

Prediction of Job Stress Based on Psychological Capital and Job Performance in Nurses of Kermanshah Hospitals

Bitá Shaláni¹, Akram Abbariki^{*2}, Saeid Sadeghi³

Article Info:

Article History:

Received: 06/13/2019
Accepted: 11/21/2019
Published: 12/31/2019

Keywords:

Occupational Stress
Work Performance
Psychological Capital
Nurses
Self-efficacy
Optimism
Hope
Resiliency

Abstract

Background and Objectives: Job stress in nursing is one of the most important issues of this century. Many of the studies have addressed the factors linked with this variable. The aim of this study was to predict nurses' job stress based on psychological capital and job performance.

Material and Methods: This descriptive-correlation study population consisted of all nurses in the city of Kermanshah in (2016) and 152 nurses were selected by convenience sampling method. To collect the data, job stress, psychological capital and job performance Paterson questionnaire was used. To analyze the data, Pearson correlation and regression were applied using SPSS version 22 statistical software.

Results: The relationship between psychological capital and job stress ($P < 0.05$) and psychological capital and job performance ($P < 0.001$) was significant. The overall model showed that these two variables together are able to predict job stress ($P < 0.05$) and psychological capital alone is able to predict job stress ($P < 0.05$; $\beta = -0.19$), while job performance alone does not have the ability to predict job stress ($P > 0.05$; $\beta = -0.03$).

Conclusion: Based on these findings, nurses who have rich psychological capital, experience lower stress.

Citation: Shaláni B, Abbariki A, Sadeghi S. Prediction of Job Stress Based on Psychological Capital and Job Performance in Nurses of Kermanshah Hospitals. *Depiction of Health* 2020; 10(4): 280-286.

1. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran
2. Department of Psychology, Faculty of Social Science, Razi University, Kermanshah, Iran (Email: Abbariki.akram1992@gmail.com)
3. Department of Clinical & Health Psychology, Faculty of Psychology and Education, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه

بیبا شلانی^۱، اکرم آباریکی*^۲، سعید صادقی^۳

چکیده

اهداف: استرس شغلی در پرستاران یکی از مسئله‌های مهم قرن حاضر است که بسیاری از تحقیقات به بررسی عواملی پرداخته‌اند که با این متغیر، در ارتباط می‌باشند. هدف این پژوهش پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی پرستاران است.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری این پژوهش توصیفی - همبستگی شامل تمام پرستاران شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که تعداد ۱۵۲ پرستار به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی استاینمتز، سرمایه روان‌شناختی، و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان با کمک نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

یافته‌ها: بین متغیرهای سرمایه‌روان‌شناختی و استرس شغلی ($P < 0/05$) و سرمایه‌روان‌شناختی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار وجود دارد ($P < 0/001$). مدل کلی نشان داد که این دو متغیر با همدیگر قادر به پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران می‌باشد ($P < 0/05$) و سرمایه روان‌شناختی به تنهایی قادر به پیش‌بینی استرس شغلی می‌باشد ($P > 0/05$)، در حالی که عملکرد شغلی به تنهایی توانایی پیش‌بینی‌کنندگی استرس شغلی را ندارد ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری: براساس این یافته‌ها، پرستارانی که سرمایه‌روان‌شناختی غنی‌تری داشته باشند استرس کمتری را تجربه می‌کنند.

کلیدواژه‌ها: استرس شغلی، پرستاران، سرمایه روان‌شناختی، عملکرد شغلی، امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی، خودکارآمدی

نحوه استناد به این مقاله: شلانی ب، آباریکی ا، صادقی س. پیش‌بینی استرس شغلی بر اساس سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی در پرستاران بیمارستان‌های شهر کرمانشاه. تصویر سلامت ۱۳۹۸؛ ۱۰(۴): ۲۸۰-۲۸۶.

