

تأثیر استرس و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل ناچیان غریق به واسطه رضایت شغلی

زینب مندعلی زاده^{۱*}، صدف جواهری^۲

۱- استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه اراک، ۲- کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۹

The effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguard due to the job satisfaction

Zeinab Mondalizadeh^{1*}, Sadaf Javaheri²

1- Assistant Professor of Sport Management, Arak University, 2- M.A of Public Administration

Received: (2019/04/30) Accepted: (2019/06/18)

Abstract

The purpose of this research was to investigate the effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguards with mediating role of the job satisfaction in the city of Arak. The research methodology was causal and applied in purpose. The statistical population included all active lifeguards (N = 140) in Arak city. The sample size was 80 people from the active lifeguards of Arak. In this research, standard questionnaires including Khan et al. (1964) questionnaire for job stress, Nissi and Mahmoudian (2002) questionnaires for job security, Kaufman & Fisher (1979) questionnaire for job satisfaction and Seyshoor (1999) questionnaire for the intention to leave the job was used which after confirmed validity by experts, reliability was obtained 0.80, 0.883, 0.872 and 0.717 respectively by Cronbach's alpha. To analyze the data, the partial least squares method and Smart-PIS software version 3 were used. Findings showed that job security has a positive and significant effect on job absence and job stress has a negative and significant effect on job satisfaction. Job security predicts 69% of intentioned leaving the job. Also job stress predicts 58% of job satisfaction. Job stress has a negative effect on the intention of the job leave and job satisfaction, but these were not significant and job satisfaction as a mediator variable has not been able to predict the intention to leave a job.

Keywords

Job stress, Job insecurity, Job satisfaction, job leave, lifeguards, behavioral consequence.

چکیده

هدف این پژوهش، تأثیر استرس شغلی و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل به واسطه متغیر میانجی رضایت شغلی ناچیان غریق در شهر اراک بود. روش تحقیق علی و از نظر هدف کاربردی بود. جامعه آماری شامل تمام ناچیان غریق فعال (N= ۱۴۰) در شهر اراک بود. حجم نمونه بر اساس ماهیت تحقیق ۸۰ نفر از ناچیان فعال شهر اراک بود. در این تحقیق از پرسشنامه های استرس شغلی خان و همکاران (۱۹۶۴)، امنیت شغلی شغل نیسی و محمودیان (۱۳۸۱)، رضایت شغلی کافمن و فیشمن (۱۹۷۹) و پرسشنامه قصد ترک شغل سیشور (۱۹۹۹) استفاده شد که بعد از تعیین روایی توسط متخصصان، پایایی آن بر اساس میزان آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۸۳، ۰/۸۷۲ و ۰/۷۱۷ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها، از روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. مهم ترین یافته های تحقیق نشان داد که ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل اثر مثبت و معناداری دارد و استرس شغلی بر رضایت شغلی اثر منفی و معناداری دارد. ناامنی شغلی، ۶۷٪ از قصد ترک شغل را پیش بینی می کند و استرس شغلی ۵۸٪ از رضایت شغلی را پیش بینی می کند. استرس شغلی بر قصد ترک شغل و نیز رضایت شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد ولی این تأثیر معنادار نبود و رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی نتوانسته است قصد ترک شغل را پیش بینی کند.

واژه های کلیدی

استرس شغلی، ناامنی شغلی، رضایت شغلی، ترک شغل، ناچیان غریق، پیامد رفتاری.

* نویسنده مسئول: زینب مندعلی زاده

مقدمه

امروزه نجات غریق و فعالیت های مرتبط با آن از جمله مسئولیت های مهم در محیط های آبی محسوب می شود. سر و کار داشتن با جان و زندگی انسان ها، نجات غریق را پیش از آنکه یک شغل محسوب کند، آن را به عنوان یک وظیفه انسانی مطرح کرده است. مسئولیت های پیش روی ناجیان غریق مهم ارزیابی شده است. در این راستا، از جمله مسئولیت مدنی تعریف شده برای نجات غریق با توجه به شرح وظایف و خطراتی که با آن مواجه هستند شامل مسئولیت حفظ جان شناگران در محدوده آبی است (۱). با در نظر گرفتن چنین رویکردی، ناجیان غریق با شغلی پرتنش و پر استرسی روبه رو هستند (۲۶). هر چند که ناجیان غریق و نیز مدیران استخر باید دارای بیمه مسئولیت مدنی باشند که این خطرات در بیمه نامه های مسئولیت مدنی قابل بیمه نمودن است، ولی این خود دلیل بر نداشتن استرس شغلی و در نتیجه امنیت شغلی برای ناجیان غریق نیست. علاوه بر این نجات غریق به عنوان فعالیتی پرخطر محسوب می شود که بیماری ها و ویروس های این محیط همواره جان ناجیان غریق را تهدید می کند. از طرفی نگاه مسئولان به این حرفه و رشته ورزشی، نگاه شغلی نیست و از نظر فعالان این رشته، امنیت شغلی در این رشته وجود ندارد و بسیاری از افراد با وجود سابقه کاری خوب و نبودن قوانین حمایتی از طرف فدراسیون، انگیزه خود را برای ادامه فعالیت از دست داده اند (۲۳). علاوه بر این، عوامل زیادی است که امنیت شغلی و استرس شغلی ناجیان غریق را تحت تأثیر قرار می دهد. در نتیجه، ضروری به نظر می رسد متغیرهای مؤثر و مرتبط با تمایل به ترک شغل در ناجیان غریق استخرها مورد بررسی قرار گیرد. در این تحقیق نامنی، استرس و رضایت شغلی به عنوان متغیرهای اثرگذار بر قصد ترک شغل ناجیان غریق در نظر گرفته شده است.

محیط استخر به دلیل ویژگی های منحصربه فرد خود محیطی پرتنش بوده و با مشکلاتی عدیده همراه است که فشار عمده چنین محیطی بر دوش ناجیان غریق این مجموعه های ورزشی است که خود عواقبی از جمله ایجاد استرس در آنان را به همراه دارد. استرس شغلی، پیامد ادراک عدم توازن بین عوامل فشارآور و توانایی فرد برای مقابله با این عوامل فشارآور است (۳). استرس شغلی می تواند تبعات جسمی و روانی متعددی برای افراد به بار آورد (۴). عوامل فشار آور شغلی می تواند به طرق مختلف سطح سلامت روانی - عاطفی افراد را به مخاطره اندازد. استرس شغلی از طریق برهم زدن تعادل عاطفی، شناختی و رفتاری، تصمیم گیری های رفتاری و عملکردی را به سمت و سوی رفتارهای مخرب سوق می دهد (۹). در دنیای کنونی استرس به عنوان یکی از آفات نیروی انسانی

