

ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه تنیدگی شغلی فیلیپ ال رایس در بین کارکنان بانک ملی  
**Psychometric Properties of Philip L. Rice Occupational  
Stress questionnaire among Employees of Melli Bank of  
Kermanshah**

کیوان حسنی<sup>۱</sup> و کیوان کاکابرایی<sup>۲</sup>

**Abstract**

Job stress is one of the most important factors affecting employees' job continuity and tranquility. The purpose of this current research is to investigate the validity and reliability of Philip L. Rice's occupational stress questionnaire among Kermanshah Melli Bank employees. To examine the psychometric properties of the questionnaire, a sample of 200 employees of the Melli Bank of Kermanshah (188 males and 12 females) were selected randomly. Philip L. Rice questionnaire was used for collecting data. Data analysis was performed using spss23 and Amos23 software. To verify the validity of this questionnaire, a statistical analysis was used to confirm the results. The results showed that The Philip L. Rice's Stress Questionnaire had an appropriate structural validity and its reliability was 0.89 based on Cronbach's alpha coefficient, which is appropriate.

**چکیده**

تنیدگی شغلی یکی از مهمترین عوامل تاثیرگذار بر ادامه شغل و آرامش خاطر کارکنان است. هدف پژوهش حاضر، بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه تنیدگی شغلی فیلیپ ال رایس در بین کارکنان بانک ملی کرمانشاه می‌باشد. برای بررسی شاخص‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه، نمونه‌ای شامل ۲۰۰ نفر از کارکنان بانک ملی کرمانشاه (۱۸۸ نفر مرد و ۱۲ نفر زن)، به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبی انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها، از پرسشنامه تنیدگی شغلی فیلیپ ال رایس، استفاده گردید. تحلیل داده‌ها نیز با نرم‌افزار spss23 و Amos23 انجام شد. برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد و نتایج نشان داد که پرسشنامه تنیدگی شغلی فیلیپ‌ال‌رایس، از روایی سازه مناسب برخوردار بوده و پایایی کل براساس ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و برای هر یک از عوامل هشت گانه به ترتیب ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۷۵، ۰/۶۰، ۰/۶۲ و ۰/۵۱ و به دست آمد که در سطح مناسبی قرار دارد.

**واژه‌های کلیدی:** پرسشنامه استرس شغلی، تنیدگی شغلی، کارمندان بانک

۱. گروه روان‌شناسی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲. گروه روان‌شناسی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

## مقدمه

استرس یا تنیدگی جزء جدایی ناپذیر زندگی است که با توجه به فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن می‌تواند منجر به بیماری و یا کاهش عملکرد شود. 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 باشد، استرس یک پدیده منفی تلقی می‌گردد که می‌تواند باعث بیماری‌های جسمی و اختلالات روانی گردد (مظفری و مقدم، ۱۳۹۵، گاماژ و همکاران،<sup>۱</sup> ۲۰۱۵). تنیدگی می‌تواند باعث بر هم خوردن تعادل روحی و روان شناختی شده و پیامدهای مختلفی را مانند نارضایتی از شغل و ترک خدمت داشته باشد (اولت و همکاران،<sup>۲</sup> ۲۰۱۷، لمبرت و همکاران،<sup>۳</sup> ۲۰۱۷) استرس شغلی پیامدهای بهداشت روانی و جسمانی را داراست. از جمله نشانه‌های روانی استرس شغلی نارضایتی از کار می‌باشد (جیوئو و همکاران،<sup>۴</sup> ۲۰۱۶). استرس از مسائل جدی سازمان‌های امروزی است و می‌تواند هزینه‌های سنگینی برای سازمان ایجاد کند (چتی و همکاران،<sup>۵</sup> ۲۰۱۵، لا و جیوئو،<sup>۶</sup> ۲۰۱۵، لمبرت و همکاران، ۲۰۱۷). تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی، موضوعاتی هستند که هر یک به نوعی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند (شاهید و همکاران،<sup>۷</sup> ۲۰۱۱، حبوبی و همکاران، ۲۰۱۷، مانسون و باس،<sup>۸</sup> ۲۰۱۷، رودالوا و مستافین،<sup>۹</sup> ۲۰۱۷). عوامل روانی در محیط کار بر خلاف سایر عوامل زیان آور محیط کار مختص شغل خاصی نیستند و در همه مشاغل به صورتهای مختلف و با درجات متفاوت وجود دارند. تنش می‌تواند باعث کاهش کارایی فرد از طریق اختلالات حافظه، عصبانیت، اعتماد به نفس پایین، ناامیدی، انزوای فزاینده، پیامدهای روانی و مشکلات جسمی مانند تغییر در اشتها، مشکلات گوارشی و ... شود (یاشلی اوغلو و همکاران،<sup>۱۰</sup> ۲۰۱۳، پارک و کیم،<sup>۱۱</sup> ۲۰۱۳، الشاعر و همکاران،<sup>۱۲</sup> ۲۰۱۷، حسین شاهی برواتی، ۱۳۹۲، سول و همکاران،<sup>۱۳</sup> ۲۰۱۷). از جمله پیامدهای روانی استرس شغلی کاهش رضایت شغلی است که می‌تواند حتی به ترک خدمت و رها کردن شغل منجر شود و تعهد فرد به سازمان را کاهش دهد. تاثیر استرس شغلی بر کار و کارمند در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است چرا که مهم ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می‌باشد و سازمان‌ها باید آسایش روحی و روانی و مادی کارکنان خود را فراهم آورند تا فرد بتواند با بالاترین کارایی کار کند و سازمان نیز به حداکثر بهره‌وری دست‌یابد (هانگژیا و همکاران،<sup>۱۴</sup> ۲۰۱۴، هیروکاو

