغلی پرداخته بود، نشان داد هر چقدر کارکنان با شغل خود بیشتر عجین شوند، استرس شغلی کمتری را نشان می‌دهند. ادبیات پژوهش در زمینه تاب‌آوری و استرس شغلی نیز نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها چنین رابطه‌ای را تأیید می‌کنند (۴۰، ۴۱).

با مرور مبانی نظری تحقیق، مدل مفهومی ذیل ترسیم



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

ارایی آن اندکی بیش از ۰/۰۵ به دست آمده است و البته یکی از پارامترهای اصلی مدل نیز محسوب می‌شود نشان می‌دهد که حجم نمونه ۲۰۰ واحد را در این مطالعه درمجموع می‌توان قابل قبول تلقی کرد. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. با توجه به این اصل که در انجام هر پژوهشی، عده‌ای از کارکنان به دلایل گوناگون از پاسخ به پرسش‌نامه سر باز می‌زنند یا آن را به‌درستی پر نمی‌کنند، تصمیم بر آن شد تا تعداد ۲۲۰ پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع شود. در نهایت، پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها، با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های غیرقابل استفاده، تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد و تحلیل‌ها بر اساس آن انجام شد.

از میان نمونه‌های مورد بررسی ۶۰ نفر (۳۰ درصد) مرد و ۱۴۰ نفر (۷۰ درصد) زن بودند. سابقه خدمت پرستاران ۶۸ نفر بین ۱ تا ۵ سال، ۵۰ نفر بین ۵ تا ۱۰ سال، ۴۵ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۸ نفر و بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۱۹ نفر با سابقه بالای ۲۰ سال بود. تحصیلات پرستاران نمونه، ۲۸ نفر فوق‌دیپلم، ۹۳ نفر لیسانس، ۶۷ نفر فوق‌لیسانس و

روش کار

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

مطالعه حاضر به لحاظ هدف یک مطالعه کاربردی، و از نظر روش یک پژوهش توصیفی از نوع همبستگی در قالب مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۷۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان تشکیل می‌دهد. حجم نمونه به کمک روش مونت کارلو محاسبه شد. (۲۰۰۲) Muthan and Muthen برای تعیین حجم نمونه پیشنهاد کرده اند که اریبی برآوردهای استاندارد پارامترها از ۰/۱۰ برای هر پارامتر فراتر نرود و البته برای پارامترهایی که تمرکز ویژه‌ای برای تحلیل توان آزمون وجود دارد این مقدار از ۰/۰۵ فراتر نرود. اریبی پارامترهای برآورد شده بر مبنای بهره‌گیری از روش مونت کارلو نشان می‌دهد که حجم نمونه مورد مطالعه تقریباً به برآورد قابل قبول به لحاظ دقت و بر اساس معیارهای معرفی شده به وسیله (۲۰۰۲) Muthan and Muthen انجامیده است. به استثنای یکی از پارامترهای گاما ($Ksi\ 1\ \tilde{A}\ Eta3$) که

نمره‌گذاری می‌شود. این امتیاز دامنه‌ای از ۰ تا ۱۰۰ را خواهد داشت. در پژوهش رنجبر و همکارانش (۲۰۱۱)، نیز پایایی پرسش‌نامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که آلفای ۰/۸۴ برای این پرسش‌نامه به دست آمد (۴۲). کانر و دیویدسون ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۹۹ گزارش کرده‌اند (۴۳). همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۹۹ بوده است. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۹۵۶ به دست آمد.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی: پرسش‌نامه استاندارد اشتیاق شغلی توسط شافلی و بیکر (۲۰۱۳) تدوین شدخ است. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سؤال است و شامل ابعاد انرژی گرفتن (۶ سؤال)، وقف شدن (۵ سؤال)، جذب شدن (۶ سؤال) برحسب مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت است که میزان پایایی آن در پژوهش (۴۴) از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ و همچنین در پژوهش کوپر و همکارانش (۴۵) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۷۹ به‌دست‌آمده بود. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۹۳۱ به دست آمد.

