

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(1), 175-188
DOI: 10.22055/jiops.2019.31572.1153

Received: 01.08.2019
Accepted: 11.12.2019

**The Relationship of Job Stress with Organizational Climate,
Quality of Work Life, and Job Involvement**

Mohsen Dereke¹
Hassan Rezaei²

1. PhD Student in Industrial and Organizational Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
2. MA of General Psychology, Lecturer at the Red Crescent University of Applied Sciences, Kermanshah, Iran

Citation: Dereke, M., & Rezaei, H. (2020). The relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 175-188.

Abstract

Introduction

The purpose of this study was to investigate the relationship of job stress with organizational climate, quality of work life, and job involvement in employees of West Regional Electricity Company.

Method

The research design was descriptive-correlational and the statistical population included all male employees of West Regional Electricity Company. From this population, 142 employees were selected by convenience sampling method. Walton Quality of Work Life Questionnaire (1973), Ladahel & Conner's Job Involvement Questionnaire (1997), Hirschfeld's Organizational Climate Questionnaire (2000), and Occupational Stress (1998) Questionnaire were used for data gathering. For data analysis

Corresponding Author: Mohsen Dereke
Email: dereke.mohsen98@gmail.com

Pearson correlation coefficients and multiple regression analysis were used by SPSS-19 software.

Results

The results of Pearson correlation coefficients showed that the relationships of job stress with organizational climate, job involvement, and quality of work life were negative and significant.

Discussion

Paying attention to the employees' work conditions, and managers' awareness of these variables can reduce the negative effect of job stress.

Keywords: job stress, organizational climate, quality of work life, job involvement



رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی

محسن درکه^۱
حسن رضایی^۲

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران
۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، مدرس دانشگاه جامع علمی کاربردی هلال احمر، کرمانشاه، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب بود. طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل تمامی کارکنان مرد ستادی شاغل در شرکت برق منطقه‌ای غرب بود. نمونه‌ای شامل ۱۴۲ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شد. پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری والتون، دلبستگی شغلی لاداهل و کنجر، جو سازمانی هاپین و کرافت و منبع استرس شغلی اسپو جهت اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش بین اعضای نمونه توزیع شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار SPSS-19 استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که همبستگی بین استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی منفی و معنی‌دار است.

کلیدواژگان: استرس شغلی، جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری، دلبستگی شغلی

* نویسنده مسئول: محسن درکه

رایانامه: Dereke.mohsen98@gmail.com

مقدمه

یکی از پیامدهای منفی محیط شغلی برای کارکنان استرس شغلی است (Kravits, 2010). استرس ادراک‌شده عبارت است از واکنش بدن به تغییری که مستلزم سازگاری یا پاسخ ذهنی، جسمی یا هیجانی می‌باشد (Clark, 2010). از سویی فشارهای روانی^۱ ناشی از شغل را می‌توان به‌عنوان الزامات نقش کاری که برای فرد دارای ویژگی‌های زیان‌باری می‌باشند، تعریف نمود. نمونه‌هایی از این دسته فشارزاهای روانی ناشی از شغل، تعارض و ابهام نقش^۲ می‌باشند (Arshadi, Baharlou, & Montakhab yegane, 2008). کارشناسان مدیریت و مشاوران شغلی توجه خود را به عواملی که منجر به افزایش یا کاهش کارایی انسان می‌شود، معطوف می‌دارند و تلاش می‌کنند با شناسایی این عوامل و به کارگیری تمهیدات لازم بر تأثیر عوامل مثبت بیفزایند و از نقش عوامل منفی بکاهند (Rahimi, 2003). یکی از این عوامل استرس شغلی است که آثار نامطلوبی بر جسم و روان نیروی انسانی دارد و از کارایی آنان می‌کاهد. در همه محیط‌های انسانی، استرس عاملی تأثیرگذار بر عملکرد و رفتار انسان‌ها محسوب می‌شود (Massoudian, 2009). سالیان اخیر، موضوع استرس شغلی و پیامدهای آن به یکی از مباحث اصلی رفتار سازمانی تبدیل شده است، زیرا این آثار هزینه‌هایی را بر سازمان وارد می‌آورد (Ross, 2008). به همین دلیل در دهه‌های اخیر بسیاری از شرکت‌ها در کشورهای توسعه‌یافته با تمهیداتی از جمله کمک به کارکنان تلاش کرده‌اند، به‌طور جدی از به وجود آمدن استرس شغلی جلوگیری یا با آن مقابله کنند (Golablee, 2014).