شناخته شده است. در واقع، یکی از نگرانی های اصلی رفتاری در سازمان ها، استرس شغلی است که به طور گسترده ای اثر مستقیمی بر سازمان و عملکرد شغلی از طریق تحریک احساس ناراحتی، ایجاد شکست های اجتناب ناپذیر، افسردگی و دیگر احساسات منفی دارد (۳). در فعالیت های آبی، علاوه بر وجود لذت و سرگرمی حاصل از فعالیت های ورزشی، خطرات بالقوه از جمله موضوعاتی هستند که نیاز به توجه عمده ای دارند. بر اساس گزارش شورای امور ورزشی تایوان در سال ۲۰۱۱، غرق شدن تصادفی یا مرگ و میر ناشی از آن در محیط آبی ۱۴/۵ درصد از کل صد هزار مورد مرگ بوده است (۱۹). اثرات مخرب استرس بر زندگی فردی و اجتماعی کاملاً مشهود بوده و ناجیان غریق یکی از آسیب پذیرترین قشرها در برابر استرس و شرایط استرس آور هستند. در نتیجه در مواجهه با مواقع اضطراری، ناجیان غریق نه تنها تا حد زیادی به درجه بالایی از مقاومت در برابر استرس و نیز توانایی سازگاری و از عهده برآمدن با چالش های محیط کاری نیاز دارند بلکه به قابلیت مدیریت مکانی، فراهم کردن خدمات رضایت بخش برای مشتری، حرفه ای بودن و داشتن نگرش مناسب نیاز دارند. به این دلایل است که نجات غریق به عنوان شغل پرمخاطره و پر استرس در نظر گرفته شده است (۳). عکس العمل انسانی در مقابل استرس کاری، به سه دسته فشارهای عاطفی، فیزیولوژیک و رفتاری تقسیم می شود. پیامدهای چنین استرسی، اضطراب، خشم، افسردگی و تحریک عصبی است که به طور منفی عملکرد شغلی و اجرای وظایف را تحت تأثیر قرار می دهد (۳). در واقع، شرایط استرس آور برای افراد، در درجه اول تضعیف انرژی روانی - عاطفی را در بردارد (۱۷). تضعیف انرژی روانی - عاطفی، به تدریج زمینه کاهش رضایت شغلی را فراهم می سازد (۳). استرس شغلی با تأثیر بر متغیرهایی نظیر رضایت شغلی، در مرحله بعدی زمینه تأثیرگذاری بر پیامدهای رفتاری را فراهم می سازد. به عبارتی رضایت شغلی تحت تأثیر بسیاری از عوامل از جمله استرس شغلی، محیط کاری، تعهد سازمانی و توانمندسازی ساختاری قرار می گیرد (۱۶).

رضایت شغلی شاخصی از بهداشت و سلامتی فردی و کاری و از زمره مهم ترین ابعاد نگرش های شغلی و حرفه ای است که ماهیتی رفتاری، شناختی و عاطفی دارد (۱۱). از بُعد عاطفی، رضایت شغلی مشتمل بر احساساتی است که افراد نسبت به شغل و شرایط کاری خود دارند (۲۱). از پیامدهای منفی استرس، تمایل به ترک مسئولیت و وظیفه و از طرفی چنین پیامدهایی با اثرگذاری بر میزان رضایت از شغل بر تصمیم به ترک سازمان می توانند اثرگذار باشند. در این راستا، یکی دیگر از پیامدهای استرس شغلی، ترک خدمت

معنی دار و با ترک خدمت دارای رابطه مثبت و معنی دار بود. رضایت شغلی نیز با ترک خدمت دارای رابطه منفی و معنی دار، ولی با عملکرد وظیفه دارای رابطه مثبت و معنی دار داشت. رضایت نقش متغیر واسطه‌ای پاره‌ای را در رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد شغلی وظیفه ایفا می‌نماید (۹).

در زمینه ورزش نیز مطالعه اسکندر نژاد و عابدینی (۱۳۹۳) به بررسی فرسودگی شغلی در محیط آبی توجه کرده است. ایشان در بخشی از مطالعه خود به بررسی میزان فرسودگی شغلی در بین مربیان رشته شنا پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اکثر مربیان شنا، کم و بیش فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند که این موضوع بیانگر شرایط خاص کاری و ماهیت این نوع رشته‌ها در محیط‌های آبی است (۶). از مطالعات دیگر، تحقیق غفاری و عاشوری (۱۳۹۶) است که به ارتباط بین استرس شغلی و تمایل به ترک خدمت در کارکنان وزارت ورزش و جوانان پرداختند و یافته‌های مطالعه آن‌ها نشان داد که ارتباط معناداری بین استرس و تمایل به ترک خدمت با میانجی قلدری سازمانی وجود دارد (۸).

در این رابطه، از جمله تحقیقات خارجی می‌توان به تحقیق یاهایا و همکاران (۲۰۱۰) اشاره کرد که تأثیر انواع مختلف استرس حرفه‌ای بر رضایت شغلی و ترک شغلی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیق نشان داد که استرس بر رضایت شغلی تأثیر منفی و معنادار و استرس بر ترک شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد (۳۱). ارتز و کایا (۲۰۱۵) در تحقیقی به این نتیجه رسیدند که امنیت شغلی بر رضایت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد (۱). رایان جردر و همکاران (۲۰۱۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده شد که پرداخت، امنیت و پشتیبانی بر قصد ترک شغل تأثیر منفی دارد (۲۴). اسمایل (۲۰۱۵) در تحقیقی نشان داد که ناامنی شغلی بر فرسودگی و قصد ترک شغل مؤثر است (۱۳). یافته‌های تحقیق اوپانگ و همکاران (۲۰۱۵) بیان داشت که بین ناامنی شغلی و رضایت شغلی تأثیر منفی وجود دارد (۲۲). چانگ و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود به بیان این مسئله پرداختند که استرس شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی دارد و رضایت شغلی نیز بر قصد ترک شغل تأثیر منفی دارد و همچنین نشان داد استرس شغلی بر قصد ترک شغل تأثیر مثبت دارد (۳). هارزر و راج (۲۰۱۵) در تحقیقی به بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی اثر منفی و معناداری بر رضایت شغلی داشته است (۱۱). میر و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی ارتباط بین استرس، رضایت شغلی و فرسودگی پرستاران به این نتیجه رسیدند که استرس شغلی به طور منفی و معناداری بر رضایت شغلی اثرگذار بوده است (۱۸).

است. ترک خدمت، تمایل به تغییر شغل یا سازمان است که بر اثر عوامل فردی، سازمانی و موقعیتی ایجاد می‌شود (۹). تجمع عوامل فشار آور، با افزایش سطح فشار افراد، آن‌ها را متمایل به ترک خدمت می‌کند (۵). به لحاظ نظری، افراد در زمان مواجهه با عوامل فشار آور، ناگزیر برای کاهش فشارهای تجربه‌شده، از سطح عملکرد خود به صورت خواسته یا ناخواسته می‌کاهند تا از این طریق عوامل استرس آور را مدیریت کنند. اما در عین حال در زمان تداوم عوامل فشار آور، به طور جدی تری به دنبال جایگزین‌های شغلی و ترک خدمت می‌روند (۲۷).

امنیت شغلی نیز از جمله موضوعاتی است که کارکنان بسیاری از سازمان‌ها با آن مواجه هستند و در این راستا، عکس آن یعنی ناامنی شغلی می‌تواند یکی از تنش‌های ناجیان غریق استخرها باشد. در مفهوم ناامنی شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است و بعضی روانشناسان معتقدند که امنیت شغلی یکی از عوامل ایجاد رضایت شغلی است. این مهم یکی از دغدغه‌های اساسی کارکنان است که قسمت زیادی از انرژی روانی کارکنان صرف آن شود و گاهی اوقات برای سازمان‌ها مشکل‌آفرین است. در سازمان‌های عصر حاضر، تنها رسمی شدن و استخدام ثابت تضمین‌کننده امنیت شغلی نیست، بلکه کارایی، تخصص و بالندگی، تفکر خلاق، نوآوری و مؤلفه‌هایی از این قبیل هستند که امنیت شغلی کارکنان را ضمانت می‌کنند. منظور از امنیت شغلی این است که سازمان موجبات تواناسازی فرد را فراهم کند. توانا شدن کارکنان یک سازمان، بدین صورت تضمین‌کننده امنیت شغلی است که کارکنان سازمان در بازار کار خارج از سازمان نیز به لحاظ توانمندی‌های کسب‌شده می‌توانند جذب شوند. امنیت شغلی، توأم با ادراک از دست دادن شغل در آینده نزدیک، می‌تواند تعیین‌کننده مهمی در راستای رضایت شغلی باشد (۲).

