

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2021, 8(1), 255-274
DOI: 10.22055/jiops.2021.37051.1221

Received: 03.04.2021
Accepted: 18.09.2021

The Effect of Job Stress on Job Engagement: The Moderating
Role of Resilience in Nurses

Mahshid Pourhosein^{1*} 
Majid Firouzkouhi Berenjabadi²
Noori Kaabomeir³

1. PhD Student of Business Administration, Department of Management, Yazd University, Yazd, Iran
2. PhD Student of Educational Psychology, Department of Psychology, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran
3. Postdoctoral Researcher, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

Citation: Pourhosein, M., Firouzkouhi Berenjabadi, M., & Kaabomeir, N. (2021). The effect of job stress on job engagement: the moderating role of resilience in Nurses. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 255-274.

Abstract

Introduction

Nurses experience high job stress due to the characteristics of nursing work such as work shifts and unpredictable changes in the patient's condition. Frequent and extensive changes in hospitals can hurt nurses and cause fatigue due to change, which has been largely neglected and less researched. The purpose of this study was to investigate the moderating role of resilience in the relationship between job stress and job engagement in nurses of Al-Zahra Hospital in Isfahan.

* **Corresponding Author:** Mahshid Pourhosein
Email: m.pourhossein@stu.yazd.ac.ir



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Method

The current research method was descriptive survey-correlation research. The statistical population consisted of 1700 nurses of Al-Zahra Hospital in Isfahan city, who were selected based on the Mont Carlo method and 200 people (60 men and 140 women) were selected by available sampling. Questionnaires of HSE occupational stress, resilience and job engagement were implemented.

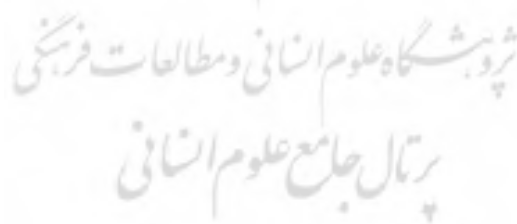
Results

Using SPSS-24 software data were analyzed using Pearson's correlation coefficient method and simple regression simultaneously. The results showed that the correlation coefficient between job stress and job engagement at a high level of resilience ($p < 0.01$, $r = -0.28$) is lower than the correlation coefficient between job stress and job engagement at a low level of resilience. ($p > 0.01$, $r = -0.38$).

Discussion

Despite the fact that job stress is an important factor in reducing job engagement, but, increasing job stress cannot reduce job engagement much in employees with high resilience.

Keywords: Job stress, resilience, job engagement



مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۱۴

بهار و تابستان ۱۴۰۰، ۸(۱)، ۲۷۴-۲۵۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۶/۲۷

DOI: 10.22055/jtops.2021.37051.1221

اثر استرس شغلی بر التزام شغلی: نقش تعدیل گر تاب‌آوری در پرستاران

مهشید پورحسین^{۱*}مجید فیروزکوهی برنج آبادی^۲نوری کعب عمیر^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت بازرگانی، گروه مدیریت، دانشگاه یزد، یزد، ایران
۲. دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران
۳. پژوهشگر پسادکتری، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، ایران

چکیده

پرستاران به دلیل ویژگی‌های کار پرستاری مانند نوبت‌کاری و تغییرات غیرقابل‌پیش‌بینی وضعیت بیمار، استرس شغلی بالایی را تجربه می‌کنند. تغییرات مکرر و گسترده در بیمارستان‌ها می‌تواند صدمه‌ای به پرستاران وارد کند و باعث خستگی ناشی از تغییر شود که تا حد زیادی مورد غفلت واقع شده و کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است. هدف از این پژوهش بررسی نقش تعدیل‌گری تاب‌آوری در رابطه بین استرس شغلی و التزام شغلی در پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان بود. روش تحقیق حاضر، تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی-همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۷۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان بود که بر اساس روش مونت‌کارلو و با روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۰۰ نفر (۶۰ مرد و ۱۴۰ زن) انتخاب شدند. پرسش‌نامه‌های استرس شغلی HSE، تاب‌آوری و التزام شغلی بر روی نمونه اجرا گردید. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم‌افزار SPSS-24 با استفاده از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون ساده به روش همزمان، تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد، ضریب همبستگی بین استرس شغلی و التزام شغلی در سطح بالای تاب‌آوری ($r = -0/28, p < 0/01$)، کمتر از ضریب همبستگی بین استرس شغلی و

* نویسنده مسئول: مهشید پورحسین

رایانامه: m.pourhossein@stu.yazd.ac.ir

التزام شغلی در سطح پایین تاب‌آوری ($r = -0.38, p < 0.01$) می‌باشد. بنابراین علی‌رغم این که استرس شغلی یک عامل مهم در کاهش التزام شغلی است، اما با وجود تاب‌آوری بالا در کارکنان، افزایش استرس شغلی، نمی‌تواند التزام شغلی را چندان کاهش دهد.

کلیدواژگان: استرس شغلی، تاب‌آوری، التزام شغلی

مقدمه

جوامع امروزی برای پیشرفت و پویایی نیازمند شهروندانی سالم و کارآمد هستند. تأمین بخشی از سلامتی شهروندان بر عهده نظام‌های سلامت کشورها است. نظام‌های سلامت برای دستیابی به اهداف خود وابستگی زیادی به نیروی انسانی دارند (Fotoohi et al., 2020). تأمین مراقبت‌های بهداشتی و مراقبت ایمن بدون خطا هدف والای سازمان‌های مراقبت سلامت (health care organizations) است (Bassuni & Bayoumi, 2015). حدود ۵۰ درصد از هزینه‌های جاری دولت در بخش بهداشت و درمان به بیمارستان‌ها تعلق می‌گیرد و پرستاران نیز بزرگ‌ترین عضو نظام سلامت به حساب می‌آیند (Vatankhah et al., 2020)؛ و نقش اساسی در تداوم مراقبت، ارتقا و حفظ سلامت در سطوح مختلف سیستم ارائه خدمات سلامت را ایفا می‌کنند (Najafpour et al., 2015).