۱. گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲. گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران (Email: Abbariki.akram1992@gmail.com)

۳. گروه روانشناسی بالینی و سلامت، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

استرس شغلی پرستاران یک مسئله جهانی است، به طوری که ۹/۲۰-۰/۶۸ پرستاران جهان از آن رنج می‌برند (۲۰۱). استرس شغلی به عنوان پاسخ‌های هیجانی یا جسمانی تعریف می‌شود و هنگامی رخ می‌دهد که تقاضاهای شغلی با ظرفیت کارکنان، منابع و نیازهای آنان هم‌تا نیست (۳). پرستاری از جمله حرفه‌هایی است که به دلیل نیاز به مهارت و تمرکز بالا در انجام کار، همکاری تیمی قوی و ارائه مراقبت شبانه‌روزی، استرس شغلی زیادی را ایجاد می‌کند (۴). حرفه‌ی پرستاری به علت کافی نبودن تعداد پرستاران و در نتیجه، فشار کاری، به خودی خود به منزله‌ی نخستین منبع استرس محسوب می‌شود (۵). استرس شغلی پرستاران علاوه بر بیماری‌های جسمانی، بهزیستی روانی آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۶). علاوه بر تأثیرات ناخوشایندی که استرس شغلی بر پرستاران دارد، برای بیماران و جو بیمارستان نیز پیامدهای منفی به دنبال دارد (۷). مطالعات پیشین بار کاری زیاد (۸)، حمایت کم مدیران از پرستاران (۹)، ابهام در شرح وظایف پرستاری (۱۰)، همکاری تیمی کم (۱۱) و تضاد در نقش (۱۲) را به عنوان پیش‌بین‌های استرس شغلی معرفی کرده‌اند. مطالعات قبلی رابطه استرس را با عملکرد شغلی نشان داده‌اند. نتایج پژوهش دیانت نسب (۱۳) نشان داد که بین استرس و عملکرد شغلی کارکنان شرکت نفت و گاز رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. خونگ و ین (Khuong, Yen) (۱۴) نیز نشان دادند استرس شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد. نتایج تجزیه و تحلیل پژوهش رفیعی و آقایی (۱۵) نشان داد که بین عوامل استرس مربوط به کار با عملکرد شغلی پرستاران و همچنین بین عوامل استرس مربوط به فرد با عملکرد شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. همچنین مشخص شد که بین عوامل استرس مربوط به محیط با عملکرد شغلی پرستاران رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد. با این حال یافته‌های یک پژوهش نشان داد پرستاری که سطح بالاتری از استرس شغلی را تجربه می‌کنند، عملکرد شغلی بالاتری دارند (۱۶).

علاوه بر این که استرس شغلی می‌تواند در روند کار پرستاران خلل وارد کند، مطالعات پیشین نشان داده‌اند که استرس شغلی با فرسودگی شغلی نیز ارتباط دارد و تمایل به مراقبت، علاقه به شغل، و شایستگی‌های حرفه‌ای پرستاران را کاهش می‌دهد (۱۷). با این حال به نظر می‌رسد برخی از افراد در کنترل میزان استرس خود توانایی بهتری دارند. به نظر می‌رسد که روحیه امیدوار، خوش‌بین و تاب‌آور افراد نقش بسیار مهمی در آرامش و بهروزی آنان داشته باشد.

سرمایه روان‌شناختی به باور فرد به توانایی‌های خود برای دستیابی به موفقیت، داشتن پشتکار در دنبال کردن اهداف، ایجاد اسنادهای مثبت درباره‌ی خود و تحمل کردن مشکلات

تعریف شده است (۱۸) که با ویژگی‌هایی مانند داشتن اعتماد به نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز، ایجاد اسناد مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده، پافشاری در رسیدن به اهداف، و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف، تحمل کردن مشکلات و سختی‌ها و بازگشت به جای اول برای دستیابی به موفقیت مشخص می‌شود (۱۹). بر این اساس، افرادی که دارای سطحی بالا از سرمایه روان‌شناختی هستند در مورد نتایج آینده، انتظارات مثبتی دارند و همچنین در مورد توانایی خود در مواجهه با چالش‌های مختلفی که احتمالاً در شغل آن‌ها روی خواهد داد، باورهای قوی‌تری دارند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند سرمایه روان‌شناختی می‌تواند استرس را پیش‌بینی کند. سرمایه روان‌شناختی (منابع مثبت خودکارآمدی (positive resources of efficacy)، امید، خوش بینی و انعطاف‌پذیری) ممکن است کلیدی برای درک بهتر میزان استرس ادراک شده، و همچنین قصد ترک شغل و جستجوی شغلی جدید باشد (۲۰)، نتایج پژوهش رابرتز، شرر، و بویور (Roberts, Scherer, Bowyer) نشان داد که سرمایه روان‌شناختی تأثیر استرس شغلی را بر رفتارهای نامناسب کارمندان تعدیل می‌کند (۲۱). نتایج مطالعه دیگری نشان داد سرمایه روان‌شناختی با استرس رابطه منفی و استرس نیز به نوبه خود با سلامت روان کارآفرینان رابطه منفی معنی‌دار داشت (۲۲). مطالعه شریفی (۲۳) نیز نشان داد بین سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی در پرسنل شهرداری رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد.

