



Original Article

Ranking of Occupational Stress Domains and Their Relationship with the Performance of Health Deputy Staff during the COVID-19 Pandemic

Roholah Hosseini^{1*} , Soheila Azami² 

¹ Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

² Department of Management, Payame Noor University, Saveh, Iran

Article History:

Received: 10 October 2025

Revised: 24 December 2025

Accepted: 28 December 2025

ePublished: 20 March 2026

*Corresponding author:

Roholah Hosseini, Department of Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Email: r.hosseini59@pnu.ac.ir

Abstract

Objectives: The UK Health and Safety Institute believes that the factors that cause occupational stress can be examined through a set of management standards, such as demand, change, support from officials, support from colleagues, communication, control, and role domains. The current study aimed to investigate the seven domains that cause occupational stress and their relationship with the occupational performance of Health Deputy Staff of Medical Sciences in Saveh, Iran, during the COVID-19 pandemic.

Methods: This was an applied and cross-sectional study. The census method was used in the present study. The study sample consisted of 316 individuals selected from the Health Deputy staff of Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran, in 2022. To investigate the management of occupational stress and the staff performance, the standard questionnaires for occupational stress assessment (HSE) and the Patterson performance assessment were used. Data were analyzed using SPSS software (version 26).

Results: The results of this study showed that with the increase in the total score of occupational stress as well as the domains of role, demand and changes, the total score of staff's occupational performance increased significantly ($P < 0.001$), while this relationship for the variables of the communication domain ($P = 0.06$), the support of officials ($P = 0.82$), the support of colleagues ($P = 0.28$) and control ($P = 0.18$) were not significant. After adjusting for the confounding effects of seven domains on job performance, the role variable had the most significant impact on changes in staff's performance scores ($P < 0.001$).

Conclusion: The demand domain score suggests that high work pressure and longer working hours significantly impact staff stress. Therefore, it is recommended that the workload and schedule be adjusted to the capacity, working conditions, and staff's abilities through an organizational planning review.

Keywords: COVID-19, Human resources, Job performance, Occupational stress



Extended Abstract

Background and Objective

Given the negative consequences of occupational stress and its direct impact on staff occupational performance—which can undermine organizational activities—identifying the sources of occupational stress and examining their effects on employee performance is of great importance to organizational managers, particularly human resource managers. Such assessments can support planning to improve, maintain, and retain human resources, thereby enhancing organizational performance. In the conducted searches, no similar study was found that independently examined the relationship between the seven domains of occupational stress management and staff job performance. Therefore, conducting a comprehensive study of the target group is necessary. Accordingly, this study aimed to examine and rank the seven domains of occupational stress and determine their association with job performance among the Health Deputy staff of Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran, during the COVID-19 pandemic. The UK Health and Safety Executive believes that factors causing occupational stress can be evaluated within seven managerial domains: demands, change, support from officials, support from colleagues, communication, control, and role. This study aimed to assess these seven domains and their association with job performance among the Health Deputy staff of Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran, during the COVID-19 pandemic.

Materials and Methods

This applied cross-sectional study was conducted using a census method. A total of 316 staff members of the Health Deputy at Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran, were included in 2022. Occupational stress and staff performance were assessed using the standard HSE Occupational Stress Questionnaire and the Paterson Job Performance Questionnaire, respectively. Data were analyzed using SPSS software (version 26).

Results

The findings of this study showed that, with increases in the total occupational stress score and the domains of role, demand, and change, the total job performance score increased significantly ($P < 0.001$). In contrast, no significant association was found between job performance and the domains of relationships ($P = 0.06$), managerial support ($P = 0.82$), peer support ($P = 0.28$), or control ($P = 0.18$). After adjusting for the

confounding effects of the seven domains, the role domain demonstrated the strongest and most significant impact on changes in staff job performance ($P < 0.001$).

Discussion

Data were collected using the standard HSE (stress management) and Patterson (job performance) questionnaires. In the HSE scoring system, higher scores indicate lower levels of stress. Ranking the seven domains by mean and standard deviation scores showed that demands, control, change, support from officials, support from colleagues, communication, and role were the most influential sources of occupational stress among employees. Among these domains, the demand domain was the most significant cause of occupational stress among Health Deputy staff. The results of the present study indicated that the demand domain score was associated with job performance: the lower the demand domain score in the study population, the worse the situation in this domain, and the lower the job performance of these individuals. The demand domain includes components, such as high work speed, long working hours, work characteristics, and time pressure. The experience of the COVID-19 pandemic has increased employees' expectations to make greater effort during working hours, including overtime or teleworking. In these circumstances, it is expected that employees who work longer hours cannot balance work and life, experience stress, and have a decrease in their efficiency. Therefore, according to the instructions for using the HSE questionnaire to manage occupational stress, it is necessary to take immediate action to address the demand domain and reduce adverse effects on staff performance. Given that the present study was conducted among staff of the Health Deputy of Medical Sciences during the coronavirus outbreak and the imposition of many social restrictions, it cannot be generalized to other centers and deputy offices.

Conclusion

Based on the definitions and characteristics of the demands domain—and its prominent role observed in this study—it can be concluded that the sudden onset of the COVID-19 pandemic significantly increased workload pressure and demand among the Health Deputy staff of Saveh University of Medical Sciences, Saveh, Iran. Changes in this domain are directly associated with positive or negative alterations in job performance. Furthermore, this study demonstrated that employees with lower stress management scores were more likely to exhibit reduced job performance.

Please cite this article as follows: Hosseini R, Azami S. Ranking of Occupational Stress Domains and Their Relationship with the Performance of Health Deputy Staff during the COVID-19 Pandemic. *Iran J Ergon.* 2026; 13(4): 270-278 DOI:10.53208/IJE.13.4.270

رتبه‌بندی حیطه‌های استرس‌زای شغلی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان معاونت بهداشتی در دوران پاندمی کووید ۱۹

روح‌اله حسینی^{۱*}، سهیلا اعظمی^۲

^۱ گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
^۲ گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، ساوه، ایران

چکیده

اهداف: مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان معتقد است عوامل ایجادکننده استرس شغلی را می‌توان در قالب مجموعه‌ای از استانداردهای مدیریتی، مانند حیطه‌های تقاضا، تغییرات، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط، کنترل و نقش بررسی کرد. پژوهش حاضر با هدف بررسی حیطه‌های هفت‌گانه ایجادکننده استرس شغلی و ارتباط آن با عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی علوم پزشکی ساوه در دوران کووید ۱۹ انجام شد.