پرستاران به‌عنوان کسانی که در خط مقدم مراقبت‌های بهداشتی قرار دارند، آسیب‌پذیرترین گروه کادر درمان هستند (De los Santos & Labrague, 2021). در حقیقت، در میان کارکنان مراقبت‌های بهداشتی، پرستاران بیشترین اضطراب و فشار را در مراقبت و درمان بیماران دارند (Mo et al., 2020). به‌عنوان مثال، موارد بی‌شماری اضطراب کارکنان بهداشتی گزارش شده است، از جمله نگرانی در مورد آلوده شدن خود یا آلوده شدن ناخواسته دیگران و مراقبت از یک بیمار ویروسی در حال مرگ (Pappa et al., 2020). علاوه بر این، موقعیت‌های کاری مانند برنامه کاری نامنظم و طاقت‌فرسا، کمبود تجهیزات محافظتی کارکنان و استقرار اجباری در ایستگاه‌های ناآشنا، از جمله موارد افزایش فشار بر روی این کارکنان است. علاوه بر این یکی از نگرانی‌های دیگران این کارکنان این است که آیا کارفرمایان آن‌ها وضعیت رفاهی زندگی کارکنانشان را مدنظر قرار می‌دهند (Maben & Bridges, 2020). گزارش‌هایی از افزایش خستگی عاطفی و بروز اختلال استرس (stress disorder) پس از

سانحه در میان پرستاران وجود دارد (Pappa et al., 2020; Lee et al., 2020). پرستاران بیمارستان، اختلالات روان‌شناختی مانند اضطراب (anxiety)، کمبود خواب (lack of sleep) و افسردگی (depression) را نیز نشان داده‌اند (Lee et al., 2020).

طی دهه‌های گذشته، توجه جهانی زیادی برای کاهش اثرات منفی استرس در محیط کار و جلوگیری از نتایج آسیب‌های روانی اجتماعی در بین پرستاران شده است (Delgado-Verde et al., 2011). محققان به دنبال مؤلفه‌ها و متغیرهایی هستند که بتوانند آسیب‌های روانی محیط کار، از جمله استرس شغلی را پیش‌بینی کنند (Jame & Rabbani, 2020). Lazarus and Folkman تعریف استرس را واکنش فرد در برابر محیطی که به تعبیر همان فرد، تهدیدکننده برای توانمندی‌ها و منابع وی و برای سلامتی‌اش خطرناک هست، بیان می‌کند (Farrokhi & Ahmadard, 2020). اگرچه برخی استرس‌ها طبیعی و لازم هستند، اما چنانچه استرس شدید، مداوم یا تکراری باشد؛ فرد قادر به مقابله مؤثر با آن نباشد یا منابع حمایتی اندک باشند، استرس یک پدیده منفی تلقی می‌شود که می‌تواند باعث بیماری‌های جسمی و اختلالات روانی شود. میزان متوسط استرس در اکثریت پرستاران دیده شده است. بیماری‌های روان‌تنی مانند کمردرد، سفتی در گردن و شانه‌ها، فراموشی، عصبانیت و نگرانی به‌طور قابل‌ملاحظه‌ای در پرستارانی که نمره بالاتری از استرس دارند، بیشتر است (Hassani et al., 2013).

استرس شغلی (job stress) علاوه بر مشکلات فردی کارکنان در بی‌کفایتی سازمانی، جابجایی بالای کارمندان، غیبت از کار ناشی از بیماری، کاهش کمیت و کیفیت مراقبت، افزایش هزینه‌های مراقبت بهداشتی و کاهش رضایت شغلی مؤثر است (Wang et al., 2011). محققان به دنبال مؤلفه‌ها و متغیرهایی هستند که بتوانند آسیب‌های روانی محیط کار همچون استرس شغلی را پیش‌بینی کنند. در سال‌های اخیر روان‌شناسی تحت تأثیر جریان‌های مثبت‌گرا و مفاهیمی همچون تاب‌آوری (Resilience) قرار گرفته است. تاب‌آوری به این مسئله می‌پردازد که فرد علی‌رغم قرار گرفتن در معرض فشارهای شدید و عوامل خطر می‌تواند توانش اجتماعی خود را بهبود داده و بر مشکلات غلبه کند. عوامل تاب‌آور باعث می‌شوند که فرد در شرایط دشوار و باوجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دستیابی به موفقیت و رشد زندگی استفاده کند و از این چالش‌ها به‌عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جوید و از آن سربلند بیرون

آید (Masten, 2018). مفهوم تاب‌آوری بینش امیدوارکننده‌ای را جهت تسهیل رشد و پیشرفت فرد بعد از شرایط سخت ایجاد می‌کند (Scheffers et al., 2020).

تاب‌آوری قابلیت فرد در برقراری تعادل زیستی، روانی و معنوی در مقابل شرایط مخاطره‌آمیز و نوعی ترمیم خود است که با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی همراه است (Bahrami & Zahedi, 2018) و صرفاً به معنی پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نبوده و حالت انفعالی در رویارویی با شرایط خطرناک نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط پیرامونی است (Fortunato & Furey, 2011). تاب‌آوری در واقع ترجمان رشد مثبت، انطباق‌پذیری و رسیدن به سطحی از تعادل پس از به وجود آمدن اختلال در افراد است (Pourhossein et al., 2018).

