

رابطه بین استرس ادراک شده با رضایت شغلی پرستاران

The relationship between perceived stress and nurses' job satisfaction

Mahsa Hosseini Hashemi

مهسا حسینی هاشمی*

Bachelor of Psychology, Islamic Azad University
Yadgar Imam Shahrari branch.

کارشناسی روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام (ره)
شهری.

Email: mahsahoseynihashemi@gmail.com

Abstract

The aim of this study was to investigate the relationship between perceived stress and job satisfaction of nurses in the spring of 1401. The method of this research was descriptive and correlational and the target population was nurses in Tehran hospitals, 132 of whom were selected by convenience sampling. Cohen (1983) Perceived Stress Questionnaire and Minnesota Job Satisfaction Questionnaire were used in this study. The results of Pearson correlation test between perceived stress and job satisfaction $\text{sig} = 0.000$ and $\text{sig} < 0.01$ which showed a significant relationship between these two variables; Therefore, as the rate of job satisfaction of nurses decreases, the amount of perceived stress increases, and conversely, as the rate of job satisfaction of nurses increases, the amount of perceived stress decreases.

Keywords: Perception stress, Job satisfaction, Nurses.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین استرس ادراک شده و رضایت شغلی پرستاران در بهار ۱۴۰۱ انجام پذیرفت. روش این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و جامعه مورد نظر از پرستاران بیمارستان های تهران بودند که ۱۳۲ نفر از آنان به صورت در دسترس انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه استرس ادراک شده کوهن (۱۹۸۳) و پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا استفاده شد. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین میزان استرس ادراک شده و رضایت شغلی $\text{sig} = 0.000$ و $\text{sig} < 0.01$ که بیانگر رابطه معنادار بین این دو متغیر بود؛ لذا هرچه میزان رضایت شغلی پرستاران کاهش می یابد، میزان استرس ادراک شده افزایش پیدا می کند و بالعکس هر چه میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش می یابد از میزان استرس ادراک شده کاسته می شود.

واژه‌های کلیدی: استرس ادراک، رضایت شغلی، پرستاران.

نوع مقاله: پژوهشی	دریافت: خرداد ۱۴۰۱	پذیرش: مرداد ۱۴۰۱
-------------------	--------------------	-------------------

مقدمه

فرایند واکنش بدن به تغییری که نیاز به سازگاری با پاسخ جسمی، ذهنی یا هیجانی دارد، استرس ادراک شده نام دارد. استرس ممکن است به وسیله هر نوع عامل یا محرک تنش زا، مانند سر و کار داشتن با یک بیمار بوجود آید (سلم آبادی، سلیمی بجستانی، خیامی آبیز و جوان، ۱۳۹۴). لازاروس و فولکمن^۲ (۱۹۸۴) مفهوم استرس ادراک شده را در مورد نقش ارزیابی در

¹ perceived stress

² Lazarus & Folkman

فرایند استرس مطرح نمودند که به وسیله تفسیر یک رویداد، رویدادی ایجاد می گردد که فشاری را بر فرد تحمیل می کند. در واقع استرس ادراک شده فرد همان ادراک و تفسیر کلی فرد از تاثیر پذیری در برابر استرس ها می باشد. هر فرد یک عامل استرس زای مشابه را به طرق مختلف درک و برای خود تفسیر می نماید که در این فرایند عوامل متعددی در بوجود آمدن استرس ادراک شده و تفسیر آن نقش دارند (پسندیده و سالک مهدی، ۱۳۹۸). این ادراک فرد از استرس به دو صورت مثبت و منفی می باشد. در ادراک مثبت استرس، فرد عوامل استرس زا را به عنوان مثبت برداشت کرده و بر توانایی های خود در مواجهه با استرس اطمینان دارد، اما در ادراک منفی از استرس شخص با نگاهی منفی به این عوامل نگاه کرده و فکر می کند که نمی تواند از پس این چالش ها برآید پس در نتیجه هنگام مقابله با این عوامل واکنش های منفی همانند اضطراب، ترس، عدم اعتماد و ... بروز خواهد داد (بشرپور، نریمانی و عیسی زادگان، ۱۳۹۲). لذا، زمانی که فرد در محیط شغلی و حتی یا زندگی روزمره با شرایطی مواجه می شود که با ظرفیت های او درونی هماهنگ نشده باشد، استرس به سراغ او خواهد آمد (اسماعیل پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴).