کیفیت زندگی کاری^۳ به‌عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد. در طول چند دهه‌ای که از پیدایش این مفهوم می‌گذرد، از آن به‌عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند ذکر شده است و عمدتاً در پاسخ به کمبود نیروی کار و مشکل جذب کارکنان جوان در کارهای دفتری و تولیدی عادی شکل گرفت. کیفیت زندگی کاری احساس کارکنان و موضوعاتی همچون محتوای شغلی، محیط کار فیزیکی، پرداخت‌ها، مزایا،

-
- 1- psychological pressures
 - 2- conflict and role ambiguity
 - 3- quality of work life

تبلیغات، اختیار و استقلال، کار گروهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، سلامت و ایمنی شغلی، ارتباطات و تعادل زندگی کاری را پوشش می‌دهد (Shahrokhpour, & Barfar, 2015).
(Khammarnia, Shahsayani,

نارضایتی از کیفیت زندگی کاری موضوعی است که تقریباً تمام افراد را بدون در نظر گرفتن موقعیت تحت تأثیر قرار می‌دهد و جداسازی و شناسایی مواردی که بر کیفیت زندگی کاری تأثیر می‌گذارد دشوار است (Ramesh, Nisha, Josephine, Thomas, & Josepe, 2013).
اخیراً برنامه‌های کیفیت زندگی کاری نقش اساسی و مهمی در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و در نتیجه کارایی و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌های بزرگ داشته است و این بدین معنی است که نیروی انسانی کارآمد نقش محوری در تحول سازمان ایفا می‌کند.

به اعتقاد (Khaghanizadeh, Ebadi, Rahmani, and Sirti-Nir, 2008) در جامعه امروزی بهبود کیفیت زندگی کاری یک برنامه جامع و وسیعی است که به منظور جلب رضایت و توجه کارکنان، کمک به آنان جهت مدیریت تغییرات و حفظ کارکنان در سازمان طراحی می‌شود. برنامه کیفیت زندگی کاری فرایندی است که به وسیله آن همه اعضای سازمان از راه مجاری ارتباطی باز و متناسبی که برای این مقصود ایجاد شده است، در تصمیم‌گیری‌هایی که بر شغل‌هایشان به خصوص بر روابط و محیط کارشان به‌طور کلی اثر می‌گذارد، به نوعی دخالت می‌یابند و در نتیجه مشارکت و خشنودی آن‌ها از کار بیشتر شده و تنیدگی روانی و فرسودگی شغلی کمتر می‌گردد (Sarokhei, 2012). همچنین کیفیت زندگی کاری مناسب به معنای برخورداری از حقوق و مزایای مکفی و سرپرستی خوب، شرایط کاری خوب، شغل چالش‌انگیز و سودمند می‌باشد. مهم‌ترین بُعد کیفیت زندگی کاری، هویت بخشیدن به جنبه‌های شغلی و محیط کاری می‌باشد (Wyat & Chay, 2001).