این سازه وارد حوزه پرستاری نیز شده است، چراکه مشاغل وابسته به پزشکی از جمله مواردی هستند که به علت مسئولیت تأمین راحتی، آسایش و مداوای بیماران، تحت تأثیر عوامل تنش‌زا قرار می‌گیرند. میزان این تنش در حرفه پرستاری بیش از سایر حرفه‌های پزشکی است (Momeni et al., 2013). اولین بار Polk (1997) تاب‌آوری را وارد حوزه پرستاری کرده است. وی در نظریه خود، ۴ الگوی زیرساختی را برای تاب‌آوری در نظر گرفته است که هرکدام از این الگوها در انرژی دادن به افراد نقش دارند. این ۴ الگو عبارت‌اند از: الگوهای جهت‌دار (Oriented patterns)، الگوهای رابطه‌ای (relationship patterns)، الگوهای موقعیتی (Situational patterns) و الگوهای فلسفی (philosophical patterns) (Polk, 1997). (Vane and Hull, 2008) و (McGee, 2006) نیز در ارتباط با تاب‌آوری در پرستاری، دیدگاه‌هایی را ارائه کرده‌اند. همچنین Scholes در سال ۲۰۰۸ برنامه‌هایی را طی ۱۰ مرحله برای تاب‌آوری پرستاران تهیه کرده است (Scholes, 2008).

Warelow and Edward (2020) اظهار می‌کنند که پرستاران قرن بیست و یکم به منظور رویارویی با مشکلات حرفه‌ای و تأمین سلامت روانی خود باید به‌طور ماهرانه‌ای تاب‌آوری را در خود گسترش دهند، زیرا تاب‌آوری و رفتارهای تاب‌آورانه به‌طور بالقوه به افراد کمک می‌کند تا بر تجارب منفی غلبه کنند و این تجارب را به تجارب مثبت در خود تبدیل کنند (Warelow & Edward, 2007). تاب‌آوری به فرد این امکان را می‌دهد که بتواند از مهارت سازگارانه خود

سود جسته و شرایط استرس‌زا را به فرصتی جهت یادگیری و رشد تبدیل کند و با تمرکز بر مشکل، استرس را در فرد کنترل کند. هر چند در پژوهش‌های مختلف رابطه بین استرس شغلی و تاب‌آوری سنجدیده شده است و ارتباط این دو سازه در پژوهش‌ها تأیید شده است (Pourhossein et al., 2018; Pourhossein et al., 2018; Volvi & Hosseini, 2015;)، مطالعات نشان می‌دهد، مؤلفه‌های استرس شغلی از طریق کاهش تمرکز، حواس‌پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم‌گیری در کاهش تاب‌آوری و بهره‌وری شغلی مؤثر است (Ahmadi et al., 2018) و بیشترین تأثیر از عوامل استرس شغلی مربوط به عوامل فردی است (Mahdiah & Dervishi Ghazanachi, 2017). یکی از این عوامل فردی میزان درگیری فرد در شغل است. درگیری شغلی یا همان التزام شغلی (job engagement) یک موقعیت ذهنی مثبت مرتبط با کار است که به صورت وقف شدن در شغل و ذوب شدن در آن مشخص شده و سطح بالایی انرژی و تاب‌آوری روانی در زمان کار کردن را میسر می‌سازد (Mir Hashemi, 2008).

التزام شغلی عبارت است از درجه یا میزانی که فرد شغلش را معرف خودش می‌داند و کار یا عملکردش را موجب سربلندی و کسب حیثیت و اعتبارش می‌داند. التزام شغلی متغیری مهم است که به افزایش کارایی سازمانی کمک می‌کند. التزام شغلی درجه‌ای است که فرد به صورت ذهنی، شناختی و روان‌شناختی مشغول به کارش شده، به آن اهمیت و علاقه نشان می‌دهد. وقتی فرد با کار خود عجین می‌شود، از کار خود لذت می‌برد و از آن خسته نمی‌شود (Talibpour & Emami, 2006). به معنای دقیق کلمه، افرادی که سرمایه‌گذاری زیادی در شغلشان انجام می‌دهند، شغل خود را به عنوان بخش مهمی از زندگی خویش مورد بررسی قرار می‌دهند و درباره کارشان نگران هستند (Lambert Eric et al., 2016).

بسیاری از مطالعات، التزام شغلی را به عنوان یک پیشینه برای استخراج نتایج سازمانی مثبت مانند عملکرد بالا، وفاداری بالا مشتری، گردش مالی و غیبت کم، بررسی کرده است (Christian et al., 2011). کان توضیح می‌دهد که کارکنان عجین شده، ویژگی‌های خود را از لحاظ جسمی، شناختی و عاطفی در طول انجام وظایف ابراز می‌کنند (Khan, 1990). التزام شغلی برای سازمان‌های معاصر با توجه به چالش‌های بی‌شماری پیش روی آن‌ها ضروری است، زیرا نگرش کارکنان عامل مؤثر در بهبود عملکرد سازمان، بهره‌وری، حفظ کارکنان، عملکرد مالی و حتی

بازگشت سهامداران است (Burton et al., 2010). پژوهشگران سازمانی از سراسر جهان التزام شغلی را به‌عنوان یک متغیر مهم که بر روی برونداد سازمان و عملکرد کاری کارکنان مؤثر است در نظر می‌گیرند. کارکنانی که به میزانی قابل‌توجه با شغل خود عجین باشند آن شغل را به‌عنوان نقطه عطف زندگی کاری (the turning point of working life) خود در نظر می‌گیرند و تمام توجه خود را معطوف به شغل خود می‌نمایند (Tedeschi et al., 1998). هم‌چنین التزام شغلی به‌طور معکوس با خروج از کار و به‌طور مثبت با ادراک سازمانی و رضایت شغلی در ارتباط است (Heydari et al., 2017).

مرور پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد هر چند رابطه استرس شغلی و التزام شغلی موردبررسی قرار گرفته است، اما تأثیر متغیرهای فردی و نیز متغیرهای تعدیل‌کننده که می‌تواند رابطه این دو سازه را توجیه و تبیین کند، نادیده گرفته شده است. (Heydari et al., 2017) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌هایی چون خودکارآمدی (efficacy) و تاب‌آوری با التزام شغلی رابطه مثبت معنی‌داری دارد. مطالعات صورت گرفته توسط Rahati et al. (2015) نشان می‌دهند که بین بروندا‌های شغلی (job outputs)، کیفیت شغلی (job quality)، بهره‌وری سازمانی (organizational productivity) و التزام شغلی رابطه وجود دارد.