روش کار: این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و مقطعی است. در پژوهش حاضر از روش سرشماری استفاده شد. تعداد نمونه‌های پژوهش ۳۱۶ نفر است که از کارکنان معاونت بهداشتی علوم پزشکی ساوه در سال ۱۴۰۱ انتخاب شدند. برای بررسی مدیریت استرس شغلی و عملکرد کارکنان به ترتیب از پرسش‌نامه‌های استاندارد سنجش استرس شغلی (HSE) و سنجش عملکرد پاترسون (Paterson) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ انجام شد.

یافته‌ها: یافته‌های این مطالعه نشان داد با افزایش نمره کل استرس شغلی و نیز حیطه‌های نقش، تقاضا و تغییرات، نمره کل عملکرد شغلی کارکنان به صورت معنی‌داری افزایش یافت ($P < 0/001$). درحالی‌که این ارتباط برای متغیرهای حیطه ارتباط ($P = 0/06$)، حمایت مسئولان ($P = 0/82$)، حمایت همکاران ($P = 0/28$) و کنترل ($P = 0/18$) معنی‌دار نبود. پس از تعدیل اثر مخدوش‌کنندگی حیطه‌های هفت‌گانه در عملکرد شغلی، متغیر نقش به‌طور معنی‌داری بیشترین میزان تأثیر را در تغییرات نمره عملکرد کارکنان را داشت ($P < 0/001$).

نتیجه‌گیری: میزان امتیاز حیطه تقاضا احتمالاً بیانگر این است که فشار کاری زیاد و افزایش ساعات کاری، تأثیر زیادی در ایجاد استرس کارکنان داشته است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود تناسب حجم کاری و برنامه زمانی با ظرفیت و شرایط کار و توانایی کارکنان از طریق بازبینی در برنامه‌ریزی‌های سازمانی برقرار شود.

کلید واژه‌ها: منابع انسانی، استرس شغلی، عملکرد شغلی، کووید ۱۹

استناد: حسینی، روح‌اله؛ اعظمی، سهیلا. رتبه‌بندی حیطه‌های استرس‌زای شغلی و ارتباط آن با عملکرد کارکنان معاونت بهداشتی در دوران پاندمی کووید ۱۹. مجله

ارگونومی، زمستان ۱۴۰۴؛ ۱۳(۴): ۲۷۸-۲۷۰

مقدمه

شغلی است [۲]. واژه عملکرد به‌تنهایی نتیجه‌ای از مجموعه اعمال انسان است که بر پایه استانداردهای خاص برای رسیدن به اهداف انجام می‌شوند [۳]. با توجه به اینکه منظور از عملکرد شغلی، میزان بازده افراد براساس وظایفی است که برطبق قانون، مقرر شده‌اند و به نیروی انسانی واگذار می‌شوند، در واقع، می‌توان آن را پیامدهای حاصل از

موتوئیدلو (Motoidlo) یا عملکرد شغلی به‌عنوان ارزش مورد انتظار سازمان‌ها از رویدادهای رفتاری مجزا تعریف می‌شود که افراد در یک دوره زمانی مشخص انجام می‌دهند [۱]. به‌عبارتی، عملکرد شغلی مجموعه‌ای از الگوهای رفتاری و عملکردی شامل دانش، مهارت‌ها، شایستگی مدیریت، وجدان و توانایی‌های ادراکی در محیط

انجام وظایف واگذار شده به فرد، تلاش و حدود موفقیت در جهت اجرای وظایف شغلی و رفتاری مورد انتظار تعریف کرد [۴].

مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان (Health and Safety Executive, 2007) با طراحی نوعی رویکرد استاندارد مدیریتی، شش حوزه کلیدی را به عنوان عوامل درون سازمانی ایجادکننده استرس در سازمان‌ها معرفی کرده است که اگر به درستی مدیریت نشوند، ممکن است با تأثیر در سلامت جسمی و روانی کارکنان، به بهره‌وری کم، افزایش نرخ غیبت از محل کار، افزایش حوادث شغلی و بیماری منجر شوند. این استانداردهای مدیریت عبارتند از: تقاضا (Demands)، کنترل (Control)، حمایت (Support)، ارتباطات یا روابط (Relationships)، نقش (Role) و تغییرات (Change) [۵]. هدف عملکرد سازمان در سازمان دولتی، ارائه خدمات بهتر و افزایش رفاه و ثروت عمومی جامعه است، اما در شرکت‌های تولیدی، شاخص عملکرد علاوه بر رضایت مشتریان سازمان، در حفظ منافع جامعه، سود و رضایت سهام‌داران و کارکنان سازمان نیز تأثیرگذار است [۶].

می‌توان عملکرد شغلی در کارکنان سازمان را از دو بعد استاندارد و نوآورانه مورد توجه قرار داد. میزان انجام وظایف سازمانی توسط کارکنان، عملکرد شغلی استاندارد است [۷]. اگر سازمان تنها به وظایف مشخص و از پیش تعیین شده پایبند باشد، یک نظام اجتماعی ضعیف خواهد بود. بیشتر محققان عملکرد شغلی را سازه‌ای چندبعدی تعریف می‌کنند که سه بعد مهم آن، عملکرد وظیفه‌ای، عملکرد زمینه‌ای و رفتار ضد بهره‌وری هستند که در عملکرد کلی سازمان مؤثرند [۸]. عملکرد وظیفه‌ای مسئولیت‌ها و وظایفی هستند که در برگیرنده شرح وظایف و مسئولیت‌های کارکنان ثبت می‌شوند و مستقیماً با انجام وظایف محوله در ارتباطند [۹]. عملکرد زمینه‌ای با فراهم کردن زمینه سازمانی، اجتماعی و روانی برای عملکرد شغلی، در اثربخشی سازمانی تأثیرگذار است. منظور از رفتار مخالف بهره‌وری نیز رفتارهای ارادی کارکنان است که می‌تواند به سازمان و اعضای آن آسیب برساند [۱۰].