1. Gamage et al

4. Guo et al

7. Shahid et al

10. Yaslioglu et al

13. Sule et al

2. Ouellette et al

5. Chetty et al

8. Monson &amp; Boss

11. Park &amp; Kim

14. Hongxia et al

3. Lambert et al

6. Law &amp; Guo

9. Rudaleva &amp; Mostafin

12. Elshaer et al

و همکاران<sup>۱</sup>، کوئیک و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷، سیمون و همکاران، ۲۰۱۷، خمیسا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷). در مطالعات متعدد صورت گرفته در زمینه تأثیر استرس شغلی بر سلامت روانی و رضایت شغلی استرس شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل بوجود آورنده ضایعات روانی و کاهش رضایت شغلی معرفی شده است که در اغلب این مطالعات استرس به عنوان پاسخی که مستقیماً تحت تأثیر منابع فشارزا تجربه می شود، در نظر گرفته شده است. تحقیقات انجام گرفته بر روی استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه این دو باهم را تایید می کنند و استرس شغلی را موثر بر رضایت شغلی می دانند و رابطه و جهت این دو را نیز معکوس می دانند. از جمله مطالعات باکر و ویکو<sup>۴</sup> (۲۰۰۷)، هو و همکاران<sup>۵</sup> (۲۰۰۹)، کومار<sup>۶</sup> (۲۰۱۱)، گلشیری و همکاران (۱۳۹۱)، تریولاس و همکاران<sup>۷</sup> (۲۰۱۳)، عزیزی نژاد و موسوی نژادان (۱۳۹۵)، مبین این نکته هستند. اما تأکید بر این مسأله اهمیت دارد که استرس همواره به صورت مستقیم از منابع فشارزا ناشی نمی شود، بلکه نحوه ادراک فرد از استرس، در تجربه آن، نقش اساسی دارد چرا که براساس مطالعات صورت گرفته معلوم شده است که ریدادهای استرس زای مشابه، اثرات متفاوتی در افراد مختلف پدید می آورند. از این رو، این باور که متغیرهایی وجود دارند که رابطه استرس را با بیماری و رضایت شغلی تعدیل می کنند، قوت گرفته است (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴، بادریوکس و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲). تحقیقات نشان داده است که استرس شغلی با بسیاری از بیماری‌ها و مسائل محیط کار ارتباط دارد (استاک و تروکولی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴، به نقل از آزادمرزآبادی و همکاران، ۱۳۸۶). این ارتباط در خصوص بیماری‌های قلبی و عروقی (فرنچ و کاپلان<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۲)، بیماری‌های عضلانی و اسکلتی (مانجوناتا و ریناکامورتی، ۲۰۱۷)، فشارخون و برخی دیگر از بیماری‌ها (مظفری، ۱۳۹۵) تأیید شده است. بررسی‌های انجام گرفته نشان می‌دهد که تقریباً در تمامی مشاغل تنیدگی وجود دارد (ساعتچی، ۱۳۸۵؛ عنایتی و همکاران، ۱۳۹۱؛ آزادمرزآبادی و همکاران، ۱۳۸۶، اشرفی‌ریزی و کاظم پور، ۱۳۹۰؛ رزمی و نعمتی، ۱۳۹۰؛ خانه شناس و همکاران، ۱۳۹۲؛ ترشیزی و احمدی، ۱۳۹۰)، اما میزان و عوامل آن به لحاظ نوع و ماهیت استرس و خصوصیات شغلی و شخصی افراد متفاوت است. علاوه بر عوامل سازمانی، عوامل فردی نیز نظیر سن، سابقه خدمت، جنسیت، وضعیت تأهل و سطح تحصیلات نیز در بروز تنیدگی نقش دارد (احمد و رمضان، ۲۰۱۳، آراواتیا، ۲۰۱۷).

اساساً پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. بنابراین می‌توانیم جامعه امروزی را جامعه سازمانی بنامیم. از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی سازمانهایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند. هر سازمانی برای نیل به عملکرد شغلی مطلوب و کارایی و بهره‌وری موثر در جستجوی راه‌هایی است تا محیط را برای

- |                                          |                    |                         |
|------------------------------------------|--------------------|-------------------------|
| 1. Hirokawa et al                        | 2. Quick et al     | 3. Khamisa et al        |
| 4. Buker, H., & Wiecko                   | 5. Hui et al       | 6. Kumar                |
| 7. Trivellas et al                       | 8. Boudreaux et al | 9. Stac Jm, Troccoli Bt |
| 10. French, J.R.P., Jr. And Caplan, R.D. |                    |                         |

کارکنان مساعد سازد تا به درجه ای از توانایی برسند که تأثیرگذاری بیشتری بر کارشان داشته باشند (عزیزی نژاد و موسوی نژادان، ۱۳۹۵). مطالعات نشان داده است تنیدگی شغلی با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه مستقیم داشته و به عبارت دیگر پیش بینی کننده رضایت شغلی کارکنان یک سازمان است (سوری و همکاران، ۱۳۸۵؛ حسنی و همکاران ۱۳۹۶؛ غفوریان و همکاران، ۱۳۹۰، پیل<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰، سیمون و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). تأثیر استرس شغلی بر کار و کارمند در چند دهه اخیر مورد توجه قرار گرفته است چرا که مهم ترین منبع هر سازمانی نیروی انسانی آن می باشد و سازمان ها باید آسایش روحی و روانی و مادی کارکنان خود را فراهم آورند تا فرد بتواند با بالاترین کارایی کار کند و سازمان نیز به حداکثر بهره وری دست یابد (لی و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷، ابوالروب<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴؛ دوشی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹؛ شاهد و همکاران، ۲۰۱۱؛ عنایتی و همکاران، ۱۳۹۰؛ کوپر و همکاران، ۲۰۱۳، یوزگات و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳). در این میان بانک ها به دلیل پشتوانه اقتصادی بودن در هر کشوری از اهمیت ویژه ای برخوردارند و لذا هرچقدر کارمندان این ارگانها از سلامت روانی و رضایتمندی شغلی بالاتری برخوردار باشند بالطبع بانکها نیز از بهره وری بالاتری سود می جویند. آراواتیا<sup>۷</sup> (۲۰۱۷)، مانجوناتا و ریناکامورتی<sup>۸</sup>، (۲۰۱۷)، شاجین عالم و دیلربا<sup>۹</sup> (۲۰۱۶)، احمد و رمضان (۲۰۱۳) و رزمی و نعمتی (۱۳۹۰)، در مطالعات خود، تأثیر استرس شغلی را مشخصاً بر کاهش رضایتمندی شغلی کارمندان بانک تایید کرده اند. متأسفانه مطالعات داخلی محدود است. نتایج بدست آمده از این مطالعات محدود هم حاکی از این است که درصد بالایی از کارمندان بانک تنیدگی شغلی بالا و شدیدی را تجربه می کنند (جهانبخش گنجه و عریضی سامانی، ۱۳۹۱، عزیزی نژاد و موسوی نژادان، ۱۳۹۵).

با توجه به اهمیت بهینه سازی شرایط کاری ارگانها و بخصوص بانکها و از آن جا که نقش استرس شغلی در زندگی روزمره دلیل محکمی برای دستیابی به ابزاری مناسب در جهت سنجش و ارزیابی این مسئله مهم و اساسی می باشد و با توجه به عوامل متعدد ایجاد استرس شغلی موجود در محیط کار، می توان مداخلاتی به منظور پیشگیری یا کاهش استرس شغلی صورت داد و بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه های موجود راهی در جهت استاندارد سازی بررسی ها در این امر مهم می باشد. لذا در این پژوهش مولفه های استرس شغلی پرسشنامه فیلیپال رایس که از متداول ترین پرسشنامه های استرس شغلی می باشد؛ بر روی جامعه کارکنان بانک مورد بررسی قرار گرفته است.