حرفه پرستاری از شغل های پر استرس است که طی آن مسائلی از قبیل احساس ناامنی شغلی، فشار کاری و عوامل مرتبط با محیط کار، تعارض نقش و ابهام نقش و... از عوامل استرس زا خواهند بود و البته تمامی این عوامل بر روی میزان رضایت شغلی تاثیر گذار خواهد بود.

یکی از مهمترین متغیرهای مورد مطالعه در مدیریت منابع انسانی مفهوم رضایت شغلی^۳ می باشد. رضایت شغلی دارای یک مفهوم چند بعدی است و برای آن تعاریف مختلفی مطرح شده است؛ اما به بیان کلی می توان آن را به عنوان احساس فرد درباره شغل خود و ابعاد متعدد آن تعریف نمود (حاجی بابایی، صالحی کمبو، نجف وندزاده و حقیقی زاده، ۱۳۹۵). عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی و عوامل روانی بر روی رضایت شغلی تاثیرگذار است. در واقع افرادی که از شغلشان راضی هستند، دارای سازگاری عاطفی بوده و از آن لذت خواهند برد. رضایت شغلی شکل گرفته از مجموعه عوامل مهمی مانند میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغلی، شرایط محیط کار، آرامش روحی و روانی و ... خواهد بود (عاقبت خواه، طالبیان شریف و عبدخدایی، ۱۳۹۷). در واقع رضایت شغلی یکی از ارکان با اهمیت شغل محسوب می شود و محققان معتقدند که رضایت شغلی نوعی نگرش و احساس فرد نسبت به شغل در ابعاد مختلف شغلی خود است (صادقی، گهرلوارکواز، چراغی و مقیم بیگی، ۱۳۹۷).

جامعه پرستاری از اساسی ترین منابع انسانی بیمارستان ها هستند که در ارائه خدمات با کیفیت و مفید از نظر سلامتی و مراقبتی در مقابل بیماران ارائه می کنند. لذا وجود سبک رهبری شایسته در مقابل پرستاران و همچنین، وجود سرمایه روانشناختی مطلوب در این مقوله، یکی از الزامات در این حرفه می باشد و توجه صحیح به آن، شرایط را برای رضایت شغلی آنان فراهم کرده و ارائه خدمات هرچه بهتر فراهم خواهد کرد (حسینی، نیکخواه و صنوبر، ۱۳۹۹). تجربیات نشان می دهد که رابطه مثبتی بین رضایت شغلی پرستاران با رضایت بیمار و کیفیت مراقبت وجود دارد. و در مقابل نیز عدم رضایت شغلی آنان می تواند تهدید کننده سلامت جسمی، روانی و کیفیت زندگی و صدا البته مانعی برای رسیدن به اهداف توسعه فردی و اجتماعی بوده و در نهایت کاهش علاقه فرد برای حضور در محل کار را به دنبال خواهد داشت (عاقبت خواه و همکاران، ۱۳۹۷).

