Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 2, Summer 2025
Pages: 56-68

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۴
صفحه: ۶۸-۵۶

مدل ساختاری سلامت روان بر اساس استرس شغلی: نقش میانجی‌گری رضایت شغلی و نقش تعدیل‌کننده سابقه شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری

محمد نجفپور شهنی[۱] ، مرضیه مشعل‌پور فرد*[۲]

چکیده

مقدمه: استرس شغلی عکس‌العملی روانی- فیزیولوژیک است و زمانی فرد آن را تجربه می‌کند که توانایی‌های کاری فرد با انتظارات شغلی منطبق نباشد. تجربه استرس‌شغلی مزمن بر جنبه‌های روان‌شناختی و سلامت عمومی فرد موثر است. هدف از پژوهش حاضر پیش‌بینی سلامت‌روان بر اساس استرس‌شغلی با میانجی‌گری رضایت‌شغلی و نقش تعدیل‌کننده سابقه شغلی در کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری بود.

روش بررسی: پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی- همبستگی‌در سال ۱۴۰۲ (۲۰۲۳) در شهر آغاجری بود. جامعه آماری، تمامی۸۰۰ نفر کارکنان ستادی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری بودند. نمونه‌گیری بر اساس جدول کرجسی و مورگان و لیست اسامی ۲۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد. جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه سلامت عمومی گلدبرگ، پرسشنامه استرس‌شغلی هلریگال، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، پرسشنامه سابقه شغلی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با روش تحلیل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PSS-27 و AMOS-25 انجام شد.

نتایج: یافته‌هانشان داد مدل ارائه شده از برازش مطلوب برخوردار بود و تمامی مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین استرس شغلی با سلامت روان از طریق رضایت شغلی در کارکنان معنی‌دار بود. همچنین سابقه کاری، رابطه استرس شغلی با رضایت‌شغلی و رضایت‌شغلی با سلامت روان را تعدیل کرد.

نتیجه‌گیری: استرس شغلی نه تنها به طور مستقیم بر سلامت روانی تأثیر می‌گذارد، بلکه عوامل میانجی‌گری مانند رضایت شغلی و عوامل تعدیل‌کننده مانند سابقه شغلی می‌توانند این تأثیرات را تقویت یا تضعیف کنند. لذا سیاست‌های کاری با در نظر گرفتن متغیرهای مطالعه شده در این پژوهش می‌توانند بهبود سلامت کارکنان، به ویژه در مشاغل پر استرس را فراهم نمایند.

واژه‌های کلیدی: سلامت روانی، استرس شغلی، رضایت شغلی، سابقه شغلی

[۱] کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران
[۲] استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
* (نویسنده مسئول). تلفن: ۰۶۱۳۳۳۳۵۱۰۷، پست الکترونیک:Mashalpour.m@pnu.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۱۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۱۷

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

مقدمه

شاغل بودن از عوامل مرتبط با سلامت عمومی افراد است و زندگی در مناطقی که دارای نرخ اشتغال بالاتری هستند به احتمال بیشتری موجب سلامتی طولانی‌تر و امید به زندگی بالاتری در افراد شود اما عوامل گوناگون مرتبط با کار می‌توانند بر سلامت افراد اثرگذار باشند. یکی از این عوامل استرس شغلی است(۱). استرس نتیجه تعامل بین فرد و موقعیتی است که فرد، توانایی خود را به منظور پاسخگویی به درخواست‌ها و فشار ناکافی می‌داند اگر چه در ابتدا استرس شغلی بر جنبه‌های روان‌شناختی فرد همچون اضطراب، سطح هشیاری، تحریک‌پذیری، تکانشگری، افسردگی و عدم رضایت شغلی تاثیرگذار است اما تجربه استرس طولانی مدت و مزمن در شرایط شغلی، رفتار و سلامت عمومی فرد را تحت تاثیر قرار داده و بیماری‌های جسمی در فرد ظاهر می‌شود(۲).

یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد وجود عوامل شغلی استرس‌زا با کاهش سطح هشیاری و تمرکز، می‌تواند منجر به بروز حوادث فردی شده و سطح سلامت روانی و جسمی فرد و نیز بازده کاری را در افراد شاغل کاهش دهد(۴). ادامه اشتغال کارکنان در گرو سلامت عمومی آنهاست. آسیب‌های سلامت جسمی و روانی به مرور بر توانایی کارکنان در مدیریت امور خانواده و شغل آنها تاثیر گذاشته و در صورت ادامه ناتوانی در ساماندهی امور احتمال بیکاری در افراد افزایش می‌یابد(۵، ۶). لذا نتایج تحقیقات در محیط‌های شغلی گوناگون رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان و کارایی شاغلین را نشان داده است(۶ ،۷). سلامت روان یک مفهوم چند مؤلفه‌ای و شامل پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد فردی است (۱).

در مطالعاتی که در زمینه تأثیر استرس شغلی بر سلامت‌روانی (۸)صورت گرفته، استرس شغلی به عنوان یکی از مهمترین عوامل به وجود آورنده ضایعات روانی و کاهش سلامت روانی معرفی شده است که در اغلب این مطالعات استرس به عنوان پاسخی که مستقیماً تحت تأثیر منابع فشارزا تجربه می‌شود، در نظرگرفته شده است(۹).

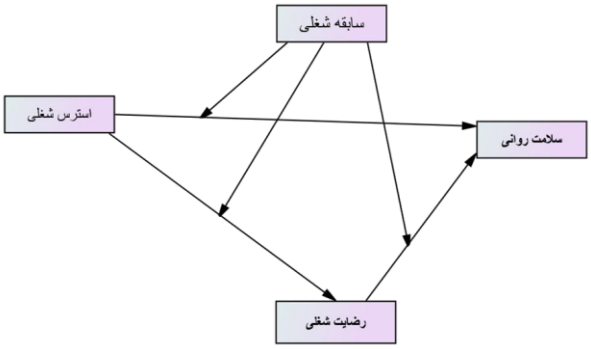
سلامت روانی تجربه درونی عواطف مثبت و احساس سرزندگی و سلامت عاطفی، عدم تجربه درماندگی ذهنی و رضایتمندی کلی از زندگی و نیز تلاش برای کمال در جهت تحقق توانایی‌های بالقوه واقعی فرد تعریف می‌شود (۱). از جمله عوامل مرتبط با سلامت روان شاغلین، رضایت شغلی است. رضایت شغلی ترکیب معینی است از عوامل گوناگون چه درونی مانند احساس لذت از انجام کار و چه بیرونی مانند حقوق و مزایا و روابط محیط کاری، که سبب می‌گردد فرد از شغلش راضی باشد(۱۰). در این راستا نتایج پژوهشی نشان دادند بین رضایت شغلی و استرس شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد(۱۱). بر اساس نتایج پژوهشی، سلامت عمومی، کیفیت زندگی و در نهایت بهروری شاغلین تحت تاثیر استرس شغلی آنها قرار گرفته و در نتیجه با افزایش استرس شغلی، صدمات ناشی از کار و نهایتا بیکاری افزایش می‌یابد(۱۲). لذا یافته‌ها رابطه میان استرس شغلی و سابقه کاری را تایید کرده‌اند(۱۳). همچنین استرس شغلی با خستگی مزمن دارای رابطه مستقیم بوده به گونه‌ای که افرادی که دارای سابقه کاری بیشتر و مسن‌تر هستند، در زمان تجربه استرس، با احتمال بالاتری ممکن است به خستگی مزمن مبتلا شوند(۱۴).

