رویش روان شناسی، سال۱۳، شماره ۱، شماره پیاپی۹۴، فروردین ۱۴۰۳
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),13(1), 2024

مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تامین اجتماعی

Comparison of time pressure, job-related anxiety and job stress in Employees with job burnout and without job burnout of social security organization

بیتا فیروزکوهی مقدم
دانشجوی دکترای روانشناسی عمومی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
دکتر غلامرضا ثناگوی محرر (نویسنده مسئول)
استادیار، گروه روانشناسی، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.
دکتر محمود شیرازی
دانشیار دانشکده علوم تربیتی وروانشناسی، گروه روان شناسی دانشگاه سیستان وبلوچستان، زاهدان، ایران.

Bita Firouzkouhi Moghaddam
PhD student of General Psychology, Zahedan branch, Islamic Azad university, Zahedan, Iran.
Dr. Gholamreza Sanago Moharer *
Assistant Professor, Department of Psychology, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
r.sanagoo@iauzah.ac.ir
Dr. Mahmoud Shirazi
Associate Professor, Faculty Of Educational and Psychology, Department Of Psychology, University Of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

چکیده
هدف از پژوهش حاضر مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تأمین اجتماعی بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش علی- مقایسه‌ای بود. جامعهٔ پژوهش را کلیه کارکنان مرد و زن شاغل در سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران در سال ۱۴۰۰- ۱۳۹۹ تشکیل دادند که از بین آنها ۵۰ کارمند دارای فرسودگی شغلی بالا و ۵۰ کارمند دارای فرسودگی شغلی پایین به‌عنوان نمونه و به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. ابزار پژوهش حاضر شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و همکاران (MBI، ۱۹۸۱) و استرس شغلی پارکر و همکاران (MPS، ۱۹۸۳) بود. داده‌های پژوهش، به روش تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بین مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و کارکنان دارای فرسودگی شغلی پایین تفاوت معناداری وجود دارد (P<۰/۰۵)؛ به‌طوری‌که اندازه اثر حاکی از آن است که حدود ۵۸/۷ درصد از تغییرات فشار زمانی و ۵۷ درصد از تغییرات اضطراب مربوط به شغل در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تحت تأثیر «میزان فرسودگی شغلی» در آن‌ها است. از یافته‌های فوق می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی در افزایش فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان سازمان تأمین اجتماعی موثر است.
واژه‌های کلیدی: *اضطراب مربوط به شغل، فرسودگی شغلی، فشار زمانی.*

Abstract
The purpose of this study was to compare time pressure and job-related anxiety in employees with high job burnout and low job burnout in social security organizations. The current research was applied in terms of purpose and causal-comparative in terms of method. The research population consisted of all the male and female employees working in the social security organization of Tehran in 2019-2020, from which 50 employees with high burnout and 50 employees with low burnout were selected as samples purposefully. The tools of the current research included the job burnout questionnaire of Moslesh et al. (MBI, 1981) and the job stress questionnaire of Parker et al. (MPS, 1983). The research data was analyzed by multivariate analysis of variance (MANOVA). The findings showed that there is a significant difference between the comparison of time pressure and job-related anxiety in employees with high job burnout and employees with low job burnout (P<0.05); So the size of the effect indicates that about 58.7% of the changes in time pressure and 57% of the changes in job-related anxiety among social security organization employees are influenced by the "level of job burnout" in them. From the above findings, it can be concluded that job burnout is effective in increasing time pressure and job-related anxiety among Social Security organization employees.
Keywords*: job-related anxiety, job burnout, time pressure.*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : آبان ۱۴۰۱** **پذیرش: آذر ۱۴۰۱** **ویرایش نهایی: اسفند ۱۴۰۲**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

مقدمه

نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل‌انکار است (میر و کیم[۱]، ۲۰۲۲). نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای آنان می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در پی داشته باشد (هادکینسون[۲] و همکاران، ۲۰۲۲). در محیط آشفته‌ی امروزی، سازمان‌ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند (مورثی[۳]، ۲۰۲۲). میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از سوی دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است (گابریل و آگونیس[۴]، ۲۰۲۲). در این رابطه یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف سازمانی، اشتیاق به شغل و عدم فرسودگی شغلی کارکنان در جهت انجام وظایف تعیین شده است (لوکاس[۵] و همکاران، ۲۰۲۲).