عملکرد شغلی در سازمان متأثر از عوامل فردی و سازمانی است. توجه به افراد و خصوصیات آن‌ها بسیار حائز اهمیت است؛ چراکه شاید در بسیاری از موارد، عملکرد افراد نتیجه و بازتاب ویژگی‌های شخصیتی و روحیات آن‌هاست [۱۱]. برای مثال، ویژگی شخصیتی «برون‌گرا» در روان‌شناسی به دلیل ارتباط آن با مهارت روابط انسانی، تأثیر مستقیمی در عملکرد شغلی دارد؛ چراکه مهم‌ترین جنبه کار با افراد، برقراری روابط انسانی با آن‌هاست و کارکنانی که خوش‌رو، معاشرتی و اجتماعی هستند، مستعد روابط انسانی و اجتماعی اثربخش‌اند [۱۲]. درباره عامل استرس‌زای «اضافه‌بار کاری» مشخص شد که ۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان، موافق‌اند. براساس نتایج مطالعه Capri و همکاران [۱۳] افراد با میزان خطر زیاد فرسودگی شغلی، میزان استرس شغلی بیشتری را گزارش کرده‌اند. Kazi و Haslam در سال ۲۰۱۳ مطالعه‌ای را در مرکز تلفن یک شرکت خدماتی بزرگ در انگلستان انجام دادند [۱۴]. بررسی‌ها نشان داد که از میان حیطه‌های مدیریت استرس شغلی، حمایت مدیریت عاملی بود که

به‌طور معنی‌داری با عملکرد شغلی هم‌بستگی مثبت داشت.

استرس شغلی امروزه به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است [۱۵] و می‌توان آن را مهم‌ترین عاملی دانست که با سلامت جسمی و روانی نیروی کار ارتباط تنگاتنگی دارد. غفلت از تبعات منفی استرس شغلی باعث وارد آمدن خسارات جبران‌ناپذیری به بخش ارزشمند منابع انسانی سازمان‌ها می‌شود. برطبق مطالعه Ahmady و همکاران [۱۶]، نتایج مطالعات متعددی روی پرسنل بیمارستانی و کادر درمان درباره میزان استرس ایجادشده ناشی از همه‌گیری کووید ۱۹، حاکی از بالاتر بودن میزان اضطراب در این گروه در مقایسه با عموم مردم جامعه بوده است [۱۷، ۱۸، ۱۹]. براساس تعریف مؤسسه ملی سلامت و ایمنی کار (National Institute of Occupational Safety and Health: NIOSH)، استرس شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین تقاضاهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد، هماهنگی وجود نداشته باشد [۲۰]. در محیط‌های کاری، مجموعه‌ای علل و عوامل مثل حجم کاری زیاد، بالا بودن سرعت کار، نبود حمایت اجتماعی و ... وجود دارد که در فرد استرس را ایجاد می‌کند. هریک از این عوامل را استرسور می‌گویند [۲۱].

استرسورهای سازمانی: اگر فرد نتواند خود را با تغییرات رخ داده در سازمان منطبق کند، در او استرس ایجاد خواهد شد؛ کم‌اینکه در تحقیقات مختلف افزایش سطح استرس و کاهش رضایت شغلی در کارکنان کارخانه، پیرو راه‌اندازی یک خط تولید جدید دیده شده است [۲۲]. یکی از دلایل ایجاد استرس، که به کاهش رضایت شغلی نیز منجر می‌شود، ارتباطات ضعیف بین همکاران و احساس کم‌توجهی از سوی مدیران سازمان به کارکنان است [۲۳]. استرس پیامدها و عوارض متعدد روانی، فیزیولوژیک، یا رفتاری در افراد ایجاد کند. یکی از این پیامدها فرسودگی شغلی (Burnout) است [۲۴]. از دیگر پیامدهای رفتاری شناخته‌شده استرس شغلی، می‌توان به غیبت از کار (Absenteeism) اشاره کرد. استرس به افزایش تعداد دفعات کوتاه‌مدت غیبت از کار منجر می‌شود. استرسورهای سازمانی مانند تقاضای کاری زیاد و کنترل کاری کم می‌توانند باعث افزایش غیبت از کار شوند [۲۵].

همه افراد استرس شغلی را به شکل یکسان تجربه نمی‌کنند. علل متعدد و ویژگی‌های متفاوت شخصیتی و شغلی افراد نیز می‌تواند در بروز و میزان شدت استرس تأثیرگذار باشد. بروز همه‌گیری کووید ۱۹ در دنیا تغییرات عمده‌ای را در نحوه فعالیت‌های کارکنان در تمام محیط‌های کاری، به‌ویژه مشاغل بهداشتی درمانی ایجاد کرده و آثار آن در عملکرد کارکنان بهداشتی درمانی نیازمند بررسی است. با توجه به تبعات منفی استرس شغلی، که با تأثیر مستقیم در عملکرد شغلی کارکنان، همچون آفتی فعالیت‌های سازمان را نیز متأثر می‌کند، شناسایی عوامل ایجادکننده استرس شغلی در هر سازمان و بررسی آثاری که در عملکرد شغلی کارکنان دارد، توسط مدیران سازمان، به‌ویژه مدیران منابع انسانی، بسیار حائز اهمیت است و می‌تواند در برنامه‌ریزی به‌منظور ارتقا، حفظ و نگهداشت نیروی انسانی و پیرو آن، ارتقای عملکرد سازمان‌ها کمک‌کننده باشد.