توجه به مسائل و مشکلات ناشی از استرس شغلی کارکنان در سازمان می‌تواند عاملی در جهت تبیین اهمیت بررسی پیرامون تاثیر استرس شغلی بر سلامت روان کارکنان و همچنین توجه به نقش رضایت و سابقه شغلی به عنوان عامل اثرگذار و اثرپذیر بر این متغیرهای مهم سازمانی باشد(۱۵). بنابراین لازم است مدیران علاوه بر توجه به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان به‌مدیریت اثربخش و نیازهای‌روانی کارکنان نیز تمرکز داشته باشند نیز به طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت روان و پیشگیری از اختلالات سازمانی کارکنان همت گمارند. از سویی اگرچه پژوهش‌هایی در زمینه سلامت‌روانی، استرس‌شغلی و رضایت شغلی انجام شده بود اما تاکنون به نقش میانجی رضایت شغلی در روابط بین سلامت‌روان و استرس‌شغلی، همچنین بر اثر تعدیل‌کنندگی سابقه کاری بر روابط موجود این متغیرها توجه نشده بود. لذا پژوهش حاضر درصدد یافتن پاسخ به این سؤال بود که آیا مدل پیش‌بینی سلامت روانی بر اساس استرس شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و نقش تعدیل کننده سابقه شغلی در بین کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری از برازش مطلوب برخوردار است؟

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0



شکل ۱: مدل مفهومی پیش‌بینی سلامت روانی بر اساس استرس شغلی با میانجی‌گری رضایت شغلی و نقش تعدیل‌کننده سابقه شغلی در بین کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری

روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه همبستگی از نوع تحلیل مسیر بود که در سال ۱۴۰۲ در شهر آغاجری انجام شد. جامعه آماری، شامل تمامی کارکنان ستادی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری بود که شامل ۸۰۰ نفر بودند و بر اساس جدول کرجسی- مورگان Krejcie- Morgan و به کمک لیست اسامی این جامعه که از کارگزینی شرکت تهیه شده بود، ۲۶۰ نفر به عنوان نمونه مورد پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. شرایط ورود آزمودنی‌ها به مطالعه عبارت بود از: داشتن حداقل ۲ سال سابقه کار، نداشتن مرخصی استعلاجی بیش از ۱ماه در ۶ ماه گذشته، آزمودنی تا حداقل ۶ ماه قبل از انجام پژوهش توبیخ نشده یا پرونده انضباطی در حال بررسی نداشته باشد و نداشتن بیماری مزمن خاص که بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد، مانند سردردهای میگرنی، کمردرد شدید، دیابت، بیماری‌های قلبی و کلیوی و نازایی نداشته باشد. شرایط خروج آزمودنی‌ها از مطالعه، عدم تکمیل پرسشنامه‌ها توسط آزمودنی‌ها بود. به منظور اجرای طرح، ابتدا هماهنگی‌های لازم با حراست و کارگزینی شرکت انجام شد و پس از صدور مجوزهای لازم لیست و مشخصات کارکنان در اختیار محقق قرار گرفت. محقق بر اساس لیست آزمودنی‌ها، محل کار و زمان حضور آنها در بخش‌های مختلف شرکت حاضر شد. پس از توضیح درباره این پژوهش به زبان ساده برای شرکت‌کنندگان و برقراری ارتباط و ارائه توضیح راجع به مقیاس‌ها و دلایل انتخاب آن‌ها در نمونه، توضیحات لازم راجع به نحوه تکمیل مقیاس‌ها ارائه شد، هم‌چنین از آن‌ها خواسته شد تا در صورت وجود ابهام در تکمیل مقیاس‌ها، از محقق توضیح بیشتری بخواهند و به دنبال توضیحات، پرسشنامه‌ها در اختیار آزمودنی‌ها قرار داده شد. جهت تحلیل داده‌ها و دستیابی به اهداف پژوهش از روش‌های آمار توصیفی محاسبه فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون و آمار استنباطی تحلیل مسیر و روش آلفای کرونباخ جهت محاسبه ضرایب پایایی و برای تعیین نرمال بودن داده‌ها از کجی و کشیدگی استفاده شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار کامپیوتری SPSS-27و AMOS-25 استفاده و سطح معنی‌داری $\alpha = ۰/۰۵$ در نظر گرفته شد.

ابزار پژوهش

پرسشنامه سلامت عمومی

این پرسشنامه توسط گلدبرگ ۱۹۷۲ساخته شد (۱۶) و شناخته‌شده‌ترین ابزار غربالگری در روانپزشکی بوده، برای تشخیص اختلالات روانی در جمعیت عمومی ساخته شده است، این پرسشنامه دارای ۴ مقیاس فرعی بدین شرح می‌باشد و هر مقیاس دارای ۷ پرسش است: ۱- مقیاس علائم جسمانی، ۲- مقیاس علائم اضطرابی و اختلال خواب، ۳- مقیاس کارکرد اجتماعی(social function) و ۴- مقیاس علائم افسردگی(depression symptoms). همچنین جنس، سن و سطح تحصیلات تأثیر مهمی در این پرسشنامه نداشته است. این پرسشنامه دارای ۴ انتخاب با جواب‌های اصلاً، در حد معمول، بیش از حد معمول و خیلی بیشتر از حد معمول می‌باشد که به اصلاً نمره صفر، در حد معمول نمره ۱، بیش از حد معمول نمره ۲ و خیلی بیشتر از حد معمول نمره ۳ تعلق می‌گیرد. در هر مقیاس از نمره ۶ و در مجموع از نمره ۲۱ به بالا بیانگر علائم مرضی است و حساسیت پرسشنامه ۰/۸۴ و ویژگی آن ۰/۸۲ گزارش شده است(۱۷). بهترین نمره برش با استفاده از روش نمره‌گذاری لیکرت، نمره‌ی ۲۳ به دست آمد. حساسیت، ویژگی و میزان اشتباه طبقه‌بندی کلی با این نمره برش به ترتیب برابر با ۷۰/۵ ، ۹۲/۳ ، و ۱۲/۳ درصد بود (۱۸). در نمونه داخل کشور ضریب پایایی آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ به دست آمد (۱۹). در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۹ و برای خرده مقیاس‌های علائم جسمانی، علائم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی و علائم افسردگی به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۲، ۰/۸۱ و ۰/۶۸ به دست آمد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]
[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

پرسشنامه استرس شغلی

از پرسشنامه ارزیابی استرس شغلی Hellriegel&Slocum'sJobStressQuestionnaire استفاده شده. این پرسشنامه توسط هلرگل و اسلکوس در سال ۲۰۰۰ ساخته شد که میزان استرس فرد در شغلش را اندازه‌گیری می‌کند(۲۰). دارای ۳ عامل محیط فیزیکی، تضاد شغل و ابهام نقش است که هر عامل به ترتیب دارای ۳ ، ۴ و ۳ سؤال می‌باشد. پرسشنامه دارای پنج گزینه شامل "همیشه"، "معمولاً"، "بعضی اوقات"، "به ندرت" و "هرگز" می‌باشد و در نمره‌گذاری برای جمع‌بندی نمرات به گزینه "همیشه" نمره ۱۰، "معمولاً" نمره ۸، "بعضی اوقات" ۶، "به ندرت" ۴ و "هرگز" نمره صفر تعلق می‌گیرد. نمره‌گذاری پرسشنامه برای عامل‌ها با جمع امتیازهای سؤالات هر عامل و برای کل پرسشنامه جمع امتیاز عامل‌ها به دست می‌آید. دامنه نمرات صفر تا صد است. تفسیر نمرات به دست آمده از این پرسشنامه بدین صورت است که برای هر عامل امتیاز ۱۰-۸ نشانگر آن است که باید توجه زیادی برای بهبودی عامل به عمل آید و برای کل پرسشنامه امتیاز کل ۷۴ یا بیشتر از آن نشان‌دهنده این است که میزان استرس بیش از حد بهینه است، رضایت شغلی پایین است، تمایل به کم‌کاری و غیبت نیز زیاد است(۲۱). در پژوهش انجام شده در داخل کشور پایایی پرسشنامه به میزان ۰/۷۸ محاسبه شده است (۲۲). در پژوهش حاضر ضرایب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۷۹به دست آمد.

