

## «زن و مطالعات خانواده»

سال هفدهم، شماره شصت و چهارم، تابستان ۱۴۰۳

ص ص: ۲۱۷-۲۳۲

### مدلسازی ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی با نقش میانجی سرایت هیجانی در بین کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در ایام پاندمی کووید-۱۹

نسیم صابری

جهانگیر یاری<sup>\*۱</sup>

امیدعلی حسین زاده<sup>۲</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۶/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۵/۱۶

#### چکیده

این پژوهش با هدف مدلسازی ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی با نقش میانجی سرایت هیجانی در بین کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در ایام پاندمی کووید-۱۹ انجام گرفت. روش اجرای پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدلسازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند. از بین این کارکنان، ۲۶۲ نفر از زنان کادر درمانی به صورت هدفمند و به روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه ویژگی‌های شغلی (JCHQ)، پرسشنامه سرایت هیجانی (ECQ) و پرسشنامه استرس شغلی (JSQ) بود. از مدلسازی معادلات ساختاری جهت تحلیل داده‌ها استفاده شد. نتایج نشان داد بین ویژگی‌های شغلی با سرایت هیجانی (۰/۴۱۴)، سرایت هیجانی با استرس شغلی (۰/۳۰۷-) و ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی (۰/۱۴۶-) رابطه معنی‌داری وجود داشت ( $P < 0/01$ ). همچنین نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیر ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی (۰/۱۲۷-) در حد معنی‌داری قرار داشت ( $P < 0/01$ ). از طرفی پایایی و روایی مدل پژوهشی نیز نشان داد که مدل پژوهشی در حد مطلوبی قرار دارد. با توجه به نتایج، دولت باید افزایش سرمایه‌گذاری در سیستم مراقبت‌های بهداشتی را برای کاهش استرس شغلی در کادر درمانی که با حجم کاری بالاتری روبرو هستند، در نظر بگیرد.

**کلمات کلیدی:** استرس شغلی، ویژگی‌های شغلی، سرایت هیجانی، کادر درمانی زن.

۱. استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد تبریز دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران (نویسنده مسئول) jahangiryari17@gmail.com

۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی واحد شبستر دانشگاه آزاد اسلامی، شبستر، ایران Amirhoseinzade1359@gmail.com

## مقدمه

استرس ناشی از کار، یک عامل بالقوه نگرانی برای متخصصان حوزه سلامت است. اولین بار روچ<sup>۱</sup> (۱۹۸۴) این اصطلاح را چنین تعریف کرد که استرس پاسخی غیر اختصاصی از ارگانیسم در مقابل هر تقاضا یا تغییر در شرایط فیزیکی می‌باشد. بر اساس تعریف مؤسسه ملی ایمنی و بهداشت حرفه‌ای (NIOSH) فرد زمانی با استرس شغلی مواجه می‌شود که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های وی هماهنگی موجود نباشد (کریمی و همکاران، ۲۰۱۴). بیماری کووید-۱۹ با اضطراب و استرس بسیاری از جمله فعالیت‌های بالینی متعدد، افسردگی در مواجهه با مرگ و میرهای بی‌شمار، شیفت کاری طولانی با متنوع‌ترین حالات پیش‌بینی نشده همراه بوده است. بنابراین، شاخص مهمی از فرسودگی روانی است (آدامز و والز<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰). این واقعیت که کووید-۱۹ از انسانی به انسان دیگر قابل انتقال است (لی و همکاران، ۲۰۲۰) و با عوارض بالا و مرگ و میر بالقوه همراه است، می‌تواند درک خطر فردی را تشدید کند (وانگ، تانگ و وای<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰). علاوه بر این، کمبود منابع و افزایش جریان موارد مشکوک و واقعی کووید-۱۹ به فشارها و نگرانی‌های متخصصان بهداشت منجر می‌شود (آدامز و والز، ۲۰۲۰).

از جمله مواردی که گمان می‌رود در شرایط بحرانی بتواند با استرس شغلی ارتباط داشته باشد، ویژگی‌های شغلی است. مدل ویژگی‌های شغلی<sup>۴</sup> چارچوبی را برای ارتباط ویژگی‌های کلیدی شغلی با رضایت و انگیزه کارکنان فراهم می‌کند (ماهر و بورگس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). طبق این مدل، پنج ویژگی اصلی شغل (تنوع مهارت، هویت وظیفه، اهمیت وظیفه، استقلال، و بازخورد) بر سه حالت روان‌شناختی بحرانی تأثیر می‌گذارد: تجربیات معناداری، مسئولیت‌پذیری در قبال نتایج و آگاهی از نتایج. این سه حالت روان‌شناختی بر رضایت شغلی، رضایت از رشد و انگیزه تأثیر می‌گذارند (ماهر و بورگس، ۲۰۱۱). رایبیز (۲۰۰۸) ویژگی‌های شغلی را به عنوان تلاشی برای شناسایی ویژگی‌ها، وظایف کار، نحوه ترکیب آن ویژگی‌ها با مشاغل مختلف و رابطه آنها با انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان توصیف می‌کند. مشاغلی که ذاتاً رضایت را ایجاد می‌کنند برای اکثر مردم انگیزه بیشتری خواهند داشت. اگر ویژگی‌های کار مطابق با مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان باشد، می‌تواند عملکرد را بهبود بخشد. نتایج تحقیق انجام شده توسط یوکسیو (۲۰۱۱) نشان داد که ویژگی‌های شغلی تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد. کاسم و سرهان<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) توصیف می‌کند که ویژگی‌های شغلی متشکل از تغییرات در وظایف، اهمیت وظیفه، هویت وظیفه و استقلال وظیفه می‌تواند بر عملکرد تأثیر بگذارد. رینبرگر - دان و ماک<sup>۷</sup> (۲۰۲۰) طی تحقیقی گزارش کردند که عوامل فردی، ویژگی‌های شغلی و متغیرهای سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی تأثیر دارند؛ همچنین استرس

1. Rosch
2. Adams and Walls
3. Wang, Tang and Wie
4. Job Characteristics Theory
5. Mohr & Burgess
6. Kassem & Sarhan
7. Rhineberger-Dunn & Mack

شغلی تأثیر منفی بر رضایت شغلی داشت و عوامل سازمانی در مقایسه با ویژگی‌های فردی و شغلی تأثیر بیشتری هم بر استرس شغلی و هم بر رضایت شغلی داشتند. مجموع این نتایج نشان از تأثیر مثبت ویژگی‌های شغلی بر عملکرد مثبت کارکنان و از طرفی تأثیر منفی بر استرس شغلی دارد.

