

Job Stress in Self-employed People During the Covid-19 Pandemic: the Determining Role of Job Insecurity and Perceived Social Support

Melika Delkhak

MSc. student in General Psychology, Shandiz Institute of Higher Education, Mashhad, Iran

Amir Karami *

Assistant Professor, Department of Psychology, Hekmat Razavi Institute of Higher Education, Mashhad, Iran

Extended Abstract

Introduction

COVID-19 has posed significant challenges in recent years, affecting everyone worldwide. The emergence of the coronavirus has changed people's living conditions and caused anxiety. Due to the virus spread and the closure of schools and businesses, people are experiencing strong negative emotions (Dong & Bouey, 2020). Additionally, many workers face the risk of infection, endangering their occupational health. Losing health, loved ones, finances, and jobs has led to a collective sense of grief (Farahati, 2019). With shops and business centers closed people struggle to pay bills and rent due to lost income (Imani Jajermi, 2019). Increased job stress lowers general mental health (Damir et al., 2014). Job stress during the pandemic often stems from perceived job insecurity, causing worry and fear about future employment (Shokrollahi & Parastesh, 2011). This study investigates job stress in self-employed individuals during the COVID-19 pandemic, focusing on job insecurity and perceived social support.

Received: 05 Apr 2024 **Revised:** 14 Apr 2024 **Accepted:** 06 May 2024 **Published online:** 08 May 2024

* Corresponding Author: a.karami@hri.ac.ir



© 2024 The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license.

DOI: <https://doi.org/10.22034/rip.2024.451214.1017>

Method

The research used a correlational descriptive method, focusing on self-employed individuals in Ardabil in 2022. A sample of 150 participants was chosen through convenient sampling, consisting of 95 men and 55 women, with 107 salespeople and 43 real estate agents. Questionnaires were distributed to these self-employed individuals. To encourage honest responses, efforts were made to establish trust and build rapport with participants. The confidentiality of their information was assured, and data were anonymized and coded. The research tools included the Job Stress Questionnaire (JSQ), the Job Security Questionnaire (JSQ), and the Perceived Social Support Questionnaire (PSSQ). Data were analyzed using the Pearson correlation coefficient and stepwise regression analysis.

Results

The results indicated that, among the different components of perceived social support and job insecurity, only family social support, economic satisfaction, and selecting a suitable job negatively predicted job stress for the self-employed. There was no significant difference in job stress between men and women, although the average stress level was higher for men. However, this difference was not statistically significant.

Discussion and Conclusion

The research findings indicate that lower perceived social support and job satisfaction and unsuitable job choices increase job stress. Family is a major source of social support, but during the coronavirus pandemic, mandatory business closures reduced job satisfaction. This made it harder for individuals to find suitable jobs due to layoffs and business shutdowns, increasing job stress overall. The study shows that stress affects men and women equally during the COVID-19 pandemic. Negative news and rumors about COVID-19 have heightened anxiety levels in society (Hagbin et al, 2020). Stress, a common issue in today's organizations, threatens people's physical and mental health. Our era is characterized by constant psychological pressures (Damiri et al, 2014). During the pandemic, 63% of the study's self-employed participants were men. Social restrictions and government-mandated business closures increased job stress in men, making their stress levels comparable to women's.

The statistical population and research location were limited to self-employed individuals in Ardabil. Due to the chaotic conditions during the COVID-19 era, data collection was done using available methods, which limits the generalizability of the results. It is recommended that similar research be conducted with different surveys and in other cities to enhance the ability to generalize across a wider range of society during the pandemic.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: Participants willingly completed the questionnaires and took part voluntarily. They were assured their information would remain confidential and that the questionnaires were anonymous.

Funding: This research is a personal study without financial support.

Authors contribution: In conducting this research, the first author was responsible for conceptualization, methodology, original draft writing, and investigation. The second author handled formal analysis, supervision, software, and writing review and editing.

Conflict of interest: There is no conflict of interest.

Acknowledgements: The authors would like to acknowledge the participants in the study.


Keywords: job insecurity, perceived social support, job stress, self employed, covid-19

Citation: Delkhak, M., & Karami, A. (2024). Job stress in self-employed people during the covid-19 pandemic: The determining role of job insecurity and perceived social support. *Recent Innovations in Psychology, 1*(3), 73-89. <https://doi.org/10.22034/rip.2024.451214.1017>



استرس شغلی در افراد دارای مشاغل آزاد در همه‌گیری کووید-۱۹: نقش تعیین کننده ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده

دانشجوی کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی، موسسه آموزش عالی غیردولتی غیرانتفاعی شانديز، مشهد، ایران

ملیکا دل خاک 

استادیار، گروه روان‌شناسی، موسسه آموزش عالی حکمت رضوی، مشهد، ایران

امیر کرمی *

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش تعیین کننده ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده در استرس شغلی افراد دارای مشاغل آزاد در همه‌گیری کووید-۱۹ بود. روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. تعداد ۱۵۰ نفر از افراد دارای مشاغل آزاد شهر اردبیل با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه استرس شغلی (JSQ)، امنیت شغلی (JSQ) و حمایت اجتماعی ادراک شده (PSSQ) بود. در تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که حمایت اجتماعی از سوی خانواده ($\beta = -0.136$)، رضایت اقتصادی ($\beta = -0.134$) و انتخاب شغل مناسب ($\beta = -0.117$) پیش‌بین کننده معنادار استرس شغلی هستند. این متغیرها ۳۸ درصد از تغییرات استرس شغلی را تبیین می‌کردند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، به نظر می‌رسد امنیت شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده می‌تواند استرس شغلی را در افراد دارای مشاغل آزاد کاهش دهد. این امر به ویژه در شرایط بحرانی همانند همه‌گیری کووید-۱۹ قابل توجه است.

کلیدواژه‌ها: ناامنی شغلی، حمایت اجتماعی ادراک شده، استرس شغلی، مشاغل آزاد، کووید-۱۹

استناد: دل‌خاک، مهدیه، و کرمی، امیر. (۱۴۰۳). استرس شغلی در افراد دارای مشاغل آزاد در همه‌گیری کووید-۱۹:

نقش تعیین کننده ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده. *نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی*، ۳(۱)، ۸۹-۷۳.

<https://doi.org/10.22034/rip.2024.451214.1017>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۱۷ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۱/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۱۷ انتشار برخط: ۱۴۰۳/۰۲/۱۹

* نویسنده مسئول: a.karami@hri.ac.ir

مقدمه

یکی از چالش‌هایی که سال‌های اخیر، جهان را تحت تأثیر قرار داد، همه‌گیری کووید ۱۹^۱ بود. در ماه دسامبر ۲۰۱۹ ویروس کووید ۱۹ در چین شناسایی شد و با سرعت در سایر کشورها شایع شد. به دلیل سرعت بالا و قدرت انتقالی که این ویروس داشت، سازمان بهداشت جهانی برای جلوگیری از گسترش آن سیاست‌هایی را طرح کرد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۰).