در تحقیقات متعدد انجام‌شده، پیش‌بین‌های سازمانی و مدیریتی استرس شغلی مورد مطالعه قرار گرفته‌اند اما عوامل شخصیتی و فردی که بیشتر مربوط به آورده‌های خود پرستاران به محیط کار است مورد غفلت قرار گرفته‌اند. با توجه به این که عملکرد شغلی نمود رفتاری و شاخصی از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله به افراد است (۲۴)، احتمالاً می‌توان از طریق سنجش عملکرد شغلی افراد، میزان استرس شغلی را که تحمل می‌کنند پیش‌بینی کرد که تاکنون مطالعات پیشین به این مسئله پرداخته‌اند و ما در این مطالعه به دنبال بررسی این فرضیه می‌باشیم. علاوه بر این با توجه به بررسی‌های پژوهشگر، پژوهش‌های انجام شده در زمینه سرمایه روان‌شناختی در پرستاران به بررسی ارتباط آن با متغیرهایی چون فرسودگی شغلی، اشتیاق شغلی، و بهزیستی روان‌شناختی پرداخته‌اند و رابطه آن با استرس شغلی در پرستاران بررسی نشده است. از آنجایی که نیروی کار پرانرژی و با انگیزه برای هر سیستم بهداشتی حیاتی است در راستای رسیدگی به نیازهای پرستاران، کارکنان به بهداشت فیزیکی و روانی نیاز دارند تا بتوانند به نیازهای بیماران رسیدگی کرده و

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی که توسط پاترسون ساخته شده است، دارای ۱۵ سؤال می‌باشد و یک پرسشنامه خودارزشیابی عملکرد است. این پرسشنامه توسط شکرکن و ارشدی (۱۳۷۴) ترجمه شده است. آزمودنی‌ها پاسخ‌های خود را در یک مقیاس ۴ درجه‌ای مشخص می‌نمایند و نمره‌گذاری آن به شکل ۰، ۱، ۲، ۳ می‌باشد. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل نمره ۱۵ می‌باشد. ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ و با روش تصنیف ۰/۸۵ گزارش شده است (۲۷).

یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک شرکت کنندگان در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان

درصد	تعداد	متغیر	
۶۰/۵	۹۲	زن	جنس
۳۵/۵	۶۰	مرد	
۴۴/۷	۶۸	مجرد	وضعیت تأهل
۵۵/۳	۸۴	متاهل	
۱۸/۴	۲۸	۲۰-۲۵	سن
۳۸/۸	۵۹	۲۶-۳۰	
۳۶/۲	۵۵	۳۱-۳۵	
۶/۶	۱۰	۳۵-۴۰	سابقه شغلی
۱۵/۱	۲۳	۱-۶ ماه	
۱۵/۸	۲۴	۱ سال- ۶ ماه	
۰/۲۷	۴۱	۱-۳ سال	
۲۱/۱	۳۲	۳-۷ سال	سمت
۹/۹	۱۵	۸-۱۰ سال	
۱۱/۲	۱۷	۱۰ سال و بیشتر	
۰/۴۸	۷۳	اورژانس	سمت
۱۳/۲	۲۰	ارتوپد	
۵/۹	۹	CCU و ICU	
۳/۳	۵	جراحی داخلی	
۲۹/۶	۴۵	همه بخش‌ها	

پیش از انجام تحلیل‌های آمار استنباطی، از آزمون کالموگراف اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که نتایج نشان داد سطح معنی‌داری برای کلیه متغیرهای پژوهش از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است؛ لذا مفروضه نرمال بودن توزیع رعایت شده و به این ترتیب استفاده از تحلیل ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون مقذور است. آماره‌های توصیفی متغیرهای استرس شغلی، عملکرد شغلی و مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی و ماتریس همبستگی آن‌ها در جدول ۲ آمده است.