جو سازمانی^۱ به مجموعه‌ای از ویژگی‌های درونی سازمان اشاره می‌کند که از رابطه‌ای که میان مدیران و کارکنان و کارکنان با یکدیگر سرچشمه می‌گیرد و موجب تمایز سازمان‌ها از یکدیگر می‌شود. به عقیده Long (2006) جو سازمانی ارزش‌ها و عقاید محیط کاری است که تأثیراتی معنی‌دار بر رفتار کارکنان می‌گذارد (Hamzeh Louie, Shahla'i, Henry, & Afshari, 2012). بنابراین می‌توان گفت از آنجا که جو سازمانی تأثیر اساسی در رفتار سازشی دارد و از آنجایی که

1- organizational climate

مدیران می‌توانند تأثیر مهم و مثبتی در توسعه سازمان داشته باشند، لذا توضیح و تحلیل جو سازمان از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است (Kazemi, Jafari Moghaddam, & Soheili, 2012). نقش رهبر در شکل‌گیری جو سازمانی بسیار بارز می‌باشد (Keramati, 2012).

مفهوم دلبستگی شغلی^۱، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هر چه سطح دلبستگی شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به منظور افزایش سطح دلبستگی شغلی باید در مورد تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌گرایانه و همه‌جانبه داشته باشیم. به نظر می‌رسد دلبستگی شغلی بالا یک ویژگی مطلوب کارکنان است. اشخاص با دلبستگی شغلی بالا به ندرت به دست کشیدن از شغلشان می‌اندیشند و انتظار می‌رود تا آینده‌ای قابل پیش‌بینی، برای سازمان متبوع خود کار کنند (Golablee, 2014). دلبستگی کارکنان این فرصت را به آنان می‌دهد که بر اهداف شغلی خود متمرکز شوند (Jazani, 2001).

استرس شغلی در جهت سازگاری با تقاضاهای شغلی، امری اجتناب‌ناپذیر است. این فشارها در کوتاه‌مدت تا حدودی قابل تحمل، اما در درازمدت باعث تحلیل رفتن مقاومت بدنی و روانی انسان شده و در نهایت به فرسودگی شغلی^۲ منجر می‌شود (Marzabadi, Gholami, & Fesharaki, 2011). همچنین لازم به نظر می‌رسد که به شناسایی عوامل مشکل‌زا پرداخت و با ایجاد راهکارهای مناسب در جهت رفع عوامل فوق و کاستن از عوارض منفی آن اقدام نمود و با ایجاد زمینه مناسب برای کسب رضایت شغلی و به دنبال آن افزایش بهره‌وری در ارائه خدمت به مردم جامعه گام‌های بلندتری برداشت. پژوهش‌های گسترده در ارتباط با متغیرهای عنوان‌شده در پژوهش انجام شده است، اما بر روی کارکنان پرتلاش صنعت آب و برق که با انواع مختلفی از فشارهای روانی و استرس‌های شغلی روبه‌رو می‌باشند کمتر صورت گرفته است. استرس شغلی می‌تواند کارایی افراد در سازمان را کاهش دهد به طوری که بر جو سازمانی، سطح کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. حال با توجه به خلاء پژوهشی در رابطه با جامعه مورد نظر پژوهشگر بر آن شد که به بررسی ارتباط استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب بپردازد.