محققان همچنین ثابت کرده‌اند که سرایت هیجانی می‌تواند تا حدودی در عملکرد شغلی کارکنان تأثیر گذار باشند (برای مثال پیتا و همکاران، ۲۰۱۹). اشتراک هیجان‌ها، یا سرایت هیجانی، پدیده‌ای فراگیر است که اهمیت گسترده‌ای در ادبیات رفتاری روانی و سازمانی دارد. بهترین تعریف این است: «فرآیندی که در آن یک فرد یا گروه بر احساسات یا رفتار فرد یا گروه دیگری از طریق القای خودآگاه یا ناخودآگاه حالات هیجانی و نگرش‌های رفتاری تأثیر می‌گذارد» (شونولف<sup>۱</sup>، ۱۹۹۰، ص ۵۰). با استناد به این تعریف، بارساد و همکاران (۲۰۱۸) چهار عنصر متمایز از سرایت هیجانی را مطرح می‌کنند: (۱) از احساسات گسسته و خلق عمومی تشکیل شده‌است. (۲) از طریق فرآیندهای ناخودآگاه و یا آگاهانه رخ می‌دهد که زمانی اتفاق می‌افتد که افراد هم محرک و هم هدف سرایت هیجانی باشند. (۳) می‌تواند در میان گروه‌های کوچک، سازمان‌ها و گروه‌های اجتماعی بزرگ‌تر اتفاق بیفتد و توسط یک یا چند نفر القا شود و (۴) نشان‌دهنده نوعی از نفوذ اجتماعی است که نه تنها بر احساس افراد، بلکه بر آنچه که آنها فکر می‌کنند و یا انجام می‌دهند نیز تأثیر می‌گذارد. در حالی که سرایت هیجانی نتیجه تماس یا مشاهده عواطف دیگری است، همه القاهای سرایت هیجانی به مقادیر مساوی به سرایت منجر نمی‌شوند. سونبی بورگستروم و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) دریافته‌اند که رتبه‌بندی‌های شفاهی زنان از سرایت هیجانی با پاسخ‌های صورت آنها به محرک‌ها سازگارتر از مردان است. با این حال، محققان دیگر هیچ تفاوت جنسیتی از نظر استعداد ابتلا به سرایت هیجانی پیدا نکرده‌اند (هاتفیلد و همکاران، ۱۹۹۴).

تحقیقات روانشناسی و رفتار سازمانی با هدف درک تأثیر سرایت هیجانی بر نتایج زندگی تا حد زیادی به طور موازی رشد کرده‌اند. با این حال، نظریه پردازان سازمانی به شدت بر سرایت گروهی و پیش‌بینی نتایج سازمانی، یا نتایج مرتبط با سازمان، مانند فرآیندهای تصمیم‌گیری گروهی و رهبری تمرکز کرده‌اند. بنابراین، در طول ۲۵ سال گذشته، نظریه پردازان سازمانی به طور فزاینده‌ای تأثیر سرایت هیجانی را بر انواع پدیده‌های سازمانی، از جمله پویایی تیم، رهبری، نگرش‌ها و رضایت کارکنان و مشتریان و تصمیم‌گیری گزارش کرده‌اند. مهم‌تر از همه، "انقلاب عاطفی" در رفتار سازمانی (بارساد، اسپاتارو و بریف<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) منجر به تحقیقات قابل توجهی شده‌است که تأثیر عاطفه را بر تمام جنبه‌های زندگی سازمانی بررسی می‌کند (بارساد و گیسون، ۲۰۰۷؛ الفن بین<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷).

- 
1. Schoenewolf
  2. Sonnby Borgström
  3. Barsade, Spataro & Brief
  4. Elfenbein

شیوع کووید-۱۹ تهدیدی بی‌سابقه و چالش بزرگی برای کارکنان بهداشتی به ویژه کادر درمانی زنان در کشور ما است؛ زیرا زنان به نیروی اصلی برای مقابله با همه‌گیری کووید-۱۹ تبدیل شده‌اند و از طرفی به دلیل نقش‌های اجتماعی سنتی، زنان در یک دوراهی قابل توجه در مورد چگونگی ایجاد تعادل بین کار و مراقبت خانواده قرار دارند.

افرادی که از سطح بالایی از تعارض کار و خانواده رنج می‌برند، احتمالاً در شغل فعلی خود دچار خستگی و استرس شغلی می‌شوند و خستگی و استرس شغلی به طور مثبت با مشکلات سلامت روانی مرتبط است (یوستینا و والرینا، ۲۰۱۸). علاوه بر این، یک مطالعه پیشنهاد کرده‌است که تعارض کار و خانواده به طور قابل توجهی با خستگی و استرس شغلی در میان متخصصان زن در مقایسه با همکاران مرد آنها همراه است (دریهر، تیون، کرستینگ، گیسر و ولترمان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹). مطالعات قبلی نیز نشان داده‌اند که زنان در برابر مشکلات سلامت روان آسیب‌پذیر هستند (لی و همکاران، ۲۰۲۰). مشکلات سلامت روان زنان ممکن است بر توجه و توانایی تصمیم‌گیری آنها تأثیر بگذارد و می‌تواند تأثیر پایداری بر سلامت آنها داشته باشد. با توجه به مطالب مذکور، تحقیق حاضر درصدد پاسخگویی به این سوال است که آیا مدلسازی ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی با نقش میانجی سرایت هیجانی در بین کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در ایام پاندمی کووید-۱۹ معنی دار است؟