(Langri et al., 2016) به این نتیجه رسیدند که التزام شغلی رابطه معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی (organizational citizenship behavior)، کارکنان دارد بر این اساس مدیران با طراحی مناسب ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان، زمینه التزام بیشتر کارکنان با شغل خود را فراهم آورند تا رفتارهای شهروندی سازمانی بیشتر بروز نماید. (Rastegar et al., 2013) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که التزام شغلی، رابطه‌ای منفی و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد. هم‌چنین، التزام شغلی، رابطه مثبت و معنی‌داری با خشنودی شغلی کارکنان دارد. (Kharazmi, 2013) در پژوهش خود که به بررسی رابطه التزام شغلی و استرس شغلی پرداخته بود، نشان داد هر چقدر کارکنان با شغل خود بیشتر عجین شوند، استرس شغلی کمتری را نشان می‌دهند. ادبیات پژوهش در زمینه تاب‌آوری و استرس شغلی نیز نشان می‌دهد که بیشتر پژوهش‌ها چنین رابطه‌ای را تأیید می‌کنند (Mahdieh, Sardarzadeh et al., 2016, Pourhossein et al., 2018, et al., 2017, Volvi & Hosseini, 2015).

در مجموع، هدف پژوهش حاضر بررسی اثر استرس شغلی بر التزام شغلی پرستاران با نقش تعدیل‌کنندگی تاب‌آوری می‌باشد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی و با توجه به نوع و ماهیت مسئله، تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی- همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر را ۱۷۰۰ نفر از پرستاران بیمارستان الزهرا (س) شهر اصفهان تشکیل می‌دهد. حجم نمونه به کمک روش مونت‌کارلو محاسبه شد. (Muthan and Muthen (2002) برای تعیین حجم نمونه پیشنهاد کرده‌اند که اریبی برآوردهای استاندارد پارامترها از ۰/۱۰ برای هر پارامتر فراتر نرود و البته برای پارامترهایی که تمرکز ویژه‌ای برای تحلیل توان آزمون وجود دارد این مقدار از ۰/۰۵ فراتر نرود. اریبی پارامترهای برآورد شده بر مبنای بهره‌گیری از روش مونت‌کارلو نشان می‌دهد که حجم نمونه مورد مطالعه تقریباً به برآورد قابل قبول به لحاظ دقت و بر اساس معیارهای معرفی شده به وسیله Muthan and Muthen (2002) انجامیده است. به استثنای یکی از پارامترهای گاما ($Ksi 1 \tilde{A}$ Eta3) که اریبی آن اندکی بیش از ۰/۰۵ به دست آمده است و البته یکی از پارامترهای اصلی مدل نیز محسوب می‌شود نشان می‌دهد که حجم نمونه ۲۰۰ واحد را در این مطالعه در مجموع می‌توان قابل قبول تلقی کرد. در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است. با توجه به این اصل که در انجام هر پژوهشی، عده‌ای از کارکنان به دلایل گوناگون از پاسخ به پرسش‌نامه سر باز می‌زنند یا آن را به درستی پر نمی‌کنند، تصمیم بر آن شد تا تعداد ۲۲۰ پرسش‌نامه بین کارکنان توزیع شود. در نهایت، پس از گردآوری پرسش‌نامه‌ها، با کنار گذاشتن پرسش‌نامه‌های غیرقابل استفاده، تعداد ۲۰۰ پرسش‌نامه مناسب تشخیص داده شد و تحلیل‌ها بر اساس آن انجام شد.

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

پرستاران نمونه، ۲۸ نفر فوق‌دیپلم، ۹۳ نفر لیسانس، ۶۷ نفر فوق‌لیسانس و ۱۱ نفر تا مقطع دکتری تحصیلات خود را گذرانده بودند. بیشترین میزان تحصیلات مربوط به لیسانس با ۴۶/۵ درصد و بیشترین سابقه خدمت (۳۴ درصد) را نیز پرستاران با سابقه کمتر از ۵ سال داشتند.

ابزار پژوهش

جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از سه پرسش‌نامه استاندارد با طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم با امتیاز ۱ تا کاملاً موافقم با امتیاز ۵ استفاده شده است.

پرسش‌نامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از پرسش‌نامه استرس شغلی HSE استفاده

شد. این پرسش‌نامه توسط مؤسسه HSE طراحی و توسط Azad Marzabadi and Pressure Slavery (2010) ترجمه و آماده‌سازی شده است و مجدداً توسط پژوهشگر ترجمه و روایی و پایایی آن محاسبه گردید. روایی محتوای پرسش‌نامه مورد تأیید اساتید صاحب‌نظر قرار گرفت هم‌چنین همبستگی نمرات حاصل از اجرای موازی آزمون استرس شغلی HSE به همراه دو پرسش‌نامه استرس شغلی استاینمتر و اسپوو (OSIPOW) (که هر دو از روایی و پایایی قابل قبولی برخوردارند) ۰/۷ به‌دست‌آمد. در پژوهش Mackay et al. (2004) ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در حدود ۰/۶۳ تا ۰/۸۳ گزارش شده است. Azadmarzabadi and Gholami Fesharaki (2010) در ایران با استفاده از روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۶۵ گزارش کردند. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۸۹ به‌دست‌آمد.

پرسش‌نامه التزام شغلی: پرسش‌نامه استاندارد التزام شغلی توسط Schaufeli and Bakker (2003)

تدوین شده است. این پرسش‌نامه دارای ۱۷ سؤال است و شامل ابعاد انرژی گرفتن (۶ سؤال)، وقف شدن (۵ سؤال)، جذب شدن (۶ سؤال) برحسب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت است که میزان پایایی آن در پژوهش (Pourhossein et al., 2018) از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۴ و هم‌چنین در پژوهش (Cooper-Thomas et al. (2018) آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۷۹ به‌دست‌آمده بود. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۹۳ به‌دست‌آمد.