1- job involvement

2- burnout

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش شامل تمامی کارکنان مرد (۳۵۰ نفر) ستادی شاغل در شرکت برق منطقه‌ای غرب در سال ۱۳۹۷ بود. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به دلیل ویژگی شغل (عملیاتی/ مأموریتی) به صورت در دسترس بود. بدین صورت که از همه گروه‌های شغلی (سه گروه رسمی/ پیمانی، قرارداد معین کار، و حجمی) جمعاً ۱۴۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه‌های مذکور در بین آن‌ها توزیع شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری توسط Walton (1973) تهیه شده است که شامل ۳۵ ماده پنج گزینه‌ای است که با روش لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) سنجش و در سه سطح پائین (نمرات ۲۴-۵۶) متوسط (۵۷-۸۸) و بالا (۸۹-۱۲۰) تقسیم‌بندی گردیده است. محدوده نمرات قابل کسب بین ۲۴ تا ۱۲۰ است و ماده‌ها در ۸ محور تفسیر می‌گردد. مؤلفه‌های مدل والتون شامل محیط کاری ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی در زندگی کاری، فضای کلی زندگی، وحدت و انسجام اجتماعی، و توسعه قابلیت‌های انسانی می‌باشد (Pardakhtchi, Ghahramani, & Goldoust Jouybari, 2009). پایایی پرسشنامه در مطالعه Imani, Karmpourian and Hamidi (2013) با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و در پژوهش Hadizadeh Talasaz, Nourani Saadeddin, and Shakeri (2016) ۰/۸۲ برآورد شده است. در پژوهش حاضر پایایی ۰/۸۷ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه دلبستگی شغلی. پرسشنامه دلبستگی شغلی توسط Ladhal and Kenjer (1965) با هدف این‌که فرد تا چه اندازه از وقت خود را با شغلش سپری می‌کند و اصطلاحاً مشارکت کاری او به چه میزان است طراحی گردیده و از ۲۰ ماده تشکیل شده است و بر پایه یک مقیاس چهار درجه‌ای تکمیل می‌شود. پایایی به‌دست آمده در پژوهش ۰/۸۵ می‌باشد، که حاکی از پایا بودن پرسشنامه فوق در داخل کشور می‌باشد (Tajob, Abaszadeh, Hassani, & Ghlavandi, 2015). پژوهش حاضر پایایی به‌دست‌آمده پرسشنامه ۰/۸۲ بوده است.

پرسشنامه جو سازمانی. پرسشنامه جو سازمانی توسط (Hoplin and Kraft, 2000) طراحی شده است. جو سازمانی دارای پنج بُعد وضوح و توافق هدف، وضوح و توافق نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر رویه‌ها و اثربخشی ارتباطات می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری این پرسشنامه به صورت لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۹، ۰/۹۷، ۰/۷۹ و ۰/۹۸ به دست آمده است (Roshanbin & Pahlavan, 2015). در پژوهش حاضر پایایی به دست آمده از پرسشنامه ۰/۹۲ بوده است.

پرسشنامه منبع استرس شغل. پرسشنامه منبع استرس شغل توسط Osipow and Spokane (1998) ساخته شده است. این پرسشنامه در ۶۰ ماده به ارزیابی استرس در شش بُعد می‌پردازد که عبارتند از بارکاری نقش، بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش، مسئولیت نقش و محیط فیزیکی. ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۸۹ ارزیابی گردیده است (Mirkamali, Mazari, Khabarah, & Zogi Pour, 2015). در پژوهش حاضر پایایی به دست آمده پرسشنامه ۰/۸۳ بوده است.

پس از هماهنگی‌های لازم با شورای تحقیقات و واحدهای مرتبط، از طریق نمونه‌گیری در دسترس پرسشنامه‌های تحقیق در بین شرکت‌کنندگان توزیع و پس از تکمیل گردآوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه در نرم‌افزار SPSS-19 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول ۱ نشان داده شده است.

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

Variable	Mean	Standard deviation	1	2	3	4
Job stress	14.56	4.55	1			
Job involvement	64.34	9.44	-0.43	1		
Organizational climate	110.93	16	0.13-	0.07	1	
Quality of work life	102.46	21.29	0.4-	0.31	0.21	1

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که ضرایب همبستگی استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی، منفی و معنی‌دار است ($p < 0/01$). جدول‌های ۲ و ۳، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه را نشان می‌دهد.

Table 2. Summary of regression model

Predictor variables	R	R ²	Adjusted R ²	F	p
Organizational climate, Quality of work life, Job involvement	0.19	0.04	0.02	3.56	0.015

Table 3. Regression coefficients

Variabel	B	SE	β	T	p
Organizational climate	0.64	0.92	0.7	2.26	0.001
Job involvement	0.4	0.71	0.31	2.16	0.03
Quality of work life	0.51	0.76	0.31	2.13	0.03