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی و طرح پژوهشی همبستگی از نوع مدل‌یابی روابط ساختاری بود؛ زیرا در این پژوهش، روابط بین متغیرها در قالب الگوی علی مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بودند. حجم نمونه نیز باتوجه به ملاک کلاین که به ازای هر گویه پرسشنامه حداقل بین ۳ تا ۵ نمونه در نظر گرفته شود (هومن، ۱۳۸۷)، باتوجه به ۴۲ سؤالی بودن پرسشنامه‌ها، تعداد نمونه باید بین ۱۲۶ تا ۲۱۰ نفر باشد که با حجم نمونه ۲۶۲ نفری از آزمودنی‌ها این مفروضه رعایت شد. بنابراین ۲۶۲ نفر از زنان کادر درمانی به صورت هدفمند و به روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند. در این پژوهش سعی شد اصول اخلاقی و انسانی رعایت شود و هیچگونه خللی در کار کارکنان بیمارستان‌ها ایجاد نشود. آزمودنی‌ها مختار بودند که در پژوهش حضور داشته باشند و اینکه اطمینان داده شد اطلاعاتی که آنان در اختیار پژوهشگر قرار می‌دهند به هیچ وجه در اختیار سازمان یا ارگان خاصی قرار داده نمی‌شود و فقط جنبه تحقیقاتی دارد. برای تحلیل داده‌های این پژوهش از آزمونهای توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی درصد، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی و در بخش استنباطی از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسمارت 2. pl و Spss.23 استفاده شد.

1. Yustina, & Valerina
2. Dreher, Theune, Kersting, Geiser & Weltermann

## ابزار پژوهش

**پرسشنامه ویژگی‌های شغلی<sup>۱</sup>:** پرسشنامه‌ای است که توسط جان واگنر تدوین شده و برای ارزیابی ویژگی‌های شغلی به کار می‌رود و دارای ۱۵ سوال به صورت بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد که در پیوستاری از کاملاً نادرست (۱) تا کاملاً درست (۵) امتداد دارد. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی واگنر دارای ۵ مولفه استقلال، هویت، تنوع مهارت شغل، اهمیت و بازخورد می‌باشد. این پرسشنامه شامل عباراتی است که ممکن است شما با آن موافق و یا مخالف باشید. این ابزار دوست داشتن و یا تنفر داشتن از شغل را اندازه‌گیری نمی‌کند، بلکه شرح شغل را به صورت عینی و دقیق، تا آنجا که امکان داشته باشد، استخراج می‌نماید. اعتبار آزمون در بسیاری از تحقیقات داخلی مورد تایید قرار گرفته‌است و از اثبات درونی مناسبی برخوردار است (شائمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۳؛ رئیسی و همکاران، ۱۳۹۱، قمری و همکاران، ۱۳۹۴).

**پرسشنامه سرایت هیجانی (ECS)<sup>۲</sup>:** یک مقیاس ۱۵ ماده‌ای است که توسط فرد گزارش می‌شود، که حساسیت به "گرفتن" احساسات ابراز شده توسط دیگران را ارزیابی می‌کند. این پرسشنامه توسط دورتی (۱۹۹۷) ساخته شده‌است. پرسشنامه سرایت هیجانی از پنج احساس اصلی تشکیل شده‌است: محبت، شادی، غم، خشم و ترس. هر احساس با سه مورد نشان داده می‌شود که در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از اصلاً (۱) تا همیشه (۵) نمره گذاری می‌شوند. اجرای کل مقیاس ECS بیش از ۵ دقیقه طول نمی‌کشد. دورتی (۱۹۹۷) در تحقیق خود، پس از بررسی همبستگی آیتم-کل، سه مورد "توجه" حذف شد و ۱۵ مورد بسیار همبسته باقی ماندند. حذف این گویه‌ها به طور قابل ملاحظه‌ای قابلیت اطمینان را بهبود بخشید ( $\alpha=0/90$ ). تجزیه و تحلیل مولفه‌های اصلی یک اندازه‌گیری تک بعدی را با بارهای عاملی در محدوده ۰/۴۶ تا ۰/۶۹ نشان داد. یک خرده مقیاس مثبت شامل موارد محبت و شادی و یک خرده مقیاس منفی شامل موارد ترس، خشم و غم به ترتیب دارای آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و ۰/۸۰ بدست آمد. ضریب بازآزمایی پس از یک فاصله زمانی ۳ هفته نشان داد که نمرات زمان ۱ و زمان ۲ به طور قابل اعتمادی همبستگی دارند ( $r=0/84$ ). این پرسشنامه در تحقیقات متعددی مورد استفاده قرار گرفته‌است. برای مثال در تحقیقی کوریکیدیس و همکاران (۲۰۰۸) که در جامعه یونانی هنجاریابی شده، میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۴ گزارش شده‌است. همچنین تحقیق اکتشافی آنان ۴ عامل شادی، خشم، محبت و غم را شناسایی کرد. در پژوهش حاضر میزان آلفای کرونباخ برای سرایت هیجانی مثبت (شادی و محبت) ۰/۸۰۴ و برای سرایت هیجانی منفی (ترس، خشم و غمگینی) برابر با ۰/۸۹۶ بدست آمد.

**پرسشنامه استرس شغلی<sup>۳</sup>:** در این پژوهش از پرسشنامه استرس شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳)، جهت سنجش استرس شغلی استفاده شده‌است. این پرسشنامه در ایران برای اولین بار توسط دمیری (۱۳۹۰)

1. Job Characteristics Questionnaire
2. Emotional contagion Questionnaire (ECS)
3. Job Stress Questionnaire

ترجمه، تنظیم و اجرا گردیده است. این مقیاس دارای ۱۲ ماده است که بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافقم) به آن پاسخ داده می‌شود. در این پرسشنامه استرس شغلی دارای دو بعد (فشار زمانی) و (اضطراب مربوط شغل) است. ماده‌های ۲، ۴، ۷، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲ مربوط به فشار زمانی و ماده‌های ۱، ۳، ۵، ۶ و ۸ مربوط به بعد اضطراب هستند. پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بعد اضطراب مرتبط با شغل ۰/۷۴ ذکر شده است. اعتبار این پرسشنامه از طریق همبسته کردن با یک سؤال کلی ۰/۵۴ ذکر شده است. دمیری (۱۳۹۰) ضرایب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای فشار زمانی ۰/۸۳، برای بعد اضطراب ۰/۸۲ و پایایی کلی این مقیاس ۰/۹۰ و ضریب اعتبار، ۰/۶۸ ( $p < ۰/۰۰۱$ ) گزارش کرده است.