مقادیر آلفای کرونباخ ابزارها بیشتر از ۰/۷ نشانگر پایایی مناسب پرسش‌نامه است. همچنین برای بررسی روایی ابزار در این پژوهش، روایی‌های محتوا و سازه موردتوجه قرار گرفت. روایی محتوایی یک ابزار به سؤال‌های تشکیل‌دهنده آن بستگی دارد. اگر سؤال‌های پرسش‌نامه معرف ویژگی‌ها و مهارت‌های ویژه‌ای باشد که محقق قصد اندازه‌گیری آن‌ها را داشته باشد، آزمون دارای روایی محتوا است. روایی محتوای این پرسش‌نامه توسط چند تن از استادان مدیریت مورد تأیید قرار گرفته است.

۱۱ نفر تا مقطع دکتری تحصیلات خود را گذرانده بودند. بیشترین میزان تحصیلات مربوط به لیسانس با ۴۶/۵ درصد و بیشترین سابقه خدمت (۳۴ درصد) را نیز پرستاران با سابقه کمتر از ۵ سال داشتند.

ابزار پژوهش

جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از سه پرسش‌نامه استاندارد با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم با امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم با امتیاز ۵ استفاده شده است. **پرسش‌نامه استرس شغلی:** برای سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه استرس شغلی HSE استفاده گردید. این پرسش‌نامه توسط موسسه HSE طراحی گردیده و توسط آزادمرزآبادی و غلامعلی فشارکی (۱۳۸۹) ترجمه و آماده‌سازی شده است و مجدداً توسط پژوهشگر ترجمه و روایی و پایایی آن محاسبه گردید. روایی محتوای پرسش‌نامه مورد تأیید اساتید صاحب نظر قرار گرفت همچنین همبستگی نمرات حاصل از اجرای موازی آزمون استرس شغلی HSE به همراه دو پرسش‌نامه استرس شغلی استاینمتر و اسیپو (OSIPOW) (که هر دو از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند) ۰/۷ به دست آمد. در پژوهش مک کی و همکاران (۲۰۰۳) ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. آزادمرزآبادی و غلامعلی فشارکی (۱۳۸۹) در ایران با استفاده از روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ گزارش کردند. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۸۹۴ به دست آمد.

پرسش‌نامه تاب‌آوری: این ابزار توسط کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، ساخته شده این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان تاب‌آوری در افراد مختلف است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده و بین ۱ تا ۵

جدول ۱. برازش مدل شاخص‌های تحقیق

شاخص تناسب مطلق	استرس شغلی	تاب‌آوری	اشتیاق شغلی
χ^2/df	۱/۴۱۹۷	۱/۹۰۳۳	۲/۳۸۱۵
P-Value	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
RMSEA	۰/۰۷۰	۰/۰۹۱	۰/۰۸۱
GFI	۰/۹۲	۰/۹۰	۰/۹۳
IFI	۰/۹۰	۰/۹۱	۰/۹۰
CFI	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۸۹
AGFI	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰

مقادیر به دست آمده، مؤید روایی پرسش‌نامه‌هاست.

یافته‌ها

آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها: قبل از آزمون فرضیه‌های پژوهش و برای تعیین نوع آزمون آماری، ابتدا نرمال بودن توزیع داده‌ها انجام شد. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