با توجه به نتایج جدول ۲، ضریب همبستگی چندگانه استرس شغلی با جو سازمانی، دلبستگی شغلی و کیفیت زندگی کاری برابر با ۰/۱۹ است که این مقدار از لحاظ آماری معنی‌دار است ($p < 0/015$). مقدار ضریب تعیین شده (R^2) نیز ۰/۰۳ می‌باشد که حاکی از آن است که استرس شغلی تنها ۳ درصد از واریانس متغیرهای مذکور را تبیین می‌کند. همچنین، با توجه به نتایج جدول ۳، رابطه جو سازمانی ($\beta = 0/7, p < 0/001$)، دلبستگی شغلی ($\beta = 0/31, p < 0/03$) و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0/31, p < 0/03$) با استرس شغلی معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که استرس شغلی با جو سازمانی، کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری دارد. استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده متغیرهای منفی می‌باشد که هرکدام می‌تواند کارایی افراد و نیروهای یک سازمان را مختل کند. استرس شغلی باعث عدم تمایل اعضاء برای همکاری در سازمان می‌شود و جو سازمانی بر اساس سوء تعبیرهای افراد از همدیگر شکل می‌گیرد و از همه مهم‌تر کیفیت زندگی کاری که می‌تواند باعث بالا رفتن توان نیروها و رضایت‌مندی شغلی شود، پائین می‌آید. این یافته‌ها با نتایج پژوهش Roshanbin and Pahlavan (2015)، Imeni et al. (2013)، Hadizadeh Talasaz et al. (2016)

،Amini, Samavatyan, Haghghi and Barati (2015). Khaghanizadeh et al. (2008)
،Biganeh, Abolghasemi, Alimohammadi, Ebrahimi, Torabi and Ashtarinezhad (2018)
(2014) Golparvar, Dehghan and Mahdad و (2015) Mirkamali et al. همسو می‌باشد.

کارکنان با مسائل متعددی در ارتباط با سلامت روانی و جسمانی مواجه هستند که این امر به دلیل شانس زیاد مواجه با بیماری‌های مختلف به دلیل سبک زندگی گروهی، وضع فرهنگی و بهداشتی می‌باشد. وجود استرس شغلی در محیط کار در سازمان‌های حساس اثرات زیان‌آوری بر سلامت جسم و روان افراد دارد (Kerr, McHugh, & McCrory, 2009). این افراد در اثر مواجه طولانی‌مدت با استرس شغلی زیاد، دچار مشکلات عاطفی و رفتاری مانند افسردگی^۱، اضطراب^۲، اختلالات خواب^۳، فرسودگی شغلی^۴، مصرف الکل^۵، بازنشستگی زودرس^۶ و ... می‌شوند (Rusli, Edimansyah, & Najng, 2008). علاوه بر اثرات بر سلامت روانی و جسمانی، استرس در کار باعث بروز مشکلاتی از قبیل نارضایتی از شغل، تغییر و تبدیل شغل، غیبت از کار، افزایش حوادث شغلی، کاهش عملکرد شغلی و عدم تعهد سازمانی نیز می‌گردد (Chen, Silverthorne, & Hung, 2006). کار در صنعت آب و برق نیاز به مسئولیت‌پذیری و تعهد بالایی دارد. طاقت‌فرسا و دشوار بودن کار در این محیط بر هیچکس پوشیده نیست به گونه‌ای که تصور کار در چنین فضایی برای قشر عظیمی از نیروهای کار در کشور امکان‌پذیر نیست. نیروی انسانی مهم‌ترین داشته و سرمایه یک سازمان است و این سرمایه، غنیمتی بزرگ به شمار می‌آید. کارکنان با توجه به ماهیت شغل در معرض آسیب‌های فراوانی قرار دارند و این در حالی است که صادقانه و با کمترین خواسته‌ها در حال انجام وظیفه هستند که جای تقدیر فراوان دارد. تنها با داشتن برنامه و هدف مشخص و نیز همدلی و حمایت می‌توان بر سختی‌ها غلبه کرد و به اهداف دست پیدا کرد. طرح موضوع در آسیب‌های مرتبط با کارکنان از حساسیت و اهمیت بالایی برخوردار است. بررسی‌های صورت گرفته در ادارات نشان می‌دهد که کارکنان بیش از مردم عادی در معرض بیماری‌های جسمی چون حمله قلبی، مشکلات گوارشی و بیماری‌های مربوط به فشارهای روانی مانند افسردگی، اضطراب و