### یافته‌ها

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که از بین آزمودنی‌های تحقیق ۱۹/۵ درصد دارای تحصیلات کاردانی، ۶۱/۱ درصد کارشناسی، ۱۶/۴ درصد کارشناسی ارشد و ۳/۱ درصد دارای تحصیلات دکتری بودند. ۱۱/۵ درصد مجرد و ۸۸/۵ درصد متأهل بودند. ۵۱/۵ درصد سابقه شغلی ۵ سال و کمتر، ۴۲ درصد سابقه شغلی بین ۶ تا ۱۰ سال، ۴/۲ درصد سابقه شغلی ۱۱ تا ۱۵ سال و ۲/۳ درصد هم سابقه شغلی ۱۶ سال و بالاتر داشتند. ۱۱/۸ درصد دارای سن ۳۰ سال و کمتر، ۸۲/۱ درصد سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۶/۱ درصد نیز سن بالای ۴۱ سال داشتند. از لحاظ وضعیت استخدامی نیز ۸۱/۳ درصد رسمی، ۵/۷ درصد پیمانی و ۱۳ درصد قراردادی بودند. در ادامه مقادیر شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱. مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق

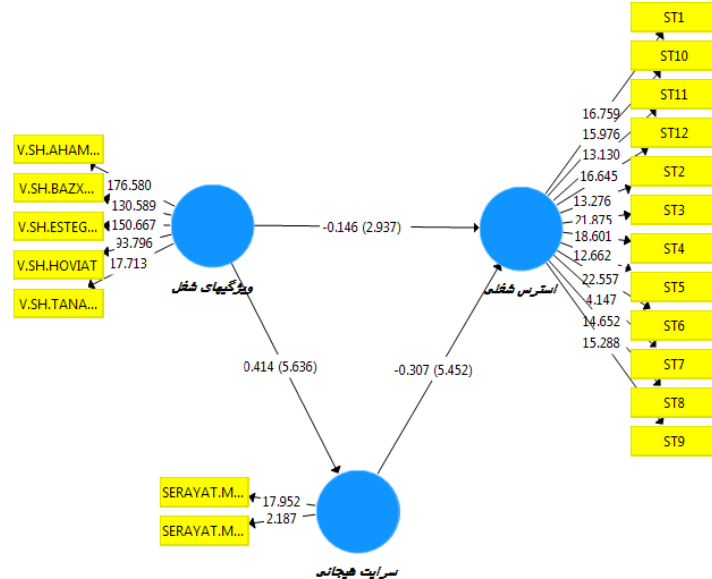
متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد	کشیدگی	چولگی
ویژگی‌های شغلی	۴/۴۳	۲/۸۳	۱/۹۰	۱/۷۴
استقلال	۴/۴۳	۲/۸۳	۱/۹۰	۱/۷۴
هویت	۴/۱۳	۲/۷۹	۱/۷۶	۱/۷۵
تنوع مهارت	۶/۵۵	۴/۰۳	-۰/۵۳۶	-۱/۳۱
اهمیت	۴/۳۲	۲/۶۳	۱/۰۵	۱/۷۵
بازخورد	۴/۳۳	۲/۷۳	۱/۰۳	۱/۲۶
کل	۲۳/۷۶	۱۳/۴۲	۱/۶۰	۱/۵۳
سرایت هیجانی	۱۷/۱۵	۲/۶۸	۱/۰۳	۱/۶۴
سرایت هیجانی مثبت	۱۷/۱۵	۲/۶۸	۱/۰۳	۱/۶۴
سرایت هیجانی منفی	۲۹/۱۹	۳/۳۰	-۰/۲۹۵	۱/۱۸
استرس شغلی	۲۹/۷۶	۴/۱۸	-۰/۴۱۲	۱/۴۴
کل	۲۹/۷۶	۴/۱۸	-۰/۴۱۲	۱/۴۴

جدول ۱ مقادیر شاخص‌های توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. مقدار چولگی مشاهده شده در جدول فوق در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای مذکور نرمال بوده و

توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی نیز در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است.

در ادامه به منظور تحلیل داده‌ها از روش مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد. مدلسازی معادلات ساختاری اسمارت PLS یک روش آماری چند متغیره نسل دوم است که می‌تواند در تحقیقات علمی استفاده شود. این روش مدلسازی معادلات ساختاری مبتنی بر واریانس بوده و یک روش عالی برای برآورد روابط متقابل پیچیده به طور همزمان است و به دلیل توانایی پیش بینی در مطالعات فاکتور یا عوامل موفقیت زیادی کسب کرده است. برخلاف مدلسازی ساختاری مبتنی بر کوواریانس که بر اساس یک مدل فاکتور مشترک ساخته شده است، روش اسمارت PLS از روش مدل ترکیبی در برآورد اندازه‌گیری سازه پیروی می‌کند. به همین ترتیب، نه تنها برای اندازه‌گیری شاخص‌های اثر در مدل اندازه‌گیری انعکاسی، بلکه همچنین شاخص‌های ترکیبی در یک مدل اندازه‌گیری سازنده، عالی است (وانگ، ۲۰۱۹). با این توصیفات، از روش اسمارت PLS برای اندازه‌گیری مدل پژوهشی که از شاخص‌های علی تشکیل شده، استفاده گردید.

شکل ۱ نتیجه مدل سازی معادلات ساختاری را در حالت تخمین استاندارد و معنی داری (t-value) نشان می‌دهند.