پژوهش‌های پراکنده‌ای به بررسی پیامدهای رفتاری استرس از جمله متغیرهای قصد ترک شغل، رضایت شغلی و امنیت شغلی پرداخته است. در این راستا، رستگار و همکاران (۱۳۹۲) به بررسی تأثیر عجین شدن با شغل بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت پرداختند و یافته‌های این پژوهش نشان داد که عجین شدن و رضایت شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارند. همچنین، عجین شدن با شغل، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی کارکنان داشت (۲۵). گل پرور و همکاران (۱۳۹۱) به رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی پرداختند. نتایج نشان داد که استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد وظیفه دارای رابطه منفی و

جمع بندی پژوهش های انجام شده نشان داد که مطالعات در زمینه استرس شغلی ناجیان غریق وجود نداشت. با این حال مطالعات پراکنده ای به بررسی جداگانه این متغیرها پرداخته است. علاوه بر این رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی مطرح شده است. تأثیر استرس و ناامنی شغلی به واسطه رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی این گونه توجیح می شود که استرس و ناامنی توأم با پیامدهایی از قبیل افسردگی، فرسودگی و تأثیر بر محیط کاری، تعهد سازمانی و توانمندسازی ساختاری (۱۶) است که می تواند رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار داده و ادراک فرد نسبت به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد.

ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی در سازمان ها در چند دهه اخیر توجه محققان زیادی را در ایران و کشورهای خارج به خود جلب کرده است. روانشناسان و محققین نقش استرس را در وضعیت های مختلفی بررسی نموده اند در این میان تأثیر استرس بر ناجیان غریق به دلیل پیچیدگی کاری بسیار چشمگیرتر است. همچنین استرس دارای پیامدهایی از جمله کاهش عملکرد مناسب، افزایش تعداد غیبت ها و موارد استعفا، کاهش رضایت شغلی، کاهش تعهد سازمانی و نظایر این ها می باشد. از طرف دیگر در صنعت خدمات، از آنجاکه کارکنان به طور مستقیم با مشتریان تماس دارند، رضایت ناجیان غریق آثار مثبتی بر مشتریان خواهد داشت، چنان که از دید بازاریابی، رضایت شغلی می تواند تأثیر مثبتی بر عملکرد بخش خدمات و مشتریان و در نتیجه مشتری گرایی داشته باشد (۴). از طرفی با توجه به این که کارکنان همواره تمایل دارند از موقعیت های استرس زا اجتناب کنند و فقدان امنیت شغلی و وجود استرس عوامل بسیار مهمی در بین ناجیان غریق است که مبنای برای عدم رضایت شغلی و پاسخ های کناره گیرانه ای از قبیل قصد ترک شغل خواهد بود و از آنجائیکه تحقیقات داخلی به مطالعه تاثیرات استرس در میان ناجیان غریق نپرداخته است، لذا هدف اصلی تحقیق بررسی تأثیر استرس شغلی و ناامنی شغلی از طریق رضایت شغلی بر قصد ترک شغل ناجیان غریق شهر اراک است. شکل شماره یک مدل مفهومی تحقیق را نشان می دهد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر، علی و از نظر هدف کاربردی بود که در این راستا از پرسش نامه های استاندارد استفاده شد. برای اطمینان

بیشتر، روایی صوری و محتوایی مجدداً به تأیید ۱۰ نفر از متخصصان رسید. بعد از تعیین روایی، پایایی بین ۳۰ نفر از نمونه آماری توزیع شد و پایایی هر بخش با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد که در جدول شماره یک نشان داده شده است. متغیرهای مستقل، استرس شغلی، ناامنی شغلی و متغیر وابسته، قصد ترک شغلی بود و متغیر میانجی نیز رضایت شغلی در نظر گرفته شد. پرسشنامه های استاندارد مبتنی بر طیف ۵ گزینه ای لیکرت بود. در این تحقیق از پرسشنامه خان و همکاران (۱۹۶۴) برای مؤلفه استرس شغلی، از پرسشنامه نیسی و محمودیان (۱۳۸۱) برای مؤلفه امنیت شغلی و از پرسشنامه کافمن و فیشر (۱۹۷۹) برای مؤلفه رضایت شغلی، از پرسشنامه سیشور (۱۹۹۹) برای مؤلفه قصد ترک شغل استفاده شد که امنیت شغلی شامل ۹ خرده مقیاس جابه جایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی، وابستگی به سازمان، آرامش، دفاع از سازمان، تمرکز، عاطفی بودن و رضایت اقتصادی بود و استرس شغلی شامل چهار خرده مقیاس تصمیم گیری سازمانی، زمینه سازمانی، تراکم کار و عملکرد بود. در این پژوهش، برای تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی مدل های اندازه گیری، ساختاری و آزمون فرضیه ها، از مدل-یابی معادلات ساختاری با کمک روش حداقل مربعات جزئی و نرم افزار اسمارت پی.ال.اس نسخه سه استفاده شد. جامعه آماری شامل ناجیان غریق فعال در شهر اراک شامل ۱۴۰ نفر بود. برای مدل سازی معادلات ساختاری، در برخی مطالعات قاعده ۱۰ برابر بیشترین تعداد معرف های تکوینی مورد استفاده برای سنجش یک سازه پیشنهاد شده است که دستورالعمل سختی را برای الزامات حداقل حجم نمونه محسوب می شود. اما هیر و همکاران (۲۰۱۶) به محققان تأکید می کند تا حجم نمونه را در مقابل سابقه مدل و خصوصیات داده ها مورد ملاحظه قرار دهند. از این رو الزامات حداقل حجم نمونه لازم برای رسیدن به حداقل مقدار R^2 (۰/۲۵) برای هر سازه درونزای مدل در سطح معناداری ۰/۰۱ با فرض سطح توان آماری رایج ۰/۸۰ و سطح خاصی از پیچیدگی مدل مسیری PLS (حداکثر تعداد پیکان هایی که به یک سازه در مدل مسیری PLS-SEM وارد می شوند که در این مدل مساوی سه است) برابر است با ۸۴ است. (۳۲). براین اساس، با احتساب میزان ریزش، ۹۵ پرسش نامه توزیع شد که در نهایت ۸۰ پرسش نامه قابل استفاده بود و به نرم افزار وارد شد. نحوه توزیع پرسش نامه ها حضوری انجام شد و استراتژی نمونه گیری، تصادفی ساده بود.

