Journal of Ilam University of Medical Sciences

P-ISSN: 1563-4728
E-ISSN: 2588-3135

Investigation of the structural model of organizational commitment, job stress, psychological capital, and job burnout among nurses in Kermanshah in 2021

Zahra Moradi [1], Hamidreza Aryanpour [1*], Yaser Rezapour Mirsaleh [1]

[1] Dept of Psychology and Counseling , Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran

Article Info

Article type:
Research article

Article History:
Received: 07 May 2023
Revised: 27 June 2023
Accepted: 05 July 2023
Published Online:30 September 2023

**** Correspondence to:***
Hamidreza Aryanpour
Dept of Psychology and Counseling , Faculty of Humanities and Social Sciences, Ardakan University, Ardakan, Iran
Email:
hamidaryanpour@ardakan.ac.ir

A B S T R A C T

Introduction: The nursing profession is one of the most challenging jobs in health care, and many of these challenges can lead to a decrease in efficiency and burnout among nurses. Therefore, the present study aimed to investigate the structural model of organizational commitment, job stress, psychological capital, and job burnout among nurses in Kermanshah, Iran, in 2021.

Material & Methods: This descriptive correlational study was conducted using structural equation modeling. The statistical population of the research included nurses who worked in public and private hospitals in Kermanshah in 2021. The sample size was calculated at 300 cases who were selected via random and stratified sampling methods. Data were analyzed in SPSS (version 19) and AMOS software packages using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, and structural equations. The significance level was $P<0.05$.

Findings: The mean scores of job burnout, organizational commitment, psychological capital, and job stress were reported as 63.17±17.72, 78.09±17.26, 115.452±22.28, and 38.63±12.89, respectively. Data analysis indicated a good fit of the model. The research results pinpointed that that organizational commitment (β=-0.35, P=0.02), job stress (β=-0.39, P=0.02), and psychological capital (β=-0.64, P=0.001) had a significant direct effect on job burnout. Moreover, organizational commitment (β=0.31, P=0.001) and job stress (β=0.75, P=0.001) had a significant direct effect on psychological capital. Psychological capital had a significant indirect effect on job burnout through organizational commitment and job stress (β=0.18, P=0.001). That is, the results of the Sobel test for organizational commitment (1.9) and burnout (3.56) were significant at the $P<0.05$ level. Job stress exerted a more marked effect on the relationship between psychological capital and job burnout.

Discussion & Conclusion: Nursing managers can implement interventions to improve nurses' organizational commitment and psychological capital. Furthermore, effective steps can be taken to reduce the stress and burnout of the nursing community by strengthening the components of organizational commitment and psychological capital.

Keywords: Job Burnout, Job Stress, Nurse, Organizational Commitment, Psychological Capital

➢ **How to cite this paper**
Moradi Z, Aryanpour H, Rezapour Mirsaleh Y. Investigation of the structural model of organizational commitment, job stress, psychological capital, and job burnout among nurses in Kermanshah in 2021. 2023;31(4): 9-21.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

© The Author(s)

مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام
P-ISSN: ۱۵۶۳-۴۷۲۸
E-ISSN: ۲۵۸۸-۳۱۳۵
JIUMS

بررسی الگوی ساختاری تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۰

زهرا مرادی [۱]، حمیدرضا آریانپور [۱*]، یاسر رضاپور میرصالح [۱]

[۱] گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکدهٔ علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۷
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۴/۰۶
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۴
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۷/۰۸

نویسنده مسئول:
حمیدرضا آریانپور
گروه روانشناسی و مشاوره، دانشکدهٔ علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران
Email:
hamidaryanpour@ardakan.ac.ir

چکیده

مقدمه: حرفهٔ پرستاری یکی از چالش‌برانگیزترین مشاغل در میان مراقبت‌های بهداشتی است که بسیاری از این چالش‌ها می‌تواند به کاهش کارایی و فرسودگی شغلی در میان آنان منجر شود؛ بنابراین، پژوهش حاضر به‌منظور بررسی الگوی ساختاری تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران شهر کرمانشاه، در سال ۱۴۰۰ انجام شد.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی است که به روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام‌شده است. جامعهٔ آماری پژوهش شامل پرستارانی بود که در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی سطح شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۰ شاغل بودند. حجم نمونهٔ پژوهش ۳۰۰ نفر بود و از روش نمونه‌گیری تصادفی و طبقه‌ای استفاده گردید. داده‌ها با آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری تحلیل شدند. نرم‌افزار استفاده‌شده SPSS vol.19 و AMOS بود. سطح معناداری $P<0.05$ در نظر گرفته شد.

یافته‌های پژوهش: میانگین و انحراف معیار متغیر فرسودگی شغلی ۱۷/۷۲±۶۳/۱۷، تعهد سازمانی ۱۷/۲۶±۷۸/۰۹، سرمایهٔ روان‌شناختی ۲۲/۲۸±۱۱۵/۴۵۲ و استرس شغلی ۱۲/۸۹±۳۸/۶۳ بود. تحلیل داده‌ها حاکی از برازش مناسب الگو است. نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی (β=-۰,۳۵، P=0.02)، استرس شغلی (β=-۰,۳۹، P=0.02) و سرمایهٔ روان‌شناختی (β=-0.64، P=0.001) بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم معنادار داشتند؛ همچنین تعهد سازمانی (β=0.31، P=0.001) و استرس شغلی (β=0.75، P=0.001) بر سرمایهٔ روان‌شناختی اثر مستقیم معنادار داشتند. سرمایهٔ روان‌شناختی به‌واسطهٔ تعهد سازمانی و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی (β=0.18، P=0.001) اثر غیرمستقیم معنادار داشت؛ یعنی نتایج آزمون سوبل ۱/۹ برای تعهد سازمانی و برای فرسودگی شغلی ۳/۵۶ در سطح $P<0.05$ معنادار بود؛ بنابراین، اثر استرس شغلی در رابطه با سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی بیشتر از تعهد سازمانی بود.

بحث و نتیجه‌گیری: باورهای فراشناخت و طرح‌واره‌های هیجانی می‌تواند پیش‌بینی‌کنندهٔ مفیدی در افکار خودکشی مصرف‌کنندگان مواد باشدمدیران پرستاری می‌توانند مداخلاتی برای ارتقای تعهد سازمانی و سرمایهٔ روان‌شناختی پرستاران اجرا کنند؛ همچنین در بعد کاهش استرس و فرسودگی شغلی جامعهٔ پرستاران نیز با تقویت مؤلفه‌های تعهد سازمانی و سرمایهٔ روان‌شناختی می‌توان گام‌های مؤثری برداشت.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی، پرستار

استناد: مرادی ، زهرا؛ آریان‌پور، حمیدرضا؛ رضاپور میرصالح، یاسر. بررسی الگوی ساختاری تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۰. مجله دانشگاه علوم پزشکی ایلام، مهر ۱۴۰۲؛۳۱(۴): ۲۱-۹.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