پرسش نامه تاب‌آوری: این ابزار توسط (Connor and Davidson (2003) ساخته شده این پرسش نامه دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان تاب‌آوری در افراد مختلف است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده و بین ۱ تا ۵ نمره گذاری می‌شود. این امتیاز دامنه‌ای از ۰ تا ۱۰۰ را خواهد داشت. در پژوهش (Ranjbar Ezatabadi et al. (2011) نیز پایایی پرسش نامه با استفاده از آزمون ضریب آلفای کرونباخ مورد آزمون قرار گرفت که آلفای ۰/۸۴ برای این پرسش نامه به دست آمد. (Connor and Davidson (2003) ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تاب‌آوری را ۰/۹۹ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب پایایی حاصل از روش باز آزمایشی در یک فاصله ۴ هفته‌ای ۰/۹۹ بوده است. پایایی پرسش نامه با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در این پژوهش، ۰/۹۶ به دست آمد.

یافته‌ها

در جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی میان متغیرها نشان داده شده است.

Table 1. Mean, standard deviation, and correlation coefficients between research variables

Variable	Mean	SD	1	2	3
Job stress	79.05	12.93	1		
Job engagement	64.37	10.96	-0.44**	1	
Resilience	93.67	11.49	-0.35**	0.69**	1

**p<0.01

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون ساده به روش همزمان برای پیش‌بینی التزام شغلی از طریق استرس شغلی در جدول ۲ نشان داده شده است.

Table 2. Results of simple regression analysis to predict job engagement through job stress

Criterion variable	Predictor variable	B	S.E.	β	t	p
Constant		93.54	4.34	-	21.55	0.0001
Job engagement	Job stress	-0.37	0.05	-0.44	-6.81	0.0001

R= 0.44, R²= 0.19, F= 46.35, p<0.0001

در جدول ۲، B برابر با بتای غیراستاندارد (شیب خط)، S.E. برابر با خطای استاندارد شیب خط، β معادل ضریب استاندارد رگرسیونی، t معادل نتیجه آزمون t برای تعیین معنی‌داری ضریب رگرسیون و p سطح معنی‌داری ضریب رگرسیونی است. همچنین R برابر با ضریب همبستگی چندگانه، R^2 برابر با مجذور ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین یا مقدار واریانس تبیین‌شده التزام شغلی از طریق استرس شغلی) و F معادل نتیجه تحلیل واریانس رگرسیون برای تعیین اعتبار معادله رگرسیون می‌باشند. چنان‌که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، استرس شغلی دارای توان پیش‌بینی‌کنندگی معنی‌دار برای التزام شغلی است ($\beta = -0.44, p < 0.0001$). در ادامه، نتایج اثرات تعدیل‌کنندگی تاب‌آوری بر رابطه بین استرس شغلی و التزام شغلی با استفاده از روش تحلیل رگرسیون همزمان در جدول ۳ ارائه شده است.

Table 3. The results of the moderating role of resilience in the relationship between job stress and job engagement

Predictor variables	B	S.E.	β	t	p
Criterion variable: Job engagement					
Constant	78.59	27.05	-	2.91	0.004
Job stress	-0.87	0.33	-1.02	-2.61	0.010
Resilience	0.01	0.28	0.01	0.03	0.976
Job stress \times Resilience	0.01	0.01	0.82	2.06	0.041
R= 0.73, $R^2= 0.53$, F= 73.17, p<0.0001					



Figure 1. Interaction between job stress and resilience in predicting job engagement

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۳، ضرایب استاندارد رگرسیون تعامل تاب‌آوری و استرس شغلی ($\beta=0/82, p<0/041$) معنی‌دار بود؛ بنابراین، نقش تعدیل‌کنندگی تاب‌آوری تأیید می‌شود. از این رو، اثر استرس شغلی بر التزام شغلی، در سطوح مختلف تاب‌آوری، متفاوت است. روابط تعدیلی در شکل ۱ نشان داده شده است. هم‌چنین نتایج حاصل از همبستگی بین استرس شغلی و التزام شغلی در سطوح پایین و بالای متغیر تعدیل‌گر (تاب‌آوری) در جدول ۴ ارائه شده است.

Table 4. Correlation coefficients between job stress and job engagement at low and high levels of resilience

Variables	Low level of Resilience	High level of Resilience	Correlation in total sample
Job stress	-0.38**	-0.28**	-0.44**
Job engagement			

**p < 0.01

با توجه به نتایج جدول ۴، ضریب همبستگی بین استرس شغلی و التزام شغلی در سطح بالای تاب‌آوری ($r=-0/28, p<0/01$)، کمتر از ضریب همبستگی بین استرس شغلی و التزام شغلی در سطح پایین تاب‌آوری ($r=-0/38, p<0/01$) می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از یک سو بین استرس شغلی و التزام شغلی رابطه منفی وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های (Pourhossein et al. (2018), Mahdih et al. (2017), Khodabakshi Kolai et al. (2012), Tahmasebi (2014), Azizi and Nazemi (2017), Shakerinia and Mohammadipour (2018), Hassanzadeh Peshang et al. (2016), Sardarzadeh et al. (2016) همسو است. کارکنانی که استرس شغلی بالایی دارند، از التزام شغلی پائین‌تری برخوردارند. استرسی که افراد در محیط‌های شغلی با آن روبرو می‌شوند علل و منابع مختلفی دارد که از آن جمله می‌توان به شرایط بد شغلی، حجم زیاد کار، انجام کار به صورت شیفته، زمان کاری طولانی، تضاد نقش، ارتباطات ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده پائین، وجود ریسک فاکتورها و عوامل آسیب‌زا و توجه کم به کارکنان اشاره

کرد (Arshadi et al., 2014). پاسخ‌ها و عکس‌العمل‌های افراد به این عوامل نشان‌دهنده وجود استرس است. پژوهش‌ها نشان داده است عجین شدن کارکنان با شغلشان و افزایش التزام شغلی می‌تواند راه حلی اساسی برای ایجاد پیوند میان اهداف فردی، شغلی، سازمانی در نظر گرفته شود (Kharazmi, 2013). سطح استرس پایین در افراد، موجب می‌شود هیجان‌ات مثبتی به کار خود داشته باشند و این هیجان‌ات مثبت خود عاملی است که به افزایش التزام شغلی بالا در افراد کمک می‌کند.