با توجه به مقدار K.S و سطح معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد برای تمام متغیرها، نشان داد که توزیع داده‌ها نرمال است. همبستگی بین متغیرهای پژوهش: ضرایب همبستگی دو متغیری بین متغیرهای پژوهش در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر ۱	متغیر ۲	متغیر ۳	متغیر ۴	متغیر ۵	متغیر ۶	متغیر ۷	متغیر ۸	متغیر ۹	متغیر ۱۰	متغیر ۱۱
۱	نقش	۲/۹۴	۰/۴۵	۱	-۰/۷۵	-۰/۷۲	-۰/۶۹	-۰/۵۱	-۰/۵۹	-۰/۴۹
۲	ارتباط	۲/۸۵	۰/۵۴	۱	-۰/۷۴	-۰/۶۳	-۰/۴۸	-۰/۶۰	-۰/۴۸	-۰/۶۰
۳	حمایت مسئولین	۲/۶۵	۰/۳۸	۱	-۰/۷۰	-۰/۴۹	-۰/۵۸	-۰/۴۳	-۰/۶۲	-۰/۶۰
۴	حمایت همکاران	۳/۰۱	۰/۴۸	۱	-۰/۷۸	-۰/۶۳	-۰/۷۹	-۰/۴۷	-۰/۶۸	-۰/۴۲
۵	کنترل	۲/۹	۰/۴۰	۱	-۰/۷۱	-۰/۵۹	-۰/۶۶	-۰/۶۳	-۰/۷۴	-۰/۳۹
۶	تقاضا	۲/۳۲	۰/۳۹	۱	-۰/۷۱	-۰/۶۱	-۰/۶۳	-۰/۵۰	-۰/۳۸	-۰/۳۸
۷	تغییر	۲/۶۵	۰/۴۲	۱	-۰/۷۵	-۰/۸۰	-۰/۳۰	-۰/۶۴	-۰/۳۰	-۰/۳۰
۸	تاب آوری	۳/۴	۰/۶۶	۱	-۰/۷۹	-۰/۸۵	-۰/۳۳	-۰/۳۳	-۰/۳۳	-۰/۳۳
۹	انرژی گرفتن	۳/۲۱	۰/۵۸	۱	-۰/۸۲	-۰/۳۴	-۰/۳۴	-۰/۳۴	-۰/۳۴	-۰/۳۴
۱۰	وقف شدن	۳/۱۱	۰/۶۷	۱	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵
۱۱	جذب شدن	۳/۱۹	۰/۵۷	۱	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵	-۰/۴۵

** $p < 0.01$

با توجه به اطلاعات جدول بالا سطح معنی‌داری کمتر از ۵ درصد باری تمامی روابط بین متغیرهای پژوهش، می‌توان گفت روابط بین متغیرهای همگی معنادار می‌باشند. تنها بین مؤلفه‌های اشتیاق شغلی و تاب‌آوری رابطه مثبت وجود داشت و روابط میان سایر مؤلفه‌ها منفی شد.

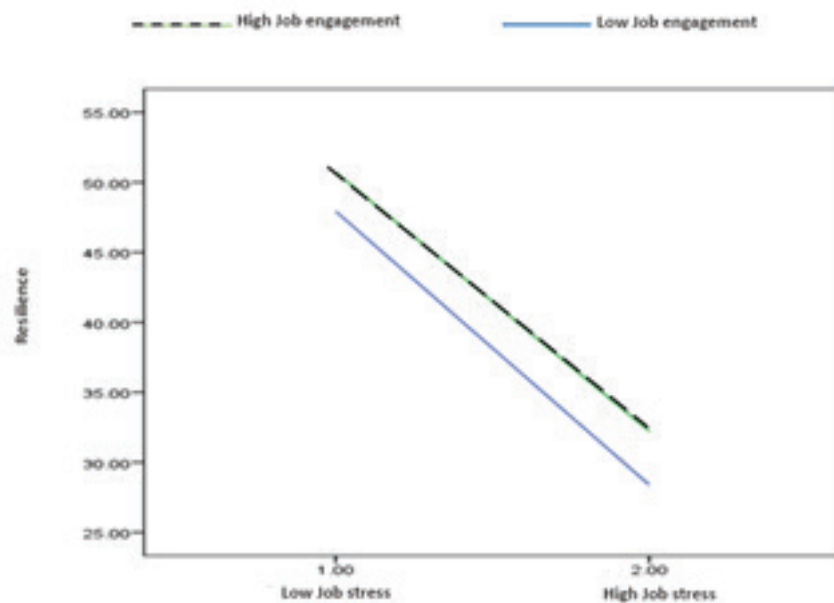
نقش تعدیل گری متغیر اشتیاق شغلی: به منظور بررسی نقش تعدیل گری اشتیاق شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تاب‌آوری، از رگرسیون سلسله مراتبی استفاده شد. یافته‌های مربوط به اثرات مستقیم و غیرمستقیم و معنی داری تفاوت آن‌ها در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی

متغیرهای پیش‌بینی کننده	B	S.E	β	t	p
استرس شغلی	-۰/۰۲	۰/۰۸	-۰/۰۵	-۰/۲۸	۰/۷۶۳
اشتیاق شغلی	۰/۵۵	۰/۱۲	۰/۶۳	۴/۰۱	۰/۰۰
اشتیاق شغلی × استرس شغلی	-۰/۰۱	۰/۰۱	-۰/۵۱	-۳/۳۲	۰/۰۰۱
	$p < 0.0001$	$R^2 = 0.58$	$R = 0.76$	$F = 110.20$	

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، ضریب استاتادارد رگرسیون تعامل استرس شغلی با اشتیاق شغلی برای تاب آوری ($\beta = -0.51$, $p < 0.001$) معنی دار بود. بنابراین نقش تعدیلگری اشتیاق شغلی به لحاظ آماری تأیید شد. روابط

تعدیلی در نمودار ۱ نشان داده شده است. همچنین نتایج حاصل از همبستگی بین استرس شغلی و تاب آوری در سطوح پایین و بالای متغیر تعدیل گر (اشتیاق شغلی) در جدول ۴ ارائه شده است.



نمودار ۱. تعامل بین استرس شغلی و اشتیاق شغلی در مورد تاب آوری

جدول ۴. ضرایب همبستگی در سطوح پایین و بالا اشتیاق شغلی

متغیر	سطح پایین اشتیاق شغلی	سطح بالا اشتیاق شغلی	همبستگی در کل نمونه
استرس شغلی	-۰/۶۲	-۰/۸۱	-۰/۷۳
تاب آوری			

$p < 0.01^{**}$

بحث

یافته های پژوهش حاضر نشان داد که از یک سو بین استرس شغلی و اشتیاق شغلی رابطه منفی وجود دارد از سوی دیگر بین اشتیاق شغلی و تاب آوری رابطه مثبت وجود دارد، از طرفی اشتیاق شغلی نقش تعدیل کننده رابطه بین استرس شغلی و تاب آوری را دارد. این یافته با پژوهش های پورحسین و همکاران (۲۰۱۸) مهدیه و همکاران، (۲۰۱۷)، سردارزاده و همکاران (۱۳۹۵)، عزیزی و ناظمی (۱۳۹۶)، طهماسبی (۱۳۹۳)، خدابخشی کلای و همکاران (۱۳۹۱)، حسن زاده پشنگ و همکاران (۱۳۹۵)، شاکری نیا و محمدی پور (۱۳۹۷) همسو است. کارکنانی که اشتیاق شغلی بالایی دارند، از استرس شغلی پائین تری برخوردارند. استرسی که افراد در محیط های شغلی با آن روبرو می شوند علل و منابع مختلفی دارد که از آن جمله می توان به شرایط بد شغلی، حجم زیاد کار، انجام کار به صورت شیفیتی، زمان کاری طولانی، تضاد نقش، ارتباطات ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده پائین، وجود ریسک فاکتورها و عوامل آسیب زا و توجه کم به کارکنان اشاره کرد (۱۹). پاسخ ها و

عکس العمل های افراد به این عوامل نشان دهنده وجود استرس است. پژوهش ها نشان داده است عجین کردن کارکنان با شغلشان و افزایش اشتیاق شغلی می تواند راه حلی اساسی برای ایجاد پیوند میان اهداف فردی، شغلی، سازمانی در نظر گرفته شود (۴۰). در واقع اشتیاق شغلی بالا به افراد کمک می کند با علاقه مندی شغل خود را دنبال کنند هیجانات مثبتی به کار خود داشته باشند که این هیجانات مثبت خود عاملی است بر کاهش استرس های شغلی تاثیر می گذارد.