خودارزشیابی عملکرد در سطح معنی دار و قابل قبول گزارش کرده اند. فرهنگ مجد برای سنجش اعتبار این پرسش نامه، تمامی نمره های پرسش نامه خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره های حاصل از پرسش نامه شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه بندی کارکنان همبسته کرد که ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۳۶ به دست آمده است که در سطح ($P < 0.01$) معنی دار بود.

همچنین به منظور اطلاع از میزان پایایی پرسش نامه های استرس شغلی و عملکرد شغلی، در ابتدا هر دو پرسش نامه به صورت پایلوت در بین هفده نفر از کارکنان بهداشتی مورد مطالعه به صورت تصادفی توزیع شد تا از این طریق بتوان از میزان تکرارپذیری نتایج احتمالی مطلع شد. در نهایت، پایایی کلی پرسش نامه های استرس شغلی و عملکرد شغلی با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ بررسی و مقادیر آن به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۹۱ به دست آمد که در محدوده بسیار مطلوب قرار داشت. با توجه به دستورالعمل نمونه گیری پرسش نامه مورد استفاده (HSE)، که مشخصات آن در روش کار ذکر شد، در صورتی که جامعه مورد بررسی کمتر از ۵۰۰ نفر باشد، باید از روش سرشماری استفاده شود. با توجه به اینکه جامعه آماری این مطالعه ۴۱۰ نفر است، داده ها از طریق روش سرشماری گردآوری شد. نرمال بودن داده ها نیز با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد.

یافته ها

همان طور که در جدول ۱ قابل مشاهده است، از نظر رتبه بندی، میانگین نمرات در حیطه های هفت گانه و براساس کسب نمرات ۱ تا ۵ در سؤالات پرسیده شده، میانگین و انحراف معیار میزان استرس در حیطه های تقاضا، کنترل، تغییرات، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، روابط و نقش، به ترتیب و از بیشتر به کمتر، به عنوان مؤثرترین عوامل منجر به ایجاد استرس شغلی کارکنان شناخته شد. به عبارت دیگر، از بین حیطه های هفت گانه عوامل ایجادکننده استرس شغلی، حیطه تقاضا به عنوان عاملی شناخته شد که بیشتر از حیطه های دیگر به ایجاد به استرس شغلی در کارکنان بهداشتی مورد مطالعه منجر شده بود.

در جست و جوی صورت گرفته، مطالعه مشابهی یافت نشد که ارتباط مستقل حیطه های هفت گانه مدیریت استرس شغلی را با عملکرد شغلی کارکنان بررسی کرده باشد. انجام پژوهشی جامع در این مقطع زمانی روی گروه مورد هدف نام برده ضروری به نظر می رسد. با در نظر گرفتن اینکه اکثر مطالعات انجام شده داخلی، که ارتباط استرس و عملکرد شغلی را بررسی کرده اند، پیش از شروع همه گیری کرونا انجام شده اند و بر کادر درمان و کارکنان بیمارستان ها متمرکزند و پرسنل معاونت بهداشتی از این بررسی مغفول مانده اند، در مطالعه حاضر تلاش شده است تا حیطه های هفت گانه ایجادکننده استرس شغلی بررسی و رتبه بندی و ارتباط آن با عملکرد شغلی در دوره کووید ۱۹ در حوزه معاونت بهداشتی علوم پزشکی ساوه تبیین شود.

روش کار

این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی و مقطعی است. به منظور گردآوری داده ها از ابزار شاخص استرس های مرتبط با شغل و پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون استفاده شد. پرسش نامه HSE مشتمل بر دو بخش و ۳۵ سؤال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت از حیطه های هفت گانه بررسی عوامل ایجادکننده استرس شغلی و ۱۵ سؤال برای سنجش عملکرد شغلی است. روایی و پایایی پرسش نامه مدیریت استرس شغلی (HSE) در مطالعه مرزآبادی و غلامی فشارکی بررسی و بین حیطه های هفت گانه، همبستگی قوی یافت شد. همچنین، میزان اعتبار پرسش نامه با استفاده از شاخص آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد که در وضعیت مطلوبی قرار داشت. پرسش نامه عملکرد شغلی پاترسون، پانزده سؤال دارد و نمره گذاری به صورت طیف لیکرت چهار نقطه ای است که برای گزینه های «همیشه» و «اغلب»، «گاهی» و «به ندرت» به ترتیب امتیازات ۰، ۱، ۲ و ۳ در نظر گرفته می شود. امتیاز کمتر در پرسش نامه شغلی، به معنی بیشتر بودن اهمیت آن معیار در ایجاد استرس است.

مطالعه ارشدی و شکرکن پایایی این پرسش نامه را از طریق آلفای کرونباخ و تنصیف، به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۵ گزارش داده اند. همچنین، روایی این پرسش نامه را از طریق همبسته کردن با پرسش نامه

جدول ۱: رتبه بندی میانگین نمره عوامل ایجادکننده استرس شغلی حیطه های هفت گانه در افراد مورد مطالعه

متغیرها	میانگین	انحراف معیار (±)	حداقل	حداکثر
حیطه تقاضا	۲/۴۹	۰/۶۷	۱/۱۳	۴/۲۵
حیطه کنترل	۲/۷	۰/۶۶	۱	۴/۸۳
حیطه تغییرات	۲/۷	۰/۷۷	۱	۵
حیطه حمایت مسئولان	۲/۹۹	۰/۸۲	۱	۴/۸
حیطه حمایت همکاران	۳/۴۱	۰/۸۵	۱	۵
حیطه روابط	۳/۷۹	۰/۷۷	۱/۲۵	۵
حیطه نقش	۴/۰۲	۰/۶۴	۲	۵

در دسته بندی ضعیف قرار نداشتند. همچنین، تنها ۳ نفر (۰/۹ درصد) از کارکنان معاونت بهداشتی مورد مطالعه در دسته بندی متوسط قرار

دومین هدف فرعی پژوهش تعیین سطح عملکرد کارکنان مورد مطالعه بود. با توجه به داده های پژوهش، هیچ یک از افراد مورد مطالعه