فرسودگی شغلی معمولا به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود (جنینگز[۶] و همکاران، ۲۰۲۲). آگیاپونگ[۷] و همکاران (۲۰۲۲) فرسودگی را به‌عنوان خستگی عاطفی تعریف کرده‌اند که وضعیت جسمی و روانی کارکنان را دچار اختلال می‌کند و به جدایی فرد از وظایف کاری و محیط اطرافش منجر می‌شود. واسینی[۸] و همکاران (۲۰۲۲) عنوان می‌دارند که فرسودگی شغلی بین آشکارسازی محیط کاری نامطلوب است که می‌تواند به کارکنان آسیب برساند. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا است (پالیچ[۹] و همکاران، ۲۰۲۲) و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد (دی میلو سیلوا جونیور[۱۰] و همکاران، ۲۰۲۲)، نگرش منفی نسبت به شغل (آلنزی[۱۱] و همکاران، ۲۰۲۲) و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (کواک[۱۲] و همکاران، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی نوعا در واکنش‌های ناهنجار به تعارض (مک کاد[۱۳] و همکاران، ۲۰۲۱)، ناکامی و استرس شغلی (جیانگ[۱۴] و همکاران، ۲۰۲۱) می‌شود.

استرس شغلی، نوعی واکنش هیجانی است و زمانی بروز می‌کند که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت‌ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نباشد (اسماعیل[۱۵] و همکاران، ۲۰۲۱)؛ در عین حال عوامل فردی مانند کاستی‌های شخصیت، خصیصه‌های شخصیت و راه‌های مقابله در بروز آن موثر است (اوککی[۱۶] و همکاران، ۲۰۲۱). استرس حالت هیجانی و فیزیولوژیکی است که بهره‌وری (لیو[۱۷] و همکاران، ۲۰۲۲)، سودمندی (فرناندز[۱۸] و همکاران، ۲۰۲۲)، سلامت فردی (آهورسو[۱۹] و همکاران، ۲۰۲۲) و کیفیت شغل فرد (ایشیکاوا[۲۰] و همکاران، ۲۰۲۲) را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد. استرس شغلی نیز نوعی استرس است که در محیط کار تجربه می‌شود (السافتی و شافیک[۲۱]، ۲۰۲۲)، در نتیجه چندین عامل از قبیل شرایط کاری ضعیف، فشار کارهای اجرایی، نوبت کاری، ساعات کاری طولانی، ابهام در نقش، تعارض در نقش، رابطهٔ ضعیف با مدیران، همکاران و زیردستان و خطرهای موجود در شغل به‌وجود آید (آریف[۲۲] و همکاران، ۲۰۲۲). استرس شغلی همچنین آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند خشونت در محل کار (فرازیر و برون[۲۳]، ۲۰۲۲) و غیبت و فرسودگی شغلی (لای[۲۴] و همکاران،

1 - Meier & Kim
2 - Hodkinson
3 - Murthy
4 - Gabriel & Aguinis
5 - Lucas
6 - Jennings
7 - Agyapong
8 - Vaičienė
9 - Pallich
10 - de Mélo Silva Júnior
11 - Alenezi
12 - Kwak
13 - McCade
14 - Jiang
15 - Ismael
16 - Okeke
17 - Liu
18 - Fernández
19 - Ahorsu
20 - Ishikawa
21 - Elsafty & Shafik
22 - Arif
23 - Frazier & Brown
24 - Lai

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

۲۰۲۲) وارد می‌آورد. نتایج استرس شغلی به محیط کار محدود نمی‌شود و متعاقبا این اثر به سایر محیط‌های زندگی نیز منتشر می‌شود (هوئرت[1] و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهای استرس شغلی مورد بررسی در پژوهش حاضر فشار زمانی[2] است که به نظر می‌رسد در کارکنانی که دارای فرسودگی شغلی هستند، بیشتر کارکنانی است که فرسودگی شغلی ندارند (سیدهو[3] و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان‌ها هدف‌هایی دارند که برای هر یک از آنها جداول زمانبندی طراحی کرده‌اند (ماس[4] و همکاران، ۲۰۲۱). زمان ابزار مهمی برای مدیران به‌شمار می‌رود (جانکر[5] و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها از جداول زمان‌بندی برای تشخیص رضایت بخش بودن پیشرفت عملیات در هر مرحله استفاده می‌کنند (لیو[6] و همکاران، ۲۰۲۲)؛ همچنین از آن برای اندازه‌گیری کارایی و عملکرد کارکنان نیز استفاده می‌شود (چاودهوری[7] و همکاران، ۲۰۱۹). انگیزه و اشتیاق کارکنان ممکن است منجر به گرایشات و اعمالی در جهت زیر پاگذاشتن اهداف سازمانی در زمکان تعیین شده گردد؛ چنین اعمالی می‌تواند دستیابی به اهداف سازمانی و زمان‌بندی آن را مخدوش و در نتیجه عملکرد سازمان و کارکنان را کاهش دهد (تولین[8] و همکاران، ۲۰۱۹).