1. Peil

4. Abu Alrub

7. Arrawatia

9. Shajeen alam &amp; Dilruba

2. Simone

5. Doshi

8. Manjunatha &amp; Renukamurthy

3. Li et al

6. Yozgat et al

## روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی بوده و با توجه به هدف، ماهیت و موضوع پژوهش، رابطه‌ای می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارمندان شاغل در بانک ملی استان کرمانشاه در سال ۱۳۹۴ است. حجم نمونه مورد مطالعه با استفاده از فرموا جرسی و مرگان ۲۰۰ نفر تعیین و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برحسب جنسیت انتخاب شده است. پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش، مقیاس استرس شغلی فیلیپ ال رایس<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) است. این پرسش نامه، دارای ۵۷ ماده است که اطلاعاتی در مورد استرس شغلی به ما می‌دهد. این پرسشنامه شامل سه خرده مقیاس روابط بین فردی، وضعیت جسمانی و علایق شغلی می‌باشد. سؤالات اولیه پرسش نامه برای سنجش مشکلات موجود در روابط بین فردی و رضایت یا عدم رضایت شغلی تدوین شده است. پس از آن به وضعیت‌های جسمانی که موجب خستگی روزمره فردی می‌شوند پرداخته شده است و سومین قسمت پرسشنامه نیز به علایق شغلی اختصاص داده شده است. این آزمون محدودیت زمانی ندارد. نمره گذاری این آزمون در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای به صورت (۱=هرگز، ۲=به ندرت، ۳=گاهی اوقات، ۴=اغلب و ۵=بیشتر اوقات) انجام می‌شود. نمره‌گذاری گویه‌های ۶، ۸، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۰، ۴۹، ۵۰، ۵۱، ۵۳، ۵۵ و ۵۷ به صورت مستقیم و بقیه‌ی گویه‌ها به صورت معکوس است. تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS23 و Amos23 انجام شده است.

## یافته‌ها

در این بخش ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، مورد بررسی قرار گرفته و سپس یافته‌های توصیفی و استنباطی ارائه می‌گردد.

## ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

جنسیت: با توجه به جدول ۱. ملاحظه می‌شود که ۹۴/۰۰ درصد از پاسخگویان، مرد و ۶/۰۰ درصد از پاسخگویان، زن هستند.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۸۸	۹۴/۰۰ %
زن	۱۲	۶/۰۰ %
کل	۲۰۰	۱۰۰ %

<sup>۱</sup> . L.Rice

**تاهل:** با توجه به جدول ۲. ملاحظه می‌شود که ۹۳/۵۰ درصد از پاسخگویان، متاهل و ۶/۵۰ درصد از پاسخگویان، مجرد هستند.

جدول ۲: توزیع فراوانی تاهل

تاهل	فراوانی	درصد
متاهل	۱۸۷	۹۳/۵۰ %
مجرد	۱۳	۶/۵۰ %
کل	۲۰۰	۱۰۰ %

### روایی سازه پرسشنامه تنیدگی شغلی فیلیپ ال رایس

برای بررسی روایی سازه، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. ابتدا نمودار تحلیل عاملی تاییدی براساس حضور کلیه‌های سوال‌های پرسشنامه طراحی شد. محاسبات نشان داد که ضرایب عاملی مربوط به سوال‌های ۱۷، ۲۰، ۲۱ و ۴۹ غیر معنادار است و براساس نظر میرز، گامست و میرز<sup>۱</sup> (۱۳۹۱)، از فرایند تحلیل حذف شدند.

با توجه به اینکه در تحلیل عاملی تاییدی، تعدادی از سوال‌ها با بار عاملی کم از تحلیل حذف شدند، لذا تحلیل عاملی اکتشافی جهت شناسایی عامل‌های زیربنایی انجام گرفت. تحلیل عاملی اکتشافی، بر روی پاسخ‌های ۲۰۰ آزمودنی حاضر در نمونه، به روش تجزیه‌ی مؤلفه‌های اصلی و چرخش واریماکس انجام شد که نتایج در ادامه ارائه شده است. قبل از استفاده از روش تحلیل عاملی، لازم بود که از بالا بودن ضرایب همبستگی نمرات بین سؤالات پرسشنامه اطمینان حاصل شود. بدین منظور، شاخص‌های کفایت نمونه‌گیری کایزر- مایر- اولکین<sup>۲</sup> و آزمون کرویت بارتلت<sup>۳</sup> مورد بررسی قرار گرفت.

جدول ۳: نتایج آزمون‌های KMO و کرویت بارتلت برای بررسی کفایت نمونه‌گیری

KMO آزمون	آزمون کرویت بارتلت	درجه آزادی	سطح معنی داری
۰/۸۴۶	$\chi^2 = 2888/02$	۵۹۵	۰/۰۰۱

جدول ۳، آزمون‌های KMO و کرویت بارتلت را برای بررسی کفایت نمونه‌گیری، نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص KMO، ۰/۸۴۶ است که مقدار قابل قبول برای

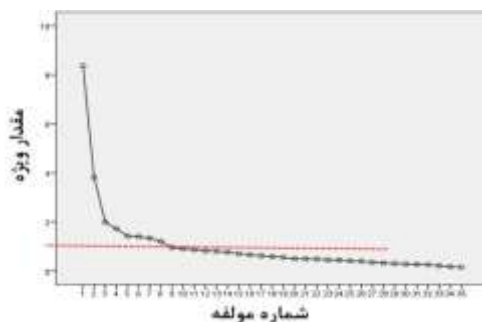
<sup>۱</sup> Meyers, Gumest & Guarino

<sup>۱</sup> Kaiser – Meyer – Olkin

<sup>۲</sup> Bartlett's test of sphericity

این شاخص می‌باشد (مقدار قابل قبول برای KMO از نظر میرز، گامست و گارینو (۱۳۹۱)، بالاتر بودن از ۰/۶ می‌باشد). همچنین، مقدار آماره‌ی کای اسکوئر برای آزمون کرویت بارتلت،  $2888/02$  است که با درجه‌ی آزادی ۵۹۵، معنی‌دار می‌باشد ( $P \leq 0/001$ ). بنابراین، می‌توان گفت که کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی رعایت شده است و می‌توان نتیجه گرفت که انجام تحلیل عاملی، قابل توجیه است. پس از اطمینان از این پیش‌فرض، تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی و با استفاده از چرخش واریماکس<sup>۱</sup>، بر روی پاسخ‌های آزمودنی‌ها به ۵۷ سؤال پرسشنامه انجام شد. پس از مشاهده نتایج، جهت استخراج عامل‌ها، از مقادیر ویژه بالاتر از یک، به عنوان ملاک انتخاب استفاده شد.