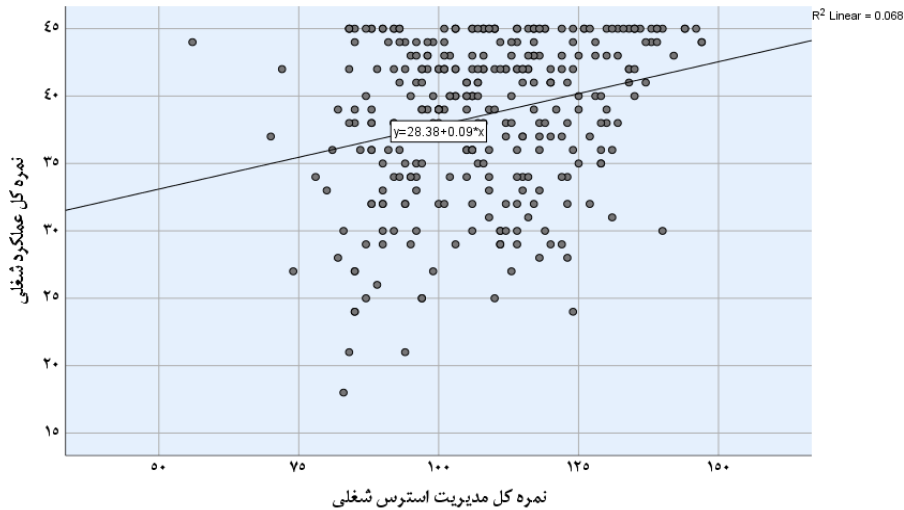
مدیریت استرس کارکنان مورد مطالعه کمتر باشد، انتظار می‌رود نمره کل عملکرد شغلی این افراد نیز به‌طور معنی‌داری کاهش یابد. رگرسیون خطی نشان داد با افزایش هر یک نمره مدیریت استرس شغلی، ۰/۱ نمره به عملکرد شغلی افزوده می‌شود و بالعکس. فرمول خطی ارتباط نمره کل مدیریت استرس با نمره کل عملکرد شغلی به صورت زیر به دست آمد:

$$\text{نمره کل مدیریت استرس} \times 0.1 + 28.37 = \text{عملکرد شغلی}$$

$$(P < 0.001, R = 0.26, R^2 = 0.068, \text{ADJ.}R^2 = 0.065)$$

داشتند و بقیه، از نظر نمره عملکرد، در دسته قوی قرار گرفتند. * میانگین و انحراف معیار نمره کل عملکرد کارکنان بهداشتی مورد مطالعه 38.6 ± 5.85 به دست آمد.

با توجه به شکل ۱، رگرسیون خطی نشان داد که با افزایش نمره کل مدیریت استرس (حیطه‌های هفت‌گانه)، نمره کل عملکرد شغلی کارکنان معاونت بهداشتی به‌صورت معنی‌داری افزایش پیدا می‌کند. از طرف دیگر، با توجه به اینکه در این مطالعه، تعیین نقش نمره کل استرس شغلی در عملکرد شغلی نیز مطرح است، هرچقدر نمره کل



شکل ۱: نمودار پراکنش ارتباط نمره کل مدیریت استرس شغلی با نمره کل عملکرد شغلی افراد مورد مطالعه

نتایج این تحلیل نشان داد، پس از تعدیل آثار سایر حیطه‌های هفت‌گانه، متغیر حیطه نقش به‌تنهایی ۲۲ درصد از تغییرپذیری عملکرد شغلی را با توجه به مقدار R^2 بیان می‌کند. فرمول رگرسیون خطی نشان داد با افزایش هر یک نمره کل حیطه نقش، ۰/۸۵ نمره به نمره کل عملکرد شغلی افزوده شد. فرمول خطی ارتباط نمره حیطه نقش با نمره کل عملکرد شغلی، به صورت زیر به دست آمد:

$$\text{نمره کل حیطه نقش} \times 0.85 + 21.35 = \text{نمره کل عملکرد شغلی}$$

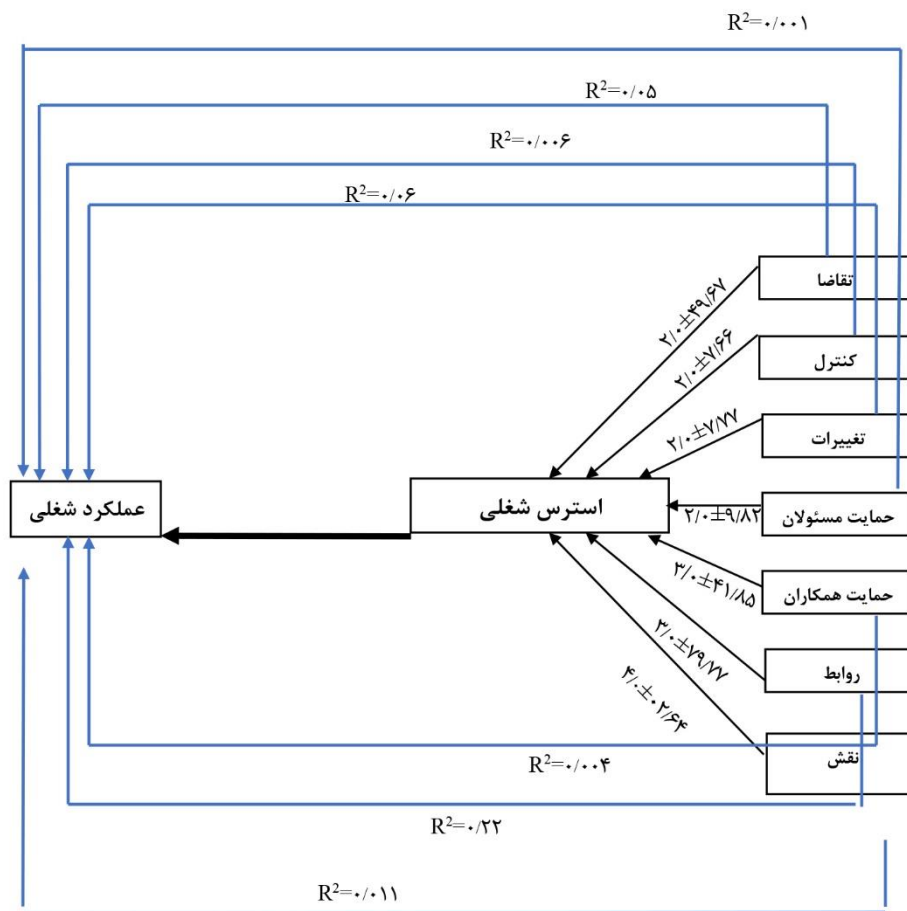
با توجه به جدول ۲، به‌منظور اطلاع از حیطه‌ای که از بین حیطه‌های هفت‌گانه، تأثیر بیشتری در تغییرات عملکرد شغلی پرسنل دارد، در ابتدا متغیرهای نمره کل حیطه نقش، روابط، کنترل، تقاضا و تغییرات که در سطح تک‌متغیره دارای مقادیر $P < 0.05$ بودند، به رگرسیون چندگانه وارد شدند. یافته‌های این تحلیل نشان داد در مدل نهایی به‌کارگرفته‌شده، ارتباط نمره کل حیطه نقش با نمره کل عملکرد شغلی، همچنان معنی‌دار باقی ماند (شکل ۱)، ($P < 0.001$).