زمانی که کارکنان تحت افزایش مهلت تحمیلی فشار زمانی هستند کیفیت و کارایی عملکرد سازمانی آنها کاهش پیدا می‌کند (گائو[9] و همکاران، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی می‌تواند موجب شود افزایش تحمیل فشار زمانی در فرد گردد (کوچر[10] و همکاران، ۲۰۱۹) که با افزایش استرس در فرد به بیشتر شدن فرسودگی شغلی در وی دامن می‌زند (امیرالدین[11]، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش پژوهشگرانی چون زولکاپلی[12] و همکاران (۲۰۲۲)، پهام[13] و همکاران (۲۰۲۲)، ساپریاسین[14] و همکاران (۲۰۱۹) نشان از ارتباط مستقیم فرسودگی شغلی و فشار زمان در کارکنان است.

تخمین زده می‌شود که پیامدهای اضطراب‌های مربوط به شغل[15]و فرسودگی شغلی سالانه هزینه‌ای بالغ بر ۳۰۰ میلیارد دلار در آمریکا برجای‌می‌گذارد (یونس و مصطفی[16]، ۲۰۲۲). همچنین، معلوم شده است که تجربهٔ اضطراب مربوط به شغل به بروز رفتارهای غیرمعمول و ناسازگارانه در محیط کار و نارضایتی شغلی می‌انجامد (مائو[17] و همکاران، ۲۰۲۱). اگرچه اضطراب برای بیشتر افراد واکنشی بهنجار و گذراست و موجب حفاظت آنان در برابر صدمات بالقوه می‌شود؛ ولی، افراد دارای اضطراب زیاد در صورت افزایش کار به‌آسانی آزرده می‌شوند و دامنهٔ عملکرد آنان در زمینه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می‌شود و کاهش تولید، افزایش خطاها و تصادف‌ها، کاهش سطح قضاوت و افزایش نارضایتی شغلی را به‌دنبال دارد (کیم[18] و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، اضطراب مربوط به شغل هم برای افرادمبتلا به آن و هم برای مؤسسات و واحدهای تولیدی پرهزینه است (ویلیامز[19] و همکاران، ۲۰۲۱) و عوارض ناشی از آن در قالب خستگی روانی و جسمی، زودرنجی و تحریک‌پذیری، تندخویی، اضطراب، افزایش فشارخون، عدم‌اعتمادبه‌نفس، فقدان رضایت شغلی، فقدان انگیزهٔ کاری و کاهش بهره‌وری بروز می‌کند (فالاتاح و آلهالا[20]، ۲۰۲۲).

نتایج پژوهشگرانی چون مانچینی[21]و همکاران (۲۰۲۲)، مدرس نژاد و همکاران (۲۰۲۱)، کوک[22] و همکاران (۲۰۲۱) نشان از اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بیشتر بود. با توجه به اینکه فرسودگی، فشار زمان و اضطراب مربوط به شغل سه متغیر

1 - Hoert
2 - time pressure
3 - Sidhu
4 - Maas
5 - Junker
6 - Liu
7 - Chowdhury
8 - Thulin
9 - Guo
10 - Kocher
11 - Amiruddin
12 - Zolkapli
13 - Pham
14 - Supriyatin
15 - Job-related anxieties
16 - Yunus & Mostafa
17 - Mao
18 - Kim
19 - Williams
20 - Falatah & Alhalal
21 - Mancini
22 - Cook

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

مهم در درک رفتار کارکنان است که با تأثیر بر عملکرد کارکنان باعث افزایش بهره‌وری، بهبود ارائه خدمات و افزایش کیفیت آن می‌گردد، بنابراین بررسی این متغیرها با هدف ارتقاء انگیزش شغلی و کاهش فرسودگی در کارکنان و متعاقب آن اثربخشی بیشتر سازمان ضروری است. بیشتر مطالعات انجام‌شده پیرامون مفهوم انگیزش و فرسودگی شغلی را مطالعات توصیفی به خود اختصاص داده‌اند و مطالعات پیرامون این متغیرها اندک است. با توجه به این موارد، پژوهش حاضر با هدف مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تامین اجتماعی انجام شد.