شریفی نیا و رضائی (۱۳۹۹) در پژوهشی در بررسی کنترل استرس ادراک شده دریافتند که آموزش مهارت های مثبت اندیشی بروی استرس ادراک شده و خودکارآمدی تأثیر مثبت خواهد داشت. همچنین شکوهی امیرآبادی، خلعتبری و رضابخش (۱۳۸۹) در پژوهشی با هدف بررسی استرس ادراک شده دریافتند که استرس ادراک شده در بین دانشجویان دختر بیشتر از دانشجویان پسر است. لیو و وانگ^۴ (۲۰۲۱) در پژوهشی با هدف بررسی استرس درک شده از بیماری همه گیر کرونا دریافتند که نقاط قوت شخصیتی می تواند تأثیر استرس درک شده ناشی از همه گیری کووید ۱۹ را بر علائم افسردگی آنها خنثی کند و به حفظ

³ job satisfaction

⁴ Qianwen Liu, Zhenhong Wang

سلامت روان آنها کمک کند. سهرابیان، مدرسی و یوسفی (۱۳۹۶) در پژوهشی با هدف بررسی رضایت شغلی پرستاران دریافتند که بین رضایت شغلی و جو سازمانی رابطه مستقیم وجود دارد. همچنین وانگ، هوانگ، دیویسون و یانگ^۵ (۲۰۲۰) در پژوهشی با هدف بررسی عوامل استرس زای نقش، رضایت شغلی و خلاقیت کارکنان دریافتند که دو الگوی استفاده از رسانه های اجتماعی به طور متفاوتی روابط بین عوامل استرس زای نقش و رضایت شغلی و همچنین روابط غیرمستقیم بین عوامل استرس زا نقش و خلاقیت کارکنان را از طریق رضایت شغلی تعدیل می کند. بنابراین هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین استرس ادراک شده در مقیاس های استرس ادراک منفی از تنیدگی و استرس ادراک شده مثبت از تنیدگی با رضایت شغلی در مقیاس های نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی پرستاران بیمارستان خمینی در بهار ۱۴۰۱ بود.

روش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه موردنظر از پرستاران بیمارستان های تهران بودند که ۱۳۲ نفر از آنان در این پژوهش شرکت کردند. روش گردآوری اطلاعات به صورت غیرتصادفی و در دسترس بود. پرسشنامه ها به واسطه سایت پرسلاين در بین پرستاران توزیع شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه استرس ادراک شده: این مقیاس در سال ۱۹۸۳ توسط کوهن، کمارک و مرملستین با ۱۶ گویه ای با طیف لیکرتی پنج درجه ای (هیچ، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تدوین شده و دارای دو خرده مقیاس ادراک منفی از تنیدگی و ادراک شده مثبت از تنیدگی می باشد. روایی و پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ برای مؤلفه های ادراک مثبت از تنیدگی، ۰/۷۱ و ادراک منفی از تنیدگی ۰/۷۵ و برای کل نمرات پرسشنامه ۰/۸۴ بدست آمده است. همچنین ضرایب همبستگی به دست آمده برای ادراک مثبت از تنیدگی ۰/۴۹ تا ۰/۷۰ و ادراک منفی از تنیدگی ۰/۵۲ تا ۰/۷۷ و ادراک تنیدگی کل ۰/۵۱ تا ۰/۷۸ بدست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا: این مقیاس ۱۹ گویه ای با طیف لیکرتی پنج درجه ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) تدوین شده و دارای ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می باشد. پایایی این مقیاس از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد. این پرسشنامه از روایی مناسبی نیز برخوردار است.

یافته های پژوهش

جدول شماره ۱: آمار توصیفی میزان خرده مقیاس های رضایت شغلی پرستاران

شرایط فیزیکی	سبک رهبری	جو سازمانی	فرصت پیشرفت	نوع شغل	نظام پرداخت	
۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲	۱۳۲	تعداد شرکت کننده
۱۴.۰۰۰۰	۱۷.۲۲۷۳	۸.۷۵۷۶	۱۰.۹۷۷۳	۱۷.۳۶۳۶	۱۰.۵۳۷۹	میانگین نمره
۱۴.۰۰	۱۸.۰۰	۹.۰۰	۱۱.۰۰	۱۸.۰۰	۱۱.۰۰	مد