نتایج آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین استرس شغلی پرستاران و التزام شغلی آن‌ها رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل استرس‌زا در جامعه کنونی شغل است. مؤسسه بین‌المللی ایمنی و سلامت شغلی (International Institute for Occupational Safety and Health)، استرس شغلی را به صورت پاسخ مضر جسمی و روحی تعریف می‌کند که در زمانی رخ می‌دهد که نیازمندی‌های شغلی با توانایی‌ها، منابع حمایتی و نیازهای فرد شاغل همخوانی و هماهنگی نداشته باشد (Khatouni et al., 2011). شیوه‌های مقابله‌ای هیجان‌مدار (Emotion-oriented coping techniques) استرس شغلی، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای متغیر التزام شغلی می‌باشند و لذا، سازمان باید با تکیه بر این رویکرد، تلاش نماید استرس‌های شغلی ناشی از التزام شغلی را حل نماید. همچنین، تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شیوه‌های مقابله‌ای اجتناب مدار استرس شغلی، پیش‌بینی‌کننده قوی‌تری برای متغیر اعتیاد بکار می‌باشند و در نتیجه سازمان باید با تکیه بر این رویکرد، تلاش نماید استرس‌های شغلی ناشی از اعتیاد بکار را حل نماید.

در نهایت، نتایج نشان داد که تاب‌آوری در رابطه بین استرس شغلی بر التزام شغلی نقش تعدیل‌کننده دارد و متغیر تعدیل‌گر تاب‌آوری توانست میزان رابطه بین استرس شغلی بر التزام شغلی را در جهت مثبت تعدیل کند. استرس شغلی یک عامل مهم در کاهش التزام شغلی است، اما رابطه استرس شغلی و میزان التزام شغلی در سطوح بالا و پایین تاب‌آوری با یکدیگر متفاوت است. در سطوح پایین تاب‌آوری، با افزایش استرس شغلی، میزان التزام شغلی کاهش می‌یابد ولی در سطوح بالای تاب‌آوری، افزایش استرس شغلی، نمی‌تواند التزام شغلی را چندان کاهش دهد.

تاب‌آوری در محیط کار به صورت کاهش اثرات استرس به واسطه استفاده از رفتارهایی است که درگیر شدن با شغل و سازگاری و انطباق با آن را تسهیل می‌کند (Mallack, 1998). همچنین در تبیین یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که تاب‌آوری، تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا شرایط تهدیدکننده نیست، بلکه شرکت فعال و سازنده فرد در محیط است. این پایداری در برابر

شرایط تهدیدکننده و آسبها در محیط کار در واقع منجر به کاهش استرس می شود که میزان سلامت روانی کارکنان را تضمین می کند و در نهایت میزان التزام شغلی آنها را افزایش می دهد. دیدگاه های جدید در روانشناسی به جای تمرکز بر ماهیت استرس، به نقش منابع روان شناختی فرد در مقابله با استرس تأکید زیادی دارند و معتقدند که به کارگیری راهبردهای مقابله ای به کاهش استرس منجر می شود (Rahimi et al., 2020). یکی از راهبردهای مقابله ای که به فرد کمک می کند تا با شرایط استرس زا روبرو گردد، تاب آوری است (Sardarzadeh et al., 2016). هم چنین تاب آوری پرستاران را قادر می سازد در مورد مسائل نظام مراقبت بهداشتی، مذاکره کند و خشنودی شغلی و سلامت روان خود را افزایش داده و استرس های شغلی خود را کاهش دهند.

پرستارانی که دارای تاب آوری بالایی هستند، فشار کاری کمی را نیز در شغلشان ادراک می کنند و در نتیجه استرس شغلی آنها نیز کمتر است. توجه به حساسیت شغل پرستاری و قرار گرفتن این شغل جزو مشاغل با فشار بالا (Mallack, 1998)، با توجه به یافته های فوق، برای کاهش استرس شغلی پرستاران، می توان با درگیر کردن ایشان در شغلشان و عجزین شدن آنها با حرفه پرستاری و بالا بردن ظرفیت های فردی پرستاران، به افزایش تاب آوری و در نتیجه ارتقاء شخصیتی ایشان کمک کرد.

عدم رضایت پرستاران از حقوق و مزایا و حجم زیاد کار، یکی از دلایل عمده نارضایتی و استرس شغلی آنهاست. برای حل این مشکل پیشنهاد می گردد مسئولین و مدیران حوزه بهداشت و درمان، در برنامه ریزی های خود، به این گونه پژوهش ها توجه نمایند. روانشناسی به نام (Scholes, 2008) یک برنامه ۱۰ مرحله ای آموزش راهکارهای تاب آوری برای پرستاران را تدوین نمود. این برنامه به منظور بالا بردن تاب آوری در پرستاران باید مورد توجه قرار بگیرد که دانشگاه های علوم پزشکی و نیز سازمان نظام پرستاری مخاطب اصلی این پیشنهاد هستند.