پرسشنامه رضایت شغلی

پرسشنامه رضایت شغلی Job Satisfaction assessment questionnaire پرسشنامه ۲۰ سوالی رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ-۲۰) توسط ویس و همکاران در سال ۱۹۶۷(۲۳) ساخته شد. این پرسشنامه دارای سه فرم است: یک فرم کوتاه ۲۰ سوالی، و دو فرم بلند ۱۰۰ سوالی. پرسشنامه در هر سه فرم، ۲۰ حوزه کاری را که عبارت است: به کارگیری توانایی، میزان موفقیت، فعالیت، امکان ترقی، اقتدار، روشها و سیاست‌های سیستم، جبران و پاداش، همکاران، خلاقیت، استقلال، ارزشهای اخلاقی، به رسمیت شناختن، مسئولیت، امنیت شغلی، خدمات اجتماعی، پایگاه اجتماعی، روابط بین‌فردی و سرپرستی، روابط فنی، تنوع شغلی و شرایط را مورد سنجش قرار می‌دهد. به لحاظ جامعیت جزء پرسشنامه‌های معتبر برای سنجش رضایت شغلی است. در فرم کوتاه ۲۰ سوالی در ارایه نتایج به گزارش رضایت شغلی کلی اکتفا می‌شود و هر یک از حوزه‌ها به صورت جداگانه گزارش نمی‌شود، ولی در فرم بلند می‌توان هر یک از حوزه‌ها را به طور جداگانه مورد بررسی قرار داد. پایایی گزارش شده برای این پرسشنامه بین ۰/۷۸ تا ۰/۹۳ است(۲۳). یک مقیاس اصلی از جنبه‌های مختلف شغلی در این پرسشنامه، گنجانده شده که پاسخ‌دهندگان، میزان رضایت خود را در یک طیف پنج گزینه‌ای شامل "خیلی راضی‌ام، راضی‌ام، نمیدانم، ناراضی‌ام، خیلی ناراضی‌ام" (۵ تا ۱) مشخص می‌کنند.

حداقل نمره ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ است که نمره بالا نشان‌دهنده رضایت شغلی بالاتر است. در پژوهش نمونه داخل ایران (۲۴) ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید که ۰/۸۲ می‌باشد که بیانگر ضریب‌پایایی قابل قبول پرسشنامه مذکور است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ محاسبه شد.

سابقه شغلی

این متغیر در بخش آمار جمعیت‌شناختی پرسشنامه با طیف سابقه‌ی شغلی کمتر از ده سال و بیشتر از ده سال سنجیده شد. حداقل سنوات خدمت در سازمان مورد پژوهش جهت دریافت تبدیل وضعیت و ارتقاء، ده سال می‌باشد همچنین حداقل سابقه خدمت جهت برخورداری از بازنشستگی نیز پانزده سال است، همچنین با توجه به اینکه تعداد زیادی از نمونه آماری پژوهش حاضر (کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری) به دلیل سختی کار و یا درخواست کارکنان (بازنشستگی پیش از موعد) با سابقه‌کاری حدود ۲۰ سال بازنشسته می‌شوند لذا محقق ده سال را معیار درنظر گرفت و دو گروه سابقه شغلی پایین (۱-۱۰ سال) و سابقه شغلی بالا (۱۰-۲۰ سال) در نظر گرفته است و محقق ملاک بالا یا پایین بودن سابقه کاری را مبنای تحلیل خود قرار داده است.

نتایج

در پژوهش حاضر از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تعداد کل آزمودنی‌ها ۲۶۰ نفر بود که از این تعداد ۲۲۰ نفر مرد و ۴۰ نفر زن بودند. میانگین سنی کل آزمودنی‌های مورد پژوهش ۴۱/۵۶ سال، میانگین سنی آزمودنی‌های مرد ۴۱/۶۵ سال و میانگین سنی آزمودنی‌های زن ۴۰/۸۵ سال بود. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده از نظر میزان تحصیلات ۵۰ نفر(۱۳/۹۵) دیپلم،

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

۶۰نفر(۲۳/۲۶) فوق دیپلم، ۱۱۷ نفر(۴۸/۸۴) لیسانس و ۴۰ نفر(۱۳/۹۵) فوق لیسانس و بالاتر بودند. همچنین وضعیت افراد برحسب سابقه کاری ۲۱۰ نفر(۵۱/۱۶ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۵۰ نفر(۴۸/۸۴ درصد) بالاتر از ۱۰ سال به منظور اطمینان از طبیعی بودن توزیع داده‌ها در جامعه، نمره‌های کشیدگی kurtosis و چولگی skewness نمرات محاسبه شد. کلیه‌ی مقادیر کشیدگی و چولگی متغیرها در بازه‌ی ۲ و ۲- قرار داشتند. به این معنی که می‌توان توزیع داده‌های مشاهده شده را طبیعی تلقی کرد. همچنین با توجه به معیار نرمال بودن، متغیرهای پژوهش همگی دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچک‌تر از ۳ و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچک‌تر از ۱۰ بودند و بنابراین تخطی از نرمال بودن داده‌ها قابل مشاهده نیست. در پژوهش حاضر برای بررسی هم‌خطی داده‌ها از آماره‌های ضریب تحملTolerance و عامل تورم واریانس The Variance Inflation Factor (VIF) استفاده شد. اگر مقدار VIF کوچک‌تر از ۱ یا بزرگتر از ۱۰ باشد، تخطی ازمفروضه‌ی چند هم‌خطی بودن مدل محسوب می‌شود. نتایج نشان داد

جدول ۱: ماتریس همبستگی بین متغیرهای مدل تحقیق (N = ۲۱۵)

متغیرها	رضایت شغلی	استرس شغلی	سلامت روان
رضایت شغلی	-	-۰/۵۳۷**	۰/۴۸۹**
استرس شغلی	-	-	-۰/۶۰۶**
سلامت روان	-	-	-

** p< ۰/۰۱

نتایج ماتریس همبستگی بین متغیرها در جدول ۱ آمده ست و نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و استرس شغلی همبستگی منفی و معنی‌دار(۰/۵۳۷-) بین استرس شغلی و سلامت روان همبستگی منفی و معنی‌دار(۰/۶۰۶-) (اساسا استرس یک پدیده روانی طبیعی است، اما اگر از حد طبیعی خود بالاتر رود، جنبه آسیب‌شناسانه پیدا می‌کند و تبدیل به یک مسئله روانی و فردی می شود، لذا برای سنجش میزان استرس از یک مقیاس استفاده می‌کنند که نمره هر فرد در آن مقدار عامل تورم واریانس برای تمام متغیرهای پیش‌بین، بین بازه‌ی ۱ تا ۱۰ قرار دارند، همچنین مقدار ضریب تحمل برای تمام متغیرها از مقدار ۰/۰۱ بیشتر است. بنابراین، پیش فرض عدم هم‌خطی متغیرهای پیش‌بین رعایت شده است. به منظور بررسی استقلال خطاها از آزمون دوربین-واتسون استفاده شد. با توجه به اینکه مقدار آماره‌ی دوربین-واتسون در دامنه ۱ تا ۲ قرار گرفته است، می‌توان گفت پیش فرض استقلال خطاها رعایت شده است.