نتایج اولین تحلیل عاملی که بر روی کل سؤال‌ها انجام گرفت، منجر به استخراج ۱۲ عامل دارای مقدار ویژه بالاتر از یک شد. این ۱۲ عامل بر روی هم،  $69/52\%$  از واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌کردند. با بررسی مقدار اشتراک<sup>۲</sup> هر کدام از سؤال‌ها، مشخص شد که سؤال‌های شماره ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۵، ۲۶، ۴۱، ۴۲، ۴۴، ۴۵، ۴۶، ۴۷ و ۴۸ دارای مقدار اشتراک پائین (زیر ۰/۵۰) در مقایسه با دیگر سؤالات هست که تصمیم به حذف این سؤال‌ها گرفته شد. همچنین تعداد پس از حذف این سؤال‌ها، با ۳۹ سؤال باقیمانده، دوباره تحلیل عاملی به روش مؤلفه‌های اصلی و با چرخش واریماکس انجام گرفت. نتایج این تحلیل نیز منجر به ایجاد ۱۰ عامل شد که در مجموع،  $64/77\%$  واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌کردند. از این میان، تعداد دو عامل به علت دو سوالی بودن (شامل سوال‌های ۱۴، ۱۸ و ۲۳، ۲۴) از تحلیل حذف شدند. هشت عامل باقیمانده بر بروی هم،  $60/71\%$  درصد واریانس پرسشنامه‌ی تنیدگی شغلی را تبیین می‌کردند. بر این اساس، با توجه به اینکه مقدار واریانس بالاتر از ۶۰ درصد به عنوان ملاک تعیین تعداد مؤلفه‌ها در نظر گرفته می‌شود (حبیب‌پور و صفری، ۱۳۹۲)، لذا تعداد ۸ عامل (با ۳۵ سوال) به عنوان تعداد نهایی عامل‌ها در نظر گرفته شد. این امر با توجه به نمودار صخره‌ای در شکل یک نیز، قابل تایید است.



شکل ۱: نمودار اسکری کتل مؤلفه‌های استخراجی پرسشنامه تنیدگی شغلی

<sup>1</sup> varimax rotation

<sup>2</sup> communality

نمودار صخره‌ای<sup>۱</sup> در شکل ۱ نشان می‌دهد که در تحلیل عاملی دوم، هشت عامل، مقدار ویژه بالاتر از یک دارند.

جدول ۴: مؤلفه‌های استخراج شده‌ی تحلیل عاملی نهایی پرسشنامه تنیدگی شغلی

مؤلفه	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
اول	۳/۶۹	۱۰/۵۴	۱۰/۵۲
دوم	۳/۶۱	۱۰/۳۲	۲۰/۸۶
سوم	۳/۴۲	۹/۷۷	۳۰/۶۳
چهارم	۲/۹۱	۸/۳۲	۳۸/۹۵
پنجم	۲/۲۴	۶/۴۱	۴۵/۳۶
ششم	۱/۸۷	۵/۳۳	۵۰/۷۰
هفتم	۱/۸۳	۵/۲۴	۵۵/۹۴
هشتم	۱/۶۷	۴/۷۸	۶۰/۷۱

در جدول ۴، عامل‌های استخراج شده‌ی باقیمانده به همراه مقدار ویژه، درصد واریانس تبیین شده و واریانس تراکمی<sup>۲</sup> تبیین شده به وسیله‌ی هر کدام از این عامل‌ها، قبل و بعد از چرخش واریانس، نشان داده شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، تحلیل عاملی نهایی به استخراج هشت عامل منجر گردید که این عامل‌ها، مجموعاً ۶۰/۷۱٪ از واریانس کل پرسشنامه را تبیین می‌کنند.

جدول ۵: ماتریس بارهای عاملی سؤال‌های پرسشنامه‌ی تنیدگی شغلی بر روی مؤلفه‌های استخراج شده

سؤال	مؤلفه‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریانس					سؤال
	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	
۹	۰/۷۸			۰/۶۷	۲۷	سؤال
۸	۰/۷۵			۰/۶۶	۲۸	مؤلفه‌های استخراج شده پس از چرخش به روش واریانس

<sup>۳</sup> scree plot

<sup>۱</sup> cumulative variance



		۰/۶۳	۲۹		۰/۶۹	۷
		۰/۶۱	۳۰		۰/۶۴	۶
		۰/۵۰	۳۲		۰/۵۷	۵
		۰/۴۲	۳۳		۰/۵۰	۱۴
	۰/۸۴		۴		۰/۴۶	۱۵
	۰/۷۳		۲	۰/۸۳		۴۳
	۰/۷۲		۳	۰/۸۲		۵۴
	۰/۷۵		۴۰	۰/۷۸		۳۵
	۰/۷۰		۳۹	۰/۷۰		۳۶
	۰/۵۴		۱	۰/۵۶		۳۱
	۰/۸۲		۳۷	۰/۸۰		۵۵
	۰/۶۹		۳۸	۰/۷۸		۵۶
	۰/۴۹		۳۴	۰/۷۱		۵۳
۰/۷۸			۵۰	۰/۶۷		۵۲
۰/۶۷			۴۹	۰/۵۵		۵۷
۰/۵۸			۵۱			

در جدول ۵، بارهای عاملی هر کدام از سؤال‌های پرسشنامه‌ی تنیدگی شغلی بر روی هشت مؤلفه‌ی استخراج شده، مشخص شده است. بارهای عاملی حدود ۰/۴۰ و بالاتر، جهت اختصاص هر سؤال به یک مؤلفه در نظر گرفته شد (بالانت، ۱۳۸۹). پس از تعیین عامل‌های استخراج شده، نام‌گذاری هر کدام از عوامل با توجه به مبانی نظری پژوهش صورت گرفت.

جدول ۶: سؤالات مرتبط با شش مؤلفه‌ی پرسشنامه‌ی تنیدگی شغلی و ضرایب آلفای کرانباخ آزمون‌های فرعی

مؤلفه	ویژگی مورد سنجش	تعداد سؤال	شماره سؤال‌ها	ضریب آلفای کرانباخ
اول	روابط بین فردی	۷	۱۵-۱۴-۹-۸-۷-۶-۵	۰/۸۱
دوم	خستگی فیزیکی	۵	۵۴-۴۳-۳۶-۳۵-۳۱	۰/۸۵
سوم	علاقه شغلی	۵	۵۷-۵۶-۵۵-۵۳-۵۲	۰/۸۴
چهارم	فشار کاری	۶	۳۳-۳۲-۳۰-۲۹-۲۸-۲۷	۰/۷۸
پنجم	انتظارات شغلی	۳	۴-۳-۲	۰/۷۵
ششم	نیروی حمایتی	۳	۴۰-۳۹-۱	۰/۶۰
هفتم	حجم کاری	۳	۳۸-۳۷-۳۴	۰/۶۲
هشتم	هیجان انگیز بودن کار	۳	۵۱-۵۰-۴۹	۰/۵۱

در جدول ۶، عناوین این آزمون‌ها به همراه تعداد و شماره‌ی سؤال‌های مرتبط ارائه شده است. همچنین در این جدول، ضرایب آلفای کرانباخ<sup>۱</sup> برای بررسی پایایی نمرات آزمون‌های فرعی، ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار ضریب آلفای کرانباخ تمام آزمون‌های فرعی، در سطح بالایی است. لازم به ذکر است که برای کل پرسشنامه، برای سوالات و عامل‌های باقیمانده، مقدار ضریب آلفای ۰/۸۹ محاسبه شد.