مراقبتی با کیفیت به مددجویان ارائه دهند. از این رو، انجام این پژوهش با هدف پیش‌بینی استرس شغلی پرستاران بر اساس سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی آنان ضرورت دارد.

مواد و روش‌ها

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام پرستاران زن و مرد بیمارستان‌های دولتی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که از این بین به طور در دسترس نمونه‌ای به حجم ۱۵۲ پرستار از بخش‌های مختلف بیمارستان انتخاب شدند. معیار ورود به پژوهش شامل رضایت برای همکاری در پژوهش و تکمیل پرسشنامه و داشتن حداقل سه سال سابقه کار بود. پس از هماهنگی با بیمارستان و کسب مجوز جهت جمع‌آوری اطلاعات، نمونه‌ها بر اساس رعایت معیار ورود انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر، سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد. تحلیل داده‌ها به روش همبستگی و تحلیل رگرسیون همزمان بوسیله نرم افزار آماری SPSS نسخه ۲۲ انجام شد.

پرسشنامه استرس شغلی استاینمتر: این پرسشنامه توسط استاینمتر در سال (۱۹۷۷) ساخته شده و شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیت‌های استرس‌زای محیط کار است و به بررسی استرس فرد در رابطه با محیط کار، همکاران و سرپرستان می‌پردازد. سوالات دارای یک مقیاس سه درجه‌ای می‌باشند (کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح، ناصحیح)، که به ترتیب دارای ارزش ۱، ۲ و ۰ هستند. ضریب پایایی آزمون با استفاده از روش تصنیف و بازآمایی به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۲ و اعتبار آزمون نیز ۰/۷۷ گزارش گردیده است (۲۵).

پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی: برای سنجش سرمایه روانی از پرسشنامه سرمایه روان‌شناختی استفاده شد. این پرسشنامه زیر مقیاس‌های امید، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی را می‌سنجند. این پرسشنامه مشتمل بر ۲۴ سؤال و ۴ بعد خودکارآمدی (سوالات ۱-۶)، امید (سوالات ۷-۱۲)، تاب‌آوری (سوالات ۱۳-۱۸)، و خوش‌بینی (سوالات ۱۹-۲۴) است، که هر بعد شامل ۶ گویه می‌باشد. آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دادند. سوالات ۱۳، ۲۰، و ۲۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی، ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه به دست آمده و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود. دامنه نمرات در این پرسشنامه بین ۲۴ تا ۱۴۴ است و نمره بالاتر نمایانگر سرمایه روان‌شناختی بیشتر است. میزان پایایی پرسشنامه در پژوهش انجام‌شده توسط سیفی‌زاده ۰/۸۵ محاسبه شده بود (۲۶).

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و ماتریس ضرایب همبستگی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	استرس شغلی	عملکرد شغلی	سرمایه روان‌شناختی
استرس شغلی	۳۳/۴۹	۸/۰۷	۱	-۰/۰۹	-۰/۲۰*
عملکرد شغلی	۲۸/۵۰	۳/۸۴	-۰/۰۹	۱	۰/۳۰**
سرمایه روان‌شناختی	۱۰۹/۳۷	۱۵/۰۱	-۰/۲۰*	۰/۳۰**	۱

* معادل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و ** معادل سطح معنی‌داری ۰/۰۱ می‌باشد

سرمایه روان‌شناختی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد.