میانگین و انحراف استاندارد متغیر رضایت شغلی به ترتیب(۵۷,۲۱) ، (۱۲,۳) متغیر استرس شغلی (۲۹/۸۱) ، (۱۷/۷) (نقطه برش در پرسشنامه استرس شغلی ۵۰ می‌باشد؛ بدین معنا که هر فردی که بالای نمره ۵۰ بگیرد، میزان استرس شغلی‌اش از حد نرمال بالاتر است و در صورتی که از این عدد پایین‌تر باشد، استرس شغلی‌اش پایین‌تر است. بنابراین با توجه به عدد به دست آمده در این پژوهش میزان استرس شغلی کارمندان از حد ترمال پایین‌تر است و متغیر سلامت روان (۶۵/۸۶) ، (۱۸/۴۳) را نشان داد.

نشان‌دهنده میزان استرس پایین، متوسط و بیمارگونه است که به شدت با یک مقوله روانشناختی دیگر یعنی سلامت روانی ارتباط تنگاتنگ دارد، بدین معنا که افراد اگر میزان استرسشان در یک موقعیت از حالت طبیعی خود خارج شود و جنبه بیمارگونه پیدا کند می‌توان گفت سلامت روان آنها به خطر می‌افتند. منطق حاکم بر این پژوهش نیز بر این اساس می‌باشد) و بین رضایت شغلی و سلامت روان، همبستگی مثبت(مستقیم) و معنی‌دار(۰/۴۸۹) وجود دارد. (اساسا متغیر استرس شغلی و سلامت روان رابطه معکوس دارند، بدین معنا که افزایش یکی همراه با کاهش دیگری خواهد بود. اما متغیر دیگر یعنی رضایت شغلی و سلامت روان، یک رابطه همسو و مثبت دارند، بدین معنا که افزایش یا کاهش یکی با افزایش یا کاهش متغیر دیگر همراه است).

جهت بررسی برازش مدل پیشنهادی از روش تحلیل مسیر استفاده شد.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی رابطه‌ی بین سلامت روانی‌واسترس شغلی از طریق رضایت شغلی و نقش تعدیل کننده سابقه شغلی در کارکنان

مدل	χ^2	df	P	(χ^2/df)	TLI	NFI	IFI	GFI	CFI	RMSEA
کلی	۲,۷۸۲	۱	۰/۲۱۳	۲,۷۸۲	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۰۴۷
افراد با سابقه <۱۰	۲/۲۱۳	۱	۰/۱۵۲	۲/۲۱۳	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۵۱
افراد با سابقه >۱۰	۲/۰۸۵	۱	۰/۲۱۲	۲/۰۸۵	۱	۱	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۶۲

همان‌گونه که در جدول ۲ نشان داده شده است، مجذور کای مدل پیشنهادی کل با df = ۱ برابر با ۱/۵۴۴ (χ^2 p ۰/۲۱۳) است که معنادار نیست. شاخص‌های برازندگی TLI = ۰/۹۸، NFI = ۰/۹۹، IFI = ۰/۹۸، GFI = ۰/۹۹، AGFI = ۰/۹۵ و CFI = ۰/۹۹ به دست آمده‌اند که این شاخص‌های برازندگی مدل بالاتر از مقدار قابل قبول ۰/۷۰ و مقدار عالی ۰/۹۰ هستند؛ همچنین، شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) ۰/۰۴۷ می‌باشد که بیانگر مناسب بودن مدل پیشنهادی با خطای قابل قبول است. در نتیجه، فرضیه اصلی تایید می‌شود. همچنین با توجه به شاخص‌های مدل گروه‌های با سابقه بالاتر و کمتر از ده سال بیانگر مناسب بودن مدل‌های پیشنهادی با خطای قابل قبول است.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد تمام مسیرهای مستقیم در مدل کلی معنی‌دار شده است. باتوجه به معنی‌داری مسیرها و تایید نهایی مدل می‌توان جهت بررسی روابط واسطه‌ای بین متغیرهای پژوهش از روش بوت استراپ bootstrapping method استفاده شد.

جدول ۳: ضرایب مسیر استاندارد مربوط به اثرهای مستقیم متغیرها در مدل کلی پیشنهادی

مسیر			B	B	C.R	P
استرس شغلی	←	سلامت روان	-۰/۲۲۸	-۰/۰۴۱	-۳/۴۰۴	۰/۰۰۱
استرس شغلی	←	رضایت شغلی	-۰/۲۰۸	-۰/۴۵۵	-۳/۱۰۸	۰/۰۰۲
رضایت شغلی	←	سلامت روان	۰/۲۱۷	۰/۱۸	۳/۲۲۷	۰/۰۰۱
سابقه شغلی × استرس شغلی	←	سلامت روان	۰/۲۲	-۲/۹۱	-۳/۵۰۷	۰/۰۰۱

P<۰/۰۵*

جدول ۴: نتایج آزمون میانجی‌گری از روش بوت استراپ

مسیر					مقدار بوت استراپ	حد پایین	حد بالا	سطح معنی داری
استرس شغلی	←	رضایت شغلی	←	سلامت روان	۰/۰۵	-۰/۰۸۴	-۰/۰۲۰	۰/۰۱

P<۰/۰۵*

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که رابطه غیرمستقیم بین استرس شغلی با سلامت روانی از طریق رضایت شغلی در کارکنان با مقدار۴۴۸/۰ تایید شد. همچنین تمام مسیرها در مدل کلی معنی‌دار بودند. به منظور مقایسه دو مدل در دو گروه کارکنان با سابقه‌ی۱۰سال کمتر و ۱۰سال بالاتر، از روش تحلیل چند گروهی استفاده شد. در این پژوهش تغییرناپذیری مدل‌های اندازه‌گیری در گروه کارکنان با سابقه‌ی۱۰سال کمتر و ۱۰سال بالاتر از طریق آزمون مقایسه مدل‌های بدون محدودیت و مدل‌های دارای وزن‌های محدود شده، بررسی شد. اگر تفاوت مجذور خی (در مدل بدون محدودیت و مدل محدود شده) ، تفاوت معنی‌داری را نشان دهد می‌توان به این نتیجه رسید که فرضیه تعدیل‌کنندگی وابستگی به سابقه کاری مورد قبول است. به عبارتی این نتیجه شواهدی دال بر این است که حداقل یک یا چند مسیر مستقیم در دو گروه تفاوت معنی‌دار دارند. با مقایسه شاخص‌های اندازه‌گیری و برازش مدل بدون محدودیت، در کارکنان با سابقه‌ی۱۰سال کمتر و ۱۰سال بالاتر

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

در می‌یابیم که از نظر ساختاری دو مدل شبیه به هم هستند اما برآوردهای ارزشی متفاوتی دارند. با استفاده از تحلیل چند گروهی مدل محدود شده، وزن‌های ساختاری محدود شده و یا مساوی در نظر گرفته شده در دو گروه به‌دست آمد.