جدول ۷: مولفه‌های شناسایی شده برای تنیدگی شغلی به همراه گویه‌های مرتبط

مؤلفه	ویژگی مورد سنجش	گویه‌های مرتبط
اول	روابط بین فردی	<p>به نظر می‌رسد نمی‌توانم افراد مافوق خود را راضی کنم.</p> <p>به نظر می‌رسد می‌توانم با افراد مافوق خود سخن بگویم</p> <p>افراد مافوق به نظر من با کفایت نیستند اما مجبورم از آن‌ها دستور بگیرم.</p> <p>افراد مافوق به نظر می‌رسد به عنوان یک فرد به من اهمیت می‌دهند.</p> <p>میان من و افراد مافوق یک احساس اعتماد، احترام و دوستی وجود دارد.</p> <p>به نظر می‌رسد رئیس من از کارها کناره‌گیری کرده است.</p> <p>افراد مافوق پس‌خوراندی در مورد کیفیت کارم به من ارائه می‌کنند.</p>
دوم	خستگی فیزیکی	<p>هیچ وقتی برای استراحت، صرف قهوه یا ناهار وجود ندارد.</p> <p>در پایان روز من واقعاً از لحاظ جسمی خسته هستم.</p> <p>من بدلیل خستگی کاری حتی از اوقات فراغت هم لذت نمی‌برم.</p> <p>من با خستگی زیاد محل کار را ترک می‌کنم.</p> <p>من با خستگی زیاد محل کار را ترک می‌کنم</p>
سوم	علائق شغلی	<p>به نظر می‌رسد علاقه کاری‌ام را از دست داده‌ام.</p> <p>من فکر می‌کنم می‌توانم سرنوشت کاری خود را رقم بزنم.</p> <p>من حتی اگر نیاز مالی هم نداشتم کارم را ادامه می‌دادم.</p> <p>من در این شغل بدجوری به تله افتاده‌ام.</p> <p>اگر یکبار فرصت انتخاب داشتم باشم باز هم این شغل را انتخاب می‌کنم.</p>
چهارم	فشار کاری	<p>محیط کار فیزیکی‌ام پر ازدحام، پر از سرو صدا و خسته کننده است.</p>

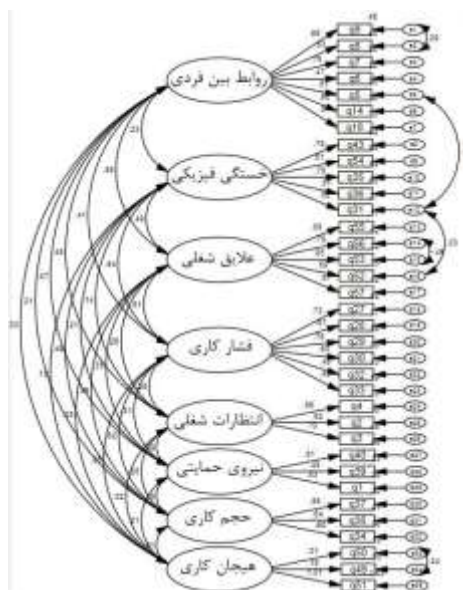
<sup>۱</sup> Cronbach  $\alpha$  coefficient

		انتظارات فیزیکی معقولانه نیستند.
		بار کاری روی من هیچگاه تمام شدنی نیست.
		کار من به نظر می‌رسد بیشتر از موقعیت‌های اضطراری تشکیل شده است.
		سرعت کار بیش از حد زیاد است.
		مهلت‌های داده شده برای انجام کارها، دائمی و غیرمعمول هستند.
		شرح وظایف من به خوبی مشخص نشده است.
پنجم	انتظارات شغلی	در مورد انتظاراتی که از من وجود دارد به خوبی مطمئن نیستم. در مورد توقعاتی که در آینده از من خواهند داشت به خوبی مطمئن نیستم.
ششم	نیروی حمایتی	پرسنل مسئول رفاه و حمایت از کارکنان ضعیف یا غیرکارآمد هستند تعداد پرسنل مسئول امور رفاهی اندک است. پرسنل مسئول امور رفاهی کارآمد نیستند
هفتم	حجم کاری	نیازهای شغلی بیش از توان من هستند. مجبورم بخشی از امور محل کار را در خانه انجام دهم تا عقب نمانم. مسئولیت افراد بسیار زیادی به من واگذار شده است.
هشتم	هیجان انگیز بودن کار	پیچیدگی شغل من آنقدر است که من را سرگرم کند. شغل من خیلی هیجان‌انگیز است. شغل من آنقدر تنوع دارد که حوصله‌ام سر نرود.

پس از انجام تحلیل عامل اکتشافی و مشخص شدن عامل‌ها؛ برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی، مجدداً انجام گرفت. نتایج نشان داد که شاخص‌های برازش مدل از اندازه‌های مطلوب برخوردار نیست و بر اساس شاخص‌های اصلاح گزارش شده توسط نرم‌افزار Amos، تعدادی از عوامل خطای اندازه‌گیری مولفه‌های روابط بین فردی و وضعیت جسمانی به هم مرتبط گردید. بنتلر و چو<sup>۱</sup> (۱۹۸۷) و بنتلر (۱۹۸۸)، خاطر نشان کرده‌اند که ویژگی ناهمبسته بودن کلیه‌ی خطاها در یک مدل، به ندرت با داده‌های واقعی متناسب است. بنابراین، الحاق چنین خطاهایی در مدل‌های تحلیل عاملی تأییدی، نه تنها به اعتبار عاملی پرسشنامه لطمه‌ای نخواهد زد، بلکه بازنمایی واقع‌گرایانه‌تری را از داده‌های مشاهده شده فراهم می‌کند (بدری، مصرآبادی، پلنگی و

<sup>2</sup> Bentler & Chou

فتمی، (۱۳۹۱). نتایج تحلیل پس از مرتبط کردن تعدادی از اصلاحات انجام گرفته، حاکی از برازش مطلوب مدل اصلاح شده با داده‌ها داشت.



شکل ۲: نمودار تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌ی عوامل تنیدگی شغلی به همراه برآوردهای استاندارد

شکل ۲، نمودار تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌ی عوامل تنیدگی شغلی را به همراه برآوردهای استاندارد نشان می‌دهد.