یکی از محدودیت های پژوهش حاضر این بود که به دلیل همکاری نکردن سرپرستار نوبت صبح، داده ها صرفاً از پرستاران نوبت عصر جمع آوری شد. در برخی پژوهش ها نشان داده شده که پرستاران نوبت صبح و عصر به لحاظ سازه هایی همچون فرسودگی شغلی باهم تفاوت دارند، بنابراین در پژوهش های بعدی محققان بهتر است این مسئله را مدنظر قرار دهند. محدودیت دوم نیز مربوط به جامعه پژوهش هست که تعمیم پذیری نتایج را صرفاً در این جامعه آماری امکان پذیر می کند. هم چنین در رابطه با سازه التزام شغلی، از آنجا که این سازه با عناوینی چون عجزین شدن

با شغل و درگیری با شغل، در پیشینه پژوهشی ایران قدمتی حدود یک دهه دارد؛ اما پژوهش‌های بسیار اندکی در رابطه با آن انجام شده است و ضروری است که محققان در پژوهش‌های آتی این سازه را با متغیرهای دیگری در نظر بگیرند و نیز راهکارهای افزایش التزام شغلی را در گروه‌های شغلی دیگر مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

تشکر و قدردانی

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

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Ahmadi, H., Rahimi, M., & Maleki, A. (2018). Comparison of components of job stress, time management and quality of life in primary and secondary school principals. *Quarterly Journal of Applied Research in Counseling*, 2(1), 79-102. (Persian)
- Arshadi, Nasrin. Demiri, Hojjat. Nisi, Abdul Kazem. (2014). Investigating the relationship between job stress and general health with respect to the moderating role of perceived organizational support in oil company employees. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(1), 119-132. (Persian)
- Azad Marzabadi, E., & Pressure Slavery, M. (2010). Evaluation of validity and reliability of HSE job stress questionnaire. *Journal of Research in Behavioural Sciences*, 4(4), 291-298. (Persian)
- Azadmarzabadi, E., & Gholami Fesharaki, M. (2010). Evaluation of validity and reliability of HSE job stress questionnaire. *Journal of Behavioral Sciences*, 4(14), 291-297.
- Azizi, K., & Nazemi, A. (2017). Comparison of resiliency, procrastination, stress and burnout among nurses in psychiatric and non-psychiatric wards. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 5(3), 80-91. (Persian)
- Bahrami, F., & Zahedi, Y. (2018). The effectiveness of group dialectical behavioral therapy on increasing the life expectancy and resilience of exceptional children's mothers. *Counseling Culture and Psychotherapy*, 9(35), 171-189. (Persian)

- Bassuni, E. M., & Bayoumi, M. M. (2015). Improvement critical care patient safety: using nursing staff development strategies, at Saudi Arabia. *Global Journal of Health Science*, 7(2), 335.(Persian)
- Burton, N. W., Pakenham, K. I., & Brown, W. J. (2010). Feasibility and effectiveness of psychosocial resilience training: a pilot study of the READY program. *Psychology, Health & Medicine*, 15(3), 266-277.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor Davidson Resilience Scale (CD RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Cooper-Thomas, H. D., Xu, J., & Saks, A. M. (2018). The differential value of resources in predicting employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4-5), 326-344.
- De los Santos, J. A. A., & Labrague, L. J. (2021). The impact of fear of COVID-19 on job stress, and turnover intentions of frontline nurses in the community: A cross-sectional study in the Philippines. *Traumatology*, 27(1), 52-59.
- Delgado Verde, M., Martín de Castro, G., & Navas López, J. E. (2011). Organizational knowledge assets and innovation capability: evidence from Spanish manufacturing firms. *Journal of Intellectual Capital*, 12(1), 5-19.
- Farrokhi, N., & Ahmadradi, F. (2020). The relationship of job related affective well-being and job stress with job satisfaction: The mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300.
- Fortunato, V. J., & Furey, J. T. (2011). The theory of MindTime: The relationships between future, past, and present thinking and psychological well-being and distress. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 20-24. (Persian)
- Fotoohi, M., Jafar Jalal, E., & Haghani, H. (2020). The correlation of safe nursing care with the quality of work life of nurses. *Iran Journal of Nursing*, 33(128), 1-14. (Persian)
- Hasanzadeh Pashang, S., Zare, H., Alipor, A. (2012). The efficacy of stress inoculation training (SIT) on resilience, anxiety, depression and stress among spinal cord injury (SCI) patients. *Pars Journal of Medical Sciences*, 10(3), 15-26. (Persian)
- Hassani, A., Mobaraki, H., Heyrani, A., Bayat, M., Mafi Moradi, Sh., & Hadi, M. (2013). *The new human resources management in the health*. Tehran: Parsenegar. (Persian)
- Heydari, R., Arasteh, M., & Afshari, H. R. (2017). The effect of psychological capital on engaging with the case study case. *Journal of Human Resource Management*, 7(4), 127-152. (Persian)
- Hosseini, Z., Hazavei, M. M., Imanzad, M., Qanbarnejad, A., & Qarlipour, Z. (2013). A study of job stress and its relationship with mental health in nurses. *Journal of the*

School of Nursing, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, 23(82), 55-62. (Persian)

- Jamea, N., & Rabbani, Z. (2020). The Moderating Role of Job Stress in the Relationship between Safety Climate and Work-Related Accidents. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 7(2), 241-258. (Persian)*
- Kharazmi, A. (2013). *Investigating the relationship between job involvement and job stress of gary olang mining company employees*. 1st International Conference on Political Epic (with an Approach to Middle East Developments) and Economic Epic (with an Approach to Management and Accounting), Roodehen. (Persian)
- Khatouni, M., Mullah Hassani, M., & Khoeiniha, S. (2011). Evaluation of job stress and related factors in accountants of Qazvin University of Medical Sciences. *Occupational Health in Iran, 8(2), 66-76. (Persian)*
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Klahm, C., Smith, B., & Frank, J. (2017). The effects of perceptions of organizational structure on job involvement, job satisfaction, and organizational commitment among Indian police officers. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 61(16), 1892-1911.*
- Langri, M., Soleimanpour I., Mahboubeh, Shadi., Ismaili, B. (2016). Investigating the relationship between job involvement and organizational citizenship behavior of Bojnourd University of Medical Sciences staff. *Health Management, 7(2), 91-101. (Persian)*
- 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.*
- Maben, J., & Bridges, J. (2020). Covid 19: Supporting nurses' psychological and mental health. *Journal of clinical nursing, 29(15-16), 2742- 2750.*
- Mackay, C. J., Cousins, R., Kelly, P. J., Lee, S., & Mccaig, R. H. (2004). 'Management Standards' and work-related stress in the UK: policy background and science. *Work & Stress, 18(2), 91-112.*
- Mahdieh, O., & Darvish Ghazanchi, S. (2017). Investigating the relationship between job stress and nurses' resilience. *Nurse and Doctor in Battle, 5(14), 17-22. (Persian)*
- Mallack, L. (1998). Putting organizational resilience to work. *Industrial Management, 40(6), 8-13.*
- Masten, A. S. (2018). Resilience theory and research on children and families: Past, present, and promise. *Journal of Family Theory & Review, 10(1), 12-31.*
- McGee, E. M. (2006). The healing circle: resiliency in nurses. *Issues in Mental Health Nursing, 27(1), 43-57.*
- Mir Hashemi, M. (2008). Predictors of job involvement in Islamic Azad university professors. *Iranian Psychologists Journal, 132-163. (Persian)*