جدول ۵: مقایسه شاخصهای برازندگی مدل های محدود شده و بدون محدودیت درگروه های کارکنان

مدل	df	⇳	GFI	CFI	RMSEA	Δ⇨2	Δdf
بدون محدودیت	۳	۱۰/۲۲۴	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۰۴۵	۵,۹۲	۲
با محدودیت	۵	۴/۳۰۲	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۰۴۱		

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که تفاضل مجذور خی دو مدل A و B برابر با ۵/۹۲ و درجه آزادی آن ۲می‌باشد با توجه به این مقدار مجذور خی و درجه آزادی ۳ که ۵/۹۲ می‌باشد، به این نتیجه می‌رسیم که تفاوت دو گروه معنی‌دار است(P<۰/۰۵). اگر تفاضل مجذورخی دو مدل معنی‌دار باشد، که در این پژوهش چنین بود، تفسیر آن به این صورت است که از فرضیه تغییرناپذیر گروه حمایت نمی شود و فرضیه تفاوت بین دو گروه تایید می‌شود. در این پژوهش، نقش تعدیل‌گری تاثیر سابقه کاری را تایید کرد؛ به عبارتی در این مدل بین حداقل یکی از مسیرهای مختلف در کارکنان با سابقه بالاتر از ده سال و کمتر از ده سال وجود دارد. و لذا لازم است به بررسی ماتریس مقایسه‌ای چند گروهی به منظور بررسی نقش تعدیل‌کنندگی سابقه کاری در هر یک از مسیرهای باقیمانده در مدل پس از اصلاح مدل، به صورت جداگانه پرداخته شود.

جدول ۶: ماتریس مقایسه‌ای ضرایب استاندارد مسیرهای مشابه در دو گروه کارکنان با سابقه ی کمتر و بیشتر از ده سال

مسیر	سابقه ی کاری	β	P	نسبت بحرانی
استرس شغلی ← سلامت روان	افراد با سابقه >۱۰	-۰/۲۴	۰/۰۰۹	-۰/۹۱۵
	افراد با سابقه <۱۰	-۰/۲۱۳	۰/۰۳۱	
استرس شغلی ← رضایت شغلی	افراد با سابقه >۱۰	-۰/۱۴۲	۰/۱۳۵	-۲/۸۹
	افراد با سابقه <۱۰	-۰/۲۸۳	۰/۰۰۳	
رضایت شغلی ← سلامت روان	افراد با سابقه >۱۰	۰/۲۰۷	۰/۰۲۵	۲/۰۲۱
	افراد با سابقه <۱۰	۰/۲۲۴	۰/۰۰۳	

*P<۰/۰۵

مطابق با مندرجات جدول ۶ با توجه به اینکه نسبت بحرانی مسیر رضایت شغلی به سلامت‌روان و مسیر استرس شغلی به رضایت شغلی از ۱/۹۶بیشتر است، در این دو مسیر بین دو گروه اختلاف معنی‌دار است و به عبارتی سابقه کاری، رابطه‌ی استرس شغلی با رضایت شغلی و رضایت شغلی با سلامت روان را تعدیل می‌کند. اما با توجه به اینکه نسبت بحرانی در مسیر استرس شغلی به سلامت روان از ۱/۹۶ کمتر است، لذا بین دو گروه در ضرایب مسیر در این مسیر اختلاف معنی‌داری وجود ندارد و به عبارتی سابقه کاری این مسیر را تعدیل نمی‌کند.

بحث

مطابق با یافته‌های به دست آمده از تحلیل اماری پژوهش، مدل ارایه شده از برازش مطلوب برخوردار است و بر اساس جدول شماره ۳ تمامی مسیرهای مستقیم و همچنین مطابق جدول شماره ۴ مسیر غیرمستقیم بین استرس شغلی با سلامت روانی از طریق رضایت شغلی در کارکنان دارای رابطه معنی‌دار بود و نتیجه بوت استراپ به دست آمده، ۰/۴۴۸است. همچنین بر اساس نتایج جدول شماره ۶ سابقه کاری، رابطه‌ی استرس شغلی با رضایت شغلی و رضایت شغلی با سلامت روان را تعدیل می کند. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های پیشین (۲۵)(۲۶)(۲۷)، (۲۱)(۲۲) همسو بود. این یافته با پژوهش Tsaur و Tang (۲۸) همسو بود که نشان دادند استرس مزمن در محیط‌های کاری، با افزایش افسردگی و کاهش توان کاری همراه است. همچنین، Wang و همکاران (۲۹) دریافتند که استرس شغلی می‌تواند منجر به کاهش حمایت اجتماعی و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

افـزایش فرسـودگی شـغلی شـود کـه در نهایـت سـلامت روان کارکنان را به خطر می‌اندازد. این نتایج با مـدل تقاضـا-کنتـرل کار (۳۰) نیز همخوانی دارد. طبق این مدل، تجربه اسـترس بـه دلیل تقاضای شغلی بالا و احساس عدم کنترل بر شرایط کاری، سلامت روان فرد را کاهش می‌دهد.

استرس شغلی باعث کاهش قدرت سازگاری(۲۷)، احساس خستگی جسمی (۳۱) و تحلیل منابع هیجانی و عاطفی در افراد شاغل شده، نجربه احساسات و هیجانات منفی و مخرب در فرد را به دنبال خواهد داشت و این هیجانات، سلامت روان فرد را هدف قرار خواهد داشت (۳۳). لذا عوامل فشارزای محیط کار همچون کمبود منابع حمایتی، حجم کاری زیاد، تعارض با همکاران و مواجهه با مشکلات مراجعین (۳۴) با افزایش سطح اضطراب، ایجاد تغییرات در سیستم قلبی-عروقی، غدد درون‌ریز و سیستم ایمنی بدن (۳۲) و کاهش قدرت سازگاری افراد موجب بروز خستگی جسمانی و روانی، پیدایش نشانه‌های رفتاری از جمله غیبت از کار، ترک خدمت و افزایش حادثه‌های ناشی از کار (۲۱) و بروز نشانه‌های روانی و جسمی مانند افسردگی، اختلالات اضطرابی، اختلال خواب (۳۴)، زخم‌های گوارشی، افزایش فشارخون، بیماری‌های قلبی (۳۵) ناراحتی-های معده‌ای-روده‌ای، سردرد، ناراحتی‌های تنفسی و بیماری-های پوستی (۳۱) شده و سلامت جسم و روان کارکنان را به خطر می‌اندازد.

یکی از یافته‌های کلیدی پژوهش، نقش میانجی‌گری رضایت شغلی در رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان بود. به این معنا که کارکنانی که از شغل خود رضایت بیشتری دارند، تأثیرات منفی استرس شغلی را کمتر تجربه می‌کنند.