کووید-۱۹ در نگاه اول بحران بهداشتی-درمانی بود و با وجود سیاست‌گذاری‌ها و خدمات ارائه شده در زمینه‌های مختلفی مانند سیاست‌های بهداشتی و ممنوعیت‌های حضور در اماکن پرجمعیت، نرم‌افزارهای ردیابی تماس مبتلایان، خدمات‌های دولتی بر پایه فناوری اطلاعات، آموزش الکترونیک، سیاست‌های عبور و مرور در سطح شهر فقط با مشارکت مردم امکان‌پذیر خواهد بود تا شرایط به وضعیت مطلوب برسد و طبق پژوهشی مناسب‌ترین نوع سیاست‌گذاری برای بحران کرونا سیاست فاصله‌گذاری هوشمند بود (حاجی عباسی، ۱۳۹۹). علاوه بر این اقدامات، با حفاظت فردی همچون شستن دست‌ها، استفاده از ماسک برای پیشگیری از گسترش این ویروس لازم شد (شانگ، ۲۰۲۰). منتهی عمل به این سیاست‌گذاری‌های بهداشتی جدا از اینکه پیامدهای مثبت دارد، منجر به بروز تأثیرات منفی روان‌شناختی در جوامع شد، همانند: ترس از بیماری، ترس از مرگ، وجود شایعات، محدودیت در فعالیت‌های روزمره، منع سفر، کاهش روابط اجتماعی (همکاران، دوستان، خانواده)، ایجاد مشکلات شغلی، مالی و پیامدهای دیگر سلامت روان مردم جامعه را تهدید کرد (علیزاده فرد و صفاری نیا، ۱۳۹۸؛ خزاعی و همکاران، ۱۴۰۲؛ نجفی و همکاران، ۱۴۰۲).

با پدید آمدن ویروس کرونا و سردرگمی ایجاد شده، باعث شد تا شرایط زندگی مردم تغییر یابد و اثرات مخربی مثل اضطراب به همراه داشته باشد. به دلیل گسترش ویروس کرونا و بسته بودن مدارس و مشاغل، مردم احساسات منفی شدیدی را تجربه کردند (دونگ و بووی، ۲۰۲۰). با این وجود سلامت شغلی افراد به مخاطره افتاد و بسیاری از افراد شاغل در معرض خطر ابتلا قرار گرفتند. از دست دادن سلامتی، عزیزان، خسارت‌های مالی و از دست دادن شغل به احساس اندوه جمعی در جامعه منجر شد (فراهی، ۱۳۹۹). همچنین افراد با بستن مغازه‌ها و مراکز کسب و کار به دلیل قطع در آمد با مشکلاتی همچون پرداخت اقساط و اجاره دست و پنجه نرم کردند (ایمانی جاجرمی، ۱۳۹۹).

یکی از رایج‌ترین نیروهای موجود در جامعه کنونی فشار روانی است که بخش مهمی از آن به محیط کار و شغل افراد بستگی دارد (علوی ارجمند و همکاران، ۱۳۹۱) و این عوامل دست در دست هم می‌دهند تا اینکه ناکارآمدی‌ها در کارها و سازمان‌ها موجب بروز فشارهای شغلی و استرس مرتبط با آن می‌شود (کوپر، ۱۹۹۸). استرس عبارت‌اند از: موقعیت هیجانی، احساسی و عاطفی منفی که شخص تجربه می‌کند طوری است که ضرورت شغلی و غیرشغلی به حدی می‌رسد که شخص توانایی پاسخ‌گویی به این ضرورت‌ها را ندارد (هالکوس و بوسیناکیس، ۲۰۱۰). استرس شغلی^۲ استرسی است که فرد معینی در شغل مشخصی دچار آن می‌شود و علت‌های متفاوتی دارد مانند: فعالیت بیش از حد با ساعت کار طولانی، موقعیت‌های نامناسب شغلی، تعاملات کم بین همکاران و کارفرمایان و عدم وجود توجه مناسب مدیران به کارکنان رده پایین می‌توان اشاره کرد (دمیری و همکاران، ۱۳۹۳). از پیامدهای استرس شغلی می‌توان به ترک مسئولیت، وظیفه و ترک خدمت اشاره نمود. ترک

1. Covid-19

2. Job stress

خدمت یعنی گرایش فرد به تغییر کار یا سازمان که بر اثر عوامل فردی، شغلی و موقعیتی به وجود می‌آید (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۲). در این حین بین استرس شغلی و تداوم شغلی عوامل روان‌شناختی دیگری مانند تاب‌آوری و... وجود دارد که می‌تواند شخص استرس خود را کنترل کند، افراد در زمان استرس‌زا مجبورند برای کاستن فشار روانی تجربه شده، سطح عملکرد خود را چه خواسته و چه نخواستہ بکاهند تا به این صورت استرس را مدیریت کنند (پورحسین و همکاران، ۱۴۰۰). نتایج پژوهش دمیری و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که هر چه افراد شاغل از استرس بالای شغلی برخوردار می‌شدند از سلامت روان عمومی کمتری برخوردار بودند و افراد هرچه از حمایت سازمانی ادراک شده بیشتری برخوردار می‌شدند سلامت عمومی بهتری دارند.

یکی از متغیرهایی مؤثر بر استرس شغلی، ناامنی شغلی است (رئیس‌فر و ملتی، ۱۳۹۳). امنیت شغلی یعنی داشتن احساس آسایش نسبی از خطر در شغل و این احساس برای فرد حالت خوشایندی را به وجود آورد و در آن فرد از لحاظ جسمی و روحی احساس آرامش کند (شاملو، ۱۴۰۱). امنیت شغلی را می‌توانیم شرایطی فرض کنیم که فرد نگران از دست دادن کار و تغییرات کاری نداشته باشد و نباید خبری از شرایط تهدیدکننده و احساس مانع در کار خود وجود داشته باشد، در غیر این صورت فرد دچار نگرانی و ترس از آینده شغلی خود خواهد داشت (شکراللهی و پرستش، ۱۳۹۰). جماعتی رادکانی (۱۳۹۶) در پژوهشی نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی با رضایت از زندگی رابطه مثبت معناداری وجود دارد و رضایت از زندگی به صورت معنادار قابل پیش‌بینی بود. در مطالعه دیگر نشان دادند که رابطه بین ناامنی شغلی با تمایل به ترک شغل ناجیان غریق مثبت معنادار بود، هر چقدر ناجیان غریق در شغل خود امنیت داشتند تمایل به ترک شغل خود کاهش پیدا کرد و بالعکس (مندعلی زاده و جواهری، ۱۳۹۸). در پژوهشی نشان دادند میان امنیت و فرسودگی شغلی پرستاران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. بدین صورت که هر چقدر امنیت شغلی پرستاران بالا باشد، سطح فرسودگی شغلی پرستاران کاهش می‌یابد و بالعکس، همچنین در این تحقیق نشان داده شد که بین امنیت شغلی با خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، احساس عدم پیشرفت و ترقی رابطه معکوس و معنادار وجود دارد، با این بیان که هر چقدر امنیت شغلی پرستاران کاهش یابد، میزان خستگی هیجانی، مسخ شخصیت، احساس عدم پیشرفت و ترقی پرستاران می‌تواند افزایش پیدا کند (صمدی میارکلائی و همکاران، ۱۳۹۵). در پژوهشی دیگر نشان داده شد که بین امنیت شغلی و توانمندسازی رابطه مثبت معناداری وجود دارد به این گونه که هر چه امنیت شغلی بیشتر بود، کارکنان با توانایی بیشتری در سازمان کار می‌کردند (وحیدی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۶). مهداد و همکاران (۱۳۹۹) به این نتیجه رسیدند که کارکنان در شرایط ادراک امنیت شغلی بالا و استرس شغلی پایین اقدام به رفتار شهروندی سازمانی ارادی و در شرایط ادراک امنیت شغلی پایین و استرس شغلی بالا اقدام به رفتارهای شهروندی اجباری کردند.