نتایج رگرسیون متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد، بدین معنی که هر چقدر افراد سرمایه روان‌شناختی بالاتری داشته باشند میزان کمتری استرس شغلی تجربه می‌کنند اما این رابطه بین عملکرد شغلی و استرس شغلی برقرار نیست. همچنین بین

جدول ۳. خلاصه نتایج رگرسیونی

متغیرهای پیش‌بین	B	SE	Beta	t	F	R	R ²	P
مدل کلی				۴/۹۸	۳/۰۱	۰/۲۰	۰/۰۴	۰/۰۴
عملکرد شغلی	-۰/۰۶	۰/۱۸	-۰/۰۳	-۰/۳۵			۰/۷۳	
سرمایه روان‌شناختی	-۰/۱۰	۰/۰۴	-۰/۱۹	-۲/۲۴			۰/۰۲	

در کار خویش با مرگ و زندگی، سلامتی و بهبودی انسان‌ها سر و کار دارد؛ مسائلی که به خودی خود استرس فراوان دارند. در اصل حرفه پرستاری دارای ماهیت استرس‌زایی است و این تنش به یک مشکل عمده برای پرستاران تبدیل شده و بر کیفیت زندگی و سلامت آن‌ها تأثیر گذاشته است. در این بین، سرمایه روان‌شناختی می‌تواند با ایجاد نگرش‌ها و نگاه مثبت به کار، افزایش سطح امیدواری، داشتن اعتمادبه-نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز، ایجاد اسنادی مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و در آینده، پافشاری در رسیدن به اهداف و به هنگام لزوم تغییر دادن مسیرهای رسیدن به اهداف و تحمل کردن سختی‌ها و مشکلات نقش مهمی در کاهش استرس شغلی پرستاران ایفا کند. برخوردار بودن از سرمایه روان‌شناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله‌ی بهتر در برابر موقعیت‌های استرس‌زا، کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این افراد دارای سلامت روان‌شناختی بالاتری هستند و استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند.

نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که عملکرد شغلی به تنهایی توان پیش‌بینی استرس شغلی را ندارد. این یافته، با یافته پژوهش‌های رفیعی و آقایی (۱۵)، نایت و مهتا (۲۸)، دیانت نسب (۱۳)، و خونگ و ین (۱۴) که نشان دادند بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، ناهمسو است. در واقع، نتایج این مطالعه نشان داد که رابطه خطی بین عملکرد و استرس شغلی وجود ندارد. این یافته را می‌توان با قانون Yerkes-Dodson تبیین کرد. مدل U

با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان گفت، همان‌طور که در مدل کلی ملاحظه می‌شود متغیرهای عملکرد شغلی و سرمایه روان‌شناختی با هم می‌توانند به صورت معنی‌داری استرس شغلی را پیش‌بینی کنند ($p < 0/05$). در ادامه برای بررسی جداگانه هر یک از متغیرهای پیش بین ضرایب بتا نشان داد که عملکرد شغلی به‌تنهایی توانایی پیش‌بینی معنی‌دار استرس شغلی پرستاران را ندارد ($\beta = -0/03$, $p < 0/73$). همچنین در راستای پیش‌بینی استرس شغلی توسط سرمایه روان‌شناختی مدل کلی رگرسیون نشان داد که این متغیر با استرس شغلی پرستاران را پیش‌بینی می‌کنند ($\beta = -0/19$, $p < 0/02$). بدین معنی که با هر انحراف استاندارد افزایش در سرمایه روان‌شناختی پرستاران، استرس شغلی آن‌ها ۰/۱۹ کاهش می‌یابد.

بحث

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد، بدین معنی که هر چقدر افراد سرمایه روان‌شناختی بالاتری داشته باشند میزان کمتری استرس شغلی تجربه می‌کنند. این یافته با نتایج پژوهش‌های آوی و همکاران (Avey et al) (۲۰)، رابرتز و همکاران (Roberts et al) (۲۱)، بارون و همکاران (Baron et al) (۲۲)، و شریفی (۲۳) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که استرس‌های طولانی و مداوم محیط کار می‌تواند باعث بروز واکنش‌های جسمانی شغلی شده و مسائلی چون استعفا، غیبت‌های مکرر، کاهش انرژی و بازده کاری را به دنبال آورد که این مسئله شاید ناشی از ماهیت و کیفیت شغل پرستاری باشد، چرا که یک پرستار

و تغییر مسیرهای رسیدن به اهداف در موارد مورد نیاز، و تحمل کردن مشکلات و سختی‌ها می‌تواند از استرس افراد کاسته و در نتیجه عملکرد بهتری در انجام وظایف خود داشته باشند.