این یافته با پژوهش‌های Tsaur و Tang (۲۸) همسـو اسـت که نشان دادند رضایت شغلی می‌تواند اثرات اسـترس شـغلی را کاهش دهد و از افـت سـلامت روان کارکنـان جلـوگیری کنـد. همچنـین، جعفـری و همکـاران (۳۶) در پژوهشـی بـر روی پرستاران دریافتند که افزایش رضایت شغلی باعث کاهش اثرات منفی استرس بر فرسودگی شغلی می‌شود. از منظر نظری، ایـن یافته با مدل انگیزشی Hackman و Oldham(۳۷) قابل تبیین است. این مدل بیان می‌کند کـه زمـانی کـه کارکنـان احسـاس معناداری در کار خود داشته باشند و پاداش‌های شغلی منصفانه دریافت کنند، رضایت آن‌ها افزایش یافته و اثرات منفی استرس کاهش می‌یابد. در واقع، رضایت شغلی می‌توانـد حـس کنتـرل، خودکارآمدی و تعهد را در کارکنان افـزایش دهـد و در نتیجـه، توانایی آن‌ها را در مقابله با استرس‌های شغلی بهبود بخشد.

نتایج مطالعات انجام شده بر روی وضعیت سلامت روانی، استرس شغلی را به عنوان یک عامل بسیار مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرده‌اند (۳۸)، لذا با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان عنوان داشت که به طور کلی به نظر می‌رسد که مسئولیت ناشی از حفاظت خود می‌تواند حساسیت زیادی برای افراد داشته باشد و این حساسیت به دلیل احتمال وقوع حوادثی از قبیل درگیری و خشونت‌های فردی و جمعی در هر لحظه افراد را در معرض تنیدگی و استرس قرار می‌دهد. در این تحقیق در بین عوامل مربوط به رضایت کمترین میزان رضایتمندی مربوط به رضایت از ارتقاء بوده است که ۱۷/۱ درصد رضایت کمی از وضعیت ارتقاء داشته‌اند. در تحقیق حاضر همبستگی بین استرس و رضایت از کار و رضایت از مسئول معنی‌دار بوده است. یعنی بین استرس و فشار روانی با سطح رضایت از کار و رضایت از مسئول و همچنین رضایت از حقوق و مزایا ارتباط معنی‌دار بدست آمده است و این ارتباط در سطح ۹۵ درصد اطمینان معنی‌دار می‌باشد. به این ترتیب ملاحظه می‌شود که بخشی ار علت فقدان و یا کاهش سطح رضایتمندی شغلی در کار در گروه مورد مطالعه به وجود استرس‌ها و فشارهای روانی است. با اینکه نمی‌توان به استرس به عنوان یک پدیده منفی همیشگی نگریست و استرس‌های مثبت نیز وجود دارد اما به هر حال استرس اثرات فراوانی بر عملکرد و فعالیت‌های اعضای سازمان دارد. احساس مسئولیت اخلاقی، مهارت، کنترل عصبانیت و رفتارهای خشونت بار در حین انجام وظایف، با استرس مرتبط هستند(۳۹).

یافته‌های مطالعه ای (۴۰)نشان داده‌اند که بین استرس و سلامت رابطه معناداری وجود دارد. همچنین دستآورد مطالعه(۲۷) بر روی وضعیت سلامت روان کارکنان، استرس شغلی را به عنوان یک عامل بسیار مهم در ایجاد اختلالات روانی معرفی کرده است که با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد. برخورداری از سلامت روان یکی از عوامل مهارکننده اثرات منفی استرس‌زای شغلی است و یکی از ویژگی‌های افراد مقاوم در برابر رویدادهای استرس‌زا، برخورداری از سلامت روان می‌باشد در واقع می‌توان گفت، هر چه سطح سلامت روان افراد پایین‌تر باشد، مواجهه با استرس‌های شغلی با دشواری بیشتر و

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

اثرات آن به مراتب مخرب‌تر خواهد بود. در واقع هر چه استرس شغلی در شاغلین بیشتر باشد سلامت روان آنها کمتر خواهد شد لذا محیط‌های کاری در نیروی‌های قلبی، ناراحتی‌های معده، روده‌ای، سردرد، غیبت از کار، ترک شغل، افزایش حادثه‌های ناشی از کار و فقدان بهره‌وری بر شاغلین دارد آثار و بازتاب های استرس شغلی چه بسیار که موجب تیرگی روابط افراد خانواده و جامعه می شوند فرصت ها و دستاوردهای شغلی از دست می روند و کیفیت زندگی لطمه می بیند لطمه‌ای که به کیفیت زندگی افراد وارد می‌شود. همچنین رضایت شغلی، شیوه‌ای شناختی برای مقابله با مسائل است، این یافته نشان می‌دهد که میزان استفاده از برخورد منطقی با عامل استرس‌زا می‌تواند میزان سلامت روان را برآورد کند و بنابراین استفاده از رضایت شغلی احساس کنترل و تسلط بر شرایط را به فرد انتقال می‌دهد که از این جهت بر بهبود سلامت روان تأثیر می-گذارد. همچنین استفاده از راهبرد هیجان‌مدار موجب تعدیل هیجان شده و ممکمن است نشانه‌ها را از بین ببرد اما عامل استرس را حذف نمی‌کند. بنابراین می‌تواند به طور نامشهودی منجر به اختلال در سلامت شود بنابراین استفاده کمتر از این رضایت شغلی می‌تواند افزایش سلامت‌روان را پیش‌بینی کند. همچنین در تبیینی دیگر در مورد یافته‌های این پژوهش می-توان عنوان داشت که رضایت شغلی مؤثر منجر به تعدیل استرس افراد شده و به دنبال آن عملکرد بهتر افراد افزایش می‌یابد. از آنجایی که مقابله مسأله‌مدار ریشه‌یابی و برخورد منطقی با استرس می‌باشد (۹)، می‌تواند تأثیری ماندگارتر و مؤثرتری بر عملکرد شغلی داشته باشد و این تأثیر مثبت می-تواند سلامت‌روان را برای فرد شاغل به ارمغان آورد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که سابقه کاری می‌تواند شدت تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی و سلامت روان را تعدیل کند. به این معنا که کارکنان با سابقه کاری بالاتر، نسبت به کارکنان کم‌سابقه، کمتر تحت تأثیر پیامدهای منفی استرس شغلی قرار می‌گیرند. این یافته با پژوهش رشیدی و همکاران (۴۱) و کاسکلا و همکاران (۴۲) مطابقت دارد که نشان دادند شاغلین کم‌سابقه، میزان استرس و فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. همچنین، صیادی و همکاران (۴۳) در پژوهشی بر پرستاران دریافتند که افراد باتجربه‌تر، به دلیل مهارت‌های تطبیقی بالاتر، از استراتژی‌های مؤثرتری برای مقابله با استرس استفاده می‌کنند.