در طول قرنطینه، منابع حمایتی پراکنده و گوشه‌گیری از اجتماع می‌تواند افراد را در برابر واکنش‌های استرس‌زا حاد آسیب‌پذیر جلوه دهد. تحقیقات نشان داد افرادی که از لحاظ روانی سالم بودند باز هم این شرایط می‌توانستند بر روی افکار مضطرب و رفتارهای افراد تأثیر بگذارند و احساسات منفی همچون: افسردگی، اضطراب و خشم ایجاد کردند و احساسات مثبتی همچون: شادی و رضایت از زندگی را کاهش دادند (اسچوج و اسپانا، ۲۰۲۰). این عوامل می‌تواند مجموعه‌ای از نشانه‌ها و اختلالات بالینی جدی را همچون: احساس تنهایی زیاد، کاهش حمایت اجتماعی، کاهش امید به زندگی به وجود آورد (شیگمورا و همکاران، ۲۰۲۰). حمایت اجتماعی را می‌توان مفهوم چند بُعدی دانست برای مثال می‌توان آن را از سوی دیگران یک منبع تهیه شده دانست که به عنوان امکاناتی برای مبارزه با استرس و یا یک مبادله‌ی منابع تعریف کرد (شولز و شوارتزبرگ، ۲۰۰۴) و برخی دیگر حمایت اجتماعی

را سطح برخورداری از محبت، همراهی، مراقبت، احترام، توجه و کمک دریافت شده از طرف دیگران مثل اعضای خانواده، دوستان، دیگر افراد مهم تعریف کرد. سارافینو با گردآوری نظرات بعضی از پژوهشگران، حمایت اجتماعی را به پنج دسته حمایت عاطفی، ارزشیابانه، ابزاری یا ملموس، اطلاعاتی و شبکه‌ای تقسیم کرد (سارافینو و اسمیت، ۲۰۲۱). درنتا و همکاران (۲۰۰۶) حمایت اجتماعی را به سه دسته عاطفی، ابزاری، اطلاعاتی تقسیم کردند. پژوهش نشان داد که حمایت اجتماعی ادراک شده پیش‌بینی کننده‌ی قوی برای سلامت روان افراد به صورت مستقیم بود (ریاحی و همکاران، ۱۳۸۹). به‌طوری که افراد دارای حمایت اجتماعی بالا از سلامت بهتری برخوردار بودند (خدایپناهی و همکاران، ۱۳۸۸). در پژوهشی مرزبانی و بستان (۱۳۹۵) نشان دادند که حمایت اجتماعی ادراک شده با بهزیستی روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد و همین‌طور حمایت اجتماعی ادراک شده از توان پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن برخوردار بود. زنان سرپرست خانواده که از حمایت خانواده در شرایط دشوار برخوردار بودند با مشورت و همدردی و مسأله‌مداری خانواده توانسته بودند با استرس و مشکلات گذر کرده و سلامت روانی خود را حفظ کنند و در نهایت از بهبود کیفیت زندگی برخوردار شوند و در این پژوهش نشان داد که رابطه حمایت خانواده با کیفیت زندگی معنادار و مثبت بود (نصیری ولیک بنی و عبدالملکی، ۱۳۹۵). در این صورت افراد می‌توانند با وجود حمایت اجتماعی از پس فشارهای روانی بریابند و با کمک دیگران به برطرف کردن آن پردازند. حمایت اجتماعی را می‌توان یک نیروی مقابله‌ای دانست که افراد در زمان تنش و درگیری به آسانی و با موفقیت به انجام امور چالش‌زا پردازند. وقتی افراد مطمئن شوند که هموعان آن‌ها کمک‌رسان هستند از احساس ناامیدی محفوظ شده و نیروی خود را در کنار دیگران در مقابل مشکل برطرف کنند (مرادی و همکاران، ۱۳۹۳).

طبق موارد گفته شده در مطالب بالا می‌توان چنین استنباط کرد که با توجه به شیوع ویروس کرونا و سیاست‌گذاری‌هایی از جانب دولت‌ها چالش‌های متعددی بر تمامی ابعاد زندگی انسان‌ها ایجاد شد. بنابراین لازم بود که درباره اثرات اجتماعی، روانی و شغلی افراد جامعه به ویژه زندگی افرادی که دارای مشاغل آزاد هستند و توسط ویروس کرونا دستخوش تغییراتی شده بررسی‌هایی انجام شود. حال با توجه به موارد ذکر شده هدف پژوهش حاضر بررسی استرس شغلی در افراد دارای مشاغل آزاد در همه‌گیری کووید-۱۹ با نقش تعیین کننده ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک شده می‌باشد.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه‌ی پژوهش حاضر افراد دارای مشاغل آزاد در شهر اردبیل در سال ۱۴۰۰ بودند. از بین این افراد ۱۵۰ نفر به وسیله‌ی روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند از این تعداد نمونه ۹۵ نفر مرد و ۵۵ نفر زن بودند و از این افراد ۱۰۷ نفر فروشنده و ۴۳ نفر مشاور املاک بودند. پرسشنامه‌ها به افراد دارای شغل آزاد جهت تکمیل توزیع شد، برای اجرای پرسشنامه تلاش شد با شرکت‌کنندگان آشنایی و ارتباط اولیه انجام گیرد تا اعتماد شکل بگیرد و بدین صورت به سؤالات پرسشنامه با صداقت پاسخ داده شود. همچنین بر محرمانه بودن اطلاعات تاکید شد بعد از اجرای آزمون مشخصات فردی و اطلاعات به دست آمده کدگذاری شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه حمایت اجتماعی ادراک شده^۱ (PSSQ): مقیاس حمایت اجتماعی ادراک شده توسط زیمت و همکاران (۱۹۸۸) طراحی شده است و مشتمل بر ۱۲ ماده برای سنجش میزان حمایت اجتماعی ادراک شده از سه منبع خانواده، دوستان و دیگر افراد مهم است که بر اساس طیف پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق پاسخ داده می‌شود. آلفای کرونباخ مقیاس کلی، ۰/۸۹ گزارش شده است. مقدار آلفای کرونباخ کل مقیاس در پژوهش آوریده و همکاران (۱۳۹۸)، ۰/۸۹ گزارش شده است. در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس برابر ۰/۸۵ و نیز سه بعد حمایت اجتماعی از سوی خانواده، دوستان و افراد مهم زندگی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۲ و ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی^۲ (JSQ): در این پژوهش جهت سنجش استرس شغلی از پرسشنامه فشار روانی شغلی پارکر و دکوتیس (۱۹۸۳) استفاده شده است. این مقیاس اولین بار توسط این پژوهشگران برای تعیین عوامل فشارزای سازمانی مورد استفاده قرار گرفت. این مقیاس دارای ۱۲ ماده است، که بر روی یک طیف پنج درجه‌ای از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) به آن پاسخ داده می‌شود. پایایی کلی این مقیاس در مطالعات مختلف بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۱ گزارش شده است (پارکر و دکوتیس، ۱۹۸۳). در پژوهش دمیری و همکاران (۱۳۹۳) ضرایب پایایی این پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمده است. در مطالعه حاضر ضریب پایایی ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه‌ی امنیت شغلی^۳ (JSQ): این پرسشنامه توسط نیسی (۱۳۷۹ نقل از غفاری و رضایی، ۱۳۹۶) طراحی شده است و دارای ۳۰ گویه بوده و هدف آن بررسی میزان امنیت شغلی از ابعاد مختلف (تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار، وابستگی به سازمان، دفاع از سازمان) می‌باشد. نحوه نمره‌گذاری پرسشنامه امنیت شغلی بر اساس طیف پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم (صفر) تا کاملاً موافقم (۴) انجام می‌گیرد. این پرسشنامه در برگزیده بدهای تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت شغلی و رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط در کار، احساس آرامش، تعهد سازمانی و دفاع از سازمان می‌باشد (وحیدی زاده و همکاران، ۱۳۹۶). ضریب روایی آن از طریق همبسته کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ به دست آمد. ضریب پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد. در مطالعه حاضر مقدار آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمد. از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون گام به گام برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. داده‌ها توسط نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

توصیف جمعیت شناختی نشان داد که در کل نمونه ۶۳ درصد (۹۵) نفر مرد و ۳۶/۷ درصد (۵۵) نفر زن بودند و از این تعداد ۷۳/۳ درصد (۱۰۷) نفر فروشنده و ۲۸/۷ درصد (۴۳) نفر در حوزه خرید و فروش مسکن مشغول به کار

1. Perceived Social Support Questionnaire
2. Job Stress Questionnaire
3. Job Security Questionnaire

بودند. از لحاظ سنی شرکت کنندگان در بازه‌ی بین ۱۶ سال تا ۷۰ سال با میانگین ۴۳/۴۹ و انحراف معیار ۸/۸۴ قرار داشتند.