جدول ۱. میزان آلفای کرونباخ

میزان آلفای کرونباخ	خرده مقیاس	تعداد سؤالات	منبع	پرسشنامه
۰/۷۲۰	تصمیم‌گیری سازمانی	۱۵ سؤال	خان و همکاران (۱۹۶۴)	استرس شغلی
۰/۷۳۳	زمینه سازمانی			
۰/۸۰۲	تراکم کاری			
۰/۸۸۱	عملکرد			
۰/۸۲۴	جابه‌جایی کمتر در شغل	۳۰ سؤال	نیسی و محمودیان (۱۳۸۱)	امنیّت شغلی
۰/۸۸۱	انتخاب شغل مناسب			
۰/۸۳۳	رضایت شغلی			
۰/۷۰۴	وابستگی به سازمان			
۰/۷۲۰	آرامش			
۰/۷۷۶	دفاع از سازمان			
۰/۷۸۵	تمرکز			
۰/۷۱۲	عاطفی بودن			
۰/۷۲۲	رضایت اقتصادی			
۰/۸۷۲	-			۳ سؤال
۰/۷۱۷	-	۴ سؤال	سیشور (۱۹۹۲)	قصد ترک شغل

داشتند. از این تعداد نمونه ها، ۴۱/۲٪ از روی اجبار و ۵۸/۸٪ از روی علاقه در شغل نجات غریق به فعالیت ادامه داده اند. از یافته های بخش استنباطی تحقیق این بود که در متغیرهای قصد ترک شغل، ناامنی شغلی، استرس و رضایت شغلی بین دو جنس زن و مرد با توجه به آزمون یومن ویتنی ($U=686$ و $U=709$; $sig=0/172$ و $U=581/500$; $sig=0/76$ و $U=583$; $sig=0/947$)، تفاوت معناداری وجود نداشت.

در ارزیابی مدل، بارهای عاملی زیر به دست آمدند که در جدول شماره ۲ دو نشان داده شده‌اند؛ براین اساس، سؤال‌های ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۳۵ به دلیل بار عاملی نامناسب از مدل حذف شد. بارهای عاملی در سطح ۰/۰۱ معنادار بودند.

این پژوهش، از نظر زمانی به صورت مقطعی انجام شد که توزیع پرسش‌نامه ها از اواسط دی ماه سال ۱۳۹۷ تا اواسط اسفندماه ۱۳۹۸ انجام شد. زمان تکمیل پرسش‌نامه‌ها حدود ۱۰ دقیقه بود.

یافته های تحقیق

یافته های توصیفی نشان داد که ۳۸/۸ درصد از نمونه‌ها در سنین ۳۵-۴۵ سال، ۵۰ درصد از نمونه ها بین ۴۶ تا ۵۵ سال و ۱۱/۲ درصد بالاتر از ۵۶ سال بودند. ۳۳/۸ درصد را زنان و ۶۶/۲ درصد مردان بودند. ۳/۸ درصد از ناچیان، فوق دیپلم، ۸۰ درصد لیسانس، ۱۶/۲ درصد را فوق لیسانس تشکیل می داد. ۴۷/۵٪ از مشارکت کنندگان کمتر از ۱۰ سال، ۳۲/۵ درصد از مشارکت کنندگان بین ۱۱ تا ۲۰ سال و ۲۰ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه

جدول ۲. بارهای عاملی سؤالات پژوهش

مفهوم	سؤال‌ها	بارهای عاملی	مقدار تی	مقدار پی
قصد ترک شغل	Q1	۰/۸۱۹	۱۷/۵۱۶	**
	Q2	۰/۸۲۸	۱۷/۴۸۰	**
	Q3	۰/۶۱۵	۵/۷۹۵	**
	Q4	۰/۷۶۰	۱۷/۸۴۸	**
ناامنی شغلی	Q5	۰/۵۱۰	۳/۳۸۰	**

**	۳/۳۶۱	۰/۵۰۱	Q6	
**	۳/۹۶۵	۰/۵۲۱	Q7	
**	۵/۷۵۴	۰/۵۵۴	Q12	
**	۵/۳۸۰	۰/۵۴۸	Q13	
**	۴/۵۱۴	۰/۵۵۳	Q14	
**	۳/۶۱۷	۰/۵۰۲	Q15	
**	۳/۶۵۹	۰/۵۷۱	Q16	
**	۵/۹۸۸	۰/۶۴۰	Q17	
**	۵/۶۱۵	۰/۵۹۳	Q18	
**	۴/۹۲۰	۰/۵۶۳	Q19	
**	۱۲/۶۳۷	۰/۷۰	Q20	
**	۷/۷۰۴	۰/۶۵۲	Q21	
**	۸/۵۳۲	۰/۶۶۸	Q22	
**	۴/۷۵۸	۰/۴۹۹	Q23	
**	۷/۷۵۴	۰/۶۴۴	Q24	
**	۵/۲۱۲	۰/۵۳۵	Q25	
**	۳/۶۴۹	۰/۵۰۲	Q26	
**	۵/۰۶۳	۰/۵۵۲	Q27	
**	۴/۳۸۳	۰/۵۱۳	Q28	
**	۷/۴۹۳	۰/۵۶۳	Q29	
**	۱۱/۱۵۹	۰/۷۱۴	Q30	
**	۹/۴۴۷	۰/۶۵۸	Q31	
**	۷/۴۷۵	۰/۶۲۸	Q32	
**	۳/۱۳۳	۰/۵۲۴	Q33	
**	۵/۹۲۶	۰/۵۸۵	Q34	
**	۱۲/۸۳۸	۰/۷۳۳	Q36	استرس شغلی
**	۸/۱۳۱	۰/۶۵۸	Q37	
**	۵/۰۳۰	۰/۵۰۱	Q38	
**	۵/۸۶۷	۰/۶۲۶	Q39	
**	۵/۷۲۷	۰/۶۰۱	Q40	
**	۵/۰۶۳	۰/۵۴۹	Q41	
**	۱۳/۷۲۴	۰/۷۳۸	Q42	
**	۱۰/۵۴۸	۰/۷۰	Q43	
**	۱۰/۲۷۵	۰/۶۶۰	Q44	
**	۹/۸۷۸	۰/۶۷۸	Q45	
**	۱۰/۲۳۱	۰/۶۸۶	Q46	
**	۱۱/۵۴۸	۰/۷۲۲	Q47	
**	۴/۰۸۲	۰/۵۷۳	Q48	
**	۴/۳۹۰	۰/۵۲۷	Q49	
**	۴/۰۱۰	۰/۶۰	Q50	رضایت شغلی
**	۱۲/۲۹۴	۰/۸۲۱	Q51	
**	۴۰/۶۸۳	۰/۸۹۳	Q52	

در این مدل میزان کمتر از پنج به دست آمد که در نتیجه، هم-خطی با شدت بالا یا همبستگی بین متغیرهای مستقل وجود ندارد. در نحوه محاسبه این شاخص (فرمول ۱)، مقادیر زیر ۵ مناسب دانسته شده است (۱۰).

ارزیابی مدل ساختاری، بررسی مسئله هم‌خطی چندگانه متغیرهای مشاهده پذیر (روایی و اگر یا تشخیصی مدل اندازه-گیری) بسیار اهمیت دارد. میزان هم‌خطی در سازه‌های پیش‌بین نشان‌دهنده میزان هم‌خطی‌ها (بالاتر از پنج) است که

فرمول ۱ $VIF = \frac{1}{1-R^2}$ (هر یک از مولفه‌ها) داده شده است. در جدول شماره سه، معیار ارزیابی کیفی به طور خلاصه نشان

جدول ۳. معیارهای ارزیابی کیفی مدل

متغیر مکنون	پایایی مرکب	میانگین استخراج شده	واریانس روایی افتراقی
استرس شغلی	۰/۸۹۲	۰/۷۳۸	بله
ناامنی شغلی	۰/۹۳۴	۰/۷۲۳	بله
رضایت شغلی	۰/۸۱۸	۰/۶۰۶	بله
قصد ترک شغل	۰/۸۴۳	۰/۵۷۶	بله

واریانس استخراج شده^۱ هر سازه (در میانگین واریانس استخراج شده روی عناصر قطر اصلی) باید بیشتر از بالاترین همبستگی سازه با سایر سازه‌ها در مدل باشد که جدول شماره چهار این معیار نشان داده شده است.