⁵ Youying Wang, Qian Huang, Robert M. Davison, Feng Yang

رابطه بین استرس ادراک شده با رضایت شغلی پرستاران

انحراف استاندارد	۱.۱۸۱۳۱	۹۵۹۲۷.	۱.۲۱۹۸۵	۹۱۷۳۶.	۱.۰۰۰۶۹	۵۳۸۵۹.
کمترین نمره	۵.۰۰	۱۴.۰۰	۷.۰۰	۷.۰۰	۱۵.۰۰	۱۳.۰۰
بیشترین نمره	۱۳.۰۰	۱۹.۰۰	۱۴.۰۰	۱۰.۰۰	۱۹.۰۰	۱۵.۰۰

در جدول شماره ۱، میانگین نمره بدست آمده از مقیاس نظام پرداخت ۱۰.۵۳، مقیاس نوع شغل ۱۷.۳۶، مقیاس فرصت پیشرفت ۱۰.۹۷، جو سازمانی ۸.۷۵، سبک رهبری ۱۷.۲۲ و شرایط فیزیکی ۱۴ می باشد.

جدول شماره ۲: آمار توصیفی میزان خرده مقیاس های استرس ادراک شده در پرستاران

	ادراک منفی	ادراک مثبت
تعداد شرکت کننده	۱۳۲	۱۳۲
میانگین نمره	۱۲.۰۱۵۲	۱۱.۸۶۳۶
مد	۱۱.۰۰	۱۱.۰۰
انحراف استاندارد	۲.۷۹۳۰۸	۲.۳۷۹۲۱
کمترین نمره	۷.۰۰	۸.۰۰
بیشترین نمره	۲۰.۰۰	۱۷.۰۰

در جدول شماره ۲، میانگین نمره بدست آمده از مقیاس ادراک مثبت ۱۱.۸۶ و مقیاس ادراک منفی ۱۲.۰۱ می باشد.

جدول شماره ۳: آمار توصیفی استرس ادراک شده و رضایت شغلی در پرستاران

	رضایت شغلی	استرس ادراک شده
تعداد شرکت کننده	۱۳۲	۱۳۲
میانگین نمره	۷۸.۸۶۳۶	۲۳.۸۷۸۸
مد	۸۱.۰۰	۲۲.۰۰
انحراف استاندارد	۵.۴۷۱۳۳	۵.۱۴۸۲۳
کمترین نمره	۶۱.۰۰	۱۵.۰۰
بیشترین نمره	۹۰.۰۰	۳۷.۰۰

جدول شماره ۴: تحلیل ANOVA نقش خرده مقیاس های استرس ادراک شده بر رضایت شغلی پرستاران

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ادراک منفی	Between Groups	۱۰۰۶.۸۱۱	۲۱	۴۷.۹۴۳	۳۴۷.۸۹۷	۰.۰۰۰
	Within Groups	۱۵.۱۵۹	۱۱۰	۱۳۸.		
	Total	۱۰۲۱.۹۷۰	۱۳۱			
ادراک مثبت	Between Groups	۷۲۳.۴۷۴	۲۱	۳۴.۴۵۱	۲۰۹.۷۰۸	۰.۰۰۰
	Within Groups	۱۸.۰۷۱	۱۱۰	۱۶۴.		

Total	۷۴۱.۵۴۵	۱۳۱		
-------	---------	-----	--	--

در جدول شماره ۴ تحلیل ANOVA نقش خرده مقیاس های استرس ادراک شده بر رضایت شغلی ($\text{sig}=0.00$) نمایش داده شده است. نتایج بیانگر این است که بین خرده مقیاس های استرس ادراک شده از لحاظ ادراک منفی و ادراک مثبت و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد ($\text{sig}<0.01$).

جدول شماره ۵: تحلیل همبستگی استرس ادراک شده و رضایت شغلی در پرستاران

		رضایت شغلی	استرس ادراک شده
رضایت شغلی	همبستگی پیرسون	۱	***۹۸۵.-
	Sig. (2-tailed)		۰۰۰.
	تعداد شرکت کننده	۱۳۲	۱۳۲
استرس ادراک شده	همبستگی پیرسون	***۹۸۵.-	۱
	Sig. (2-tailed)	۰۰۰.	
	تعداد شرکت کننده	۱۳۲	۱۳۲

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

در جدول شماره ۵ تحلیل همبستگی استرس ادراک شده و رضایت شغلی ($\text{sig}=0.00$) بوده و نتایج بیانگر این است که بین استرس ادراک شده و رضایت شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد ($\text{sig}<0.01$).