یافته دیگر پژوهش نیز مربوط به رابطه مثبت بین اشتیاق شغلی و تاب آوری است. اشتیاق شغلی موجب می شود کارکنان سرسختی زیادی درمقابل مشکلات شغلی از خود نشان دهند. از عوامل مؤثر بر تاب آوری در محیط کار می توان به پذیرش انتظارات کاری، آگاهی از این انتظارات و داشتن نظم و برنامه برای برآورده کردن آن ها اشاره کرد (۲۸). این عوامل در واقع زیرمجموعه مؤلفه های اشتیاق شغلی هستند. امروزه کارکنان در سازمان ها تمایل بیشتری به مشارکت در تصمیم گیری و فعالیت های سازمانی

دارند. آن‌ها به دلیل مشارکت در فرایندهای برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، احساس رضایت و تعهد بیشتری کرده و حاضرند که فعالیت‌های داوطلبانه‌ای را از خود بروز دهند. افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغلشان انجام می‌دهند، شغلشان را به‌عنوان بخش مهمی از زندگی‌شان موردبررسی قرار می‌دهند. مطالعات پژوهشی انجام شده درباره اشتیاق شغلی، این سازه را از دو دیدگاه موردبررسی قرار داده است (۴۶). در دیدگاه نخست اشتیاق شغلی به عنوان پاسخی به ویژگی‌های وضعیتی خاص کاری نگریسته می‌شود. در دیدگاه دوم، این سازه به‌عنوان متغیر تفاوت‌های فردی و شخصیتی نگریسته می‌شود. اشتیاق شغلی هنگامی رخ می‌دهد که داشتن نیازهای خاص یا ویژگی‌های شخصیتی خاص، زمینه درگیر شدن کم‌وبیش فرد را در شغل فراهم می‌آورد. تاب‌آوری نیز به عنوان یک ویژگی فردی و شخصیتی، نوعی فرایند پویای انطباق و سازگاری مثبت با تجارب زندگی به حساب می‌آید (۴۷). یافته دیگر پژوهش مربوط به نقش تعدیلگری اشتیاق شغلی بین سازه تاب‌آوری و استرس شغلی است. اشتیاق شغلی در واقع متغیر تعدیلگر بین استرس شغلی و تاب‌آوری است، به عبارتی رابطه منفی بین استرس شغلی و تاب‌آوری را متعادل کرده و باعث می‌شود اثر استرس شغلی بر تاب‌آوری، کمتر از زمانی باشد که کارکنان اشتیاق شغلی پائینی دارند. در تبیین احتمالی این فرضیه می‌توان ابراز کرد که اشتیاق شغلی و مؤلفه‌های آن (انرژی گرفتن، وقف شدن، جذب شدن) باعث می‌شود پرستاران تمرکز زیادی بر روی شغلشان داشته باشند و به تبع آن از پس وظایف و مسئولیت‌های خود برآمده و در برابر مشکلات تاب‌آوری زیادی نشان دهند. نکته دیگر این است که در صورتی که پرستاران در شغل خود عجین شوند، درواقع تعاملات اجتماعی آن‌ها با همکاران، به‌عنوان بخشی از محیط کاری آن‌ها تقویت شده و همین امر در عین‌بالاترین تاب‌آوری آن‌ها، به ایشان کمک می‌کند استرس‌های کمتری را نیز تجربه کنند. چنین به نظر می‌رسد که این رابطه در محیط کار دوسویه است، به‌گونه‌ای که اشتیاق شغلی بر تاب‌آوری کارکنان در مواجهه با مشکلات تأثیر می‌گذارد و کارکنان در مواجهه با استرس‌های کاری سخت‌رویی بیشتری نشان می‌دهند؛ از سوی دیگر تاب‌آوری باعث می‌شود کارکنان با شغل خود بیشتر عجین شوند و در مواجهه با مشکلات کاری توجه و تمرکز بیشتری داشته باشند و به نوعی در کاری که

انجام می‌دهند جذب شوند. این انطباق با شغل و اشتیاق شغلی در عین حال که تاب‌آوری را افزایش می‌دهد؛ بر کاهش استرس نیز کمک می‌کند (۴۹). همچنین در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که اشتیاق شغلی موجب شرکت فعال و سازنده فرد در محیط می‌شود و این مشارکت فعالانه هم‌اترس را کاهش می‌دهد و هم تاب‌آوری را افزایش می‌دهد.