میزان پایایی مرکب مناسب بود و همچنین، میانگین واریانس استخراج شده بیشتر از حداقل سطح مورد نیاز (۰/۵) و مناسب بود.

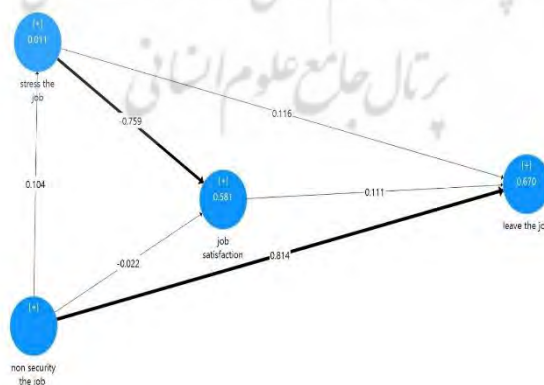
در نهایت، معیار فورنل-لارکر امکان کنترل روایی افتراقی را فراهم آورد. طبق این معیار، ریشه دوم مقدار میانگین

جدول ۴. روایی افتراقی سازه‌های پژوهش

	۱	۲	۳	۴
۱- استرس شغلی	۰/۶۱۵			
۲- ناامنی شغلی	۰/۱۴۲	۰/۵۷۲		
۳- رضایت شغلی	۰/۰۹۰	۰/۱۲۰	۰/۷۷۸	
۴- قصد ترک شغل	۰/۱۲۰	۰/۳۸۰	۰/۰۶۲	۰/۷۵۹

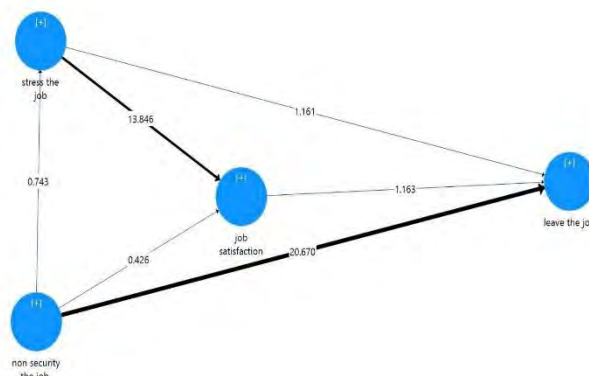
ناامنی شغلی بر قصد ترک شغلی به ترتیب $-۰/۷۵۹$ و $۰/۸۱۴$ بود.

در شکل شماره دو، ضرایب مسیر مدل ساختاری برآورده شده نشان داده شده است. همان‌گونه که در شکل مشاهده می‌شود، ضرایب مسیر استرس بر رضایت شغلی و



شکل ۲. ضریب معناداری و ضریب تعیین مدل تحقیق

شکل شماره سه نیز مقادیر تی و مسیرهایی که معنادار شده است را نشان می‌دهد که به صورت خط برجسته نشان داده شده است.



شکل ۳. مقادیر تی مدل تحقیق

همان‌گونه که شکل شماره سه نشان می‌دهد استرس شغلی بر قصد ترک شغلی و نیز رضایت شغلی بر قصد ترک شغلی تأثیر مثبت دارد ولی این اثر معنادار نیست. جدول شماره

جدول ۵. آماره تی و ضرایب استاندارد مدل

معناداری	ضرایب مسیر	مقادیر تی	
**	۰/۸۹	۳۹/۶۵۰	نا امنی شغلی --> جابجایی در شغل
**	۰/۷۱۴	۱۱/۵۶۷	نا امنی شغلی --> انتخاب شغل
**	۰/۸۴۰	۳۰/۴۱۲	نا امنی شغلی --> رضایت از کار
**	۰/۸۰۲	۱۱/۱۰۲	نا امنی شغلی --> وابستگی سازمان
**	۰/۸۱۳	۱۱/۲۳۶	نا امنی شغلی --> آرامش
**	۰/۸۲۹	۱۹/۲۹۳	نا امنی شغلی --> تمرکز
**	۰/۸۱۵	۱۸/۱۴۵	نا امنی شغلی --> عاطفی بودن
**	۰/۷۳۱	۱۱/۹۸۸	نا امنی شغلی --> رضایت اقتصادی
**	۰/۷۲۱	۱۰/۳۱۲	نا امنی شغلی --> دفاع از سازمان
**	۰/۷۴۵	۱۰/۷۸۶	استرس شغلی --> تصمیم‌گیری
**	۰/۸۲۲	۲۲/۲۹۸	استرس شغلی --> زمینه سازمانی
**	۰/۸۵۰	۳۳/۳۵۹	استرس شغلی --> تراکم کاری
**	۰/۸۹۰	۴۰/۶۹۹	استرس شغلی --> عملکرد
**	۰/۷۰	۸/۰۱۰	رضایت شغلی --> q1
**	۰/۸۲۱	۱۲/۲۹۴	رضایت شغلی --> q2
**	۰/۸۹۳	۴۰/۶۸۳	رضایت شغلی --> q3
**	۰/۸۱۹	۱۷/۵۱۶	قصد ترک شغل --> t1
**	۰/۸۲۸	۱۷/۴۸۰	قصد ترک شغل --> t2
**	۰/۷۱۵	۸/۷۹۵	قصد ترک شغل --> t3
**	۰/۷۶۹	۱۷/۸۴۸	قصد ترک شغل --> t4

جدول شماره شش نیز اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۶. اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها

اثر متغیرها	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	میزان تی	معناداری	نتیجه
رضایت شغلی - قصد ترک شغل	۰/۱۱۱	-	۱/۱۷۹	۰/۲۳۹	عدم تأیید
نامنی شغلی - رضایت شغلی	-۰/۰۲۲	-	۰/۴۰۶	۰/۶۸۵	عدم تأیید
نامنی شغلی - قصد ترک شغل	۰/۸۱۴	-	۲۰/۰۶۳	۰/۰۰۰	تأیید
نامنی شغلی - استرس شغلی	۰/۱۰۴	-	۰/۷۱۰	۰/۴۷۳	عدم تأیید
استرس شغلی - رضایت شغلی	۰/۷۵۹	-	۱۴/۸۶۳	۰/۰۰۰	تأیید
استرس شغلی - قصد ترک شغل	۰/۱۱۶	-	۱/۲۰۲	۰/۲۳۰	عدم تأیید
استرس شغلی - رضایت شغلی - قصد ترک شغل	-	-۰/۰۸۴	-	-	عدم تأیید
نامنی شغلی - رضایت شغلی - قصد ترک شغل	-	-۰/۰۰۲	-	-	عدم تأیید

معیاری برای سنجش عملکرد کلی مدل به کار می‌رود. این شاخص مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضریب تعیین است که بر اساس فرمول ۲ به دست می‌آید (۲۰).