شکل ۱: مدل اندازه‌گیری برازش شده در حالت تخمین استاندارد (سطح معنی داری)

شکل ۱ نمایانگر ضریب استاندارد (R) و رابطه علی پیشنهاد شده سرایت هیجانی بین ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی می‌باشد. در صورتیکه ارزش  $t$ ، از  $1/96$  بزرگ‌تر یا از  $-1/96$  کوچک‌تر باشد، در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنی دار خواهد بود.

جدول ۲: نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی

مسیر	اثر مستقیم (t-value)	نتیجه	اثر غیر مستقیم (میانجی)	سطح معنی داری
ویژگی‌های شغلی ← سرایت هیجانی	$(5/636)0/414$	معنی دار	-	-
سرایت هیجانی ← استرس شغلی	$(5/452)-0/307$	معنی دار	-	-
ویژگی‌های شغلی ← استرس شغلی	$(2/937)-0/146$	معنی دار	$-0/127$	$(4/588)0/003$

جدول ۲، نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی را نشان می‌دهد. نتایج گویای آن است بین ویژگی‌های شغلی با سرایت هیجانی ( $0/414$ )، سرایت هیجانی با استرس شغلی ( $-0/307$ ) و ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی ( $-0/146$ ) رابطه معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/01$ ). همچنین نقش میانجی سرایت هیجانی بین مسیر ویژگی‌های شغلی با استرس شغلی ( $-0/127$ ) در حد معنی داری قرار دارد ( $P < 0/01$ ). جدول ۳، پایایی و روایی مدل پژوهشی را نشان می‌دهد.

جدول ۳: پایایی و روایی مدل

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE)
استرس شغلی	$0/91$	$0/93$	$0/53$
سرایت هیجانی	$0/96$	$0/98$	$0/48$
ویژگی‌های شغلی	$0/94$	$0/96$	$0/84$

مطابق با جدول ۳، پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ در مورد همه متغیرها بالاتر از  $0/7$  است. از آنجایی که بالاتر بودن آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی از  $0/7$  نشان دهنده برازش مناسب مدل است. نتایج پژوهش حاضر در مورد این دو معیار نیز برازش مناسب را تأیید می‌کنند. از طرفی مقدار ملاک برای سطح قبولی میانگین واریانس استخراج شده (AVE)،  $0/4$  می‌باشد. با توجه به نتایج، تمامی مقادیر مربوط به سازه‌ها از  $0/4$  بیشتر بوده و این مطلب، مؤید این می‌باشد که روایی همگرایی مدل در حد قابل قبول است.



### نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف مدلسازی ویژگی‌های شغلی و استرس شغلی با نقش میانجی سرایت هیجانی در بین کادر درمانی زن بیمارستان‌های شهر تبریز در ایام پاندمی کووید-۱۹ انجام گرفت. نتایج یافته‌های پژوهش در خصوص نقش ویژگی‌های شغلی با اضطراب و استرس شغلی با یافته‌های پتیتا و همکاران (۲۰۱۹) و هاف و همکاران (۲۰۱۵) همسو است. مدل تقاضای شغلی-منابع توسط باکر و دمروتی (۲۰۱۷) می‌تواند چارچوبی نظری ارائه کند که از طریق آن تأثیر کووید-۱۹ بر شرایط کاری کارکنان تفسیر شود. تقاضاهای شغلی بالاتر منجر به اختلال و فشار در سلامت می‌شود، در حالی که منابع بالاتر انگیزه و بهره‌وری را افزایش می‌دهد (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱؛ شافلی و تاريس، ۲۰۱۴) و منجر به سطوح بالاتر عملکرد می‌شود (پارک، ۲۰۱۷). در طول این همه‌گیری کووید-۱۹، تقاضاهای شغلی مانند اضافه بار کار به دلیل الزامات سازمانی و خواسته‌هایی که بر کارکنان وارد شود، بیشتر تجربه می‌شوند (لموس، باربوسا، و مونزاتو، ۲۰۲۱).

تنوع شغلی یکی از ویژگی‌های شغلی است که با استرس رابطه معکوس دارد. از طرفی تنوع شغلی با کارایی و تولید بالا رابطه دارد (مک کارتی و همکاران، ۲۰۱۸). ترنر و لارنس (۱۹۶۵) شغل غنی شده (شغلی که در آن تنوع، استقلال، مسئولیت و مانند آن وجود دارد) را پیشنهاد کردند و این امر منجر به رضایت شغلی بالا می‌شود. در عملکرد بالا و یا پایین، فعالیت یا انگیزه تحت تأثیر قرار می‌گیرد. مشاغل یکنواخت می‌توانند منجر به عملکرد پایین شوند زیرا چنین مشاغلی نمی‌توانند منجر به تحریک مغز شوند. به نظر می‌رسد مشاغل تخصصی می‌تواند منجر به خستگی صاحبان شغل و کاهش انگیزه آنها و افزایش استرس نیز شود. هویت شغلی یکی دیگر از ویژگی‌های این پژوهش است که نقش مؤثری در پیش‌بینی استرس شغلی کادر درمان دارد. موریر و نورثکات بر این باورند که مسئولیت‌های حرفه‌ای نامشخص که در آن آغاز یا پایان خاصی تصور نمی‌شود، می‌تواند منجر به استرس پرستاران شود (اینس و همکاران، ۲۰۱۸). هویت شغلی به آن چیزی اطلاق می‌شود که برای تکمیل کل کار یا بخش معینی از کار (با هویت خاص) انجام می‌شود (خاکپور و همکاران، ۲۰۱۸). هویت شغلی، کارکنان را قادر می‌سازد تا مسئولیت تمامی اجزای یک کار یا بخش مهمی از کار را به صورت جداگانه بر عهده بگیرند. اکثر تلاش‌ها در خصوص غنی‌سازی شغل بر این بعد متمرکز است. هر یک از کارمندی که فقط روی بخش کوچکی از یک محصول کامل کار کنند و نتوانند هیچ محصولی را نتیجه کار خود تعریف کنند، آنها مسئولیت پایان دادن به یک کار را احساس نمی‌کنند. اگر نتیجه کار به گونه‌ای گسترش یابد که یک محصول کامل را شامل شود، آنگاه هویت شغلی ایجاد می‌شود. چنین شرایطی حس خوبی از معنادار بودن برای کاهش استرس ایجاد می‌کند.