با توجه به حساسیت شغل پرستاری و قرار گرفتن این شغل جزو مشاغل با فشار بالا (۴۹) و با در نظر گرفتن یافته‌های فوق، برای کاهش استرس شغلی پرستاران، می‌توان با درگیر کردن ایشان در شغلشان و عجین شدن آن‌ها با حرفه پرستاری و بالا بردن ظرفیت‌های فردی پرستاران، به افزایش تاب‌آوری و در نتیجه ارتقاء شخصیتی ایشان کمک کرد.

دیدگاه‌های جدید در روانشناسی به‌جای تمرکز بر ماهیت استرس، به نقش منابع روان‌شناختی فرد در مقابله با استرس تأکید زیادی دارند و معتقدند که به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای به کاهش استرس منجر می‌شود (۴۹). یکی از راهبردهای مقابله‌ای که به فرد کمک می‌کند تا با شرایط استرس‌زا روبرو گردد، درگیر شدن با شغل و اشتیاق شغلی است (۵۰). اشتیاق شغلی هم‌اترس را کاهش می‌دهد و هم تاب‌آوری را افزایش می‌دهد و در نتیجه رابطه منفی این دو را تعدیل می‌کند.

نتیجه‌گیری

عدم رضایت پرستاران از حقوق و مزایا و حجم زیاد کار، یکی از دلایل عمده نارضایتی و استرس شغلی آن‌هاست. برای حل این مشکل پیشنهاد می‌گردد مسئولین و مدیران حوزه بهداشت و درمان، در برنامه‌ریزی‌های خود، به این‌گونه پژوهش‌ها توجه نمایند. از راهبردهایی که منجر به افزایش اشتیاق شغلی می‌شود استفاده کنند.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر این بود که به دلیل همکاری نکردن سرپرستار شیفت صبح، داده‌ها صرفاً از پرستاران شیفت عصر جمع‌آوری شد. در برخی پژوهش‌ها نشان داده شده که پرستاران شیفت صبح و عصر به لحاظ سازه‌هایی همچون فرسودگی شغلی باهم تفاوت دارند، بنابراین در پژوهش‌های بعدی محققان بهتر است این مسئله را مدنظر قرار دهند. محدودیت دوم نیز مربوط به جامعه پژوهش هست که تعمیم‌پذیری نتایج را

سپاسگزاری

از کارکنان و به ویژه پرستاران دلسوز بیمارستان الزهرا اصفهان که در اوج مشغله کاری ما را در انجام پژوهش حاضر یاری کردند صمیمانه سپاسگزاریم.

تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

1. Fotoohi, M., Jafar Jalal, E., & Haghani, H. The correlation of safe nursing care with the quality of work life of nurses. *Iran Journal of Nursing*. 2020; 33(128), 1-14. (Persian).
2. Bassuni, E. M., & Bayoumi, M. M. Improvement critical care patient safety: using nursing staff development strategies, at Saudi Arabia. *Global journal of health science*. 2015; 7(2), 335. (Persian).
3. Vatankehah, I., Rezaei, M., & Baljani, E. The correlation of missed nursing care and perceived supervisory support in nurses. *Iran Journal of Nursing*. 2020; 33(126), 103-116. (Persian)
4. Najafpour, Z., Mahmoodi, M., & Pourreaza, A. Analysis of patient safety indicators in hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences: recommendations for improving patient safety. *Journal of Hospital*. 2015; 13(4), 53-61. (Persian).
5. De los Santos JA, Labrague LJ. The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*. 2021 Mar;27(1):52.
6. Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., ... & Huang, H. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic. *Journal of nursing management*. 2020; 28(5), 1002-1009.
7. Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, behavior, and immunity*. 2020; 88, 901-907.
8. Maben, J., & Bridges, J. Covid-19: Supporting