$$GOF = \sqrt{\text{Communality} \times R^2} \quad \text{فرمول ۲}$$

در واقع حدود این شاخص بین صفر و یک بوده و تزلزل و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نمودند (۲۹). بر این اساس، میزان GOF، ۰/۳۳۶، به دست آمد که از مطلوبیت قوی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های تحقیق نشان داد که نامنی شغلی اثر منفی بر رضایت شغلی دارد ولی این تأثیر معنادار نیست و البته ناچیز بود. نتیجه این تحقیق با تحقیقات اوپانگ و همکاران (۲۰۱۵)، ارتز و کایا (۲۰۱۵) از نظر معناداری هم‌راستا نیست (۲۲،۲). علت ناهمخوانی می‌تواند به این دلیل باشد که شرایط کاری ناجیان غریق با توجه به ریسک‌پذیری آن و پیامدهای چنین خطراتی که با آن مواجه هستند، جزئی از کار آنان محسوب شده و به نظر می‌رسد ناجیان غریق پذیرفته‌اند که عدم وجود امنیت شغلی بخشی از کارشان بوده و این مسئله نتوانسته است رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار دهد و ممکن است رضایت شغلی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار گیرد که آن عوامل مختلف و پراکنده هستند به‌عنوان مثال، رضایت شغلی می‌تواند تحت تأثیر حقوق و دستمزد، فرهنگ سازمانی و ... قرار گیرد که در این تحقیق نامنی شغلی نتوانسته است رضایت شغلی را

امنیت شغلی، ۶۹٪ ($R^2 = ۰/۶۹۴$) از قصد ترک شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. دامنه R^2 از صفر تا یک است و مقادیر بزرگ‌تر سطح دقت پیش‌بینی بالاتر را نشان می‌دهند و استرس شغلی ۵۸٪ ($R^2 = ۰/۵۸$) از رضایت شغلی را پیش‌بینی می‌کند. اندازه ضریب تعیین ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ در الگوی مسیر پی‌ال‌اس. را به ترتیب ضعیف، متوسط و قابل توجه توصیف شده است (۲۰) که این مقدار خوب ارزیابی می‌شود.

اندازه اثر (f^2) یکی دیگر از شاخص‌های مدل است که اندازه اثر نامنی شغلی بر قصد ترک شغلی برابر با ۲/۲۱۱ (اندازه اثر بزرگ) و اندازه اثر استرس شغلی بر رضایت شغلی برابر با ۱/۳۴ (اندازه اثر متوسط) به دست آمد. علاوه بر این، شاخص استون-گیسر (Q^2) معرف تناسب پیش‌بین مدل است که مقادیر بالای صفر نشان می‌دهد که مقادیر مشاهده شده خوب بازسازی شده‌اند و مدل توانایی پیش‌بینی دارد در این صورت می‌توان گفت که مدل ساختاری از کیفیت مناسبی برخوردار است (۱۲). این شاخص در جدول شماره هفت نشان داده شده است.

جدول ۷. بررسی جداگانه شاخص افزونگی متغیرهای درون‌زا

انعکاسی مدل	
$Q^2 = 1 - SSE/SSO$	
استرس شغلی	۰/۰۲
رضایت شغلی	۰/۳۱۹
ترک شغلی	۰/۳۴۶

شاخصی به نام شاخص نیکویی برازش (GOF) توسط تننهاوس و همکاران (۲۰۰۵) پیشنهاد شده است که به‌عنوان

تصور نکنند، برنامه‌ریزی معینی نخواهند داشت و وضعیت کاری آنان، آزاددهنده خواهد بود که چنین فشاری، قصد ترک شغلی را افزایش خواهد داد. در این راستا پیشنهاد می‌شود ایجاد سازوکار اجرایی لازم برای حمایت از ناجیان غریق و تعیین مرجع مشخص برای رسیدگی به مشکلات ناجیان غریق به‌ویژه ناجیان غریق با سابقه خدمت نسبتاً زیاد، در دستور کار قرار گیرد که این موضوع می‌تواند راهکاری برای برون رفت از ناامنی شغلی برای ناجیان غریق باشد.

ناامنی شغلی اثر مثبتی بر استرس شغلی داشته ولی این اثر معنادار نبوده است. در واقع افزایش فشارهای محیطی و درنهایت ناامنی شغلی، استرس ناجیان را افزایش داده که در صورتی که استرس بیش‌ازحد، می‌تواند منجر به پیامدهای رفتاری منفی شود. نتایج از نظر معناداری با تحقیقات اسمایل و همکاران (۲۰۱۵) همخوانی ندارد (۱۳). اهمیت داشتن شغل و حفظ آن، بخشی از انرژی روانی و فکری افراد را به خود اختصاص می‌دهد که در این تحقیق این تأثیر معنادار نبوده است اما در این راستا به نظر می‌رسد عوامل دیگری نیز استرس شغلی ناجیان غریق را می‌تواند تحت تأثیر قرار دهد، هر چند که وایت^۱ (۱۹۹۹) در تحقیق موردی خود این موضوع را مورد تأکید قرار داده است که پیامدهای حاصل از ناامنی شغلی، کاهش رفاه روان‌شناختی و کاهش رضایت شغلی و نیز افزایش استرس‌های فیزیکی است (۳۰). در نتیجه به نظر می‌رسد فکر کردن به عدم تمدید قرارداد از سوی کارفرمایان، منجر به افزایش استرس در ناجیان غریق می‌شود، اما این تأثیر در مورد ناجیان غریق که در محیط آبی فعالیت دارند صدق نمی‌کند، احتمالاً عدم همخوانی به دلیل فعالیت متفاوت ناجیان و شرایط کاری متفاوت است که این نوع متفاوت از فعالیت و اینکه این شغل با جان و زندگی انسان‌ها سروکار دارد، باعث ایجاد تفاوت‌ها شده است. در این راستا به نظر می‌رسد در نظر گرفتن حقوق قانونی برای فعالیت نجات‌غریق به‌عنوان یک شغل و حمایت از آن از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بتواند گامی در راستای حمایت از حقوق ناجیان غریق و ارتقای امنیت شغلی و در نتیجه کاهش استرس شغلی باشد.

از دیگر یافته‌های تحقیق این بود که استرس شغلی اثر منفی بر رضایت شغلی داشته و این اثر معنادار بوده است. به عبارتی افزایش استرس شغلی اثر معکوسی بر رضایت شغلی ناجیان غریق داشته است. دارد. نتیجه این تحقیق با تحقیق گل پرور

تحت تأثیر قرار دهد. با توجه به اهمیت امنیت شغلی از بُعد فردی و اجتماعی پیشنهاد می‌شود؛ قوانینی در دستور کار مسئولان فدراسیون برای حمایت از ناجیان غریق اعمال شود و مدیریت به‌صورت سیستماتیک تغییرات مثبتی را در راستای افزایش امنیت شغلی برای ناجیان غریق اتخاذ نماید. در واقع سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیران باید با توجه به زیرساخت‌های قانونی و قوانین موجود به ترمیم چنین سیستمی بپردازند.