CC BY NC

حق‌مؤلف © نویسندگان

مقدمه

در عصر جدید، تسلط سازمان‌ها بر جوامع بسیار فراوان شده است، به‌نحوی‌که می‌توان از اصطلاح دنیای سازمانی استفاده کرد (۱). شغل‌هایی که با سلامتی جسم و جان اشخاص سروکار دارند، همیشه استرس‌زا هستند و سلامتی شاغلین را تهدید می‌کنند. از این حرفه‌های استرس‌زا می‌توان شغل پرستاری را نام برد (۲). پرستاران از افرادی هستند که به سبب شغل خود، به شیوه‌های مختلف تحت‌فشار و آسیب‌های جسمی و روانی هستند (۳) و گاهی این فشارها زمینه را برای ترک خدمت، فرسودگی شغلی و یا رفتارهای دیگر در آنان فراهم می‌سازد (۵، ۴). پژوهش عزیزنژاد و حسینی در جامعهٔ پرستاران شهر بابل نشان داد که تقریباً ۶۸/۸ درصد اشخاص پرستار دچار فرسودگی «زیاد» و ۰/۷ درصد نیز مبتلا به فرسودگی شغلی «خیلی زیاد» هستند (۶). پژوهش بارت و یتس نیز نشان داد، ۷۰ درصد پرستاران کوئیزلند از فرسودگی شغلی متوسط تا زیاد رنج می‌برند (۷).

نهرگانگ و همکاران فرسودگی شغلی را تغییرات منفی در باورها و رفتار افراد می‌نامند که در مواجهه با استرس‌های شغلی ایجاد می‌شود (۸). در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی، فرسودگی شغلی را در گروه اختلالات انطباقی دسته‌بندی کرده‌اند و آن را شامل سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان کارآمدی شخصی (بی‌کفایتی شخصی) ذکر کرده‌اند. در تعریف خستگی عاطفی، به کاهش علاقه و انگیزه در کار اشاره‌شده، مسخ شخصیت نیز برداشت منفی شخص از دیگران است و فقدان کارآمدی شخصی نیز کاهش احساس لیاقت و سنجش و ارزیابی منفی از خود شخص است (۹). در بلندمدت، فرسودگی شغلی پیامدهایی همچون کاهش بهره‌وری و کارآمدی، نداشتن رضایتمندی شغلی و حرفه‌ای و کاهش تعهد به کار و سازمان را دارد (۱۰). مطالعهٔ صورت‌گرفته نشان داد که ترک شغل در سازمان از پیامدهای اصلی احساس فرسودگی است (۱۱)؛ بنابراین، شناسایی مواردی که در این متغیر نقش داشته باشند، بسیار حائز اهمیت است. یکی از این متغیرها سرمایهٔ روان‌شناختی است که در تعریف آن، به یک دیدگاه مثبت، واقع‌گرایانه و انعطاف‌پذیر دربارهٔ زندگی اشاره‌شده است و از چهار بخش امیدواری، خوش‌بینی، تاب آوری و خودکارآمدی تشکیل‌شده است و با عملکرد اشخاص مرتبط است (۱۳، ۱۲).

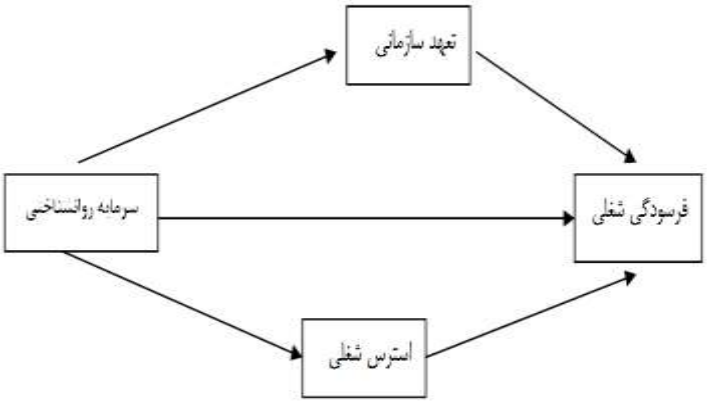
یکی از موضوعات مهم سازمانی دیگر در میان کارکنان، موضوع تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی با عنوان دستیابی به نقش فرد در رابطه با اهداف و ارزش‌ها و دستیابی به سازمان به سبب خودش و صرف‌نظر از ارزش‌های کاملاً ابزاری سازمان مطرح‌شده است (۱۴). تعهد سازمانی شامل سه بخش تعهد عاطفی (علاقه‌مندی احساسی فرد شاغل نسبت به سازمان)، تعهد مستمر (پایبندی شخص به ارگان با توجه به درک فرد از پیامدهایی که با ترک سازمان ارتباط دارد) و تعهد هنجاری (احساس لزوم و اجبار اخلاقی برای بودن در سازمان) است (۱۵). دیگر متغیر مطرح در فرسودگی شغلی، استرس شغلی است و به‌عنوان نداشتن تعادل میان نیازهای محیط کار و توانایی فردی برای سازگاری و انطباق بیان‌شده است (۱۶). امپلویرز معتقد است، استرس شغلی واکنش‌های ناکارآمد جسمی و ذهنی است که وقتی الزامات شغلی با توانایی‌ها و منابع مورد نیاز شخص هماهنگ نیست و یا در تعارض باشد، رخ می‌دهد (۱۷).

مطالعات صورت‌گرفته دربارهٔ رابطهٔ میان متغیرهای مطرح‌شده در جوامع مختلف پرستاری، کارمندی و معلمان نشان می‌دهد که میان فرسودگی شغلی و استرس شغلی رابطهٔ مثبت معناداری وجود دارد (۲۱-۱۸). رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و تعهد سازمانی نیز نتایج متفاوتی دارد، به‌نحوی که بعضی از پژوهش‌ها به رابطهٔ مثبت تعهد سازمانی و سرمایهٔ روان‌شناختی اشاره کرده‌اند (۲۵-۲۲)، حال‌آنکه پژوهش دیگر حاکی از نبودِ پیش‌بینی تعهد سازمانی توسط سرمایهٔ روان‌شناختی بود (۲۶). مطالعات صورت‌گرفتهٔ پیشین نیز نشان‌دهندهٔ وجود رابطهٔ منفی میان متغیرهای سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی است (۳۰-۲۷، ۲۵، ۲۰). پژوهش-های انجام‌شده نیز به رابطهٔ معکوس تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی اشاره داشته‌اند (۳۲، ۳۱، ۲۷، ۲۴). از سویی، پیرامون رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و استرس شغلی نیز، بعضی

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

از پژوهش‌ها حاکی از نقش واسطه‌ای استرس شغلی در رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و عملکرد شغلی است (۳۳، ۲۱)، حال‌آنکه پژوهش دیگر این نقش واسطه‌ای را رد کرده است (۲۱). دربارهٔ نقش واسطه‌ای تعهد سازمانی، میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی نیز پژوهش‌های صورت‌گرفته به این نقش میانجی اشاره داشته‌اند (۲۵، ۲۰).