جدول ۲: رگرسیون چندگانه ارتباط حیطه‌های هفت‌گانه مدیریت استرس با عملکرد شغلی افراد مورد مطالعه

متغیر پیش‌بین	B	SE	Beta	T	P value
مقدار ثابت	۲۱/۳۵	۱/۸۵	-	۱۱/۵	<۰/۰۰۱
نمره کل حیطه نقش	۰/۸۵	۰/۰۹	۰/۴۶	۹/۴۱	<۰/۰۰۱
توجه			$R = 0.46$	$R^2 = 0.22$	$\text{ADJ.}R^2 = 0.22$

براساس میانگین و انحراف معیار، ارتباط نمره کل استرس شغلی و نمره هریک از حیطه‌های هفت‌گانه به‌طور مستقل با عملکرد شغلی، براساس رگرسیون چندگانه و میزان R^2 و ارتباط هم‌زمان بین استرس شغلی با عملکرد در حضور متغیرهای تعدیلگر براساس نتایج آنالیز واریانس دوطرفه و میزان P value قابل مشاهده است.

با توجه به وجود سه دسته متغیر در مطالعه حاضر شامل الف. استرس شغلی و ابعاد آن به‌عنوان متغیرهای مستقل؛ ب. برخی از عوامل درون‌سازمانی به‌عنوان متغیر تعدیلگر و درنهایت، عملکرد شغلی به‌عنوان متغیر وابسته و براساس نتایج حاصل‌شده از آنالیز داده‌های پژوهش، الگوی ساختاری پژوهش در شکل ۲ ترسیم شده است. در این الگو، رتبه‌بندی حیطه‌های هفت‌گانه استرس شغلی



شکل ۲: الگوی ساختاری روابط بین متغیرها براساس میانگین و انحراف معیار، \bar{P} و \bar{R}^2

بحث

این مطالعه با هدف شناسایی و اولویت بندی حیطه های ایجادکننده استرس شغلی و در نهایت، میزان تأثیر آن ها در عملکرد شغلی کارکنان در زمان بروز کووید ۱۹ اجرا شده است. داده های مربوطه با استفاده از پرسش نامه های استاندارد HSE (مدیریت استرس) و پاترسون (عملکرد شغلی) گردآوری و تجزیه و تحلیل شد. درباره نحوه نمره دهی مدیریت استرس، هرچه نمره افراد بیشتر باشد، افراد استرس کمتری را تجربه کرده اند. از نظر رتبه بندی نمرات حیطه های هفت گانه، میانگین و انحراف معیار میزان استرس در حیطه های تقاضا، کنترل، تغییرات، حمایت مسئولان، حمایت همکاران، ارتباط و نقش به ترتیب و از بیشتر به کمتر، به عنوان مؤثرترین عوامل ایجاد استرس شغلی کارکنان شناخته شد. به عبارت دیگر، از بین حیطه های هفت گانه عوامل ایجادکننده استرس شغلی، حیطه تقاضا مهم ترین عامل ایجاد استرس شغلی در کارکنان معاونت بهداشتی مورد مطالعه شناخته شد.

نتایج پژوهش حاضر حاکی از تأثیر نمره حیطه تقاضای کارکنان در عملکرد شغلی بود، به گونه ای که هرچقدر میزان نمره حیطه تقاضا در جمعیت مورد مطالعه پایین تر باشد، وضعیت این حیطه بدتر و نمره عملکرد شغلی این افراد نیز به طور معنی داری نامطلوب بود. حیطه تقاضا مجموعه ای از مؤلفه های سرعت زیاد کار، ساعات کار طولانی،

خصوصیات کاری و فشار زمانی را در بر می گیرد. تجربه پاندمی کووید ۱۹ باعث شد انتظارات از کارکنان برای تلاش بیشتر در ساعات کاری یا حتی اضافه کاری یا دورکاری افزایش یابد. در این شرایط، انتظار می رود کارمندی که در ساعات های طولانی تری کار می کنند، نتوانند بین کار و زندگی تعادل برقرار کنند، دچار استرس شوند و کارایی آن ها کاهش یابد. Jamal و همکاران [۲۶] در مطالعه خود، که روی کارکنان هندی رشته کامپیوتر در دوران کووید ۱۹ انجام دادند، اظهار کردند افزایش حجم کاری و وارد شدن فشار و استرس بیشتر روی کارکنان در دوران کووید ۱۹ محسوس است؛ زیرا تجربه انجام کار در ساعات مختلف شبانه روز را ندارند و ممکن است به دلیل زیرساخت های ناکافی و شیوه های مدیریتی نامناسب، بار کاری بیشتری را احساس کنند.