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسشنامه‌ی عوامل تنیدگی شغلی

نوع شاخص	علامت اختصاری	معادل فارسی	ملاک برازش مطلوب (هرینگتون، ۱۳۹۱)	اندازه	سطح معنی‌داری
مطلق	CMIN	کای اسکوئر	کوچک بودن و عدم معنی‌داری	۷۶۶/۷۹	۰/۰۰۱
تطبیقی	CFI	شاخص برازش تطبیقی	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۰۲	—
	IFI	شاخص توکر-لویس	مقادیر نزدیک به ۰/۹۵ یا بیشتر	۰/۹۰۵	—
مقتصد	RMSEA	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	مقادیر نزدیک به ۰/۰۶ یا کمتر	۰/۰۴۸	—
	CMIN/DF	کای اسکوئر بهنجار شده	مقادیر بین ۱ تا ۲	۱/۴۶	—

جدول ۸، شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی را بعد از اعمال اصلاح نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار شاخص برازش مطلق کای‌اسکوئر (CMIN)، برابر با ۷۶۶/۷۹ بوده و معنی‌دار می‌باشد ( $P > 0/05$ ). بر این اساس، برازش مدل کامل نیست اما بر اساس نظر هرینگتون (۱۳۹۱)، آماره‌ی کای اسکوئر (CMIN) به شدت تحت تاثیر حجم نمونه قرار دارد و در نمونه‌های بزرگ، تقریباً همواره معنی‌دار می‌گردد و با تکیه بر آن، نمی‌توان برازش مدل با داده‌ها را بررسی کرد، لذا باید شاخص‌های تطبیقی و مقتصد را مورد توجه قرار داد. مقدار شاخص‌های برازش تطبیقی برای CFI، برابر با ۰/۹۰۲ و برای شاخص IFI، ۰/۹۰۵ می‌باشد. همچنین، مقدار شاخص‌های مقتصد برای RMSEA، ۰/۰۴۸ و برای شاخص CMIN/DF، ۱/۴۶ می‌باشد. بنابراین بر اساس شاخص‌های تطبیقی و مقتصد، مدل تحلیل عاملی تاییدی، برازش مطلوب را با داده‌های تجربی نشان می‌دهد.

جدول ۹: بارهای عاملی سوال‌ها بر مولفه‌های پرسشنامه‌ی

مسیر	برآورد استاندارد	سطح معنی‌داری	توضیح
◀..... سوال ۹	۰/۶۸	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۸	۰/۶۳	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۷	۰/۷۵	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۶	۰/۴۷	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵	۰/۵۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۱۴	۰/۶۰	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۱۸	۰/۵۴	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۴۳	۰/۷۹	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۴	۰/۸۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۳۵	۰/۷۶	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۳۶	۰/۸۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۳۱	۰/۵۲	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۵	۰/۸۸	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۶	۰/۷۹	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۳	۰/۸۵	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۲	۰/۵۹	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۵۷	۰/۵۷	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۲۷	۰/۷۳	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀..... سوال ۲۸	۰/۶۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه

روابط بین فردی

خستگی فیزیکی

علاق شغلی

فشار کاری

◀◀◀◀	سوال ۲۹	۰/۷۶	۰/۰۰۹	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۰	۰/۶۰	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۲	۰/۴۸	۰/۰۰۲	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۳	۰/۴۶	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۴	۰/۸۶	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۲	۰/۶۲	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳	۰/۷۰	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۴۰	۰/۸۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۹	۰/۴۸	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۱	۰/۵۳	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۷	۰/۵۵	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۸	۰/۶۴	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۳۴	۰/۶۰	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۵۰	۰/۳۱	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۴۹	۰/۱۸	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه
◀◀◀◀	سوال ۵۱	۱/۰۰	۰/۰۰۱	بار عاملی سوال بر مولفه

انتظارات شغلی

نیروی حمایتی

حجم کاری

هیجان کاری

جدول ۹، ضرایب بارهای عاملی سوال‌ها را بر روی مولفه‌های پرسشنامه‌ی تنیدگی شغلی نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، تمام بارهای عاملی، از لحاظ آماری معنادار هستند ( $p \leq 0/01$ ). لذا می‌توان گفت که پرسشنامه‌ی مذکر، دارای روایی سازه می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

استرس شغلی (تنیدگی) را می‌توان روی هم جمع شدن عوامل استرس‌زا و آنگونه وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد در فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند. بررسی استرس شغلی در بافت روابط فرد با محیط صورت می‌گیرد و سه عامل کانون توجه است. ویژگی‌های فردی شاغل، شرایط کار و برآیند بر هم کنشی آن دو که نقش تعیین کننده در بروز استرس شغلی دارد. سازمان بهداشت جهانی می‌گوید که استرس شغلی هزینه‌های زیادی را بر دولت‌ها تحمیل کرده و غیبت از کار، تقاضاهای مکرر کارگران برای تغییر شغل و کاهش تولید و ایفای نقش در تولید را مظاهر این پدیده می‌داند. بنابراین وجود یک ابزار استاندارد برای بررسی استرس شغلی به گونه‌ای که توانایی پوشش مشاغل مختلف را داشته باشد، بیشتر از هر زمان دیگری احساس می‌شود. از این رو با مطالعات انجام شده این پرسشنامه استرس شغلی به دلیل پوشش مسایل و موارد مورد نیاز جهت بررسی میزان استرس شغلی انتخاب گردید و به منظور اجرای تحقیق مورد نظر استاندارد سازی

شد. برای بررسی این پژوهش، از تحلیل عاملی تاییدی استفاده گردید. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد پرسشنامه تنیدگی شغلی دارای روایی سازه است. یافته‌های مربوط به این پژوهش، با نتایج پژوهش حاتمی (۱۳۷۸) که در آن، پرسشنامه تنیدگی شغلی دارای روایی و پایایی مناسب بود، همخوان است. به علاوه کازرونیان و همکاران (۱۳۹۲)، دنیوی و همکاران (۱۳۹۱) و مرزآبادی و فشارکی (۱۳۸۹)، اعتبار و روایی پرسشنامه های دیگری را در خصوص اندازه گیری استرس شغلی، بررسی و تایید کردند. در واقع می‌توان گفت که در طراحی پرسشنامه‌ی حاضر، جنبه‌های مختلف استرس شغلی مورد توجه قرار گرفته و گویه‌های مطرح در آن، به سادگی بیان‌کننده حالات مختلف تنیدگی شغلی در انجام مشاغل گوناگون است. بر همین اساس، در جامعه‌ی مورد پژوهش تحقیق حاضر نیز، برازش بسیار مطلوب بین مدل تحلیل عاملی تاییدی با داده‌های تجربی به دست آمد که نشان‌دهنده وجود روایی سازه در پرسشنامه تنیدگی شغلی است.