حرفه‌ها همیشه درصدی از فرسودگی و تحلیل‌رفتگی کارکنان را در پی دارند و این موضوع بر روی کارایی و بهره‌وری آنان تأثیر می‌گذارد؛ بنابراین، بررسی و شناسایی متغیرهای تأثیرگذار در فرسودگی می‌تواند منجر به طراحی اقدامات و برنامه‌های جامعی از سوی مدیران و مسئولان برای کاهش آن شود. از سویی، نقش و جایگاه پرستاران در امر درمان و کاهش خطاها و رفتارهای ناهنجار و افزایش کیفیت مراقبت، ضرورت انجام پژوهش-های بیشتر را می‌طلبد؛ زیرا حرفهٔ پرستاری به سبب ناکافی بودن تعداد پرستاران و وجود فشار کاری، به‌خودی‌خود اولین منبع استرس محسوب می‌شود و موجب بیماری‌های جسمانی می گردد و بهزیستی روانی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳۴). به علت حساسیت شغل پرستاری و به سبب اینکه نتایج پژوهش‌های پیشین گاهی متفاوت هستند و نیز به سبب اهمیت بررسی متغیرها در قالب یک الگو در مطالعات پیشین و شناسایی عوامل مرتبط با سندروم فرسودگی شغلی در میان پرستاران، پژوهش حاضر انجام شد. درواقع، انجام چنین پژوهش و الگویی این فرصت را برای مسئولان و برنامه‌ریزان سلامت جامعه به وجود می‌آورد تا با تکیه بر نتایج پژوهش های کاربردی انجام‌شده، اقدامات مؤثری برای کاهش فرسودگی شغلی در میان پرستاران انجام دهند. بر اساس این، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این سؤال بود که آیا تعهد سازمانی و استرس شغلی در ارتباط میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران نقش میانجی دارند یا خیر؟ و در صورت داشتن نقش میانجی، نقش کدام‌یک بر ارتباط سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی مؤثرتر است؟ بنابراین، الگوی پژوهش به‌صورت زیر طراحی شد (نمودار شمارهٔ ۱).



نمودار شماره ۱. مدل مفهومی پژوهش

مواد و روش‌ها

جامعه، نمونه و روش اجرای پژوهش: پژوهش حاضر به‌منظور بررسی الگوی ساختاری تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران شهر کرمانشاه، در سال ۱۴۰۰ انجام گردید. پژوهش حاضر توصیفی_همبستگی بود که با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام شد. مطالعهٔ حاضر با کد اخلاق IR.Yazd.Rec.1401.100 در کمیتهٔ اخلاق دانشگاه یزد تأیید گردید. جامعهٔ آماری پژوهش شامل پرستارانی بود که در بیمارستان‌های دولتی و خصوصی سطح شهر کرمانشاه، در سال ۱۴۰۰ شاغل بودند. بر اساس آماری که مدیریت دفتر پرستاری دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه ارائه داده است، تعداد پرستاران شاغل در شهر کرمانشاه را ۳۳۲۳ نفر اعلام کرده بود. برای حجم نمونهٔ پژوهش حاضر، تعداد ۳۰۰ نفر بنا به توصیهٔ کالین انتخاب شد، به این صورت که در مقابل هر

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

مؤلفه در الگو، حداقل ۱۰ مورد باید به حجم نمونه اضافه گردد و قطعاً انتخاب ۲۰ مورد برای هرکدام از مؤلفه‌ها مناسب است (۳۵)؛ بنابراین، حجم نمونهٔ انتخاب‌شده برای پژوهش حاضر، از نمونهٔ توصیه‌شدهٔ کالین بیشتر بود. برای انتخاب اشخاص شرکت‌کننده، در ابتدا، بیمارستان‌های سطح شهر که ۲۰ بیمارستان بود، مشخص شد و به‌صورت تصادفی، از میان آنان ۵ بیمارستان (۴ بیمارستان دولتی و ۱ بیمارستان خصوصی) انتخاب گردید. در مرحلهٔ بعد، با توجه به تعداد پرستاران شاغل در آن بیمارستان، تعداد افراد مدنظر انتخاب شدند و به‌صورت داوطلبانه، پرسش‌نامه-ها در اختیار آنان قرار گرفت. اعلام رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش و شاغل بودن به‌عنوان پرستار در یکی از بیمارستان‌های سطح شهر از ملاک های ورود به پژوهش و تمایل نداشتن به شرکت در پژوهش و وجود پرسش‌نامه‌های ناقص از ملاک‌های خروج از پژوهش در نظر گرفته شد. از ابزارهای زیر برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده گردید:

پرسش‌نامهٔ اطلاعات جمعیت‌شناختی: این پرسش‌نامه شامل اطلاعاتی دربارهٔ میزان تحصیلات، جنسیت، وضعیت تأهل و... شرکت‌کنندگان بود.

پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی: ماسلاچ و جکسون (۱۹۷۸) پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی را طراحی کرده‌اند که شامل ۲۲ بخش به‌صورت جمله است و دربارهٔ باورها یا احساسات افراد است که در مقیاس ۷ درجه‌ای (۰= هرگز تا ۶= همیشه)، پاسخ داده می‌شود و سه خرده‌مقیاس دارد که نمرات هر خرده‌مقیاس جداگانه محاسبه می‌گردد. خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی از زیرمقیاس‌های آن است که گرفتن نمرهٔ بالا در خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمرهٔ پایین در کفایت فردی، نشان‌دهندهٔ فرسودگی شغلی بالا در فرد است (۳۶). روایی پرسش‌نامهٔ یادشده را متخصصان پرستاری در پژوهش شهنازدوست و همکاران (۱۳۹۰) تأیید کرده‌اند (۳۷) و شاخص روایی محتوایی آن ۰/۷۷ محاسبه‌شده است (۳۸). کیم و همکاران (۲۰۰۹) با استفاده از آلفای کرونباخ، میزان پایایی این پرسش‌نامه را در زیرمقیاس‌های خستگی هیجانی ۰/۸۶، مسخ شخصیت ۰/۸۰ و کفایت فردی ۰/۶۹ به دست آورده‌اند (۳۹). میزان آلفای کرونباخ پرسش‌نامه یادشده در پژوهش حاضر ۰/۸۴ به‌دست‌آمده است.

پرسش‌نامهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی مک‌گی (۲۰۱۱): پرسش‌نامه یادشده را مک‌گی (۲۰۱۱) طراحی کرده است. این پرسش‌نامه به‌صورت لیکرت شش‌درجه‌ای از کاملاً مخالف (=۱) تا کاملاً موافق (=۷) تنظیم‌شده است و دامنهٔ نمرات آن ۳۶ تا ۱۸۰ است که نمرات بالاتر سرمایهٔ روان‌شناختی بالاتر را نشان می‌دهد. خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی از خرده‌مقیاس‌های آن است. روایی صوری و محتوایی این پرسش‌نامه در پژوهش گل‌پرور و همکاران (۱۳۸۷) تأیید گردیده و آلفای کرونباخ برای خودکارآمدی ۰/۹۱، امیدواری ۰/۸۹، تاب‌آوری ۰/۸۳ و جهت‌گیری ۰/۷۰ ذکرشده است(۴۰). میزان آلفای کرونباخ پرسش‌نامهٔ یادشده در این پژوهش ۰/۹۶ به‌دست‌آمده است.