پیش از تحلیل آماری به غربالگری داده‌ها پرداخته شد. مقادیر پرت تک متغیره‌ای وجود نداشت. شاخص‌های توصیفی و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱ نشان دهنده آن است که حمایت اجتماعی از طرف خانواده، دوستان و دیگران، انتخاب شغل، جابجایی کمتر شغلی، رضایت شغلی، رضایت اقتصادی، انتخاب شغل مناسب، عاطفی بودن محیط و تعهد سازمانی با استرس شغلی همبستگی منفی معناداری را داشتند ($P < 0/05$).

در ادامه قبل از اجرای رگرسیون، پیش فرض‌های آن مورد بررسی قرار گرفت. یکی از پیش فرض‌ها، آزمون بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای آزمون است که به وسیله شاخص‌های کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. همچنین تصادفی بودن روش جمع‌آوری داده‌ها و بررسی استقلال خطاها از دیگر پیش فرض‌های اساسی جهت اجرای آزمون رگرسیون است در پژوهش حاضر تأیید شد. آماره دوربین واتسون در تحلیل رگرسیون برابر با ۱/۹۱ محاسبه شد، که نمایانگر استقلال خطاهاست.



جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱. استرس شغلی	۱												
۲. خانواده	-.۵۱**	۱											
۳. دوستان	-.۴۳**	.۸۳**	۱										
۴. دیگران	-.۴۵**	.۹۰**	.۷۸**	۱									
۵. تمرکز شغلی	.۰۲	-.۰۱	-.۰۳	-.۰۱	۱								
۶. جایجایی کمتر	-.۰۸*	.۲۳**	.۲۳**	.۲۵**	.۰۶	۱							
۷. انتخاب شغل	-.۰۳**	-.۰۱۷*	-.۰۱۰	-.۰۱۲	.۲۵**	.۰۸۹*	۱						
۸. رضایت شغلی	-.۰۲۶**	.۳۱**	.۲۶**	.۳۱**	.۰۱۰	.۴۱**	.۲۰**	۱					
۹. رضایت اقتصادی	-.۰۴۷**	.۳۸**	.۳۸**	.۳۱**	.۰۱	.۲۶**	.۰۲	.۲۶**	۱				
۱۰. عاطفی بودن محیط	-.۰۲۵**	.۴۶**	.۴۵**	.۴۴**	.۳۳**	.۲۰**	.۰۳	.۲۶**	.۳۶**	۱			
۱۱. احساس آرامش	-.۰۱۲	.۳۵**	.۳۷**	.۳۷**	.۰۴*	.۲۰**	-.۰۵	.۲۲**	.۲۳**	.۵۰**	۱		
۱۲. تعهد	-.۰۲۶**	.۲۶**	.۲۶**	.۰۱۶*	.۰۱۰	.۲۹**	.۰۶	.۲۴**	.۲۴**	.۲۸**	.۰۱۲	۱	
۱۳. دفاع از سازمانی	-.۰۰۷	.۰۸۳	.۰۱۳	-.۰۱۱	-.۰۱۰	.۲۲**	.۲۱**	.۰۱۶*	.۲۳**	.۲۱**	.۰۲۵**	.۰۳۸**	۱
میانگین	۳۴/۸۵	۱۳/۶۴	۱۳/۶۴	۱۳/۱۴	۱۴/۱۴	۵/۷۰	۵/۸۰	۷/۱۷	۴/۰۳	۶/۴۲	۷/۴۳	۸/۲۶	۱۶/۴۹
انحراف معیار	۱۲/۱۸	۳/۹۰	۴/۲۰	۳/۷۹	۱/۳۷	۱/۵۳	۱/۷۰	۱/۸۰	۳/۳۹	۲/۲۵	۲/۵۶	۲/۲۱	۳/۵۲

**p<۰/۰۱ *p<۰/۰۵

به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کننده‌های مؤلفه‌های ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در استرس شغلی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. خلاصه مدل و ضرایب رگرسیون استرس شغلی بر اساس ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R ² adjusted	آماره F	b	β	آماره t
۱	حمایت از سوی خانواده	۰/۵۲	۰/۲۷	۰/۲۶	۵۳/۶۶**	-۱/۶۱	-۰/۵۲	-۷/۳۳**
۲	حمایت از سوی خانواده رضایت اقتصادی	۰/۵۹	۰/۳۵	۰/۳۴	۳۹/۹۶**	-۱/۲۴	۰/۲۲	-۵/۵۲**
۳	حمایت از سوی خانواده رضایت اقتصادی انتخاب شغل مناسب	۰/۶۲	۰/۳۸	۰/۳۷	۲۹/۹۰**	-۱/۲۰	-۰/۳۴	-۴/۷۴**
						-۱/۲۳	-۰/۱۷	-۲/۵۸*

**P<۰/۰۱ *P<۰/۰۵

جدول ۲ نشان می‌دهد که در بهترین مدل پیش‌بینی (مدل سوم) میزان واریانس تبیین شده استرس شغلی بر اساس متغیرهای پیش‌بین برابر با ۳۸ درصد است. مقایسه ضرایب رگرسیون نیز نشان می‌دهد که حمایت از سوی خانواده ($\beta=-۰/۳۶$)، رضایت اقتصادی ($\beta=-۰/۳۴$) و انتخاب شغل مناسب ($\beta=-۰/۱۷$) پیش‌بینی‌کننده منفی و معناداری برای استرس شغلی هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی استرس شغلی در افراد دارای مشاغل آزاد در همه‌گیری کووید-۱۹ با نقش تعیین‌کننده ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده بود. در فرضیه اول نقش مؤلفه‌های ناامنی شغلی و حمایت اجتماعی ادراک‌شده در پیش‌بینی استرس شغلی در مشاغل آزاد در دوران اپیدمی کووید-۱۹ مورد بررسی قرار گرفت. طبق نتایج به دست آمده در فرضیه اول، از بین مؤلفه‌های مختلف حمایت اجتماعی ادراک‌شده و ناامنی شغلی تنها حمایت اجتماعی از سوی خانواده، رضایت اقتصادی و انتخاب شغل مناسب به‌طور منفی پیش‌بین معناداری برای استرس شغلی افراد دارای مشاغل آزاد بودند. یعنی هر چقدر حمایت اجتماعی ادراک‌شده از سوی خانواده و رضایت اقتصادی کمتر باشد و امکان انتخاب شغل مناسب وجود نداشته باشد، استرس شغلی در این شرایط بیشتر می‌شود و برعکس. در زمینه حمایت اجتماعی ادراک‌شده طبق نتایج به دست آمده از سه مؤلفه ذکر شده فقط مؤلفه حمایت ادراک‌شده از سوی خانواده به صورت منفی پیش‌بین معناداری برای استرس شغلی بود. یافته این پژوهش با تحقیقات کرمی و همکاران (۱۳۹۶)، عسگری و نکل زاده (۱۳۸۹) همسو بوده است. در زمینه امنیت شغلی بنابر نتایج به دست آمده از نه مؤلفه ذکر شده، صرفاً دو مؤلفه رضایت اقتصادی و انتخاب شغل مناسب بطور منفی پیش‌بینی‌کننده استرس شغلی بودند. نتایج این پژوهش با تحقیقات گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴)، فراست و نهمتی (۱۳۹۵) همسو بود. نتایج پژوهش مندعلی زاده و جواهری (۱۳۹۸) با نتایج و پژوهش حاضر از لحاظ معناداری همسو نبود. طبق نتایج به دست آمده می‌توان این‌طور استنباط کرد که یکی از اصلی‌ترین منبع حمایت اجتماعی فرد، خانواده است که تأثیرات بیشتری بر روی اعضای خود دارد و با توجه به شرایط جامعه در دوران کرونا همچون محدودیت‌های ارتباطی و قرنطینه شدن و تأثیرات جبران‌ناپذیری که محدودیت‌های کرونایی بر مشاغل آزاد داشت و تعطیلی اجباری خیلی از کسب و کارها، موجب می‌شود که رضایت اقتصادی افراد کاهش یابد، همچنین در چنین شرایطی امکان اینکه فرد بتواند شغل مناسبی برای خود پیدا کند، سخت‌تر می‌شود چون در