صرفاً در این جامعه آماری امکان پذیر می کند. همچنین در رابطه با سازه اشتیاق شغلی، از آنجا که این سازه با عناوینی چون عجزین شدن با شغل و درگیری با شغل، در ادبیات پژوهشی ایران قدمتی حدود یک دهه دارد؛ اما پژوهش های بسیار اندکی در رابطه با آن انجام شده است و ضروری است که محققان در پژوهش های آتی این سازه را با متغیرهای دیگری در نظر بگیرند و نیز راهکارهای افزایش اشتیاق شغلی را در گروه های شغلی دیگر مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

- nurses' psychological and mental health. *Journal of clinical nursing*. 2020; 29(15-16), 2742- 2750.
9. Lee, S. A., Jobe, M. C., Mathis, A. A., & Gibbons, J. A. Incremental validity of coronaphobia: Coronavirus anxiety explains depression, generalized anxiety, and death anxiety. *Journal of Anxiety Disorders*. 2020; 74, 102268.
 10. Delgado-Verde, M., Martín-de Castro, G., & Navas-López, J. E. Organizational knowledge assets and innovation capability: evidence from Spanish manufacturing firms. *Journal of intellectual capital*. 2011;12(1): 5-19.
 11. Jamea, N., & Rabbani, Z. The Moderating Role of Job Stress in the Relationship between Safety Climate and Work-Related Accidents. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020; 7(2), 241-258. (Persian)
 12. Farrokhi, N., & Ahmadradi, F. The relationship of job-related affective well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020; 7(2), 283-300.
 13. Hassani, A., Mobaraki, H., Heyrani, A., Bayat, M., Mafi Moradi, SH., Hadi, M. The new human resources management in the health. Tehran: Parsenegar. (Persian). 2013.
 14. Wang, W., Kong, A. W. M., & Chair, S. Y. Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Applied Nursing Research*. 2011; 24(4), 238-243.
 15. Masten, A. S. Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review*. 2018; 10(1), 12-31.
 16. Scheffers, F., Moonen, X., & van Vugt, E. External sources promoting resilience in adults with

- intellectual disabilities: A systematic literature review. *Journal of Intellectual Disabilities*. 2020; 1744629520961942.
17. Bahrami, F., & Zahedi, Y. The effectiveness of group dialectical behavioral therapy on increasing the life expectancy and resilience of exceptional children's mothers. *Counseling Culture and Psychotherapy*. 2018; 9(35), 171-189. (Persian).
18. Fortunato, V. J., & Furey, J. T. The theory of MindTime: The relationships between future, past, and present thinking and psychological well-being and distress. *Personality and Individual Differences*. 2011; 50(1), 20-24. (Persian).
19. Pourhossein, M., Khorsandi Yamchi, A., & Firoozkoobi Baranjabadi, M. Analysis of the relationship between resilience and dimensions of job stress in university staff (case study: Shahid Beheshti, Allameh Tabatabai and Yazd Universities). *Higher Education Letter*. 2018; 11(43), 69-92. (Persian)
20. Momeni, Kh., Hosseini, H., Akbari, M., & Karami, S. The role of personality traits and resilience in preventing nurses' psychological well-being. *Journal of Behavioral Sciences*. 2013; 7(3), 313-307. (Persian)
21. Polk, L. V. Toward a middle-range theory of resilience. *Advances in nursing science*. 1997; 19(3), 1-13.
22. McGee, E. M. The healing circle: resiliency in nurses. *Issues in mental health nursing*. 2006; 27(1), 43-57.
23. Vane, E. A., & Hull, M. S. Perioperative staff resiliency during times of war and natural disasters. *Perioperative Nursing Clinics*. 2008; 3(1), 73-84.
24. Scholes, J. Coping with the professional identity crisis: Is building resilience the answer? *International Journal of Nursing Studies*. 2008; 45(7), 975-978.
25. Warelow, P., & Edward, K. L. Caring as a resilient practice in mental health nursing. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2007; 16(2), 132-135.
26. Volvi, P., & Hosseini, S. S. The relationship between job stress and resilience among workers. 1st comprehensive international congress of psychology in Iran, Tehran. (Persian). 2015.
27. Ahmadi, H., Rahimi, M., & Maleki, A. Comparison of components of job stress, time management and quality of life in primary and secondary school principals. *Quarterly Journal of Applied Research in Counseling*. 2018; 2(1), 79-102. (Persian)
28. Mahdiah, O., & Darvish Ghazanchi, S. Investigating the relationship between job stress and nurses' resilience. *Nurse and Doctor in Battle*. 2017; 5(14), 17-22. (Persian)
29. Mir Hashemi, M. Predictors of job involvement in Islamic Azad university professors. *Iranian psychologists Journal*, 132-163. (Persian). 2008.
30. Talibpour, M., & Emami, F. Investigating the relationship between organizational commitment and job interaction and its comparison among physical education teachers in district 7 of Mashhad. *Research in Sports Science*. 2006; 10(11), 15-32. (Persian)
31. Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. 2017; 61(16), 1892-1911.
32. Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel psychology*. 2011; 64(1), 89-136.
33. Khan S, Muhammad B, Afridi GW, Sarwar I. Effect of authentic leadership on job satisfaction and employee engagement. *City University Research Journal*. 2017; 7(1):151-66.
34. Burton, N. W., Pakenham, K. I., & Brown, W. J. Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: a pilot study of the READY program. *Psychology, health & medicine*. 2010; 15(3), 266-277.
35. Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun, L. G. (Eds.). *Posttraumatic growth: Positive changes in the aftermath of crisis*. Routledge. 1998.
36. Heydari, R., Arasteh, M., & Afshari, H. R. The effect of psychological capital on engaging with the case study case. *Journal of Human Resource Management*. 2017; 7(4), 127-152. (Persian)
37. Rahati, A., Sotudeh-Arani, H., Adib-Hajbaghery, M., & Rostami, M. Job involvement and organizational commitment of employees of prehospital emergency medical system. *Nursing and midwifery studies*. 2015; 4(4). (Persian)