پرسش‌نامهٔ تعهد سازمانی: آلن و مایر (۱۹۹۰) این پرسش‌نامه را طراحی کرده‌اند که شامل ۲۴ سؤال است و سه قسمت تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری دارد (۴۱). سؤالات به‌صورت هفت‌درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافق (=۱) تا کاملاً مخالف (=۷) تنظیم شده‌اند و هرچه نمرهٔ شخص بالاتر باشد، تعهد سازمانی فرد بالاتر است. میرکمالی و غلام‌زاده (۱۳۹۱) به روش آلفای کرونباخ، میزان پایایی پرسش‌نامه را سنجیده‌اند که برای تعهد سازمانی ۰/۸۷، تعهد عاطفی ۰/۸۴، تعهد مستمر ۰/۶۷ و تعهد هنجاری ۰/۸۲ بیان گردیده است (۴۲). آلفای کرونباخ در پژوهش خنیفر و همکاران (۱۳۸۸) برای تعهد عاطفی ۰/۸۶، تعهد مستمر ۰/۷۳ و تعهد هنجاری ۰/۸۵ و کل پرسش‌نامه ۰/۸۹ گزارش‌شده است (۴۳). میزان آلفای کرونباخ پرسش‌نامهٔ یادشده در این پژوهش ۰/۸۱ به‌دست‌آمده است.

پرسش‌نامهٔ استرس شغلی: استاینمتز (۱۹۷۷) این پرسش‌نامه را برای سنجش استرس شغلی طراحی کرده است و شامل ۳۶ عبارت است که دربارهٔ وضعیت‌های پراسترس محیط کار افراد است (۴۴). گزینه‌ها به‌صورت مقیاس سه‌درجه‌ای (کاملاً صحیح، تا حدودی صحیح، ناصحیح)

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

است که به‌ترتیب با ارزش‌های ۰، ۱ و ۲ تنظیم‌شده است. میزان پایایی در پژوهش‌های صورت‌گرفته با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ و میزان پایایی برای کل پرسش‌نامه، ۰/۹۲ ذکرشده است و روایی پرسش‌نامه نیز تأیید گردیده است (۳۳). میزان آلفای کرونباخ پرسش‌نامهٔ یادشده در این پژوهش ۰/۹۱ به‌دست‌آمده است.

روش تجزیه‌وتحلیل داده‌ها: برای تجزیه‌وتحلیل داده ها از آمار توصیفی همچون میانگین و انحراف معیار و از آمار استنباطی مثل ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. نرم‌افزار استفادهشده در پژوهش حاضر SPSS vol.19 و AMOS vol.18 بود.

یافته های پژوهش

بررسی یافته‌های جمعیت‌شناختی نشان می‌دهد که از نظر میزان تحصیلات، ۷۰ درصد شرکت‌کنندگان مدرک لیسانس، ۱۳ درصد مدرک فوق‌لیسانس و ۱/۱ درصد مدرک دکتری داشتند و ۱۵/۹ درصد پاسخی نداده بودند. ۵۱/۱ درصد شرکت‌کنندگان مجرد، ۳۱/۹ درصد آنان متأهل و ۱۷ درصد به وضعیت تأهل پاسخی نداده بودند. ۵۸/۹ درصد شرکت‌کنندگان زن، ۲۰/۷ درصد آنان مرد و ۲۰/۴ درصد به جنسیت پاسخی نداده بودند و بیشترین افراد شرکت‌کننده در ردهٔ سنی ۳۵-۲۶ سال (۳۷/۴ درصد) قرار داشتند. از میان ۳۰۰ پرسش‌نامهٔ جمع‌آوری‌شده، تعداد ۳۰ پرسش‌نامه ناقص و تکمیل‌نشده بود و ۲۷۰ پرسش‌نامه تحلیل گردید (جدول شمارهٔ ۱).

جدول شماره ۱. اطلاعات جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان

متغیرها		فراوانی(n)	درصد فراوانی(درصد)
سطح تحصیلات	کارشناسی	۱۸۹	۷۰
	کارشناسی ارشد	۳۵	۱۳
	دکتری	۳	۱/۱
	بدون پاسخ	۴۳	۱۵/۹
	تعداد کل	۲۷۰	۱۰۰
سن	۲۱-۲۵ سال	۷۶	۲۸/۱
	۲۶-۳۵ سال	۱۰۱	۳۷/۴
	۳۶-۴۵ سال	۵۷	۲۱/۱
	بالای ۴۵ سال	۲۵	۹/۳
	بدون پاسخ	۱۱	۴/۱
	تعداد کل	۲۷۰	۱۰۰
وضعیت تأهل	مجرد	۱۳۸	۵۱/۱
	متأهل	۸۶	۳۱/۹
	بدون پاسخ	۴۶	۱۷
	تعداد کل	۲۷۰	۱۰۰
جنسیت	زن	۱۵۹	۵۸/۹
	مرد	۵۶	۲۰/۷
	بدون پاسخ	۵۵	۲۰/۴
	تعداد کل	۲۷۰	۱۰۰

میانگین و انحراف معیار متغیر فرسودگی شغلی ۱۷/۷۲±۶۳/۱۷، تعهد سازمانی ۱۷/۲۶±۷۸/۰۹، سرمایهٔ روانی ۲۲/۲۸±۱۱۵/۴۵۲ و استرس شغلی ۱۲/۸۹±۳۸/۶۳ بود.

نتایج جدول شمارهٔ ۲ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی (P=0.04 ،r=-۰,۱۲۰) و سرمایهٔ روان‌شناختی (P=0.04 ،r=-۰,۱۲۳) و با استرس شغلی (P=0.001 ،r=0.478) رابطهٔ معناداری داشت و نیز تعهد سازمانی با سرمایهٔ روان‌شناختی رابطهٔ مثبت معناداری داشت (P=0.001 ،r=0.225) و میان سرمایهٔ روان‌شناختی و استرس شغلی رابطهٔ منفی معناداری مشاهده شد (r=-۰,۲۳۰ ،P=0.001).