یکی دیگر از ویژگی‌های پیش‌بینی استرس شغلی، خودمختاری یا استقلال است. خودمختاری به قدرت، استقلال در زمانبندی و تعیین مراحل و کارها اطلاق می‌شود (خاکپور و همکاران، ۲۰۱۸). هر چه استقلال بالاتر باشد، وابستگی نتایج به تلاش، نوآوری و تصمیم‌گیری بیشتر از دستورات دریافت شده

توسط سرپرستان است. این استقلال نقش مهمی در مسئولیت کارکنان دارد. اگرچه کارکنان آماده کار در یک سازمان هستند، اما بر آزادی عمل اصرار دارند. روش رایج «مدیریت مبتنی بر هدف روشی است برای ایجاد آزادی بسیار در کار به همان اندازه که آزادی زیادی به کارکنان برای تعیین اهداف و پیروی از برنامه‌های مرتبط با اهداف داده می‌شود (گریفین و همکاران، ۲۰۱۶). افراد با استقلال شغلی بالا می‌توانند وظایف شغلی خود را بهتر تنظیم کنند و استرس ناشی از تعارض وظایف شغلی را کنترل کنند.

در نهایت اهمیت شغلی یا کار یکی دیگر از ویژگی‌های مهم در استرس شغلی است. نشان داده شد که اهمیت تکلیف به اندازه تأثیر بر دیگران بستگی دارد و این تأثیر از دید فرد درک می‌شود. اهمیت شغلی بر اساس تأثیر آن بر دیگران مشاهده می‌شود، زیرا زمانی که یک فرد مسئول مرحله کلیدی کار است یا در نظر افرادی که خارج از سازمان هستند به عنوان کارمندی دیده می‌شود که به ساخت یک دستگاه پزشکی حیاتی یک بیمار کمک می‌کند. این موارد می‌تواند خستگی کار را کاهش داده و رضایت شغلی فرد را افزایش دهد. اگر فرد درک کند که نتایج کار او تأثیر مهمی بر رفاه دیگران دارد، معناداری تجربی کار افزایش می‌یابد (فرجی و همکاران، ۲۰۱۲).

در خصوص نقش میانجی سرایت هیجانی می‌توان عنوان کرد که، در طول تعامل اجتماعی، هیجانات خود افراد بیشتر تحت تأثیر نشانه‌های غیر کلامی و ناخودآگاه دیگران (یعنی سرایت هیجانی) قرار می‌گیرد تا آنچه که مردم واقعاً احساس می‌کنند (هاتفیلد و همکاران، ۲۰۱۴). هیجانات مثبت در خنثی کردن تجارب عاطفی منفی و گسترش افکار و اعمال مفید است، آنها در ساختن منابع مهم شخصی مانند مقاومت در برابر شرایط منفی نیز مفید هستند (فردریکسون، ۱۹۹۸، ۲۰۰۱). یافته‌های تجربی قبلی که در محیط بیمارستان جمع آوری شده‌است (برای مثال پتیئا و ناگتون، ۲۰۱۵) فرکانس‌های مختلف شادی و عصبانیت منتقل شده توسط مدیران، همکاران و بیماران را گزارش می‌دهد. مطابق ادعای تئوری سرایت هیجانی مبنی بر اینکه جذب یک احساس در مبادلات اجتماعی استوار است، منطقی است که انتظار داشته باشیم تعاملات اجتماعی مختلف سطوح مختلف شادی یا خشم را جذب کند.

سرایت هیجانی<sup>۱</sup> که به عنوان انتقال روحیات یا عواطف از فردی به فرد دیگر تعریف می‌شود، مدت هاست تخیل و علاقه دانشمندان را به خود جلب کرده‌است. سرایت هیجانی برای درک ما از رفتار سازمانی مهم است زیرا ممکن است یک مکانیسم توضیحی کلیدی از چگونگی شکل‌گیری عواطف جمعی از طریق تأثیر اجتماعی عاطفی آگاهانه و یا ناخودآگاه باشد. «جمعی» در این مورد شامل گروه‌ها، سازمان‌ها و حتی جوامع می‌شود. با توجه به اینکه «سازماندهی» طبق تعریف در همه این ساختارهای اجتماعی رخ می‌دهد، و با توجه به ادبیات غنی که نشان می‌دهد عاطفه تأثیر قابل توجهی بر فرآیندها و نتایج سازمانی دارد، درک سرایت هیجانی می‌تواند به محققان رفتار سازمانی کمک کند تا بهتر درک کنند چرا و چگونه گروه‌های سازمانی همان‌طور که احساس می‌کنند، رفتار و یا فکر می‌کنند (بارساد و همکاران، ۲۰۱۸). بر اساس

1. Emotional contagion

تئوری ارزیابی هیجان، احساسات پاسخ‌هایی هستند که ارزیابی فرد را از میزان اهمیت چیزی در محیط برای بهزیستی او منعکس می‌کنند (بارساد و همکاران، ۲۰۱۸). از آنجایی که ترس و اضطراب، که مشخصه همه‌گیری کووید-۱۹ هستند، عمدتاً احساسات منفی هستند، انتشار چنین احساس منفی از طریق رسانه‌های اجتماعی می‌تواند منجر به یک سرایت هیجانی شود و جو عاطفی منفی را تقویت کند. پیام‌های احساسی مردم معمولاً به شدت با نگرانی از امنیت شغلی و آزادی شخصی مرتبط هستند، بنابراین همه‌گیری را تهدیدی برای این موارد می‌دانند. یکی دیگر از ویژگی‌های مهم احساسات این است که آنها دارای گرایش‌های کنشی خاصی هستند (فریجا، ۲۰۱۰). بنابراین، سرایت عاطفی می‌تواند نشان‌دهنده اولین گام در فرآیند ذهنی‌سازی باشد، که به عنوان توانایی در نظر گرفتن رفتار دیگران به عنوان نتیجه یک حالت روانی مشابه خود و به عنوان توانایی تشخیص وجود خود و تنظیم رفتار خود بر اساس دیگری درک می‌شود (آلتامورا و همکاران، ۲۰۱۹).