رحیمیان و همکاران [۲۷] مانند پژوهش حاضر، با استفاده از پرسش نامه HSE، در مطالعه ای روی کارکنان صنایع تولیدی تبریز دریافتند که اگر در محیط کار، میزان مواجهه کارکنان با عوامل استرس زایی همچون فشار زمانی، فشار کاری و دیگر تقاضاهای شغلی، بیش از حد توان افزایش یابد، یا کنترل افراد بر نحوه انجام وظایف و کارها کاهش پیدا کند، این موضوع باعث افزایش شدت خستگی در کارگران می شود. در مطالعه جلال زاده و نصیریان [۲۸] در بررسی ارتباط استرس شغلی با عملکرد معلمان نیز برطبق حیطه های

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافی در این مطالعه وجود ندارد.

مشارکت‌های نویسندگان

مفهوم‌سازی: غیر کاربردی
مدیریت داده‌ها: سهیلا اعظمی
تحلیل: سهیلا اعظمی
جذب سرمایه: غیر کاربردی
تحقیق: غیر کاربردی
روش‌شناسی: سهیلا اعظمی
مدیریت پروژه: روح‌اله حسینی
منابع: سهیلا اعظمی
نرم‌افزار: سهیلا اعظمی
نظارت: روح‌اله حسینی
اعتبارسنجی: روح‌اله حسینی
تجسم: غیر کاربردی
نوشتن پیش‌نویس اصلی: سهیلا اعظمی
نگارش، بررسی و ویرایش: روح‌اله حسینی

ملاحظات اخلاقی

این مقاله برگرفته از پروژه تحقیقاتی (پایان‌نامه ارشد) دانشگاه پیام نور است که در شورای پژوهشی دانشگاه، تأییدیه اخلاقی با شماره ۷/۶۱۲۴/ص. ۱۹.۹.۱۴۰۲ را گرفته است. تمام ملاحظات اخلاقی، مانند امانت‌داری، رازداری و صداقت رعایت شده است.

حمایت مالی

این مقاله از طرف هیچ‌گونه نهاد یا مؤسسه‌ای حمایت مالی نشده است و تمام منابع مالی آن را نویسندگان تأمین کرده‌اند.

هفت‌گانه پرسش‌نامه HSE، حیطة تقاضا دومین حیطة اثرگذار در عملکرد شغلی بوده است، به طوری که با افزایش بار تقاضا یا به عبارتی کاهش نمره تقاضا، میزان نمره عملکرد شغلی معلمان کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش Edet و همکاران [۲۹] نیز بیانگر تأثیر زیاد حیطة تقاضا در افزایش میزان استرس افراد بود، به طوری که کمترین میزان نمره کارکنان مورد مطالعه در این حیطة قرار داشت. بنابراین، با توجه به دستورالعمل نحوه استفاده از پرسش‌نامه HSE در مدیریت استرس شغلی، انجام اقدام فوری در جهت مدیریت حیطة تقاضا به منظور کاهش آثار منفی در عملکرد کارکنان ضروری است. با توجه به اینکه پژوهش حاضر در کارکنان معاونت بهداشتی علوم پزشکی در زمان شیوع ویروس کرونا و اعمال بسیاری از محدودیت‌های اجتماعی انجام شده است، به دیگر مراکز و معاونت‌ها قابل تعمیم نیست.

نتیجه‌گیری

با توجه به تعاریف و تفاسیر حیطة تقاضا و توضیحات پیش‌گفته، از آنجاکه در پژوهش حاضر این حیطة بیشترین تأثیر را به عنوان عامل ایجادکننده استرس شغلی داشته است، می‌توان گفت بروز ناگهانی همه‌گیری کووید ۱۹ به عنوان عاملی مهم، باعث افزایش بار تقاضا و فشار کاری در کارکنان معاونت بهداشتی علوم پزشکی ساوه شده و به همین نسبت، افزایش یا کاهش آن باعث تأثیر منفی یا مثبت در عملکرد شغلی کارکنان شده است. همچنین، در این پژوهش مشخص شد هرچقدر نمره مدیریت استرس کارکنان مورد مطالعه پایین‌تر باشد، انتظار می‌رود نمره عملکرد شغلی این افراد نیز کاهش یابد.

تشکر و قدردانی

از ریاست و معاونان محترم و تمامی کارکنان شاغل در معاونت بهداشت دانشگاه علوم پزشکی ساوه بابت همکاری و همراهی با انجام پژوهش تشکر و تقدیر می‌شود.

REFERENCES

- Motowidlo SJ, Kell HJ. Job performance. In: Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology. 2003;12(4):39-53. [Link]
- Murphy KR, Shiarella AH. Implications of the multidimensional nature of job performance for the validity of selection tests: Multivariate frameworks for studying test validity. Pers Psychol. 1997;50(4):823-54. [DOI: 10.1111/j.1744-6570.1997.tb01484.x]
- Tashi M, Hosseini Golafshani SA, Tadbri S. Investigating the relationship between transformational leadership and job performance of Bank Saderat employees in Golestan province. Proc Int Conf New Approaches Human Sci Manage Econ Account. 2014. (In Persian)
- Abedian Sh, Pourshafi H. Explaining the role of employees' job performance in the organization. Proc Natl Conf New Achievements Educ Psychol Law Cult Soc Stud. 2017. [Link]
- Hosseini R, Azami S. The relationship between occupational factors and stress and its effect on occupational performance during COVID-19 pandemic: A case study of Saveh University of Medical Sciences. EBHPME. 2023;7(2):142-57. [DOI: 10.18502/jebhpme.v7i2.13143]
- Robbins SP. Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications. Prentice Hall; 2005. [Link]
- Gellatly IR, Irving PG. Personality, autonomy, and contextual performance of managers. Hum Perform. 2001;14(3):231-45. [Link]
- Kwong JY, Cheung FM. Prediction of performance facets using specific personality traits in the Chinese context. J Vocat Behav. 2003;63(1):99-110. [DOI:10.1016/S0001-8791(02)00021-0]
- Zarei Metin H, Jandaghi G, Toure N. Knowing the factors of organizational citizenship behavior and examining its relationship with organizational performance. Organ Cult Manag. 2006;4(12):30-1. [Link]
- Spector PE, Fox S. The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In: Fox S, Spector PE, editors. Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets. Washington, DC: American Psychological Association; 2005. p. 151-74. [DOI: 10.1037/10893-007]
- Boyar SL, Mosley DC Jr. The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. J