جدول شماره ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

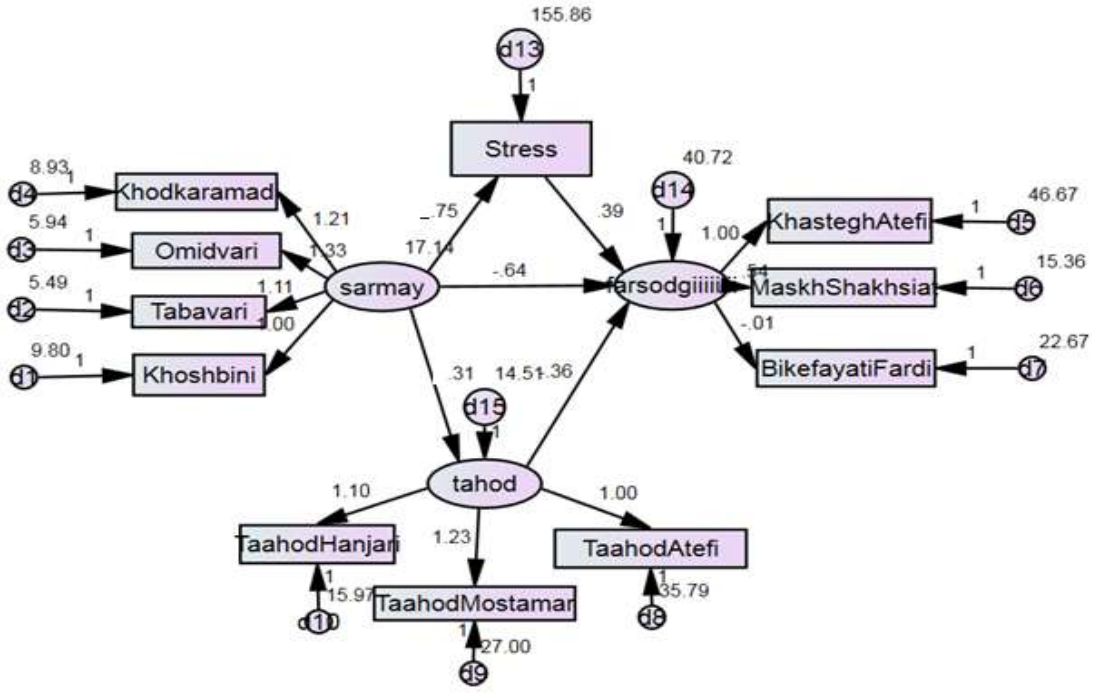
متغیرها	فرسودگی شغلی	تعهد سازمانی	سرمایهٔ روان‌شناختی	استرس شغلی
فرسودگی شغلی	۱			
تعهد سازمانی	۰/۱۲۰- *	۱		
سرمایهٔ روان‌شناختی	۰/۱۲۳- *	۰/۲۲۵ *	۱	
استرس شغلی	۰/۴۷۸ *	۰/۰۷۱	۰/۲۳۰- *	۱

*P<0.05

نتایج نشان داد، همهٔ شاخص‌های برازش برای الگوی پژوهش به‌صورت قابل‌قبول و خوب است و این به این معنی است که داده‌های گردآوری‌شده الگوی پژوهش را تأیید می کند و برازش مناسب بود (df/χ2=۴,۲، RMSEA=0.1، CFI=0.9، NFI=0.88، TLI=0.86، GFI=0.9 و AGFI=0.84).

واریانس متغیر فرسودگی را تبیین کرده‌اند. الگو برازش داشت و رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی به‌صورت منفی و رابطهٔ استرس شغلی با فرسودگی شغلی به‌صورت مثبت و رابطهٔ تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی به‌صورت منفی بود. نتایج جدول شمارهٔ ۳ مدل‌یابی نشان می‌دهد که همهٔ ضرایب مسیر مستقیم الگو معنادار هستند (P<0.05).

نمودار شمارهٔ ۲ نشان می‌دهد، متغیرهای الگو ۴۰/۷۲ درصد از



نمودار شماره ۲. برازش الگوی پژوهش

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

جدول شماره ٤. آزمون رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی افکار خودکشی بر اساس طرح‌واره‌های هیجانی و باورهای فراشناخت

جدول شماره ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

مسیر مستقیم	ضریب مسیر استاندارد (β)	P
تعهد سازمانی ⟸ فرسودگی شغلی	-۰/۳۵	*۰/۰۲
استرس ⟸ فرسودگی شغلی	۰/۳۹	*۰/۰۰۱
سرمایهٔ روان‌شناختی ⟸ فرسودگی شغلی	-۰/۶۴	*۰/۰۰۱
سرمایهٔ روان‌شناختی ⟸ تعهد سازمانی	۰/۳۱	*۰/۰۰۱
سرمایهٔ روان‌شناختی ⟸ استرس	-۰/۷۵	*۰/۰۰۱

*P<0.05

نتایج جدول شمارهٔ ۴ بوت استراپ، آثار غیرمستقیم الگو را نشان می‌دهد که حد بالا و حد پایین مسیر برای سرمایهٔ روان‌شناختی از طریق تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی، به‌ترتیب ۰/۰۸ و ۰/۱ است که صفر را در برنمی‌گیرند و بنابراین، این مسیرها معنی‌دار نیستند؛ همچنین از طریق محاسبهٔ آنلاین آزمون سوبل، نقش میانجی تعهد سازمانی میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی بررسی شد که نتایج آزمون ۱/۹ در سطح P=0.037 معنادار بود و این یعنی اینکه تعهد سازمانی نقش میانجی خود را ایفا کرده است. نقش میانجی استرس شغلی میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی نیز سنجیده گردید که نتایج آزمون ۳/۵۶ در سطح P=0.03 معنادار بود و این بدان معنی است که استرس نقش میانجی خود را ایفا نموده است و این به معنای نقش مهم‌تر متغیر میانجی استرس شغلی در رابطهٔ میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی بود.

جدول شماره ۴. نتایج بوت استراپ برای بررسی معناداری آثار غیرمستقیم الگو، بنا بر نقش متغیرهای میانجی

مسیر غیرمستقیم	اثر غیرمستقیم استاندارد	حد پایین	حد بالا	معناداری
سرمایهٔ روان‌شناختی از طریق تعهد سازمانی و استرس شغلی بر فرسودگی شغلی	۰/۱۸	۰/۰۸	۰/۱	*۰/۰۰۱
نقش تعهد سازمانی در رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی	آزمون سوبل=۱/۹؛ P=0.037			
نقش استرس شغلی در رابطهٔ سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی	آزمون سوبل=۳/۵۶؛ P=0.03			

*P<0.05

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به‌منظور سنجش الگوی ساختاری تعهد سازمانی، استرس شغلی، سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی در میان پرستاران شهر کرمانشاه، در سال ۱۴۰۰ انجام شد. فرسودگی شغلی همچون دیگر موضوعات روان‌شناسی، ماهیتی پیچیده و چندبعدی دارد و عوامل فراوانی بر آن تأثیر می‌گذارد.

نتایج این مطالعه نشان داد، تعهد سازمانی بر فرسودگی شغلی در پرستاران اثر مستقیم منفی معنادار داشت. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های رستگار و همکاران، ژو و همکاران، اشرفی و همکاران و محمودی‌راد و نعیم حسنی همسو است (۳۲، ۳۱، ۲۷، ۲۴). در تبیین این موضوع باید گفت، تعهد سازمانی موجب ایجاد تصور مثبت فرد از خود، احساس تعلق و وابستگی می‌شود و زمینهٔ پذیرفتن ارزش‌ها و اهداف سازمان را برای افراد فراهم می‌سازد؛ بنابراین، وجود چنین وابستگی و وفاداری‌ای منجر به کاهش احساس فرسودگی در میان اشخاص می‌گردد. سازمان‌ها برای تعهد

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

ارزش قائل می‌شوند؛ زیرا تصور می‌کنند تعهد سازمانی موجب کاهش رفتارهای بازدارنده مانند تأخیر، غیبت و ناکارآمدی می‌گردد. کارمندانی که متعهد هستند، برای کسب اهداف سازمانی کوشش و تلاش بسیاری انجام می دهند و کارمندانی که برای سازمان احترام قائل باشند، به‌احتمال‌زیاد نسبت به آن سازمان پایبندترند و برای موقعیتشان نیز بیشتر تلاش می‌کنند (۴۵) و فرسودگی کمتری تجربه می نمایند.