-
- 1- Depression
 - 2- Anxiety
 - 3- Sleep disorders
 - 4- Alcohol consumption
 - 5- Early retirement

استرس هستند، که تداوم آن‌ها باعث می‌شود در این افراد علائم و نشانه‌های نشانگان فرسودگی نمایان شود. بدون شک به منظور بالا بردن کارایی هر سازمان، باید معضلات، مشکلات و آسیب‌های مرتبط با کارکنان ریشه‌یابی گردد و با ارائه برنامه‌های آموزشی و مهارت‌های زندگی به کارکنان، آن‌ها را از خطر ابتلا به انواع بیماری‌های روانی و جسمی مصون نگه داشت. توجه به شرایط شغلی کارکنان و آگاهی مدیران نسبت به اثرات این نوع مشاغل، نیاز به توجه عمده‌ای دارد که نتیجه آن موجب افزایش رضایت از شغل می‌شود و تأثیرات مثبتی بر سازمان و کارکنان آنان دار

تشکر و قدردانی

از تمامی کارکنان شرکت برق منطقه‌ای غرب که ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند و کمال همکاری را داشتند تشکر و قدردانی می‌گردد.

تعارض منافع

بدین وسیله نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچ‌گونه تعارض منافی در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

- Amini, M., Samavatyan, H., Haghghi, A., & Barati, M. R. (2015). The effectiveness of communication skills training on job stress in nurses of isfahan hojjatieh hospital. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 71-82.
- Arshadi, N., Baharlu, M., & Montakhab Yegane, M. (2008). *Direct and indirect effect of ethical climate on emotional exhaustion: Mediating role conflict and trust in supervisor*. National Biennial Congress of Industrial and Organizational Psychology, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan.
- Biganeh, J., Abolghasemi, J., Alimohammadi, I., Ebrahimi, H., & Torabi, Z., Ashtarinezhad, A. (2018). Survey of occupational stress effects on burnout among nurses. *Journal of Knowledge & Health*, 13(1), 10-18. (Persian)
- Chen, J. C. Silverthorne., C., & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 9-24.

- Clark, K. D. (2010). *The relationship of perceived stress and self-efficacy among correctional employees in close-security and medium-security-level institutions*. Ph.D. Thesis of Psychology, Walden University, Minneapolis, Minnesota.
- Golablee, M (2014). The relationship between job stress and time management, fashion and female employee performance management and logistics management product of the national south oil. *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 6(22), 33-39.
- Golparvar, M., Dehghan, S., & Mahdad, A. (2014). The role of big five personality factors in the relationship between job stress and emotional exhaustion and fatigue. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(1), 95-118.
- Hadizadeh Talasaz, Z., Nourani Saadeddin, Sh., & Shakeri, M. (2016). Investigating the relationship between quality of work life and job satisfaction in midwives. *Journal of Faculty of Nursing and Midwifery, Tehran University of Medical Sciences (Life)*, 21(1), 56-67. (Persian)
- Halpin, A. W., & Croft, D. B. (1963). *The organizational climate of schools*. Chicago: Midwest Administration Center of the University of Chicago.
- Hamzeh Louie, N., Shahla'i, J., Henry, H., & Afshari, M. (2012). The role and functions of culture and organizational development in organizational commitment of the personnel of the general physical education department of Hamadan province. *Since Research Journal Contemporary Studies on Sport Management*, 2(83), 27-30. (Persian)
- Imeni, B., Karpourian, A., & Hamidi, Y. (2013). The relationship between quality of work life and occupational stress among the staff of the martyrs and victims foundation of Hamadan province. *Journal of Military Medicine*, 15(4), 253-257. (Persian)
- Jazani N. (2001). *Human resources management*. Tehran: Ney Press.
- Kazemi, M., Jafari Moghaddam, R., & Soheili, S. (2012). *Identifying the impact of atmosphere on innovation* (case study: Mellat bank). *Journal of Entrepreneurship development*. 16(2).67-86.
- Keramati, M. R. (2012). The relationship between school organizational climate and teachers' job stress. *Journal of Modern Educational Thoughts*, 8(4), 130-140. (Persian)
- Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). Management Standards and stress related work outcomes. *Occupational Medicine*, 59(8), 574-579.
- Khaghanizadeh, M., Ebadi, A., & Rahmani, M. (2008). The relationship between job stress and quality of work life of nurses in selected hospitals of military forces. *Military Medicine*, 10(3), 175-184. (Persian)
- Khamarnia, M., Shahsavani, F., Shahrakipour, M., & Barfar, E. (2015). Relationship between knowledgemanagement and quality of working life in