بحث و نتیجه گیری

نتایج بدست آمده از جدول ۳ بیانگر میزان رضایت شغلی نسبتا بالا و همچنین میزان استرس ادراک شده نسبتا پایین در گروه نمونه می باشد. نتایج بدست آمده از جدول ۵ نیز نشان داد که بین میزان استرس ادراک شده و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد که البته این رابطه منفی می باشد. بدین صورت که هرچه میزان رضایت شغلی پرستاران کاهش می یابد، میزان استرس ادراک شده افزایش پیدا می کند و بالعکس هر چه میزان رضایت شغلی پرستاران افزایش می یابد از میزان استرس ادراک شده کاسته می شود. یافته های حاصله از این پژوهش با برخی پژوهش ها در این زمینه همخوانی دارد:

غفاری، داوودی و رشنو (۱۳۹۹) در مقایسه فرسودگی، استرس و رضایت شغلی بین ماماها دریافتند که استرس شغلی بر میزان رضایت مندی شغلی تاثیر معکوس دارد.

مظفری و مقدم (۱۳۹۵) در مطالعه مروری تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی دریافتند که در بیش از ۹۹ درصد تحقیقات انجام یافته استرس شغلی بر رضایت شغلی تاثیر منفی و معکوس داشته است.

دانیالی، عمیدی، مظاهری، مصطفوی و توسلی (۱۳۹۳) در پژوهشی دریافتند که با افزایش استرس شغلی رضایت شغلی کاهش می یابد.

رضایت شغلی مخصوصا در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان های مراقبت سلامت است. تعداد کم پرستاران یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد بررسی ها نشان می دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است (بابایی نادینلویی، بخشی پور و پزشکی، ۱۳۹۷). از آنجایی که کادر درمان جزء ارکان مهم جامعه به خصوص در شرایط امروز دنیا و همه گیری بیماری کرونا هستند و همچنین رضایت

شغلی جزء بسیار مهمی از زندگی پرستاران است که می تواند بر امنیت بیماران، روحیه کارکنان، عملکرد و سودمندی، کیفیت، بازنشستگی زودرس، جا به جایی و تعهد به سازمان و بیش از همه رضایتمندی بیماران تاثیر بگذارد. و از طرفی در بیمارستان هایی که پرستاران شاغل در آن رضایت شغلی بالایی دارند، مراقبت های پرستاری نیز از کیفیت مطلوب تری برخوردار است و رضایتمندی بیماران هم بهتر تأمین می شود. لذا توصیه می شود که به امنیت شغلی این قشر زحمت کش که در خط مقدم جبهه سلامت مشغول به جهاد هستند بیشتر توجه شده تا میزان رضایت شغلی آنان افزایش پیدا کند.