استرس شغلی بر فرسودگی شغلی در پرستاران اثر مستقیم مثبت معنادار داشت. از مطالعات همسو با این یافته می توان به پژوهش‌های وو و همکاران، چن و همکاران، لان و همکاران و خواجه‌پور و همکاران اشاره کرد (۲۱-۱۸). استرس شغلی باعث تهدید سلامت جسمی و روانی پرستاران می‌شود و کارکرد اجتماعی آنان را مختل می‌سازد. از سویی، استرس به‌مرور زمان اشخاص را افسرده و خسته می‌سازد و تمایل به مراقبت و علاقه به کار و شایستگی‌های شغلی پرستاران را کاهش می‌دهد؛ بنابراین، بروز این ویژگی‌ها و شرایط منجر به بروز فرسودگی شغلی می‌گردد.

سرمایهٔ روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی در پرستاران اثر مستقیم منفی معنادار داشت. نتایج این مطالعه با پژوهش‌های ژو و همکاران(۲۷)، چن و همکاران(۲۰)، خواجه‌پور و همکاران، پنگ و همکاران، سان و همکاران، لیو و همکاران و نظامی و گیوریان همسو بود (۳۰-۲۸، ۲۵، ۲۱، ۲۰). زاهدی و مرتضوی مطرح می‌کنند، افراد با سرمایهٔ روان‌شناختی بالا در شغل خود کارآمدند و اعتمادبه‌نفس بالایی دارند، در برابر تغییرات تاب‌آوری بیشتری نشان می‌دهند و نسبت به تغییرات در محیط کار امیدوار و خوش‌بین هستند و با تغییرات سازگاری بیشتری دارند (۴۶)؛ بنابراین با توجه به این خصوصیات می‌توان گفت، فرسودگی شغلی در اشخاصی که سرمایهٔ روان‌شناختی بالایی داشته باشند، کمتر اتفاق می‌افتد. اشخاصی که از منبع سرمایهٔ روان‌شناختی بالایی برخوردار باشند، توانایی ارتباطات جمعی و مشارکت‌های گروهی و اجتماعی بیشتری خواهند داشت، بنابراین، در موقعیت‌های فشارزا، منابع حمایتی بیشتری را تجربه می‌نمایند و درنتیجه، فرسودگی شغلی کمتری را درک می‌کنند.

سرمایهٔ روان‌شناختی بر تعهد سازمانی در پرستاران اثر مستقیم مثبت معنادار داشت. از نتایج همسو با این مطالعه می توان به پژوهش‌های اعتباریان و همکاران، محمد ادریس و مانگنارو، رستگار و همکاران و پنگ و همکاران اشاره کرد. نتایج این مطالعه با پژوهش شهنواز و جفری همسو نبود (۳۲، ۲۶-۲۴، ۲۲). سرمایهٔ روان‌شناختی ممکن است نگرش‌های فراوانی پیرامون نگرش مثبت به شغل نسبت به رویکردهای اجتماعی و انسانی به وجود آورد، از سویی، نسبت به دو سرمایهٔ دیگر نیز برآوردکنندهٔ بهتری از تعهد میان کارکنان است.

سرمایهٔ روان‌شناختی بر استرس شغلی در پرستاران اثر مستقیم منفی معنادار داشت. نتایج این یافته با مطالعه دیانت‌نسب و همکاران همسو بود (۳۳). سرمایهٔ روان‌شناختی نگرش و نگاه مثبت به کار ایجاد می‌کند و سطح امیدواری و اعتمادبه‌نفس بالایی برای اشخاص به وجود می‌آورد. پافشاری در کسب موفقیت و تغییر مسیر رسیدن به موفقیت و تحمل سختی‌ها از تغییراتی است که توسط سرمایهٔ روان‌شناختی در افراد ایجاد می‌شود و این می‌تواند در کاهش استرس نقش داشته باشد. وجود سرمایهٔ روان‌شناختی موجب می‌گردد تا اشخاص در موقعیت‌های استرس‌زا کمتر دچار تنش شوند، توان بالایی در مواجهه داشته و سلامت روان‌شناختی بالاتری نیز داشته باشند و درنهایت، استرس شغلی کمتری را تجربه کنند.

نتایج نشان داد، تعهد سازمانی نقش میانجی میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی دارد. نتایج این یافته با پژوهش‌های چن و همکاران و پنگ و همکاران همسو بود (۲۵، ۲۰). تعهد سازمانی با ایجاد نگرش مثبت و حس خوشایند نسبت به کار زمانی که در کنار منابع حمایتی و سرمایهٔ روان‌شناختی اشخاص قرار می‌گیرد، می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی و تحلیل قوا در افراد شود. درواقع، تعهد سازمانی منابع ارزشمندی برای اشخاص به دنبال دارد. بر مبنای نظریهٔ منابع، افراد انگیزهٔ بالایی در به دست آوردن و حفظ چیزی دارند که ارزشمند است و هر آنچه شخص برای آن

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

ارزش و اهمیت قائل باشد، منابع ذکر می‌شود و می‌تواند دربردارندهٔ اموال مادی و مالی، حمایت اجتماعی، انرژی و توان جسمی، هیجانی و شناختی باشد؛ همچنین بر اساس نظریهٔ کور، تجربهٔ استرس در محل کار زمانی ایجاد می‌گردد که فرد منابع خود را ازدست بدهد و احساس خطر و تهدید کند و یا منابعی را که روی آن سرمایه‌گذاری کرده باشد، از دست دهد و احساس شکست نماید. هنگامی‌که اشخاص منبع حمایتی نداشته باشند، به از دست دادن منابع دچار می‌شوند و انگیزه خود را از دست می‌دهند و زمانی که افراد از دست دادن منابع را به مدت طولانی در محل کار تجربه کنند، دچار فرسودگی شغلی خواهند شد (۴۷).

نتایج همچنین نشان داد که استرس شغلی نقش میانجی میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی داشت. نتایج این یافته با پژوهش‌های دیانت‌نسب و همکاران همسو بود (۳۳) و با پژوهش خواجه‌پور و همکاران همسویی نداشت (۲۱). از آثار منفی استرس شغلی، آسیب به جسم و روان افراد است. هنگامی‌که فشارهای شغلی بالا می‌رود، اشخاص پس از ارزیابی موقعیت، با شرایط استرس‌زا مواجه می‌گردند. در این هنگام، تضعیف عملکرد رخ می‌دهد و افراد بخشی از توان خود را صرف شیوه‌های مقابله با عامل استرس‌زا می‌کنند و درنتیجه، ممکن است منابع حمایتی و سرمایهٔ روان‌شناختی آنان از طریق استرس ایجادشده کاهش یابد و در اثر مرور زمان، اشخاص فرسودگی بیشتری را تجربه کنند. البته باید توجه داشت که استرس شغلی نسبت به دیگر متغیر (تعهد سازمانی)، نقش مهم‌تری در رابطهٔ میان سرمایهٔ روان‌شناختی و فرسودگی شغلی داشت که این می‌تواند جایگاه مهمی در برنامه‌ریزی مدیران و مسئولان داشته باشد که از فن‌های کاهش استرس بسیار استفاده کنند.