خیلی از مشاغل تعدیل نیرو و تعطیلی واحد صنفی رخ داده است؛ در مجموع این شرایط بر کاهش رضایت اقتصادی و عدم امکان انتخاب شغل مناسب تأثیر می‌گذارد. از سویی با توجه به شرایط قرنطینه و تعطیلی کسب و کارها، خیلی از افراد به ناچار در منزل به سر می‌برند و همین تغییر روند زندگی و شرایط سخت اقتصادی مشاغل آزاد می‌تواند موجب تنش‌ها بین افراد خانواده و کاهش حمایت از سوی خانواده گردد، در مجموع این عوامل می‌توانند موجبات افزایش استرس شغلی را در فرد ایجاد کنند.

طبق یافته‌های پژوهش در مورد سوال دوم، بین استرس شغلی زنان و مردان تفاوت معناداری به دست نیامد اما استرس شغلی مردان از میانگین بالاتری برخوردار بود، در حالی که این تفاوت معنادار نبود. یافته این پژوهش با بخشی از یافته‌های تحقیق جعفر دخت بنجار و همکاران (۱۳۹۸) همسو بود و اما در بعضی از پژوهش‌ها مشخص شد که زنان شاغل بیشتر از مردان شاغل استرس شغلی را تجربه کردند، از قبیل پژوهش‌های حسینی و همکاران (۱۳۹۲)، غفوریان و همکاران (۱۳۹۰) و همچنین در پژوهش کریمی و مرادمند (۱۳۹۰) نشان دادند که دیران مرد بیشتر از دیران زن استرس شغلی را تجربه کردند که با نتایج این پژوهش ناهمسو بود. از یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان اینگونه استدلال کرد که با توجه به شرایط کنونی جامعه در دوران اپیدمی ویروس جدید کرونا (کوید-۱۹) موجب شد که استرس کلی بر روی زنان و مردان به صورت مساوی تأثیر بگذارد. حقیقتاً بسیاری از خبرهای کووید ۱۹ دارای بار منفی هستند و بعضی وقت‌ها با شایعه پراکنی منتشر می‌شود و اکثر افراد جامعه در معرض این گونه خبرها قرار می‌گیرند که این موضوع موجب می‌شود سطح اضطراب افراد بالا برود (حق بین و همکاران، ۱۳۹۹). استرس یکی از معضله‌های امروزی سازمان‌ها هستند که سلامت جسمی و روانی افراد را به خطر می‌اندازد. به‌راستی دوران ما عصری استرس‌زاست که فشارهای روانی و مشکلات از هر سمتی به فرد وارد می‌شود که انسان به نوعی در معرض عوامل استرس‌زا قرار گرفته است (دمیری و همکاران، ۱۳۹۳). حال با توجه به شرایط کرونا در جامعه و با توجه به اینکه نمونه جامعه‌ی آماری مطالعه حاضر، ۶۳ درصد از افراد مشاغل آزاد را مردان تشکیل دادند و همچنین عواملی مثل: محدودیت‌های اجتماعی و مهم‌تر از همه با اعلام چندین بار تعطیلات هفتگی بازارها و مغازه‌ها (مشاغل فرعی) از جانب دولت که در طول دوران کرونا اتفاق افتاده است، در مجموع این عوامل باعث شده‌اند که به ویژه استرس شغلی مردان افزایش پیدا کرده و برابر با استرس شغلی زنان بشود.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی است. جامعه آماری و مکان پژوهش محدود به افراد مشاغل آزاد شهر اردبیل بود و با توجه به شرایط نابسامان جامعه در دوران کرونا روش گردآوری اطلاعات از نوع در دسترس بود که این امر از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به کل جامعه می‌کاهد. بر این اساس پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابه در بررسی‌های مختلف همچنین در جامعه‌ی آماری و مکان‌های دیگر انجام گردد تا توانایی تعمیم‌پذیری در طیف وسیع‌تری از جامعه در دوران اپیدمی کرونا را افزایش دهد.

ملاحظات اخلاقی

شرکت کنندگان برای پاسخ به پرسشنامه‌ها کاملاً رضایت داشتند و با خواسته خود شرکت کردند. به داوطلبان اطمینان داده شد که اطلاعاتشان محرمانه خواهد بود و پرسشنامه‌ها بدون ذکر نام بودند.

حمایت مالی و سپاسگزاری

این مقاله حمایت مالی نداشته است. از تمامی افرادی که در تکمیل پرسشنامه همکاری کردند سپاسگزاریم.

تعارض منافع

در این مقاله هیچ گونه تعارض منافی وجود ندارد.