38. Langri, M., Soleimanpour I., Mahboubeh, Shadi., Ismaili, B. Investigating the relationship between job involvement and organizational citizenship behavior of Bojnourd University of Medical Sciences staff. *Health Management*. 2016; 7(2), 91-101. (Persian).
39. Rastegar, A. A., Mousavi Davoodi, S. M., & Fartash, K. Investigating the effect of job involvement on job satisfaction and willingness to leave the service. *Journal of Governmental Organizations Management*. 2013; 1(4), 93-114. (Persian)
40. Kharazmi, A. Investigating the relationship between job involvement and job stress of gary olang mining company employees. 1st International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle East Developments) and Economic Epic (with an Approach to Management and Accounting), Roodehen. (Persian). 2013.
41. Sardarzadeh, F., & Jian Bagheri, M. The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. *Shenakht journal of psychology & psychiatry*. 2016; 3(4), 61-77. (Persian)
42. Ranjbar Ezatabadi, M., Arab, M., Hadizadeh, F., & Asqari, R. A. Effect of stress on managers' performance in different wards of hospitals affiliated to tehran university of medical sciences. *Journal of Tolooe Behdasht*. 2011; 8(2), 1-11.
43. Connor, K. M., & Davidson, J. R. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003; 18(2), 76-82.
44. Schaufeli, W., & Bakker, A. Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. 2003.
45. Cooper-Thomas, H. D., Xu, J., & Saks, A. M. The differential value of resources in predicting employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 2018; 33(4-5), 326-344.
46. Meyer, J. P., & Allen, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*. 1991; 1(1), 61-89.
47. Martin, A. J., & Marsh, H. W. Academic resilience and its psychological and educational correlates: A construct validity approach. *Psychology in the Schools*. 2006; 43(3), 267-281.
48. Mallack, L. Putting organizational resilience to work. *Industrial Management*. 1998; 40(6), 8-13.
49. Rahimi, S., Mirzaei, T., & Soheili, F. The relationship between job stress and mental health and organizational commitment in public libraries of ilam province. *Industrial and Organizational Psychology Studies*. 2020; 7(2), 353-366. (Persian)
50. Gordon, S., & Adler, H. Challenging or hindering? Understanding the daily effects of work stressors on hotel employees' work engagement and job satisfaction. *International Journal of Hospitality Management*. 2022; 103, 103211.