به‌صورت کلی می‌توان گفت که در پژوهش حاضر، از بررسی مدل‌یابی مسیر برای تعیین روابط احتمالی علی میان متغیرهای پژوهش استفاده شد. فرسودگی شغلی همچون دیگر موضوعات روان‌شناسی، ماهیتی پیچیده و چندبعدی دارد و عوامل فراوانی بر آن تأثیر می‌گذارد. در پژوهش حاضر به بررسی رابطهٔ فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی، استرس شغلی و سرمایهٔ روان‌شناختی پرداخته‌شده است. هنگامی‌که متخصصان حوزهٔ سلامت و سازمانی درصدد طراحی الگوی مناسبی برای کاهش فرسودگی شغلی باشند، تدارک چنین الگوهای ساختاری می‌تواند نقطهٔ کمک‌کننده‌ای در زمینهٔ افزایش دانش در این حوزه باشد. با توجه به نتایج می‌توان گفت که الگوی یادشده می‌تواند دانش مرتبط با فرسودگی شغلی در میان پرستاران را افزایش دهد و تدارک برنامه‌های مرتبط با فرسودگی شغلی را کارآمدتر سازد.

این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی روبرو بود؛ ازجمله، انجام پژوهش به روش همبستگی و رابطه‌ای در قیاس با روش‌های آزمایشی موجب می‌شود که روابط علی میان متغیرهای پژوهش سنجیده نگردد؛ بنابراین، در تفسیر و تعمیم یافته‌ها رعایت احتیاط لازم است. پرسش‌نامهٔ استفاده‌شده خودگزارشی بود و بنابراین باورها، انگیزش و شرایط محیطی پاسخ‌دهندگان بر نحوهٔ پاسخ‌دهی تأثیرگذار است. از نقاط قوت این مطالعه می‌توان به نکاتی اشاره کرد؛ ازجمله اینکه الگویی است که متغیرهای مهمی چون تعهد سازمانی، فرسودگی شغلی و سرمایهٔ روان‌شناختی و استرس شغلی را در یک الگوی جامع بیان کرده و به ذکر روابط میان این متغیرها پرداخته است، حال‌آنکه در پژوهش‌های پیشین چنین الگوی کاملی ارائه نشده است. از سویی، نقش و جایگاه پرستاری در امر مراقبت و مقولهٔ فرسودگی شغلی نیازمند پژوهش است که در این مطالعه به بررسی بعضی از متغیرهای تأثیرگذار پرداخته‌شده است.

درنهایت، در بعد پیشنهادها می‌توان گفت، این پژوهش می‌تواند اطلاعات مفیدی در اختیار مسئولان و برنامه‌ریزان حوزهٔ سازمانی و سلامت قرار دهد که با شناخت عوامل مطرح در فرسودگی شغلی کارکنان، اقدامات و برخوردهای مناسبی را در این زمینه انجام دهند. از جنبهٔ پیشنهاد عملی نیز می‌توان به مداخلات مدیران پرستاری برای ارتقای تعهد سازمانی و سرمایهٔ روان‌شناختی اشاره کرد؛ همچنین در بعد کاهش استرس و فرسودگی شغلی جامعهٔ پرستاران نیز با تقویت مؤلفه‌های تعهد سازمانی و سرمایهٔ روان‌شناختی می‌توانند گام‌های مؤثری بردارند.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

سپاس گزاری

نویسندگان از همهٔ کسانی که در این پژوهش همکاری داشتند، تشکر می کنند.

تعارض منافع

بدین وسیله نویسندگان اعلام می‌نمایند که نتایج این پژوهش با منافع هیچ سازمان یا افرادی تعارض ندارد.

این مقاله برگرفته از پایان نامه نویسنده نخست می باشد.

نگارش و جمع آوری داده های مقاله: نویسنده نخست؛ طرح موضوع و ویراستاری و مشاوره آماری: نویسندگان دوم و سوم.

کد اخلاق: IR.Yazd.Rec.1401.100

References

1. Kaminska R, Borzillo SJ. Organizing for sustained innovation: the role of knowledge flows within and between organizational communities. Know Manag Res Pract 2016;14:46-54.doi:10.1057/kmrp.2014.31.
2. Evans W, Kelly BJ. Pre-registration diploma student nurse stress and coping measures. Nurse Edu Today 2004; 24:473-82.doi: 10.1016/j.nedt.2004.05.004.
3. Cho SH, Lee JY, Mark BA, Yun SC. Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. J Nurs Scholarsh 2012;44:63-70. doi: 10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x.
4. Laschinger HK. Job and career satisfaction and turnover intentions of newly graduated nurses. J Nurs Manag 2012;20:472-84. doi: 10.1111/j.1365-2834.2011.01293.x.
5. Smith LM, Andrusyszyn MA, Spence Laschinger HK. Effects of workplace incivility and empowerment on newly-graduated nurses' organizational commitment. J Nurs Manag 2010;18:1004-15. doi: 10.1111/j.1365-2834.2010.01165.x.
6. Hosseini J, Aziznejad PJV. Occupational burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol University of Medical Sciences, 2004. J Babol Univ Med Sci 2006;8:63-9. (Persian). doi : 20.1001.1.15614107.1385.8.2.11.7.
7. Barrett L, Yates PJ. Oncology/haematology nurses: a study of job satisfaction, burnout, and intention to leave the specialty. Aust Health Rev 2002; 25:109-21. doi: 10.1071/ah020109.
8. Nahrgang JD, Morgeson FP, Hofmann DA. Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcomes. J Appl Psychol 2011;96:71. doi: 10.1037/a0021484.
9. Fischer R, Boer D. What is more important for national well-being: money or autonomy? A meta-analysis of well-being, burnout, and anxiety across 63 societies. J Pers Soc Psychol 2011;101:164-84. doi: 10.1037/a0023663.
10. Alsup APJ. Job burnout: The end or a new beginning? Carbondale, Illinois, United States: Rehabilitation administration and services: Southern Illinois University Carbondale, Carbondale SSIU. 2011.
11. Gharakhani D, Zaferanchi A. The effect of job burnout on turnover intention with regard to the mediating role of job satisfaction. J Health 2019; 10:109-17. (Persian). doi: 10.29252/j.health.10.1.109.
12. Yim HY, Seo HJ, Cho Y, Kim JA. Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. Asian Nurs Res 2017;11:6-12. doi: 10.1016/j.anr.2017.01.002.
13. Alessandri G, Consiglio C, Luthans F, Borgogni LJ. Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. Career Dev Int 2018;23:33-47. doi:10.1108/CDI-11-2016-0210.
14. Sheykhbardsiri H, Amini Zadeh M, Vali L, Esmaeli M, Amini Zade A. The relationship between the quality of worklife and organizational commitment among personnel of emergency medical services . J Manag Med Inform School 2013;1:38-46. (Persian).
15. Wood NE. A study on the relationship between perceived leadership styles of hospital clinical leaders and perceived empowerment, organizational commitment, and job satisfaction of subordinate hospital nurses in a management position: Capella University; 2008.
16. Guo H, Ni C, Liu C, Li J, Liu SJ. Perceived job stress among community nurses: A multi-center cross-sectional study. Int J Nurs Pract 2019;25:e12703. doi: 10.1111/ijn.12703.
17. Employers M. Representatives TU. Producting Workers' Health Series. 2005
18. Wu F, Ren Z, Wang Q, He M, Xiong W, et al. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. Psychol Health Med 2021;26:204-11. doi: 10.1080/13548506.2020.1778750.
19. Lan YL, Huang WT, Kao CL, Wang H. The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. J Occup Health 2020; 62:e12079. doi: 10.1002/1348-9585.12079.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