منابع

- [۱] اسماعیل پور، خ؛ و ابراهیمی، ل. (۱۳۹۴). نقش شخصیت و هوش هیجانی در استرس ادراک شده کارکنان شرکت موتورن . *پژوهش های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)*، ۱۰(۳۷)، ۲۵-۴۴.
- [۲] بابایی نادیلویی، ک؛ و بخشی پور، ب؛ پزشکی، ه. (۱۳۹۷). نقش سرسختی روانشناختی و خلاقیت در پیش بینی رضایت شغلی پرستاران. *رویش روان شناسی*، ۷(۳ (پیاپی ۲۴))، ۹۳-۱۱۰.
- [۳] بشرپور، س؛ و نریمانی، م؛ و عیسی زادگان، ع. (۱۳۹۲). ارتباط سبک های مقابله ای و حمایت اجتماعی با استرس ادراک شده. *مطالعات روان شناختی*، ۹(۲)، ۲۹-۴۷.
- [۴] پسندیده، م؛ و سالک مهدی، ف. (۱۳۹۸). مقایسه استرس ادراک شده، راهبردهای تنظیم هیجان و انعطاف پذیری شناختی در بیماران دستگاه گوارش و افراد بهنجار. *فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی سلامت*، ۸(۱۱ (پیاپی ۲۹))، ۸۲-۱۰۰.
- [۵] حاجی بابایی، ف؛ و صالحی کمبو، م؛ و نجف وندزاده، م؛ و حقیقی زاده، م. (۱۳۹۵). میزان رضایت شغلی پرستاران شاغل در بخش های کودکان و عوامل موثر بر آن. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۹(۱۰۱)، ۵۷-۶۶.
- [۶] حسینی، ص؛ و نیکخواه، ی؛ و صنوبر، ن. (۱۳۹۹). رابطه رهبری تحول گرا و سرمایه روانشناختی با رضایت شغلی: نقش میانجی مشارکت کاری در پرستاران. *فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی*، ۱۵(۶۰)، ۳۲-۴۳.
- [۷] دانیالی، ش؛ و امیددی مظاهری، م؛ و مصطفوی، ف؛ و توسلی، ا. (۱۳۹۳). رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی کارکنان بهداشتی درمانی. *مجله تحقیقات نظام سلامت*، ۱۰(۱)، ۱-۱۰.
- [۸] سلم آبادی، م؛ و سلیمی بجستانی، ح؛ و خیامی آبیز، ح؛ و جوان، ر. (۱۳۹۴). سهم ابعاد فرسودگی تحصیلی، تاب آوری و استرس ادراک شده در پیش بینی گرایش به اعتیاد دانش آموزان. *فصلنامه اعتیاد پژوهی سوء مصرف مواد*، ۹(۳۳)، ۲۱-۳۹.
- [۹] شکوهی امیرآبادی، ل؛ و خلعتبری، ج؛ و رضابخش، ح. (۱۳۸۹). استرس ادراک شده در میان دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج با سبک های اسنادی مختلف در سال ۸۷. *نواوری های مدیریت آموزشی (اندیشه های تازه در علوم تربیتی)*، ۵(۴ (مسلسل ۲۰))، ۱۰۷-۱۱۹.
- [۱۰] صادقی، ا؛ و گهرلوارکواز، ع؛ و چراغی، ف؛ و مقیم بیگی، ع. (۱۳۹۷). بررسی رضایت شغلی پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی همدان. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا (مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان)*، ۲۶(۱)، ۴۰-۴۸.
- [۱۱] عاقبت خواه، آ؛ و طالبیان شریف، ج؛ و عبدخدایی، س. (۱۳۹۷). رابطه بین هوش فرهنگی و مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) شهر مشهد. *مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی*، ۱(۸)، ۲۲-۴۵.
- [۱۲] غفاری، خ؛ و داوودی، ح؛ و رشنو، س. (۱۳۹۹). مقایسه فرسودگی، استرس و رضایت شغلی در بین ماماها شاغل در بیمارستان ها و مراکز بهداشتی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲(۱ (پیاپی ۴۲))، ۷۳-۹۴.
- [۱۳] مظفری، م؛ و مقدم، ن. (۱۳۹۵). تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی. *کنفرانس بین المللی مدیریت تغییر و تحول*، تهران.
- [14] Liu Q, Wang Z. (2021). Perceived stress of the COVID-19 pandemic and adolescents' depression symptoms: The moderating role of character strengths. *Personality and Individual Differences Journal*. 182: p2-6.
- [15] Wang Y, Huang Q, Davison R.M, Yang F. (2020). Role Stressors, Job Satisfaction, and Employee Creativity: The Cross-level Moderating Role of Social Media Use within Teams. *Information & Management Journal*: p2-52 .