از یافته‌های دیگر تحقیق این بود که ناامنی شغلی اثر مثبتی بر تمایل به ترک شغل ناجیان غریق داشته و این اثر معنادار بوده است. نتایج این تحقیق با تحقیقات جردر و همکاران (۲۰۱۵) و اسمایل و همکاران (۲۰۱۵) هم‌راستا است (۲۴، ۱۳). نتایج تحقیق نشان داد که هرچه قدر ناجیان غریق احساس کنند که در شغل و محیط کاری خود امنیت دارند احتمال ترک شغل آنان کاهش می‌یابد و بالعکس در صورت افزایش ناامنی شغلی، قصد ترک شغل افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد به دلیل حجم کار قراردادی اکثر ناجیان غریق و اینکه مدت این قراردادها کوتاه است، ناامنی شغلی را تحت تأثیر قرار داده و همین موجب می‌شود ناجیان غریق به فکر ترک شغل و انجام مشاغل دیگر باشند که این به معنای عدم استفاده بهینه از نیروی انسانی و ارزش‌گذاری برای آنان است که پیامد آن عدم بهره‌وری در محیط‌های آبی است، چه بسا ناجیان غرقیتی که سابقه خدمت طولانی نیز در این زمینه دارند به دلیل دریافت دستمزد به‌مراتب بیشتر از ناجیان دارای سابقه کمتر و فقدان قوانین حمایتی در این زمینه، از سوی کارفرمایان تمدید قرارداد نمی‌شوند و کارفرمایان ترجیح می‌دهند که ناجیانی را استخدام کنند که سابقه خدمت کمتری داشته و میزان حقوق کمتری نیز دریافت کنند. در واقع امنیت شغلی از مسائلی است که ذهن افراد را مشغول می‌کند و بخشی از انرژی سازمان صرف آن می‌شود. در صورتی که افراد از این بابت، به سطح مطلوبی از آسودگی خاطر برسند، با فراغ بال انرژی خود را در اختیار سازمان قرار می‌دهند و سازمان‌ها دچار تنش‌های انسانی می‌شود (۱۴). از آنجائی که افزایش ترک شغل کارکنان هزینه‌های زیادی را به دلیل این که سازمان‌ها سرمایه زیادی را در قالب آموزش، توسعه و نگهداری برای کارکنان خود صرف می‌کنند در پی خواهد داشت، از این‌رو مدیران در جهت به حداقل رساندن ترک شغل کارکنان تلاش کنند (۳۳). به نظر می‌رسد زمانی که افراد آینده‌کاری مشخصی را پیش روی خود

کردن به ترک شغل کند که در این راستا لزوم کنترل استرس شغلی توسط مدیران از طریق ارائه آموزش‌های شغلی و آموزش‌های روان‌شناختی احساس می‌شود. یافته‌های تحقیق نشان داد که رضایت شغلی اثر غیر معناداری بر تمایل به ترک شغل داشته است که به دلیل عدم معناداری با تحقیقات رستگار و همکاران (۱۳۹۲) گل پرور و همکاران (۱۳۹۱)، یاهایا و همکاران (۲۰۱۰) هم‌راستا نیست (۳۱،۹،۲۵). در واقع به نظر می‌رسد عوامل مختلفی بر میزان رضایت شغلی اثرگذار بوده است و اثر رضایت شغلی به صورت مستقیم و نیز به صورت غیرمستقیم نتوانسته ترک شغلی را پیش‌بینی کند. دلیل این عدم همخوانی می‌تواند به این دلیل باشد که احتمالاً استرس و ناامنی شغلی به واسطه متغیر دیگری می‌تواند بر قصد ترک شغل ناچیان غریق مؤثر باشد و اینکه تاکنون تحقیقی در زمینه محیط‌های آبی انجام نشده است و تحقیقات انجام شده در محیط‌های مختلف سازمانی (غیر از محیط‌های آبی) بوده است. در نهایت استرس شغلی به واسطه رضایت شغلی اثر معناداری بر قصد ترک شغلی نداشته است که با تحقیقات گل-پرور و همکاران (۱۳۹۱) و چانگ و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی ندارد (۳،۹). علاوه بر این ناامنی شغلی به واسطه رضایت شغلی اثر معناداری بر قصد ترک شغلی ناچیان غریق نداشته است. در واقع، رضایت شغلی به عنوان متغیر واسطه نتوانسته است میزان قصد ترک شغلی ناچیان غریق پیش‌بینی کند. به نظر می‌رسد استرس و ناامنی شغلی از طریق اثرگذاری بر متغیر واسطه دیگری بتواند در میزان قصد ترک شغل اثر بگذارد که می‌تواند مبنای تحقیقات آینده باشد. در این راستا پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش استرس شغلی و ارتقای رضایت شغلی و به دنبال آن، عملکرد شغلی می‌توان کارگاه‌های آموزشی به صورت پیوسته و منظم در ارتباط با ارتقای آموزشی و نیز ارتقای رفتار سازمانی برگزار شود. در واقع در این راستا پیشنهاد می‌شود که برای کنترل اثرات استرس شغلی بر ترک خدمت و عملکرد وظیفه، در محیط‌های آبی، آموزش مدیریت استرس ارائه گردد. علاوه بر این، آموزش ایمنی و مهارت‌های مقابله با استرس از جمله راهکارهای پیشنهادی دیگر است.

و همکاران (۱۳۹۱)، یاهایا و همکاران (۲۰۱۰)، چنگ و همکاران (۲۰۱۷)، هارزر و راج (۲۰۱۵) و میر و همکاران (۲۰۱۵) هم‌راستا است (۱۸،۱۱،۳،۳۱،۹). ناچیان غریق به دلیل فضایی که کار می‌کنند متحمل استرس‌های مختلفی هستند که افزایش استرس در چنین محیطی منجر به نارضایتی آنان از شغلشان می‌شود. ماهیت شغلی ناچیان غریق بسیار پر استرس بوده و در این موقعیت، ناچیان نیازمند تصمیم‌گیری و عملکرد سریع هستند و استرس وارده به آنان، می‌تواند سرعت عمل ناچیان را بکاهد و عواقب جبران‌ناپذیری برای ناچی و غریق به دنبال بیاورد (۲۸). علاوه بر این به نظر می‌رسد افزایش استرس شغلی، احتمالاً می‌تواند منجر به افزایش اشتباه کاری ناچیان غریق، افزایش فشار عصبی و افزایش خستگی شود. در این راستا، استرس شغلی به عنوان شناخته‌شده‌ترین پدیده تهدیدکننده سلامتی معرفی شده است که منجر به تقاضای فزاینده کارکنان برای تغییر شغل و کاهش رضایت شغلی بوده و به دنبال آن کاهش عملکرد را در پی داشته است (۲۶). در این راستا پیشنهاد می‌شود به منظور کاهش استرس شغلی و ارتقای رضایت شغلی، فرصت‌هایی برای پیشرفت ناچیان غریق از سوی فدراسیون طراحی گردد. علاوه بر این ارائه پاداش‌های متناسب با فعالیت ناچیان غریق توأم با حمایت مدیران و رؤسا از آنان نیز می‌تواند بر کاهش استرس شغلی اثرگذار باشد. ارائه آموزش‌های مقابله با استرس از سوی مدیران برنامه دیگری برای ارتقای آگاهی و شناخت ناچیان از خود و محیط‌های آبی به منظور کاهش استرس است. استرس شغلی اثر مثبت و غیر معناداری بر قصد ترک شغل داشته است. به عبارتی افزایش استرس باعث افزایش ترک شغلی در بین ناچیان شده است که به دلیل عدم معناداری با نتایج تحقیقات گل پرور و همکاران (۱۳۹۱)، غفاری و عاشوری (۱۳۹۶)، یاهایا و همکاران (۲۰۱۵) و چنگ و همکاران (۲۰۱۷) همخوانی ندارد (۳،۳۱،۸،۹). به نظر می‌رسد استرس شغلی جزو لاینفک کاری برای ناچیان غریق بوده باشد که لازمه کاری ناچیان بوده و نتوانسته اثر معناداری بر قصد ترک شغل داشته باشد ولی ممکن است افزایش میزان استرس بیش‌ازاندازه، بتواند فشار کاری ناچیان را افزایش داده و آن‌ها را وادار به فکر

References

1. Aghaie-Nia, H. Sport law, Eleven Publication, Tehran: Mizan Publication, 2011.
2. Artz, B, Kaya, I. The impact of Job Security on Job Satisfaction in Economic Contractions Versus Expansions, discussions: <https://www.researchgate.net/publication/261634552>, 2015.