20. Chen J, Li J, Cao B, Wang F, Luo L, et al. Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. J Adv Nurs 2020; 76:163-73. doi: 10.1111/jan.14208.
21. Khajepour N, Beshlideh K, Baharlou MJI. The Casual Relationship of Psychological Capital with Turnover Intention, Job Burnout and Job Performance: Mediating Role of Job Stress. Ind Organ Psychol 2016; 2:61-82. (Persian). doi.org/10.22055/jiops.2017.17843.1020.
22. Etebarian A, Tavakoli S, Abzari M. The relationship between psychological capital and organizational commitment. Afr J Bus Manag 2012; 6:50-57. doi.org/10.5897/AJBM11.2844.
23. Mohammad Idris A, Manganaro M. Relationships between psychological capital, job satisfaction, and organizational commitment in the Saudi oil and petrochemical industries. J Hum Behav Soc Environ 2017; 27: 251-69. doi: 10.1080/10911359.2017.1279098.
24. Rastegar AA, Moradi H, Moradi V. Effect of Psychological Capital on Nurses' Ethical Behavior Mediating Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment. J Nurs Manag 2020;9:65-56. (Persian).
25. Peng J, Jiang X, Zhang J, Xiao R, Song Y, et al. The impact of psychological capital on job burnout of Chinese nurses: the mediator role of organizational commitment. PLoS One 2013;8: 841-93. doi: 10.1371/journal.pone.0084193.
26. Shahnawaz MG, Jafri MH. Psychological capital as predictors of organizational commitment and organizational citizenship behaviour. JIAAP 2009; 35: 78-84.
27. Zhou J, Yang Y, Qiu X, Yang X, Pan H, et al. Serial multiple mediation of organizational commitment and job burnout in the relationship between psychological capital and anxiety in Chinese female nurses: A cross-sectional questionnaire survey. Int J Nurs Stud 2018; 83:75-82. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2018.03.016.
28. Sun T, Zhao XW, Yang LB, Fan LH. The impact of psychological capital on job embeddedness and job performance among nurses: a structural equation approach. J Adv Nurs 2012;68:69-79. doi :10.1111/j.1365-2648.2011.05715.x.
29. Liu L, Chang Y, Fu J, Wang J, Wang L. The mediating role of psychological capital on the association between occupational stress and depressive symptoms among Chinese physicians: a cross-sectional study. BMC public health 2012; 12:1-8. doi: 10.1186/1471-2458-12-219.
30. Nezami A, Givarian H. An investigation of the effect of psychological capital on the burnout of nurses in a military hospital in Tehran. EBNESINA 2016;18:44-51. (Persian).
31. Mahmoudirad G, Hosseini M, Kazemimajd R.The relationship between coping strategies and organizational commitment nurses. J Nurs Manag 2018;7:73-83.(Persian).
32. Ashrafi Soltan Ahmadi H, Mehrmand A, Gholamian A, Azizi Nejad B. Survey Study of the Relationship between Organizational Commitment and Job-Burn out of Intermediate School Teachers in Mahabad. J Mod Psychol Res 2010; 5:1-29. (Persian). doi: 20.1001.1.20086369.1399.11.41.2.1.
33. Dianatnasab MJH, Bagholi H. The Medition role of Job stress in the Relationship Between Psychological Capital and Personnels Performance of Gachsaran Oil and Gas Company Operating in Dashtgaz. Psychol Meth Mod 2014;4:75-89. (Persian). doi: 20.1001.1.22285516.1393.4.15.5.2.
34. Epstein DG. Extinguish workplace stress. J Nurs Manag 2010;41:34-7. doi: 10.1097/01.NUMA.0000388295.31857.a2.
35. Kline R. Principles and Practice of Structural Equation Modeling Fourth Edition (Methodology in the Social Sciences). New York: The Guilford Press. 2015.
36. Maslach C, Jackson SJB. Lawyer burn out. J Barrister. 1978; 5:8.
37. Shahnazdoust M, Maghsoudi S, Tabari R, Kazem Nejad Leili E. Level of burnout in nurses and its related factors in Medical Educational Hospitals in Rasht in۲۰۱۰ . J Holis Nurs Mid 2011; 2; 7-20.(Persian).
38. Rashidi V, Hosseini M. Job burnout and demographic variables related to it in welfare personnel of Tehran province. J Kermanshah Uni Med Sci 2011;16:28-36.(Persian).
39. Kim HJ, Shin KH, Swanger NJ. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. Int J Hosp Manag 2009;28:96-104. doi:10.1016/j.ijhm.2008.06.001.
40. Golparvar M, Nayeri S, Mahdad A. The relationship between stress, emotional exhaustion and organizational deviant behavior in zoob ahan stock company evidences for model of stress-exhaustion (nonequilbrium)-compensation. New Stud psycol 2008; 2 : 19-34 (Persian).
41. Allen NJ, Meyer JP. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. J Occup 1990;63:1-18. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
42. Mirkamali S, Gholamzadeh H. Investigating the relationship between organizational commitment and the desire to leave the

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]

teachers of schools in the dasrgardan education area (Yazd Province). J Edu Leader Manag Admin 2012;6:127-43. (Persian).
43. Khanifar H, Moghimi SM, Jandaghi G, Zarvandy N. Analysis of relation between elements of trust and organizational commitment of personnel (social welfare organization of Qom state and education organization of Qom state). J Public Admin 2009;1: 3-18. (Persian). doi: 20.1001.1.20085877.1388.1.2.1.8.
44. Steinmetz J. The stress reduction program at university hospital.San Diego: University of California Medical Center.1977.
45. Kaneshiro P. Analyzing the organizational justice, trust, and commitment relationship in a public organization: Unpublished Doctoral dissertation, Nrthcentral University 2008.
46. Zahedi Sh, Mortazavi L. Explanation of the Mediator Role of Emotional Involvement between Commitment to Change (Case Study: Khorasan Regional Electric Company). Manag Res Iran 2010; 14: 121-43. (Persian).
47. Krohne H. Stress and Coping Theories, Johannes Gutenberg-Universität Mainz Germany, Available online 2002.

[Downloaded from sjimu.medilam.ac.ir on 2026-11-03]