منابع

- ایمانی جاجرمی، حسین. (۱۳۹۹). پیامدهای اجتماعی شیوع ویروس کرونا در جامعه ایران. *ارزیابی تأثیرات اجتماعی*، (۲)، ۱۰۳-۸۷
 URL: <https://www.sid.ir/paper/524157/fa>
- آوردیده، سولماز.، اسدی مجره، سامره.، مقتدر، لیلا، عابدینی، مریم.، و میربلوک بزرگی، عباس. (۱۳۹۸). نقش واسطه‌ای حمایت اجتماعی ادراک شده در تأثیر بخشودگی بین فردی بر سلامت اجتماعی در دانشجویان. *دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی*، ۲۰(۱)، ۷۱-۸۰.
 URL: <https://sanad.iau.ir/journal/jsrp/Article/663544?jid=663544>
- پورحسین، مهشید.، فیروزکوهی برنج آبادی، مجید.، و کعب عمیر، نوری. (۱۴۰۰). اثر استرس شغلی بر التزام شغلی: نقش تعدیل‌گر تاب‌آوری در پرستاران. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۸(۱)، ۲۷۴-۲۵۵.
 URL: <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.37051.1221>
- جعفر دخت بنجار، هانیه.، سارانی علی آبادی، پروانه.، سرابندی نو، افسانه.، و خدادادی درین، مهدی. (۱۳۹۸). رابطه بین استرس شغلی و رضایت شغلی با سلامت پرستاران بخش‌های ویژه با سایر بخش‌های بیمارستان‌های شهر زابل. *اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در روان‌شناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران- دانشگاه علامه طباطبایی*.
 URL: <https://civilica.com/doc/913105>
- جماعتی رادکانی، راضیه. (۱۳۹۶). نقش متغیرهای شغلی (کیفیت زندگی کاری، امنیت شغلی و رضایت شغلی) در رضایت از زندگی کشاورزان استان یزد. *فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی*، ۴(۴)، ۵۶۱-۵۴۹.
 URL: <https://doi.org/10.22048/rdsj.2018.84271.1650>
- حاجی عباسی، حمزه. (۱۳۹۹). استفاده از رویکرد تفکر طراحی در سیاست‌گذاری مقابله با کرونا. *سیاست‌نامه علم و فناوری*، ۱۰(۲)، ۹۰-۷۵.
 URL: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24767220.1399.10.2.5.8.75-90>
- حسینی، زهرا.، هزاوه‌ای، سید محمد مهدی.، ایمان‌زاد، محصومه.، قنبرنژاد، امین.، و قارلی پور، ذبیح اله. (۱۳۹۲). بررسی وضعیت استرس شغلی و ارتباط آن با سلامت روان پرستاران. *نشریه علمی پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی*، ۲۳(۸۲)، ۶۲-۵۵.
 URL: <https://sid.ir/paper/508422/fa>
- حق بین، مرضیه.، عباسی، علی‌رضا.، رفیعی، الهام.، خردمند، علی‌رضا.، جاودانی، فرشید.، حاتمی، ناصر.، افراز، پریا.، و کلانی، نوید. (۱۳۹۹). میزان اضطراب ناشی از کرونا ویروس جدید (کووید ۱۹) در بیماران مبتلا به سرطان پستان در زمان پاندمی کرونا. *مجله زنان مامایی و نازایی ایران*، ۲۳(۸)، ۱۷-۸.
 URL: <https://doi.org/10.22038/ijogi.2020.17286>
- خدایپناهی، محمد.، کریمی.، اصغری، آرزو.، صدق‌پور، بهرام صالح.، و کتیبایی، ژیلا. (۱۳۸۸). ساخت، اعتباریابی و روایی‌سازی پرسشنامه حمایت اجتماعی خانواده (مطالعه مقدماتی). *فصلنامه خانواده‌پژوهشی*، ۵(۴)، ۴۳۹-۴۲۳.
 URL: <https://www.sid.ir/paper/122333/fa>
- خزاعی، سمانه.، علی‌پور، سارا.، و دادی، زهرا. (۱۴۰۲). اعتیاد دانشجویان به اینترنت، خودکارآمدی تحصیلی و درگیری تحصیلی در همه‌گیری کووید-۱۹. *نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی*، ۱(۱)، ۸۹-۷۶.
 URL: <https://doi.org/10.22034/rip.2024.191408>
- دمیری، حجت.، نیسی، عبدالکاسم.، و ارشدی، نسرین. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین استرس شغلی و سلامت عمومی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی حمایت سازمانی ادراک شده در کارکنان شرکت نفت. *مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی*، ۱(۱)، ۱۱۹-۱۳۲.
 URL: https://jiops.scu.ac.ir/article_11301.html
- ریاحی، محمد اسماعیل.، علی وردی‌نیا، اکبر.، و پورحسین، سیده زینب. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین حمایت اجتماعی و سلامت روان. *رفاه اجتماعی*، ۱۰(۳۹)، ۱۲۱-۸۵.
 URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-322-fa.html>

- رئیس‌فر، کامیار، و ملتی، علی‌رضا. (۱۳۹۳). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در پیشگیری از آسیب‌های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روان‌شناختی و فرسودگی شغلی. مدیریت دولتی، ۶(۴)، ۷۰۵-۷۲۳. <https://doi.org/10.22059/jjpa.2014.52763>
- شاملو، سعید. (۱۴۰۱). مکتب‌ها و نظریه‌های روان‌شناسی شخصیت. تهران: انتشارات رشد. URL: <https://jafarhashemlou.blogfa.com/post/1244>
- شکراللهی، سمانه، و پرستش، رضا. (۱۳۹۰). امنیت شغلی کارگران و جایگاه آن در حقوق ایران. پژوهش‌نامه حقوق کیفری، ۲(۱)، ۹۱-۷۵. URL: <https://www.sid.ir/paper/246710/fa>
- صمدی میارکلائی، حسین، حسینی، سیده زهرا، و صمدی میارکلائی، حمزه. (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۵(۳ و ۴)، ۷۱-۷۹. <http://dx.doi.org/10.29252/ijnv.5.3.4.71>
- عسگری، پرویز، و نکل‌زاده، مریم. (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری. مجله یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۵(۱۴)، ۳۷-۵۲. URL: <https://www.sid.ir/paper/175027/fa>
- علوی ارجمند، نسرین، کاشانی‌نیا، زهرا، حسینی، محمد علی، و رضا سلطانی، پوریا. (۱۳۹۱). بررسی تأثیر مدیریت استرس به استرس کاری و تعارض کار-زندگی در پرستاران. حیات، ۱۸(۴)، ۸۱-۹۱. URL: <http://hayat.tums.ac.ir/article-1-16-fa.html>
- علیزاده فرد، سوسن، و صفاری نیا، مجید. (۱۳۹۸). پیش‌بینی سلامت روان بر اساس اضطراب و همبستگی اجتماعی ناشی از بیماری کرونا. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، ۴(۳۶)، ۱۲۹-۱۴۱. URL: https://www.socialpsychology.ir/article_105547.html?lang=fa
- غفاری، خلیل، و رضایی، شیمیا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا با سلامت سازمانی و امنیت شغلی مدیران مدارس شهر ازنآ. رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱۱(۴)، ۹۹-۱۱۹. URL: <https://civilica.com/doc/766182>
- غفوریان، هما، قاسمی، ایرج، و ایراهیمی، محمد. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت مدیران مدارس. مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۶(۴)، ۳۳-۴۸. URL: <https://civilica.com/doc/1488970>
- فراست، هادی، و نهمتی، مریم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه امنیت شغلی و استرس شغلی با تعهد سازمانی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر خرم‌آباد. دومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روان‌شناسی و مطالعات اجتماعی ایران، قم- دبیرخانه دائمی کنفرانس. URL: <https://civilica.com/doc/610444>
- فراهتی، مهرداد. (۱۳۹۹). پیامد روان‌شناختی شیوع ویروس کرونا در جامعه. ارزیابی تأثیرات اجتماعی، ۱(۲)، ۲۰۷-۲۲۵. URL: <https://www.sid.ir/paper/400413/fa>
- کرمی، جهانگیر، مرادی، آسیه، و حاتمیان، پیمان. (۱۳۹۶). رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میانسالان و سالمندان شاغل. سالمندی ایران، ۱۲(۳)، ۳۰۰-۳۱۱. <http://dx.doi.org/10.21859/sija.12.3.300>
- کریمی، فریبا، و مرادمند، رضا. (۱۳۹۰). بررسی ابعاد استرس شغلی دبیران دوره متوسطه. مجله آموزش و ارزشیابی (علوم تربیتی)، ۴(۱۳)، ۱۰۷-۱۲۲. URL: <https://www.sid.ir/paper/183386/fa>
- گل‌پرور، محسن، جوادیان، زهرا، ادیبی، زهرا، مصاحبی، محمدرضا، و احمدی، اکرمی. (۱۳۹۲). رابطه استرس شغلی با ترک خدمت و عملکرد وظیفه با توجه به نقش واسطه‌ای رضایت شغلی. مجله سلامت کار ایران، ۱۰(۱)، ۳۳-۴۲. URL: <https://sid.ir/paper/129181/fa>
- گل‌پرور، محسن، محسن‌زاده، صفیه، راعی، علی، و عبدی، عبدالرسول. (۱۳۹۴). نقش تعدیل‌کننده رفتارهای انحرافی در رابطه بین استرس شغلی و امنیت روان‌شناختی ادراک شده. مجله روان‌شناسی معاصر، ۱۰(۲)، ۸۳-۱۰۸. URL: <https://bjcp.ir/article-1-83-108-900-fa.html>
- مرادی، مرتضی، شیخ‌الاسلامی، راضیه، احمدزاده، مژده، و چراغی، اعظم. (۱۳۹۳). حمایت اجتماعی، نیازهای اساسی روان‌شناختی و بهزیستی روان‌شناختی: واریس یک مدل علی در زنان شاغل. فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی تحولی، ۱۰(۳۹)، ۲۹۷-۳۰۹. URL: <https://sanad.iau.ir/journal/jip/Article/512198?jid=512198>