این پژوهش نیز همانند بسیاری از پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود. قرار گرفتن تحیق حاضر در زمان شیوع کرونا مهم‌ترین محدودیت پژوهش بود؛ یک به این دلیل که شرایط کرونایی باعث محدودیت در رفت و آمد و به بیمارستان و کلینیک‌های درمانی می‌شد و دوم اینکه به خاطر مشغله کادر درمان در تکمیل پرسشنامه، زمان زیادی صرف می‌شد که این نیز بخاطر حجم بالای مراجعان کرونایی و کمبود پرستاران و پزشکان، روند پژوهش را با مشکل مواجه می‌ساخت. علیرغم محدودیت‌ها، یافته‌های پژوهش دارای پیامدهای سودمندی است. در سطح کلان، دولت باید افزایش سرمایه‌گذاری در سیستم مراقبت‌های بهداشتی را برای کاهش اضطراب و استرس شغلی در کادر درمانی که با حجم کاری بالاتر از هم‌تایان خود در بسیاری از کشورها روبرو هستند، در نظر بگیرد.

در سطح خرد، مدیریت بیمارستان باید سیاست‌ها و برنامه‌های مداخله‌ای مبتنی بر سازمان را برای رسیدگی به اضافه بار شغلی ایجاد کند. اضطراب و استرس شغلی پاسخی است به مواجهه طولانی مدت با عدم تطابق بین نیازهای کاری و منابع کادر درمانی. دو رویکرد اصلی برای برنامه‌های مداخله‌ای وجود دارد که به کاهش اضطراب و استرس شغلی می‌پردازند: مداخلات سازمان محور و مداخلات فردمحور. مداخلات سازمان محور اغلب توسعه سازمان را هدف قرار می‌دهد، از جمله انجام بازسازی فرآیند کار، ارزیابی مجدد اثربخشی و عادلانه بودن ارزیابی عملکرد کاری، پرداختن به مسائل مهم سازمانی و بهبود ارتباطات و سیستم‌های حمایت اجتماعی. علاوه بر تغییرات سازمانی، برنامه‌های مداخله‌ای برای ارائه آموزش‌های رفتاری شناختی، روان‌درمانی، مشاوره، آموزش مهارت‌های سازگاران، آموزش مهارت‌های ارتباطی و حمایت اجتماعی به افراد برای پرداختن به اضطراب و استرس شغلی در سازمان دارای پیامدهای مهمی چون رضایت شغلی می‌شود.

### تعارض منافع

«بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع بوده‌است.»

## References

- Adams, J. G., & Walls, R. M. (2020). Supporting the health care workforce during the COVID-19 global epidemic. *Jama*, 323(15), 1439-1440.
- Altamura, M., Iuso, S., D'Andrea, G., D'Urso, F., Piccininni, C., Angelini, E., ... & Bellomo, A. (2019). Maladaptive coping strategies and neuroticism mediate the relationship between 5HTT-LPR polymorphisms and symptoms of anxiety in elite athletes. *Clinical Neuropsychiatry*, 16(1), 62.
- Barsade, S. G., Brief, A. P., & Spataro, S. E. (2003). The affective revolution in organizational behavior: The emergence of a paradigm. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science* (pp. 3-52).
- Barsade, S. G., Coutifaris, C. G., & Pillemer, J. (2018). Emotional contagion in organizational life. *Research in Organizational Behavior*, 38, 137-151.
- Damiri, Hojjat. (2010). Designing and testing a model of some important antecedents and consequences of occupational stress in the employees of National Iranian Drilling Company. Master's thesis in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
- Doherty, R. W. (1997). The emotional contagion scale: A measure of individual differences. *Journal of nonverbal Behavior*, 21(2), 131-154.
- Dreher, A., Theune, M., Kersting, C., Geiser, F., & Weltermann, B. (2019). Prevalence of burnout among German general practitioners: comparison of physicians working in solo and group practices. *PLoS One*, 14(2), e0211223.
- Elfenbein, H. A. (2007). Emotion in organizations: a review and theoretical integration. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 315-386.
- Enns, A., Eldridge, G. D., Montgomery, C., & Gonzalez, V. M. (2018). Perceived stress, coping strategies, and emotional intelligence: A cross-sectional study of university students in helping disciplines. *Nurse education today*, 68, 226-231.
- Faraji, O., Valiee, S., Moridi, G., Ramazani, A. A., & REZAEI, F. M. (2012). Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.

- Frijda, N. H. (2010). Impulsive action and motivation. *Biological psychology*, 84(3), 570-579.
- Griffin, R. W., Phillips, J. M., & Gully, S. M. (2016). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Cengage Learning.
- Hatfield, E. C., Bensman, L., Thornton, P. D., & Rapson, R. L. (2014). New perspectives on emotional contagion: A review of classic and recent research on facial mimicry and contagion. *Interpersona*, 8(2), 159–179.
- Hatfield, E., Cacioppo, J., & Rapson, R. L. (1994). *Emotional Contagion*. Cambridge University Press: New York.
- Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International business review*, 24(4), 710-723.
- Homan, Heydar Ali. (2008) *Modeling structural equations using Lisrel software*. Tehran: Samit Publications.
- Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G., & Couper, G. E. (2014). Emotional rescue: The role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Journal of advanced nursing*, 70(1), 176-186.
- Kassem, H. S., & Sarhan, A. M. (2013). Effect of job characteristics on satisfaction and performance: A test in Egyptian agricultural extension system. *African Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126-6130.
- Kevrekidis, P., Skapinakis, P., Damigos, D., & Mavreas, V. (2008). Adaptation of the Emotional Contagion Scale (ECS) and gender differences within the Greek cultural context. *Annals of general psychiatry*, 7(1), 1-6.
- Khakpour, A., Habibi, H., & Fathi, S. (2018). Predict of nursing students job stress on the Hackman & Oldham's job characteristics model. *Future of Medical Education Journal*, 8(4), 8-13.
- Lee, S. A., Jobe, M. C., Mathis, A. A., & Gibbons, J. A. (2020). Incremental validity of coronaphobia: Coronavirus anxiety explains depression, generalized anxiety, and death anxiety. *Journal of anxiety disorders*, 74, 102268.
- Lemos, A. H. D. C., Barbosa, A. D. O., & Monzato, P. P. (2021). Women in home office during the covid-a9 pandemic and the work-family conflict configurations. *Revista de administração de empresas*, 60, 388-399.
- Li, G., Miao, J., Wang, H., Xu, S., Sun, W., Fan, Y., ... & Wang, W. (2020). Psychological impact on women health workers involved in COVID-19 outbreak in Wuhan: a cross-sectional study. *Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry*, 91(8), 895-897.
- Lunar, narcissus; Derakhshan Rad, Seyed Alireza; Qamari, Mahbubeh and Qamari, Ismat (2011). Investigating the level of occupational motivation