این نتایج را می‌توان با نظریه سرمایه روان‌شناختی Luthans و همکاران (۴۴) توضیح داد. بر اساس این نظریه، خودکارآمدی، خوش‌بینی و انعطاف‌پذیری شناختی با افزایش سابقه و تجربه کاری بهبود می‌یابد و باعث می‌شود که افراد باتجربه‌تر، استرس شغلی را بهتر مدیریت کنند. همچنین، نظریه مسیر-هدف (۴۵) نشان می‌دهد که افراد با سابقه‌تر و باتجربه‌تر، راهبردهای تطبیقی بهتری برای مواجهه با چالش‌های شغلی دارند و این امر، اثرات منفی استرس را کاهش می‌دهد.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که استرس شغلی می‌تواند باعث کاهش قدرت سازگاری، احساس خستگی جسمی و تحلیل منابع شناختی و هیجانی در افراد شاغل شود که این عوامل می‌تواند علاوه بر اینکه سطح رضایت شغلی فرد را کاهش دهد؛ بر سلامت روان فرد نیز تاثیر منفی بگذارد همچنین نتایج مطالعه حاضر نشان داد که سابقه کاری، رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی و رضایت شغلی با سلامت روان را تعدیل می‌کند. شواهد تجربی و روانشناختی نیز حاکی از این است وقتی سابقه افراد افزایش پیدا می‌کند به دلیل آموزش مهارتهای فنی و نیز مواجهه روانی و تجربی با انواع چالش‌های شغلی محیط کار، استرس شغلی آنها کاهش یافته یا مدیریت می‌شود که به تبع آن رضایت شغلی و سلامت روان آنها نیز تحت عوارض منفی قرار نمی‌گیرد لیکن از آنجایی که استرس شغلی می‌تواند مؤلفه های فردی و روانی بسیاری داشته باشد و می‌تواند در شرایطی نیز مثبت باشد؛ سابقه کاری به تنهایی نمی‌تواند رابطه بین استرس شغلی و سلامت روان را تعدیل نماید.

پژوهش حاضر دارای محدودیت‌هایی نیز بوده است که می‌توان به برخی از آن‌ها اشاره کرد: با توجه به اینکه در موضوع مورد پژوهش، متغیرهای بسیاری مطرح است، به دلیل امکان‌پذیر نبودن بررسی همه آنها به طور همزمان، تعداد محدودی از متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است که پژوهش‌های آتی توسط محققین می‌تواند این خلاء را تکمیل کند. با توجه به این‌که این پژوهش در کارکنان ستادی شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری انجام شده است، تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌ها لازم است با احتیاط انجام شود. محدودیت دیگر پژوهش حاضر استفاده از ابزار پرسش‌نامه برای

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

جمع‌آوری اطلاعات است. لذا پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی از رویکردهای کیفی در کنار رویکرد کمی بهره جست.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهادهای کاربردی شامل موارد اشاره شده ارائه می‌شود: ارائه حمایت اجتماعی و مدیریتی، به‌ویژه برای کارکنان تازه وارد، به منظور تعدیل استرس شغلی. همچنین با بهبود شرایط کاری، افزایش مزایا و فرصت‌های رشد شغلی، از تأثیرات منفی استرس بر سلامت‌روان کاسته شود. ازسویی برگزاری دوره‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های مدیریت استرس، به‌ویژه برای کارکنان کم‌سابقه، می‌تواند در جهت آموزش مهارت‌های مقابله‌ای اثربخش باشد لذا توسعه برنامه‌هایی مانند جلسات مشاوره، کارگاه‌های مدیریت استرس و تکنیک‌های آرام‌سازی می‌تواند به حفظ سلامت روان کارکنان کمک کند.

سپاسگزاری

از تمام کارکنان و سرپرستان واحدها و ادارات شرکت بهره‌برداری نفت و گاز آغاجاری که در هماهنگی و جمع‌آوری اطلاعات این پژوهش با ما همکاری نمودند قدردانی و سپاسگزاری می‌گردد.

ملاحظات اخلاقی

مقاله حاضر در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز انجام شده و با کد اخلاق IR.IAU.AHVAZ.REC.1403.116 تایید شده است.

حامی مالی

ندارد.

تعارض در منافع

وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

مرضیه مشعل پور فرد در ارائه ایده و طراحی مطالعه، ویرایش نهایی

محمد نجف پور شهنی در جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها، ویرایش اولیه

References

1-Yi X, Yang J, Gao X, Li F. The relationship between occupational stress, mental health and work ability of coal chemical workers in Xinjiang. Front. Psychiatry. 2022; 13:903534.

2- Zhou H and Zheng Q. Work Stressors and Occupational Health of Young Employees: The Moderating Role of Work Adaptability. Front. Psychol. 2022; 13:796710

3- Bernburg M, Vitzthum K, Groneberg DA, Mache S. Physicians' occupational stress, depressive symptoms and work ability in relation to their working environment: a cross-sectional study of differences among medical residents with various specialties working in German hospitals. BMJ Open. 2016; 6:e011369.

4-Peters E, Spanier K, Radoschewski FM, BethgeM. Influence of social supportamong employees on mental health and work ability—a prospective cohort studyin 2013–15. Eur J Public Health. 2018; 28:819–23.

5- Gao X, Liu B, Liu J. Study on the relationship between sleep quality and mental health status of workers in coal chemical enterprises in Xinjiang. Modern Prevent Med. 2019; 46:418–22

6- Jansson I, Gunnarsson AB. Employers' views of the impact of mental health problems on the ability to work. Work. 2018; 59:585–98.

7- Olsen E, Bjaalid G, Mikkelsen A. Work climate and the mediating role of workplace bullying related to job performance, job satisfaction, and work ability: a study among hospital nurses. J Adv Nurs. 2017; 73:2709– 19.

8- Neylan TC. Critical incident exposure and sleep quality in police officers. Journal of Psychosomatic Medicine. 2019; 64(7); 45-52.

9- Norito K, Takashi H. Epidemiology of job stress and health in Japan: Review of current evidence and future direction. Industrial Health. 2016; 37(8): 174-186.

10- Akbari R, Akbari J, Farasati F, Amiri N, Mahaki B. Job stress and work-related stressors in prison staff. tkj 2014; 6 (3) :1-11

11-Peters SE, Nielsen K, Nagy L, Madsen IH. The impact of occupational stress on health and performance: A systematic review. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2019; 44(4): 341-353..

12- Jafari H, Rahimi M K, Ghomi F, Yavari M. Investigating the Relationship between Stress
Management and the Quality of Working life of Nurses in Teaching Hospitals in Yazd in 2023. J Health Res Commun. 2024; 9 (4) :37-46. [Persian]

13. Rashidi MA, Yousefimehr A, Pournajaf A, Pournajaf M, Kazemi M, Akbari A, et al. Job Stress and
Its Relation to Demographic Variables; a case study on the staffs of the University of Medical Sciences in 2016.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