- مرزبانی، فریبا، و بستان، نبی. (۱۳۹۵). نقش حمایت اجتماعی ادراک شده در پیش بینی بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن. *اصول بهداشت روانی*، ۱۸ (۱)، ۵۶۹-۵۷۵. <https://doi.org/10.22038/jfmh.2016.8387>
- مندعلی زاده، زینب، و جواهری، صدف. (۱۳۹۸). تأثیر استرس و ناامنی شغلی بر قصد ترک شغل ناهجان غریق به واسطه رضایت شغلی. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۶ (۲)، ۱۱۷-۱۲۹. <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.47015.1964>
- مهداد، علی، سجادی، مریم السادات، و آبشاهی، فریناز. (۱۳۹۹). پیش بینی رفتارهای شهروندی سازمانی اجباری و ارادی از طریق ادراک ناامنی شغلی و ادراک استرس شغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲ (۴۵)، ۹۷-۱۱۶. <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.4.97>
- نجفی، احسان، میرابی، حانیه، حسین زاده ملکی، زهرا، و باقرزاده، فاطمه. (۱۴۰۲). نقش شفقت به خود و ناگویی خلقی در پیش بینی حمایت اجتماعی ادراک شده. *نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی*، ۱ (۱)، ۱-۱۳. <https://doi.org/10.22034/rip.2024.189967>
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، و عبدالملکی، شوبو. (۱۳۹۵). تبیین ارتباط حمایت اجتماعی ادراک شده با کیفیت زندگی با نقش میانجی استرس ادراک شده در زنان سرپرست خانوار شهر سمنان. *جامعه‌شناسی کاربردی*، ۲۷ (۴)، ۹۹-۱۱۶. <https://doi.org/10.22108/jas.2017.21163>
- وحیدی زاده، علی اکبر، بزرگر، مجید، و احمدی، عبدالله. (۱۳۹۶). نقش واسطه‌گری امنیت شغلی در رابطه بین هویت سازمانی با توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر مرودشت. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۸ (۲)، ۸۵-۱۰۳. [URL: https://doi.org/10.22034/rip.2024.189967](https://doi.org/10.22034/rip.2024.189967)
- <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1396.8.30.4.0>

References

- Alavi Arjmand, N., Kashaninia, Z., Hosseini, M. A., & Reza Soltani, P. (2012). Effect of stress management on job stress and work-family conflict among nurses. *Hayat*, 18(4), 1-17 (In Persian). [URL: http://hayat.tums.ac.ir/article-1-16-en.html](http://hayat.tums.ac.ir/article-1-16-en.html)
- Alizadeh Fard, S., & Saffarinia, M. (2020). The prediction of mental health based on the anxiety and the social cohesion that caused by corona virus. *Journal of social psychology research*, 9(36), 129-141 (In Persian). [URL: https://www.socialpsychology.ir/article_105547.html?lang=en](https://www.socialpsychology.ir/article_105547.html?lang=en)
- Asgari, P., & Nakelzadeh, M. (2010). The relationship between job stress and social support with job satisfaction in national oil drilling company. *Journal of social psychology (new finding in psychology)*, 5(14), 37-52 (In Persian). [URL: https://www.sid.ir/paper/175027/en](https://www.sid.ir/paper/175027/en)
- Avarideh, S., Asadi Majreh, S., Moghtader, L., Abedini, M., & Mirbolok Bozorgi, A. (2019). The Mediating role of perceived social support in the effect of interpersonal forgiveness on social health in students. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 20(1), 71-80 (In Persian). [URL: https://sanad.iau.ir/journal/jsrp/Article/663544?jid=663544](https://sanad.iau.ir/journal/jsrp/Article/663544?jid=663544)
- Cooper, C. L. (1998). Introduction in C. L. Cooper (Ed), *theories of organizational stress*, (1-5). Oxford: Oxford University Press. <http://dx.doi.org/10.2307/2667119>
- Damiri, H., Neisi, A., & Arshadi, N. (2014). Investigating the relationship between job stress and general health with respect to the moderating role of perceived organizational support in oil company employees. *Journal of industrial and organization psychology studies*, 1(1), 119-132 (In Persian). [URL: https://jiops.scu.ac.ir/article_11301.html](https://jiops.scu.ac.ir/article_11301.html)
- Dong, L., & Bouey, J. (2020). Public Mental Health Crisis during COVID-19 Pandemic, China. *Emerg Infect Diseases*. 26(7), 1616-1618. <https://doi.org/10.3201/eid2607.200407>
- Drentea, P., Clay, O. J., Roth, D. L., & Mittelman, M. S. (2006). Predictors of improvement in social support: Five-year effects of a structured intervention for caregivers of spouses with Alzheimer's disease. *Social science & medicine*, 63(4), 957-967. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2006.02.020>
- Farahati, M., (2019). Psychological impacts the spread of coronavirus in social. *Journal of social impact assessment*, 1(2), 207-225 (In Persian). [URL: https://www.sid.ir/paper/400413/en](https://www.sid.ir/paper/400413/en)
- Frast, H., & Nehmati, M. (2017). *Investigating the relationship between job security and job stress with the organizational commitment of employees of khorramabad education and training departments*. The second international conference on new research in the field of education sciences and psychology and social studies in iran qom. Permanent secretarial of the conference. Qom (In Persian). [URL: https://civilica.com/doc/610444](https://civilica.com/doc/610444)