- Vocat Behav. 2007;71(2):265-81. [DOI: [10.1016/j.jvb.2007.06.001](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001)]
12. Roberts BW, Chernyshenko OS, Stark S, Goldberg LR. The structure of conscientiousness: An empirical investigation based on seven major personality questionnaires. *Pers Psychol.* 2005;58(1):103-39. [DOI: [10.1111/j.1744-6570.2005.00301](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00301)]
 13. Carpi M, Bruschini M, Burla F. HSE management standards and burnout dimensions among rehabilitation professionals. *Occup Med.* 2021;71(4-5):204-10. [DOI: [10.1093/occmed/kgab055](https://doi.org/10.1093/occmed/kgab055)] [PMID]
 14. Kazi A, Haslam, CO. Stress management standards: a warning indicator for employee health. *Occup Med.* 2013;63(5):335-340. [DOI: [10.1093/occmed/kgt052](https://doi.org/10.1093/occmed/kgt052)]
 15. Hoboubi N, Choobineh A, Ghanavati FK, Keshavarzi S, Hosseini AA. The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Saf Health Work.* 2017;8(1):67-71. [DOI: [10.1016/j.shaw.2016.07.002](https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002)] [PMID]
 16. Ahmady S, Changiz T, Masiello I, Brommels M. Organizational role stress among medical school faculty in Iran: dealing with role conflict. *BMC Med Educ.* 2007;7(1):14. [DOI: [10.1186/1472-6920-7-14](https://doi.org/10.1186/1472-6920-7-14)] [PMID]
 17. Hassannia L, Taghizadeh F, Moosazadeh M, Zarghami M, Taghizadeh H, Dooki AF, et al. Anxiety and depression in health workers and general population during COVID-19 in Iran: a cross-sectional study. *Neuropsychopharmacol Rep.* 2021;41(1):40-9. [DOI: [10.1002/npr2.12153](https://doi.org/10.1002/npr2.12153)] [PMID]
 18. Kaveh M, Hajaliakbari V, Davari-Tanha F, Varaei S, Ghajarzadeh M, Feizabad E, et al. Anxiety levels among female Iranian health care workers during the COVID-19 surge: a cross-sectional study. *J Obstet Gynecol Cancer Res.* 2021;7(2):69-76. [DOI: [10.30699/jogcr.7.2.69](https://doi.org/10.30699/jogcr.7.2.69)]
 19. Qi J, Xu J, Li BZ, Huang JS, Yang Y, Zhang ZT, et al. Evaluation of sleep disturbances for Chinese frontline medical workers under the outbreak of COVID-19. *Sleep Med.* 2020;72:1-4. [DOI: [10.1016/j.sleep.2020.05.023](https://doi.org/10.1016/j.sleep.2020.05.023)] [PMID]
 20. McLean J. Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators. *Online J Dist Learn Admin.* 2006;9(2):1-6. [Link]
 21. Han A, Bae S. Quality of life instruments used to measure job-related stress: a systematic review. *Value Health.* 2015;18(7):A709. [Link]
 22. Kamau C, Medisaukaite A, Lopes B. Inductions buffer nurses' job stress, health, and organizational commitment. *Arch Environ Occup Health.* 2015;70(6):305-8. [DOI: [10.1080/19338244.2014.891967](https://doi.org/10.1080/19338244.2014.891967)] [PMID]
 23. Khatoni M, Mlahasani M, Khoeniha S. Job stress and its related factors in accountant employees of Qazvin University of Medical Sciences. *Ioh.* 2011;8(2):18-0.
 24. Yada H, Lu X, Omori H, Abe H, Matsuo H, Ishida Y, et al. Exploratory study of factors influencing job-related stress in Japanese psychiatric nurses. *Nurs Res Pract.* 2015;2015:805162. [DOI: [10.1155/2015/805162](https://doi.org/10.1155/2015/805162)] [PMID]
 25. Gamage AU, Seneviratne RD. Perceived job stress and presence of hypertension among administrative officers in Sri Lanka. *Asia Pac J Public Health.* 2016;28(1 Suppl):41S-52S. [DOI: [10.1177/1010539515598834](https://doi.org/10.1177/1010539515598834)] [PMID]
 26. Jamal MT, Anwar I, Khan NA, Saleem I. Work during COVID-19: Assessing the influence of job demands and resources on practical and psychological outcomes for employees. *Asia Pac J Bus Adm.* 2021;13(3):293-319. [DOI: [10.1108/APJBA-05-2020-0149](https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2020-0149)]
 27. Rahimian Aghdam S, Safaiyan A, Rasoulzadeh Y, Alizadeh SS. Study of fatigue changes during the working day based on job stress: The role of job demands and job control. *Iran Occup Health.* 2020;17(1):1012-22. [Link]
 28. Jalalzadeh M, Nasirian Z. Investigating the relationship between job stress and job performance of primary school teachers. *Res Educ Sci Counsel.* 2019;12:115-32. [Link]
 29. Edet BE, Olasubulu OA, Essien EA, Olose EO, Ekereuke WE, Okon AG. Pattern and sociodemographic correlates of job stress among staff in a Nigerian psychiatric hospital. *Indian J Occup Environ Med.* 2022;26(1):21-5. [DOI: [10.4103/ijoom.ijoom_277_21](https://doi.org/10.4103/ijoom.ijoom_277_21)] [PMID].