- nursing staff of zahedan teaching hospitals, 2014. *Health Scope*, 4(1), 22-26. (Persian)
- Kravits, K., McAllister-Black, R., Grant, M., & Kirk, C. (2010). Self-care strategies for nurses: A psycho-educational intervention for stress reduction and the prevention of burnout. *Applied Nursing Research*, 23(3), 130-138.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal Applied Psychological*, 49, 24-33
- Marzabadi, A., Gholami, E., & Fesharaki, M. (2011). Factors affecting military occupational stress. *Journal of Military Medicine*, 13(1), 10-16. (Persian)
- Massoudian, A. (2009). Perceived stress intensity and stress coping strategies. *Two Contemporary Psychologies Quarterly*, 4(2), 71-80. (Persian)
- Mirkamali, S. M., Mazari, E., Khabarah, K., & Zogi Pour, S. (2015), Identification of job stressors and its relationship to quality of work life (case study: Faculty members of Birjand university). *Organizational Culture Management*, 13(4), 113-124.
- Osipow, Sh., & Spokane, A. R. (1998) Occupational Stress Inventory Revised Edition (OSI-R) professional manual [Internet]. Odessa, Fla: Psychological Assessment Resources, Inc.. Available from: [http://www. Sigma assessment systems. Com /assessments/ osir.asp](http://www.Sigma assessment systems. Com /assessments/ osir.asp).
- Pardakhtchi, M. H., Ghahramani, M., & Goldoust Jouybari, Y. (2009). *Quality of work life (necessity for employee growth in organizations)* (1st ed.). Tehran: Yad aref. (Persian)
- Rahimi, A., Ahmadi, F., & Akhond, M. R. (2003). An investigation of amount and factors affecting nurse's job stress in some hospitals in Tehrani. *Since Research Journal Contemporary Studies on Sport Management*. 10(3), 13-22. (Persian)
- Ramesh, N. N. C., Josephine, A. M., Thomas, S., & Joseph, B. A. (2013). Study on quality of work life among Nurses in a medical college hospital in Bangalore. *National Journal of Community Medicine*, 4(3), 471-474.
- Roshanbin, S., & Pahlavan, M. (2015). The Relationship between quality of life and work participation of exceptional school personnel. *Journal of Exceptional Education*, 15(2), 23-30. (Persian)
- Ross, R. (2008). *Occupational stress*. Translated by Gh. Khajepour. Tehran: Industrial Management Organization.
- Rusli, B. N., Edimansyah, B. A., & Naing, L. (2008). Working conditions, self-perceived stress, anxiety, depression and quality of life: A structural equation modelling approach. *BMC Public Health*, 8(1), 48-.
- Sarokhei, A. (2012). *The effect of organizational commitment on turnover intentions managers and railway experts*. M.A. thesis. University Tehran, Tehran. (Persian).

Wooon, R. E. (19 3). uu tttty of Work Lff,, Wh Is I?? *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21,

Wyatt, T. A., & Chay, Y. W. (2001). Perceptions of QWL; A study of Singaporean employees development. *Research and Practice in Human Resource Management*, 9(2), 59-76.



© 2020 Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