- Ghaffari, Kh., & Rezaei, Sh. (2018). Investigating the relationship between transformational leadership and organization health and job security of school principals in azna city. *Journal of educational leadership & administration*, 11(4), 99-119 (In Persian). URL: <https://civilica.com/doc/766182>
- Ghafourian, H., Ghasemi, I., & Ebrahimi, M. (2011). The impact of job stress on job satisfaction among school administrators. *Journal of education management innovations*, 6(4), 33-48 (In Persian). URL: <https://civilica.com/doc/1488970>
- Golparavar, M., Javadian, Z., Adibi, Z., Mosahebi, M. R., & Ahmadi, A. (2013). The relationship between job stress with turnover and task performance considering the mediating role of job satisfaction. *Iran Occupational Health*, 10(1), 33-44 (In Persian). URL: <https://sid.ir/paper/129181/en>
- Golparvar, M., Mohsenzadeh, S., Raie, A., & Abdi, A. (2016). Moderating role of the deviant behaviors on the relationship between job stress and perceived psychological safety. *Journal of contemporary psychology*, 10(2), 83-108 (In Persian). URL: <https://bjcp.ir/article-1-900-en.html>
- Haghibin, M., Abbasi, A. R., Rafei, E., Kheradmand, A. R., Javdani, F., Hatmi, N., Afraz, P., & kalani, N. (2020). Anxiety caused by new coronavirus (covid-19) in breast cancer patients during the coronavirus pandemic. *Journal of obstetrics, gynecology and infertility*, 23(8), 8-17 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.22038/ijogi.2020.17286>
- Haji Abbasi, H. (2020). Interducing design thinking to policymaking: iranian polices against corona virus (COVID-19 crisis). *Journal of science and technology policy lettersis*, 10(2), 75-90 (In Persian). URL: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.24767220.1399.10.2.5.8>
- Halkos, G., & Businakis, D. (2010). The effect of stress and satisfaction on productivity. *Instructional Journal of Productivity and Performance management*, 59(5), 415-431. URL: <https://doi.org/10.1108/17410401011052869>
- Hosseini, Z., Hezaveh, S. M., Imanzad, M., Ganbarnejad, A., & Garlipour, Z. (2012). Examining the state of occupationnal stress and its relationship with the mental health of nurses. *Journal of the college of nursing and midwifery (Advances in nursing and midwifery)*, 23(82), 55-62 (In Persian). URL: <https://sid.ir/paper/508422/fa>
- Imani Jajermi, H. (2019). Social consequences of the spread of the corona virus in iranian society. *Evaluation of social effects*, 1(2), 87-103 (In Persian). URL: <https://www.sid.ir/paper/524157/fa>
- Jafardokhtbenjar, H., Sarani Aliabadi, P., Sarabandi Nou, A., & Khodadadi Darin, M. (2019). *Investigating the relationship between job stress and job satisfaction with the mental health of nurses in special departments and other departments in zabol hospitals*. The first international conference on modern researches in psychology, counseling and behavioral sciences, Tehran (In Persian). URL: <https://civilica.com/doc/913105>
- Jamaati Ardakani, R. (2018). The role of job variables (work life quality, job security and job satisfaction) in life satisfaction of farmers in the yazd province. *Journal of rural development strategies*, 4(4), 549-561 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.22048/rdsj.2018.84271.1650>
- Karami, J., Moradi, A., & Hatamian, P. (2017). The effect of resilience, self-efficacy, and social support on job satisfaction among the employed, middle-aged and elderly. *Salmand: iranian journal of ageing*, 12(3), 300-311 (In Persian). URL: <http://dx.doi.org/10.21859/sija.12.3.300>
- Karimi, F., & Moradmand, R. (2011). A study of high-school teachers job stress dimensions. *Journal of instruction and evaluation*, 4(13), 107-122 (In Persian). URL: <https://www.sid.ir/paper/183386/en>
- Khazaei, S., Alipour, S., & Dadi, Z. (2024). Students' Internet Addiction, Academic Self-efficacy and Academic Engagement in the COVID-19 Pandemic. *Recent Innovations in Psychology*, 1(1), 76-89 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.22034/rip.2024.191408>
- Khodapanahi, M. K., Asghari, A., Saleh Sedghpoor, B., & Katebahi, J. (2009). Preparing and investigating the reliability and validation of the family social support questionnaire (FSSQ). *Journal of Famil Research*, 5(4), 423-439 (In Persian). URL: <https://www.sid.ir/paper/122333/fa>
- Mandalizadeh, Z., & Javaheri, S. (2019). The effect of job stress and job insecurity on the intention of job leaving the lifeguards due to the job satisfaction. *Organizational behavior management in sport studies*, 6(2), 117-129 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.30473/fmss.2019.47015.1964>
- Marzbani, F., & Bostan, N. (2016). The role of perceived social support in prediction of psychological wellbeing in female teachers. *Journal of fundamentals of mental health*, 18(1), 569-575 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.22038/jfmh.2016.8387>
- Mehdad, A., Sajadi, M. S., & Abshahi, F. (2021). The prediction of compulsory and voluntary organization citizenship behaviors through job insecurity and job stress perception. *Journal of career & organization counseling*, 12(45), 97-116 (In Persian). URL: <https://doi.org/10.52547/jcoc.12.4.97>
- Moradi, M., Sheikholeslami, R., Ahmadzadeh, M., & Cheraghi, A. (2014). Social support, basic psychological needs and psychological well-being: examining a causal model in employed woman.

- Journal of developmental psychology*, 10(39), 297-309 (In Persian). URL: <https://sanad.iau.ir/en/Journal/jip/Article/512198?jid=512198>
- Najafi, E., Mirabi, H., Hosseinzadeh Maleki, Z., & Bagherzadeh, F. (2024). The Role of Self-compassion and Alexithymia in Predicting Perceived Social Support. *Recent Innovations in Psychology*, 1(1), 1-13 (In Persian). <https://doi.org/10.22034/rip.2024.189967>
- Nasiri, F., & Abdolmaleki, Sh. (2017). Explaining the relationship between perceived social support and quality of life, perceived stress mediator role in female-headed households in sanandaj. *Journal of applied sociology*, 27(4), 99-116 (In Persian). <https://doi.org/10.22108/jas.2017.21163>
- Neysi, A. (2002). *Investigating the effective factors in the sense of job security and its relationship with the mental health of Dezful Telecommunication Management employees*. Master Thesis, Islamic Azad University, Dezful (In Persian)
- Parker, D. F., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organ Behave Hum Perform*, 32, 160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
- Pourhosein, M., Firouzkouhi Berenjabadi, M., & Kaabomeir, N. (2021). The effect of job stress on job engagement: the moderating role of resilience in Nurses. *Journal of Industrial and organizational psychology studies*, 8(1), 255-274 (In Persian). <https://doi.org/10.22055/jiops.2021.37051.1221>
- Raeisifar, K., & Mellati, A. (2015). The role of positive OB in preventing job pathologies: investigating the relationship between Psy Cap and Job Burnout. *Journal of Public Administration*, 6(4), 705-723 (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jipa.2014.52763>
- Riahi, M. E., Aliverdinia, A., & pourhossein, Z. (2011). Relationship between social support and mental health. *Journal of Social Welfare Quarterly*, 10(39), 85-121 (In Persian). URL: <http://refahj.uswr.ac.ir/article-1-322-en.html>
- Samadi Miarkolaei, H., Hosseini, S. Z., & Samadi Miarkolaei, H. (2017). The effects of job security on nurses burnout syndrome. *Journal of nursing management*, 5(3 & 4), 71-79 (In Persian). <http://dx.doi.org/10.29252/ijnv.5.3.4.71>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2021). *Health psychology*, New York, John Wiley & Sons. URL: ISBN: 978-1-119-57782-9
- Schoch-Spana, M. (2020). COVID-19's Psychosocial impacts the pandemic is putting enormous stress on all of us but especially on health care workers and other specific groups. *Scientific American*. March 20, 2020. URL: <http://blogs.scientificamerican.com/>
- Scholz, U., & Schwartzberg, R. (2004). Long-term effects of spousal support on coping with cancer after surgery. *Journal of social and clinical psychology*, 23(5), 716-732. <https://doi.org/10.1521/jscp.23.5.716.50746>
- Shamlou, S. (2022). *Schools and theories in personality psychology*, Tehran: Publications roshd (In Persian). URL: <https://jafarhashemlou.blogfa.com/post/1244>
- Shang, J., Chastain, A. M., Perera, U. G. E., Quigley, D. D., Fu, C. J., Dick, A. W., ... & Stone, P. W. (2020). COVID-19 preparedness in US home health care agencies. *Journal of the American Medical Directors Association*, 21(7), 924-927. <https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.06.002>
- Shigemura, J., Ursano, R. J., Morganstein, J. C., Kurosawa, M., and Benedek, D. M. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and Clinical Neurosciences*, 74(4), 281-282. <https://doi.org/10.1111/pcn.12988>
- Shokrollahi, S., & parastesh, R. (2011). Laborers job security and its place in Iranian law. *Journal of criminal law research*, 2(1), 75-91 (In Persian). URL: <https://www.sid.ir/paper/246710/en>
- Vahidzadeh, A. A., Barzegar, M., & Ahmadi, E. (2017). The role of mediation of job security in the relationship between organizational identity and staff empowering. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 8(30), 85-104 (In Persian). URL: <https://dorl.net/dor/20.1001.1.20086369.1396.8.30.4.0>
- World Health Organization. (2020). *Novel Coronavirus (2019-nCoV). Situation Report 15*. Feb 4, 2020.. URL: <https://www.who.int/docs/default-source/coronavirus/situationreports/>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G.K. (1998). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2