ملاحظات اخلاقی

جهت رعایت ملاحظات اخلاقی، در مطالعه حاضر افراد به صورت آگاهانه و با رضایت کامل به صورت شفاهی وارد مطالعه شدند. کلیه توضیحات لازم در مورد نحوه پر کردن پرسشنامه‌ها و اهداف پژوهش به آن‌ها داده شد. جهت رعایت حقوق شرکت‌کنندگان، به آن‌ها توضیح داده شد که نیازی به معرفی خود ندارند و اطلاعات به دست آمده از پرسشنامه‌ها، محرمانه خواهد بود. همچنین به آن‌ها گفته شد در صورت تمایل، نتیجه پژوهش برای آن‌ها ارسال خواهد شد. ضمناً این پژوهش منتج از پایان‌نامه و طرح مصوب نمی‌باشد.

تضاد منافع

بنا بر اظهار نویسندگان، در این مطالعه تضاد منافع وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

از پرستارانی که در این پژوهش مشارکت کردند، کمال سپاس‌گزاری و قدردانی داریم.

References

1. Thian JHM, Kannusamy P, Klainin-Yobas P. Stress, positive affectivity, and work engagement among nurses: An integrative literature review. *Singapore Nursing Journal*. 2013; 40(1): 24-33.
2. Dagget T, Molla A, Belachew T. Job related stress among nurses working in Jimma Zone public hospitals, South West Ethiopia: a cross sectional study. *BMC Nurs*. 2016; 15: 39. doi: 10.1186/s12912-016-0158-2
3. Jungwee P. Work stress and job performance. *Perspectives on Labour and Income*. 2007;8(12):5-17.
4. Epstein DG. Extinguish workplace stress. *Nurs Manage*. 2010;41(10):34-7.
5. Jafari A, Amiri Majd M, Esfandiary Z. Relationship between personality characteristics and coping strategies with job stress in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2013;1(4):36-44. (Persian)
6. Sharma P, Davey A, Davey S, Shukla A, Shrivastava K, Bansal R. Occupational stress among staff nurses: Controlling the risk to health. *Indian J Occup Environ Med*. 2014;18(2):52-56. doi: 10.4103/0019-5278.146890
7. Greenglass ER, Burke RJ. Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *Can J Nurs Res*. 2001; 33(2):93-108.

وارونه یورک- دادسون ابزار مناسبی برای نشان دادن رابطه استرس و عملکرد شغلی در کارکنان است. مطابق با این مدل، نقطه اوج عملکرد زمانی است که کارکنان سطح متوسطی از فشار را تجربه می‌کنند و زمانی که سطح استرس آن‌ها کم یا زیاد باشد، عملکرد آن‌ها کاهش می‌یابد و گاهی این کاهش عملکرد بسیار محسوس و شدید است. بنابراین می‌توان گفت که چون رابطه بین استرس و عملکرد شغلی خطی نیست در پژوهش حاضر از روی میزان عملکرد پرستاران، استرس شغلی آن‌ها قابل پیش‌بینی نبود. علاوه بر این می‌توان گفت وجود متغیرهایی مانند: ویژگی‌های شخصیتی، سن، نوع راهبردهای مقابله یا استرس، ارتباط استرس شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل کند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به عدم بررسی متغیرهای میانجی و واسطه‌ای مؤثر بر استرس شغلی اشاره کرد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های آتی با در نظر داشتن اثر متغیرهای میانجی بر متغیرهای اصلی پژوهش، به بررسی دقیق‌تر این موضوع بپردازند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روان‌شناختی با استرس شغلی رابطه معکوس و معنی‌داری دارد. به نظر می‌رسد داشتن اعتمادبه‌نفس لازم برای موفقیت در کارهای چالش برانگیز و استرس‌زا، داشتن امید و اسناد مثبت در مورد موفقیت در زمان حال و آینده، پافشاری در رسیدن به اهداف