### منابع

#### فارسی

- آزاد مرز آبادی، اسفندیار؛ طرخورانی، حمید؛ امامی خوانساری، نسرین السادات. (۱۳۸۶). بررسی استرس های شغلی گروهی از کارکنان سپاه. *طب نظامی*، شماره ۹(۱).
- آزادمرز آبادی، اسفندیار؛ غلامی فشارکی، محمد. (۱۳۹۰). عوامل مؤثر بر استرس شغلی نظامیان. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۲، شماره ۱. ۱-۶.
- اشرفی ریزی، حسن؛ کاظم پور، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی عوامل استرس زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. *مدیریت اطلاعات سلامت*، دوره هشتم، شماره اول. ۴۱-۴۹.
- بدری گرگری، رحیم؛ مصرآبادی، جواد؛ پلنگی، مریم و فتحی، رحیمه. (۱۳۹۱). ساختار عاملی پرسشنامه فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در دانش آموزان متوسطه. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۷، ۱۸۲-۱۶۵.
- ترشیزی، لیلا؛ احمدی، فضل الله. (۱۳۹۰). بررسی عوامل استرس زای شغلی از دیدگاه پرستاران بالینی. *نشریه مرکز تحقیقات مراقبت های پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران (نشریه پرستاران ایران)*. دوره ۲۴، شماره ۷۰.
- جهانبخش گنجه، سحر؛ عریضی سامانی، حمیدرضا. (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. *مجله پژوهش های علوم شناختی رفتاری*، سال دوم، شماره دوم. ۷۵-۹۰.

- حسینی، محمد؛ صداقت، رقیه؛ کاظم زاده بیطالی، مهدی. (۱۳۹۶). ارتباط جو اخلاقی، استرس شغلی و رضایت شغلی پرستاران. *مجله اخلاق پزشکی*، دوره یازدهم، شماره چهارم، صص ۶۴-۷۱
- حسین شاه‌ی برواتی، حمیدرضا. (۱۳۹۲). *بهداشت روانی*. تهران؛ انتشارات روان
- خانه شناس، فرین؛ الهیاری، تیمور؛ خلخالی، حمید رضا. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط عوامل استرس‌زای روانی اجتماعی کار با عملکرد شغلی در بین کارکنان بانک. *فصلنامه انجمن ارگونومی و مهندسی عوامل انسانی ایران*. دوره ۱، شماره ۳.
- دنیوی، وحید؛ کوهیان، کیوان؛ میگونی، سعید؛ اکبری، مرتضی. (۱۳۹۱). بررسی مقیاس حیطة استرس شغلی در پرستاران یکی از بیمارستان های نظامی تهران در سال ۹۱. *فصلنامه پرستار و پزشک در رزم*
- رزمی، شهریار؛ نعمتی سوگلی تپه، فاطمه. (۱۳۸۹). نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان بانک صادرات تبریز. *فصلنامه سلامت کار ایران*، دوره ۸، شماره ۲
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۵). *روانشناسی کار (چاپ یازدهم)*. تهران: ویرایش
- سوری، ح؛ رحیمی، م؛ محسنی، ح. (۱۳۸۵). بررسی الگوی شیوع شناسی استرس های شغلی در مدیران گروه صنعتی خودروسازی در ایران. *مجله تخصصی شیوع شناسی ایران*. شماره ۱، دوره ۴، ۴۱-۵۰.
- عنایتی، ترانه؛ ضامنی، فرشیده؛ غضنفری، حمیدرضا؛ محمدی، حامد. (۱۳۹۱). رابطه منابع استرس زای سازمانی با استرس شغلی کارکنان شرکت گاز استان مازندران. *فصلنامه روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن*. سال سوم، شماره اول
- غفوریان، هما؛ قاسمی، ایرج؛ ابراهیمی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی تاثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. *فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی*. سال ششم، شماره چهارم، پاییز ۱۳۹۰.
- کازرونیان، سجاد؛ ذاکریان، ابوالفضل؛ سراجی، جبرئیل؛ حسینی، مصطفی. (۱۳۹۲). بررسی روایی و پایایی پرسشنامه استرس شغلی عمومی ناپوش در مطالعه ای بر روی آتش نشانان شهر تهران. *فصلنامه بهداشت و ایمنی کار*. جلد ۳ شماره ۳.
- گلشیری، پرستو؛ پورعبدیان، سیامک؛ نجیمی، ارش؛ موسی زاده، حمیده؛ هاشمی نیا، جواد. (۱۳۹۱). عوامل موثر بر استرس شغلی پرستاران شاغل در بخش فوریت های پزشکی. *مجله تحقیقات نظام سلامت*. سال نهم. شماره اول. ص ۵۲



- مسیح آبادی، ابوالقاسم، رجایی، علیرضا، اثر استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی حساب‌برسان، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و اقتصاد، ۱۳۹۳
- مظفری، محمدمهدی؛ مقدم، ناهید، تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت تغییر و تحول، (۱۴ و ۱۵ مهر ۱۳۹۵)، دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره).
- میرز، لاورنس اس؛ گامست، گلن و گارینو، جی. (۱۳۹۱). پژوهش چندمتغیری کاربردی (طرح و تفسیر) (ترجمه‌ی حسن پاشا شریفی، ولی‌الله فرزاد، سیمین‌دخت رضاخانی، حمیدرضا حسن‌آبادی، بلال ایزانلو و مجتبی حبیبی). تهران: رشد.
- نیک، آنیتا. (۱۳۸۵). استرس. تهران: پیدایش
- هرینگتون، دانا. (۱۳۹۱). تحلیل عاملی تاییدی (ترجمه شهرم واحدی، محمد مقدم و پیروز قادری پاکدل). تبریز: انتشارات دانشگاه تبریز (تاریخ انتشار به زبان اصلی ذکر نشده).

## Reference

- Abu AlRub, RF. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 36:73-78.
- Ahmed, A., Ramzan, M (2013). Effects of Job Stress on Employees Job Performance A Study on
- Banking Sector of Pakistan. *Journal of Business and Management* . 11(6). 61-66
- Andrews, D.& wan ,T.(2009).The importance of mental health to the experience of job strain,*journal of nursing management* 7,3, pp 340.
- Arrawatia, M.A (2017). Job Stress and its Impact on Employees Job Satisfaction : AStudy with Reffrence to Private Bank Employees .*Accent Journal of Economics Ecology & Engineering*. 2(10).
- Boudreaux, E., Mandry,C., Brantley,Ph.J(2012). Stress, Job Satisfaction, Coping, and Psychological Distress Among Emergency Medical Technicians. *Prehospital and Disaster Medicine*. 12(4). pp: 9-16
- Buker,H., & Wiecko, F. (2007). Are causes of police stress global. *Policing: An Journal of Police Strategies & Management*, 30(2),pp. 291-309
- Chetty , P.JJ., Coetzee, M., Ferreira, N.(2015). Sources of job stress and cognitive receptivity to change: the moderating role of job embeddedness. *South African Journal of Psychology*. 46( 1) pp: 101-113.