Occupational Hygine and Health Promotion Journal. 2019;2(4):346-58. [Persian]
14. Yim H-Y, Seo H-J, Cho Y, Kim J. Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. Asian nursing research. 2017;11(1):6-12
15. Admiraal WF, Korthagen FA, Wubbels T. Effects of student teachers' coping behaviour. Br J Educ Psychol. 2019; 70(1): 33-52.
16. Goldberg DP. User's guide to the General Health Questionnaire. Windsor. 1988.
17.Haghighi M, Yavarian R, Maaroof D, Sohrabi F. The relationship between mental health and defense
mechanisms in bachelor students urmia university of medical sciences. Nursing and Midwifery Journal 2019; 17 (2) :111-119. [Persian]
18. Taghavi MR. The normalization of general health questionnaire for Shiraz University students (GHQ28). Daneshvar Raftar 2008;15(28):1-12. [Persian]
19. Rahmani F, Firouzbakht M, Rahmani N, Alipour A H. investigating the relationship between anxiety
of covid-19 and general health of nursing students of babol azad university in 2020-2021: a descriptive-correlational study. Nursing and Midwifery Journal. 2022; 20 (3) :201-219. [Persian]
20. Hellriegel D, Slocum JW. JR; Richard W. Woodman Organizational Behavior. 2000; 6-31.
21. Jahanmiri, M. Ghobishavi. Investigating the effect of job stress on initiative, innovation and job
performance of Arvand Petrochemical Complex employees. Modern Research in Entrepreneurship Management and Business Development. 2021; 2(2): 156-143. [Persian]
22 Masoudi Hemmatabadi F, Haji Hosseini Mesgar M, Azadikat M, Nasral Hay B. Investigating the
relationship between work-family conflict and occupational stress with emotional exhaustion through the mediation of secretarial abilities in male and female employees. Applied Family Therapy. 2022; 4 (3): 585-601. [Persian]
23. Weiss D, Dawis R V, England GW, Lofquist LH. Minnesota Satisfaction Questionnaire--Long Form. Journal of Applied Psychology. 1967; 5(11): 3-18.
24. Khoshsima L, Golestanian A, Dosti H. (2024). The mediating role of job motivation in the elationship
between organizational respect and job satisfaction employees of Shiva company. *Rooyesh*. 2024; *12*(12): 179-188. [Persian]

25. Arvin R, Esmailzade Kavaki M, Tavakoli Gghouchani H. Investigating the Relationship between Job
Stress and Job Satisfaction among Accounting Staff at North Khorasan University of Medical Sciences. North Khorasan University of Medical Sciences 2024; 15 (4) :22-27
26. Owusu AM. Work stress & marital relations. Educational Research. 2020; 2(1): 751-761.
27. Wang W, Kong A, Chair SY. Relationship between job stress level & coping strategies used by Hong Kong nurses working an acute surgical unit. Applied Nursing Research. 2020; 24(4): 238-243

28. Tsaur SH, Tang YY. (2020). Job stress and well-being: The mediating effect of job satisfaction. International Journal of Hospitality Management. 2020; 88: 102518
29. Yim HW,Kim HC, Jo S, Lee KJ, Park J S. The relationship between job stress, coping strategies, and mental health among nurses in a tertiary hospital in South Korea. Occupational Medicine. 2017; 67(6): 442-448.
30. Karasek RA, Theorell T. Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life, New York: Basic Books. 1990; 68-71.
31. Tsaur Sheng-Hshiung, Tang Ya-Yun. Job stress and well-being of female employees in hospitality: The role of regulatory leisure coping styles. International Journal of Hospitality Management. 2020; 31(4): 1038–1044.
32. Story L, Repetti R. Daily occupational stressors & marital behavior. Journal of Family Psychology. 2019; 20(4): 690-700.
33. Tuvesson H, Eklund M, Wann-Hansson C. Stress of conscience among psychiatric nursing staff in relation to environmental and individual factors. Nurs Ethics. 2020; 19(2): 208-19.
34. Alavi S, Jannati-Fard F, Davoudi A. Study and comparison of mental health and job burnout in employees of Saipa Company. Monthly Journal of Automotive Engineering and Related Industries. 2019; 1(6): pp. 21-25. [Persian]
35.Kabirzadeh A, Mohseni SB, Asghari Z, Bagherian Farahabadi E, Bagherzadeh Ledari R. General health and job stress in medical records department employees working in hospitals in Mazandaran province. Quarterly Journal of Health Information Management. 2019; 4(2): 215-222.[Persian]
36. Jafari, H., Rajaei pour S, Mehrabi HA. Employment and mental health in nurses: The role of social support as a moderator. Journal of Health Psychology. 2023; 12(1), 45-58.[Persian]
37. Hackman JR, Oldham GR. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance. 1979; 16(2): 250- 279.
38. Turner K, McCarthy VL. Stress and anxiety among nursing students: A review of intervention strategies in literature between 2009 and 2015. Nurse Educ Pract. 2017;22:21-29.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

39. Tuvesson H, Eklund M, Wann-Hansson C. Stress of conscience among psychiatric nursing staff in relation to environmental and individual factors. Nurs Ethics. 2020; 19(2): 208-19.
40. Landa J. The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses. International Journal of Nursing Studies. 2019; 45(6): 888-901.
41. Rashidi, m., yosefimehar, a., poranjof, a., ve npamkaran. (1398). esteres shghli ve rabeteh an ba taghirat jamiyatshenakhti: motaleyeyi dar daneshgah alum pezeshki. faslnameh ertaghaye bacpehdasht shghli, 2(4), 346-358.[Persian]
42. Koskela RS, Kolari PJ, Jarvinen E, Korhonen H. Completeness of occupational history and occurrences of work-related diseases. Scand J Work Environ Health .(1984); 10(6): 455-459.
43. Sayadi S, Reihany.ya A, Asadi R. The mediating role of work experience on the relationship between organizational commitment and performance evaluation scores of the nurses of Taleghani hospital of Mashhad. IJNR 2016; 11 (2) :88-94.[Persian]
44. Lutthans F, Youssef M, Avolio J . Psychological capital Developing the Human Competitive Edge. 2007. Oxford University Press.
45. House RJ, Mitchell TR. Path- goal theory of leadership. Journal of Contemporary Business. 1974; 3(1): 81-97.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]

CC BY- NC 4.0

Structural Model of Mental Health Based on Job Stress: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Job Experience in Employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company

Najafpour Shehni M [1], Mashalpour fard M [2*]

[1] MA clinical psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Ahvaz, Iran.
[2] Assistant Professor, Faculty of Educational sciences and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran .

Abstract

Introduction: Job stress is a psycho-physiological reaction that occurs when a person's work skill do not align with their job expectations. Long-term exposure to job stress affects the mental wellbeing and overall health of the person. The aim of this study was to predict mental health considering job stress, while factoring in job satisfaction as a mediator and the influence of job history in employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company.

Materials and Methods: The present study was a descriptive-correlational one in (2023) in Omidieh City. The statistical population included all 800 employees working for Aghajari Oil and Gas Exploitation Company. Utilizing the Krejcie & Morgan table and the list of names, a sample of 260 individuals was drawn through simple random sampling. To collect information, the Goldberg General Health Questionnaire, the Hellrigal Job Stress Quesionnaire, the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, and the Job History Questionnaire were employed. Structural equation analysis was conducted utilizing SPSS-27 and AMOS-25 software for data analysis.

Results: The results indicated that the presented model exhibited a good fit, and all direct and indirect relationships between job stress and mental health through job satisfaction in employees were significant. Furthermore, work experience influenced the relationship between job stress and job satisfaction, as well as the link between job satisfaction and mental health.

Conclusion: Job stress directly affects mental health, while mediating factors such as job satisfaction and moderating factors such as job experience can strengthen or weaken these effects. Consequently, implementing work policies that take into account the factors examined in this research can improve employee well-being, especially in high-stress jobs.

Keywords: mental health, job stress, job satisfaction, job history

This paper should be cited as:
Najafpour Shehni M, Mashalpour fard M. ***Structural Model of Mental Health Based on Job Stress: The Mediating Role of Job Satisfaction and the Moderating Role of Job Experience in Employees of Aghajari Oil and Gas Exploitation Company***. Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(2): 56-68.

***Corresponding Author:**
***Tel:+98 613333510**
***Email: Mashalpour.m@pnu.ac.ir**
Received: 2025.01.03 ***Accepted: 2025.06.07***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-19]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i2.19120]