8. Currid TJ. The lived experience and meaning of stress in acute mental health nurses. *Br J Nurs*. 2008;17(14):880-4. doi:10.12968/bjon.2008.17.14.30652
9. Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study. *BMC Public Health*. 2006;6:290. doi:10.1186/1471-2458-6-290
10. Admi H, Eilon-Moshe Y. Do hospital shift charge nurses from different cultures experience similar stress? An international cross sectional study. *Int J Nurs Stud*. 2016; 63: 48-57. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2016.08.005
11. Rantanen A, Pitkänen A, Paimensalo-Karell I, Elovainio M, Aalto P. Two models of nursing practice: A comparative study of motivational characteristics, work satisfaction and stress. *J Nurs Manag*. 2016; 24(2): 261-70. doi: 10.1111/jonm.12313
12. Kudchadkar SR, Beers MC, Ascenzi JA, Jastaniah E, Punjabi NM. Nurses' perceptions of pediatric intensive care unit environment and work experience after transition to single-patient rooms. *Am J Crit Care*. 2016; 25(5): e98-e107. doi: 10.4037/ajcc2016463.
13. Dianat Nasab M, Javidi H, Bagholi H. The meditation role of job stress in the relationship between psychological capital and personnels performance of Gachsaran oil and gas company operating in

- Dashtgaz. *Journal of Management System*. 2014;4(15):75-89. (Persian)
14. Khuong MN, Yen VH. Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. 2016;7(2):31-7. doi:10.18178/ijtef.2016.7.2.495
 15. Rafiee M, Aghaie A. Investigating the relationship between stress and job performance of nurses employed in hospitals affiliated to Social Security Organization of Golestan province. The first National Conference on Management and Accounting in the Modern World of Business, Economics and Culture. Ali Abad Katoul, University Islamic Azad University, Ali Abad Katoul. 2014 (Persian) Available at: https://www.civilica.com/Paper-NATIONCONF01-NATIONCONF_461.html.
 16. Ravinarayana KS, Ramakrishna H. Impact of job stress on employee's performance: an empirical study. *i-manager's Journal on Management*. 2016;11(1):6-11. doi: 10.26634/jmgt.11.1.8069.
 17. Shalani B, Alimoradi F. Investigating the Relationship between Job Stress and Innovative Organizational Climate with Burnout in Hospital Personnel. *Depiction of Health*. 2019;10(3):218-226. (Persian)
 18. Chhajer R, Joseph T, Rose EL, editors. *Linking psychological capital and performance: Mediating role of positive affect and work intensity*. NY: Academy of Management Proceedings; 2016
 19. Luthans F, Youssef-Morgan CM. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2017;4:339-66. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324
 20. Avey JB, Luthans F, Jensen SM. Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*. 2009;48(5):677-93. doi: 10.1002/hrm.20294
 21. Roberts SJ, Scherer LL, Bowyer CJ. Job stress and incivility: What role does psychological capital play? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2011;18(4):449-58. doi:10.1177/1548051811409044
 22. Baron RA, Franklin RJ, Hmieleski KM. Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of Management*. 2016;42(3):742-68. doi: 10.1177/0149206313495411
 23. Sharifi A, Vamani E. The investigation of the relationship between psychological capital whit organizational commitment and job stress personnel Satrap of Tehran Municipality. *International Conference on Psychology, Educational and Behavioral Sciences*. Iran:2016. (Persian)
 24. Newton D, Chamberlin M, LePine J, editors. *A Meta-analytic Review of Voice Behavior and its Unique Importance to Job Performance*. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings* 2014(1):17111-17111.
 25. Hashemzadeh I, Owrangi M, Bahrehdar M. Job stress and its relation with psychological health among the hospital personnel in Shiraz. *Journal of Clinical Psychiatry and Psychology (Thought and Behavior)*. 2000;5(2-3):55-62. (Persian)
 26. Syfizadh T. *Organizational culture and employees' psychological capital of Mashhad [MA Thesis]*. Iran, Mashhad: Ferdowsi University of Mashhad; 2011. (Persian).
 27. Jalali Z, Heidari A. The relationship between happiness, subjective well-being, creativity and job performance of primary school teachers in Ramhormoz city. *International Education Studies*. 2016;9(6):45.
 28. Knight EL, Mehta PH. Hierarchy stability moderates the effect of status on stress and performance in humans. *Proc Natl Acad Sci USA*. 2017;114(1):78-83. doi: 10.1073/pnas.1609811114.