- Cooper, C.L., Rout, U., Faragher, B (2013). Mental Health, Job Satisfaction, and Job Stress among General Practitioners. *From Stress to Wellbeing* Vol1 pp 349-361.
- [https://doi.org/10.1057/9781137310651\\_17](https://doi.org/10.1057/9781137310651_17)
- Doshi, A. (2009). Reducing library-related stress holistically [Online]. Available From: URL: [http://www.liscareer.com/doshi\\_stress.htm](http://www.liscareer.com/doshi_stress.htm).
- Elshaer, N.S., Moustafa, M.S., Aiad, M.W., Ramadan, M.I (2017). Job Stress and Burnout Syndrome among Critical Care Healthcare Workers Alexandria *Journal of Medicine*. <https://doi.org/10.1016/j.ajme.2017.06.004>.
- French, J.R., Caplan, R.D., Harrison, R.V. (1982). The mechanisms of job stress and strain. New York : J. Wiley.
- Gamage, A.U., Seneviratne, R.A (2015). Perceived Job Stress and Presence of Hypertension Among Administrative Officers in Sri Lanka. *Asia-Pacific Journal of Public Health* Vol. 28(1S) 41S-52S
- Guo, J., Chen, J., Fu, J., Ge, X., Chen, m., Liu, Y. (2016). Structural empowerment, job stress and burnout of nurses in China. *Applied Nursing Research*. 13 . 41-45. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.12.007>.
- Hirokawa, K., Ohira, T., Nagayoshi, M., Kajiura, M., Imano ,H., Kitamura, A., Kiyama, M., Okada, T., Isob, H (2016). Occupational status and job stress in relation to cardiovascular stress reactivity in Japanese workers. *Preventive Medicine Reports* . 4 .pp: 61-67. doi: 10.1016/j.pmedr.2016.05.010.
- Hoboubi, N., Choobine, A., Ghanavati, F., Keshavarzi, S (2017). The Impact of Job Stress and Job Satisfaction on Workforce Productivity in an Iranian Petrochemical Industry. *Safety and Health at Work*. 8. pp: 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>.
- Hongxia, L., Yongbin, F., Shuicheng, T., Fen, L., Huan, L (2014). Study on the job stress of miners. *Procedia Engineering*. 84 .pp: 239 - 246. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.431>.
- Hui Wu, Yang Zhao, Jia-na Wang, Lie Wang. Factors associated with occupational stress among Chinese doctors. *Springer-verlag*. 2009; 83:155-64
- Izvercian, M., Potra, S., Ivascu, L (2016). Job Satisfaction Variables: A Grounded Theory Approach. *Social and Behavioral Sciences* . 221 .86 - 94. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.093>.

- Khamisa, N., Peltzer, K., Ilic, D., Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *h e a l t h s a g e s o n d h e i d 2 2* . pp: 252-258. <http://dx.doi.org/10.1016/j.hsag.2016.10.001>
- Kumar, C.S (2011). Job Stress and Job Satisfaction of IT Companies' Employees. *Management and Labour Studies*. 36(1). pp: 61-72. <https://doi.org/10.1177/0258042X1103600104>.
- Lambert, E.G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, ch., Smith, B (2017). Job Stress, Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and Their Associations with Job Burnout Among Indian Police Officers: a Research Note. *Journal of Police and Criminal Psychology*. pp: 1-15. <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>.
- Law, F.M., Guo, G.J (2015). Correlation of Hope and Self-Efficacy With Job Satisfaction, Job Stress, and Organizational Commitment for Correctional Officers in the Taiwan Prison System. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*. <https://doi.org/10.1177/0306624X15574997>
- Li, P., Liu, Y., Yuan, P., Ju, F (2017). The Study on the Relationship between University Faculties' Job Stress and Organizational Commitment in China. *Computer Science* . 122 .pp: 642–648. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.418>.
- Manjunatha, M.T., Renukamurthy, T.P.(2017). Stress Among Banking Employee – Literature Review. *International Journal of Research Granthaalayah*. 5(1). DOI:
- <https://doi.org/10.5281/zenodo.26397>
- Monsen, E., Boss, R.W (2017). The Impact of Strategic Entrepreneurship inside the Organization: *Examining Job Stress and Employee Retention*. 33(1). pp: 71-104. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00281.x>
- Ouellette, R.R., Frazier, S.L., Shemoff, E.S., Cappella, E., Mehta, T.G., Marinez, A., Cua, G., Atkins, M.S (2017). Teacher Job Stress and Satisfaction in Urban Schools: Disentangling Individual-, Classroom-, and Organizational-Level Influences. <https://doi.org/10.1016/j.beth.2017.11.011>.
- Park, Y.M., Kim, S.Y (2013). Impacts of Job Stress and Cognitive Failure on Patient Safety Incidents among Hospital Nurses. *Safety and Health at Work* .4. pp: 210-215. doi: 10.1016/j.shaw.2013.10.003.

- Peil, M. (2010). Job satisfaction. In *The Ghanaian Factory Worker: Industrial Man in Africa (African Studies)*, pp. 81-125). *Cambridge: Cambridge University Press*. doi:10.1017/CBO9780511759604.005
- Quick, J.C., Macik-Frey, M., Nelson, D.L. (2017). Job Stress. Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology. pp:467-474. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-809324-5.05616-9>
- Rudaleva, I., & Mustafin, A. (2017). The Impact of Stress Stability on Job Satisfaction and the Quality of Human Capital. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(5), 333-341. doi:http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i5.1252
- Shahid, MN, Latif, K, Sohail, S. (2011). Work stress and employee performance in banking sector evidence from district Faisalabad, Pakistan. *Asian Journal of Business and Management Sciences*. 1:38-47.
- Shajeen Alam, S., Delruba (2016). Job Satisfaction and Job Stress among Bank Employees in Rajshahi City: A Field Study. *The International Journal of Indian Psychology*. 3(2).
- Simone, S., Planta, A., Cicotto, G. (2017). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*. Volume 39, Pages 130-140
- Sule, R., Thadasare, H., Sonavane, S., Shah, N., De Sousa, A (2017). A Study of Job Satisfaction, Job Stress and Quality of Life in Auxiliary Health Care Workers of a Public Tertiary General Hospital. *Journal of Psychosocial Rehabilitation and Mental Health*. 4(3). 23-27. <https://doi.org/10.1007/s40737-017-0078-9>
- Trivellas, P., Reklitis, P., Platis, Ch (2013). The effect of job related stress on employees' satisfaction: A survey in Health Care. *Social and Behavioral Sciences* 73 . 718 – 726. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Wang, Y., Zheng, Lu., Hu, T., Zheng, Q (2015). Stress, Burnout, and Job Satisfaction : *Case of Police Force in China*. *Public Personnel Management*. <https://doi.org/10.1177/0091026014535179>.
- Yaslioglu, M., Karagulle, A.O., Baran, M (2013). An Empirical Research on the Relationship between Job Insecurity, Job Related Stress and Job Satisfaction in Logistics Industry. *Social and Behavioral Sciences* . 99 .332 – 338. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.501>.

- Yozgat,U., Yurtkoru, S., Bilginoglu, E .(2013). Job stress and job performance among employees in public sector in Istanbul: examining the moderating role of emotional intelligence. *Social and Behavioral Sciences*. 75 . 518 – 524.<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.056>.