- of the occupational therapy profession based on the potential motivation index among occupational therapists in Fars province, *Tawanbakhshi Navin*, 6(3) 5-12.
- McCarthy, B., Trace, A., O'Donovan, M., Brady-Nevin, C., Murphy, M., O'Shea, M., & O'Regan, P. (2018). Nursing and midwifery students' stress and coping during their undergraduate education programmes: An integrative review. *Nurse education today*, 61, 197-209.
- Mohr, D. C., & Burgess Jr, J. F. (2011). Job characteristics and job satisfaction among physicians involved with research in the veterans health administration. *Academic Medicine*, 86(8), 938-945.
- Park, S. (2017). Motivating raters through work design: Applying the job characteristics model to the performance appraisal context. *Cogent Psychology*, 4(1), 1287320.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- Petitta, L., & Naughton, S. (2015). Mapping the association of emotional contagion to leaders, colleagues, and clients: Implications for leadership. *Organization Management Journal*, 12(3), 178-192.
- Petitta, L., Probst, T. M., Ghezzi, V., & Barbaranelli, C. (2019). Cognitive failures in response to emotional contagion: their effects on workplace accidents. *Accident Analysis & Prevention*, 125, 165-173.
- Rhineberger-Dunn, G., & Mack, K. Y. (2020). The Impact of Individual Factors, Job Characteristics, and Organizational Variables on Job Stress and Job Satisfaction Among Community Corrections Staff. *Criminal Justice Review*, 45(4), 464-483.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosch P. (1984). The health effects of job stress. *Bus Health*; 1(6): 5-8.
- Raisi, Puran; Nasiripour, Amir Ashkan; Lotfi, Saeed Reza; Abrisham, Afsana and Akbarzadeh, Mehrdad (2012). Investigating the relationship between job characteristics of emergency medical technicians and time on scene in trauma victims of Mashhad city, *Teb Zamizi*, 2(1)47-54.
- Shaimi Barzeki, Ali; Abzari, Mehdi and Mowaydi, Zahra (2014). Analyzing the effect of Hockman and Oldham job characteristics model dimensions on employees' organizational apathy, *Organizational Behavior Studies*, 3(10), 111-89.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In: *Bridging Occupational, Organizational and Public Health*. Springer, Dordrecht.

- Schoenewolf, G. (1990). Emotional contagion: Behavioral induction in individuals and groups. *Modern Psychoanalysis*, 15(1), 49–61.
- Sonnby-Borgström, M., Jönsson, P., & Svensson, O. (2008). Gender differences in facial imitation and verbally reported emotional contagion from spontaneous to emotionally regulated processing levels. *Scandinavian Journal of Psychology*, 49 (2), 111–122.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). *Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes*. Boston, Harvard University.
- Wang, W., Tang, J., & Wei, F. (2020). Updated understanding of the outbreak of 2019 novel coronavirus (2019- nCoV) in Wuhan, China. *Journal of medical virology*, 92(4), 441-447.
- Wong, K. K. K. (2019). *Mastering partial least squares structural equation modeling (PLS-Sem) with Smartpls in 38 Hours*. IUniverse.
- Yustina, A. I., & Valerina, T. (2018). Does work-family conflict affect the auditor's performance?: examining the mediating roles of emotional exhaustion and job satisfaction. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 20(1), 89-111.
- Yuxiu, P. (2011). *Job Characteristics and Job Performance among Professional Nurses in the University Hospitals of People's Republic of China*. CMU.

**Modeling of job characteristics and job stress with the mediating role of emotional contagion among female medical staff in Tabriz hospitals during the Covid-19 pandemic**

*Nasim Saberi*  
*Jahangir Yari \**  
*Omid Ali Hosseinzadeh*

**Abstract**

The aim of this study was to Propose a model of job... job characteristics and job stress with the mediating role of emotional contagion among female medical staff in Tabriz hospitals during the Covid-19 pandemic. The method of the present study was descriptive-survey and the correlational research design with structural equation modeling. The statistical population of this study included all female medical staff of Tabriz hospitals in 2021-2022. from among of these staff, 262 women medical staff were purposefully selected by voluntary sampling. The research instruments included job characteristics questionnaire (JCHQ), emotional contagion questionnaire (ECQ) and job stress questionnaire (JSQ). Structural equation modeling was used to analyze the data. The results showed that there was a significant relationship between job characteristics with emotional contagion (0.414), emotional contagion with job stress (-0.307) and job characteristics with job stress (-0.146) ( $P < 0.01$ ). Also, the mediating role of emotional contagion between the path of job characteristics and job stress (-0.127) was significant ( $P < 0.01$ ). On the other hand, the reliability and validity of the research model also showed that the research model is at a desirable level. Given the results, the government should consider increasing investment in the health care system to reduce job stress in health care workers who face higher workloads.

**Keywords:** Job stress, Job characteristics, Emotional contagion, Female medical staff