- Mo, Y., Deng, L., Zhang, L., Lang, Q., Liao, C., Wang, N., ... & Huang, H. (2020). Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID 19 epidemic. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1002-1009.
- Momeni, Kh., Hosseini, H., Akbari, M., & Karami, S. (2013). The role of personality traits and resilience in preventing nurses' psychological well-being, *Journal of Behavioral Sciences*, 7(3), 313-307. (Persian)
- Muthan, L. K., & Muthen, B. (2002). How to use a monte carlo study to decide on sample size and determine power. *Structural Equation Modeling*, 9(4), 599-620.
- Najafpour, Z., Mahmoodi, M., & Pourreaza, A. (2015). Analysis of patient safety indicators in hospitals affiliated with Tehran University of Medical Sciences: recommendations for improving patient safety. *Journal of Hospital*, 13(4), 53-61. (Persian)
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V. G., Papoutsis, E., & Katsaounou, P. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Brain, Behavior, and Immunity*, 88, 901-907.
- Polk, L. V. (1997). Toward a middle-range theory of resilience. *Advances in Nursing Science*, 19(3), 1-13.
- Poorafzal, F., Naime, S. F., Inanloo, M., & Haghani, H. (2013). Investigating the correlation between perceived stress and resilience in undergraduate nursing students. *Life Magazine*, 19(1), 41-52. (Persian)
- Pourhossein, M., Khorsandi Yamchi, A., & Firoozkoobi Baranjabadi, M.. (2018). Analysis of the relationship between resilience and dimensions of job stress in university staff (case study: Shahid Beheshti, Allameh Tabatabai and Yazd Universities). *Higher Education Letter*, 11(43), 69-92. (Persian)
- Rahati, A., Sotudeh-Arani, H., Adib-Hajbaghery, M., & Rostami, M. (2015). Job involvement and organizational commitment of employees of prehospital emergency medical system. *Nursing and Midwifery Studies*, 4(4), 30646.
- Rahimi, S., Mirzaei, T., & Soheili, F. (2020). The relationship between job stress and mental health and organizational commitment in public libraries of ilam province. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 353-366. (Persian)
- Ranjbar Ezatabadi, M., Arab, M., Hadizadeh, F., & Asqari, R. A. (2011). Effect of stress on managers' performance in different wards of hospitals affiliated to tehran university of medical sciences. *Journal of Toloee Behdasht*, 8(2), 1-11.
- Rastegar, A. A., Mousavi Davoodi, S. M., & Fartash, K. (2013). Investigating the effect of job involvement on job satisfaction and willingness to leave the service. *Journal of Governmental Organizations Management*, 1(4), 93-114. (Persian)
- Sardarzadeh, F., & Jian Bagheri, M., malake F M. (2016). The role of resilience in reduction of job stress and job burnout among employees of satellite project of Iranian Offshore Oil Company. *Shenakht Journal of Psychology & Psychiatry*, 3(4), 61-77. (Persian)

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Scheffers, F., Moonen, X., & van Vugt, E. (2020). External sources promoting resilience in adults with intellectual disabilities: A systematic literature review. *Journal of Intellectual Disabilities*, 1-7.
- Scholes, J. (2008). Coping with the professional identity crisis: Is building resilience the answer?. *International Journal of Nursing Studies*, 45(7), 975-978.
- Shakeri Nia, I., & Mohammadpour, M. (2018). Relationship between job stress and resilience and burnout in female nurses. *Journal of Kermanshah University of Medical Sciences*, 14(2), 161-169. (Persian)
- Tahmasebi, Z. (2014). *Investigating the relationship between quality of work life and job stress with resilience of Marvdasht education staff*. Master Thesis. Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Marvdasht. (Persian)
- Talibpour, M., & Emami, F. (2006). Investigating the relationship between organizational commitment and job interaction and its comparison among physical education teachers in district 7 of Mashhad. *Research in Sports Science*, 10(11), 15-32. (Persian)
- Tedeschi, R. G., Park, C. L., & Calhoun, L. G. (Eds.). (1998). *Posttraumatic growth: Positive changes in the aftermath of crisis*. London: Routledge.
- Vane, E. A., & Hull, M. S. (2008). Perioperative staff resiliency during times of war and natural disasters. *Perioperative Nursing Clinics*, 3(1), 73-84.
- Vatankhah, I., Rezaei, M., & Baljani, E. (2020). The correlation of missed nursing care and perceived supervisory support in nurses. *Iran Journal of Nursing*, 33(126), 103-116. (Persian)
- Volvi, P., & Hosseini, S. S. (2015). *The relationship between job stress and resilience among workers*. 1st Comprehensive International Congress of psychology in Iran, Tehran. (Persian)
- Wang, W., Kong, A. W. M., & Chair, S. Y. (2011). Relationship between job stress level and coping strategies used by Hong Kong nurses working in an acute surgical unit. *Applied Nursing Research*, 24(4), 238-243.
- Warelow, P., & Edward, K. L. (2007). Caring as a resilient practice in mental health nursing. *International Journal of Mental Health Nursing*, 16(2), 132-135.