3. Chang, C-M., Hsieh, H.H., Huang, H.C., Lin, Y.C. The relationships among Personality Trait, Job Stress and Career Development Satisfaction of Lifeguards in Taiwan, *International Journal of Organizational Innovation*, 2017, 10(2): 188-204.
4. Christen, M., Lyer, G., Soberman, D. Job Satisfaction, Job Performance and Effort: a Reexamination Using Agency Theory, *Journal of Marketing*. 2006, 70, 137-150.
5. Cooper, CL, Sloan S, Williams S. (1988). *Occupational Stress Indicator*. Slough, UK: NFER-Nelson.
6. Eskandarnejad, M., Abedini, M. Comparison of Burnout among Karate and Swimming Instructors, *Journal of Sport Management and Motor Behavior*, 2014, 11(22): 85-94. (Persian)
7. Ganji, M, Dalvi, M. The Impact of Ethical Leadership on Job Stress and Occupation Turnover Intention in Nurses of Hospitals affiliated to Shahrekord University of Medical Sciences. *Journal of Shahrekord University Medicine Science*. 2014; 16 (1) :121-128 (Persian)
8. Ghaffari, S., Ashuri, M. Determining the Role of Organizational Bullying Perception in Relation to Job Stress and Willingness to Leave the Job at Ministry of Sports and Youth Employees, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 2017, 4 (16): 129-139. (Persian)
9. Golparavar, M., Javadian, Z., Adibi, Z., Mosahebi, M.R., Ahmadi, A. The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance considering the Mediating Role of Job Satisfaction, *Iran Occupational Health*, 2013, 10(1): 33-44. (Persian).
10. Hair, J.F., Ringle, C.M., Sastedt, M. PLS-SEM Indeed a Silver Bullet, *Journal of Marketing Theory & Practice*, 2011, 19(2): 135-147.
11. Harzer, C., Ruch, W. The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction, *frontiers in psychology*, 6:165. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00165>, 2015.
12. Henseler, J., Ringle, C.M., Sinkovics, R.R. The use of partial least squares path modeling marketing, *advance in international marketing*, 2009, 20: 227-320.
13. Ismail, H. Job insecurity, Burnout and Intention to Quit, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2015, 5(4): 310-324.
14. Khyyatian, J., Heidari, Z. The Effect of Job Security on Organizational Employee in Organization, *First National Conference on Islamic Human Sciences*, 2015, https://www.civilica.com/Paper-NCIH01-NCIH01_125.html (Persian)
15. Layne CM. The Relationship of Occupational Stress, Psychological Strain, and Coping Resources to the Turnover Intentions of Rehabilitation Counselors. *Doctoral Dissertation in counselor Education*. Virginia Polytechnic Institute and State University. 2001.
16. Lu, H., Zhao, Y., While, A. Job Satisfaction among Hospital Nurse: a Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 2019, 94: 21-31.
17. Lyon BL. Clinical reasoning model: A clinical inquiry guide for solving problems in the nursing domain. *Foundation of clinical nurse specialist practice*. 2010:61-76.
18. Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J.K., Gold, J.I. Compassion Fatigue as Mediator between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction, *Journal of Pediatric Nursing*, 2015, 30(1): 174-183.
19. Ministry of Health and Welfare, Executive Yuan, Taiwan. Analysis of the main causes of death in the Republic of China 2011. Retrieved August 13, 2013 from

- http://www.doh.gov.tw/CHT2006/DM/DM2_2.aspx?now_fod_list_no=12336&class_no=440&level_no=4. 2012.
20. Mohsenin, S, Esfidani, M.R. Structural Equation Modeling Based on smart-PLS Software, (Second Edition), Tehran: Mehraban Publishing. 2012. (Persian)
 21. Nassab R. (2008). Factors Influencing Job Satisfaction amongst Plastic Surgical Trainees: Experience from a Regional Unit in the United Kingdom. *European Journal of Plastic Surgery* 2008; 31(2): 55-58.
 22. Ouyang, Z., Sang, J, Li, P., Peng, J. Organizational Justice and Job Insecurity as Mediators of the Effect of Emotional Intelligence on Job Satisfaction: A study from China, *Personality and Individual Differences* 76 (2015) 147–152.
 23. Quds online, A Hard Career with a not-so-good income: The Lifeguards, Drowned in livelihood problems, <http://qudsonline.ir/news/564308> (access on 2018.20.2) (Persian)
 24. Joarder, M. H. R., Subhan, M., Ghani, A. B. A., & Islam, R. Pay, Security, Support and Intention to Quit Relationship among Academics in Developing Economy. *Investment Management and Financial Innovations*, 2015, 12(3-1), 190-199
 25. Rastgar, A., Mosavi, D., Davoodi, S.M., Fartash, K. Investigating the Impact of Job Engagement on Job Satisfaction and Desire to Quit, *Management, economics and accounting public of Organization management*, 2012, 1(16): 93-114. (Persian)
 26. Sanati, M., Badami, R. The Effect of Stress Inoculation on female Lifeguards' State Anxiety, *Fundamentals of Mental Health*, 2017, 19 (3): 93-184. (Persian)
 27. Santiago D. Cynicism and Job Dissatisfaction: Negative Effects of Internal Stress on Police Performance. *School of Police Staff and Command*, September.2003, 19: 1-24.
 28. Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Association between Job Stress and Work-Related Injuries: A Case-Control. *IRJE*. 2006; 1 (3 and 4) :53-58(Persian)
 29. Wetzels, M., Odekerken-Schroder, G., Van Oppen, and C. Using PLS Path Modeling for Assessing Hierarchical Construct Models: Guidelines and Empirical Illustration, *MIS quarterly*, 2009, 33(1): 1-177.
 30. Witte, H.D. Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1999, 8 (2): 155-177.
 31. Yahaya, A., Yahaya, N., Amat ,F., Talib Bon, A., Zakariya, Z . The Effect of Various Modes of Occupational Stress, Job Satisfaction, Intention to Leave and Absenteeism Companies Commission of Malaysia, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 2010, 4(7): 1676-1679.
 32. Hair, J.F., Hult, G.T., Ring, C.M, Sarstedt, M. (2016). A primer on Partial least squares structural equations Modeling (PLS-SEM). Translated by Azar, A & Gholamzadeh, R. First Publication, Nashr: Terhan. (Persian).
 33. Zardoshtian, Sh., Hosseini, M., Karimi, J. (2017). The effect of Career Plateau on Intention to Quit Job with Mediating Role of Burnout in the Physical Education Teachers in Kermanshah Province, *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4 (3): 61-69. (Persian)