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی- علی مقایسه‌ای است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مرد و زن شاغل سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران در سال ۱۴۰۰- ۱۳۹۹ بود که تعداد آنها از سوی این سازمان، ۱۰۵۹ نفر گزارش شد. روش نمونه‌گیری پژوهش به‌صورت هدفمند بود. که تعداد ۵۰ کارمند با فرسودگی شغلی و ۵۰ کارمند فاقد فرسودگی شغلی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای غربالگری گروه‌های دارای فرسودگی شغلی و بدون فرسودگی شغلی ابتدا پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون بر روی ۳۰۰ کارمند سازمان تأمین اجتماعی اجرا شد و میانگین کمتر و یا مساوی ۳۵ به عنوان فرسودگی شغلی پایین و بیشتر یا مساوی ۵۴ با فرسودگی شغلی بالا مشخص شدند (راستجو و زندوانیان، ۱۴۰۰). بنابراین از بین آن‌ها ۵۰ کارمند دارای فرسودگی شغلی و ۵۰ کارمند به‌عنوان فاقد فرسودگی شغلی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. معیارهای ورود به نمونه شامل شاغل بودن در سازمان تأمین اجتماعی، داشتن حداقل یک سال سابقه کار، کسب میانگین کمتر و یا مساوی ۳۵ به عنوان فرسودگی شغلی پایین و میانگین مساوی یا بیشتر ۵۴ به عنوان فرسودگی شغلی، بالا تمایل افراد به همکاری و ملاک‌های خروج: عدم همکاری با پژوهشگر و عدم تکمیل پرسشنامه‌های پژوهش بود. ملاحظات اخلاقی پژوهش شامل ۱- حصول اطمینان مسئولین و دستیاران پژوهش از محرمانه ماندن اطلاعات مربوط به شرکت‌کنندگان؛ ۲- توضیح کامل اهداف پژوهش به شرکت‌کنندگان در پژوهش؛ ۳- ارائه نتایج پژوهش به شرکت‌کنندگان در پژوهش پس از انجام آن؛ ۴- ارائه نتایج مبتنی بر واقعیت از داده‌های کسب‌شده؛ ۵- قدردانی از شرکت‌کنندگان جهت مشارکت در اجرای طرح پژوهشی و ۶- آزادی شرکت‌کنندگان برای خروج از پژوهش در هر زمان از اجرای آن. به‌منظور انجام پژوهش یک جلسه توجیهی برگزار شد و فرم رضایت‌نامه و پرسشنامه حاوی اطلاعات دموگرافیک بین شرکت‌کنندگان توزیع شد. با هدف ناشناس بودن و برای اینکه حریم خصوصی شرکت‌کنندگان تضمین شود، برای هر شرکت‌کننده کد متناسب اختصاص داده شد. جهت تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) و نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۶ استفاده‌شده است.

ابزار سنجش

پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI)[1]: این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون[2] در سال ۱۹۸۱ ساخته‌شده است و شامل ۲۲ گویه است و طبق طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می‌سنجد. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) شاخص عددی پایایی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای زیر مولفه‌ی شدت ۰/۸۴ محاسبه کرده‌اند (به نقل از مسلش و اسچوفلی[3]، ۲۰۰۱). همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه‌شده بود. مسلش و همکاران (۲۰۰۱) برای بررسی روایی این پرسشنامه از روش تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده کردند. نتایج پژوهش نشان داد که این آزمون از سه بعد تشکیل شده و بار عاملی هر سوال برروی عامل مربوطه بالاتر از ۰/۴۰ است. بر اساس گزارش‌های فیلیان (۱۳۷۱)، میزان پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش مبین همبستگی قوی (r=۰/۶۹) میان پاسخ‌های داده‌شده در دو مرحله بازآزمایی در فاصله‌ی زمانی دو هفته‌ای بوده است. در یک مطالعه مقدماتی که توسط بدری گرگری (۱۳۸۶) صورت گرفت ویژگی‌های روان‌سنجی زیر به دست آمد، خستگی عاطفی (α =۰/۸۴) و شخصیت زدایی (α =۰/۷۴). در مورد روایی این پرسشنامه نیز روایی هم‌زمان بین پرسشنامه فرسودگی

1- Burnout Questionnaire
2 - Maslach & Jackson
3 - Schaufeli

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

شغلی و رضایتمندی شغلی پری فیلدورت توسط بدری گرگری محاسبه‌شده است که رابطه معکوس به‌دست‌آمده است (r-=۰/۴۵) (به نقل از عرسین و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین پایایی به‌دست‌آمده در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شد.

پرسشنامه استرس شغلی (JSS)[1]: پرسشنامه استرس شغلی توسط پارکر و دکوتیس در سال ۱۹۸۳ تهیه‌شده است و داری ۱۳ سؤال ۵ گزینه‌ای در طیف لیکرت است. در این پرسشنامه فشار روانی شغلی دارای دو بعد فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل است. پارکر و همکاران (۱۹۸۳) پایایی دو بعد این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ برای بعد فشار زمانی ۰/۸۶ و برای بعد اضطراب مرتبط با شغل ۰/۷۴ ذکر کرده‌اند. روایی این پرسشنامه توسط پارکر و همکاران (۱۹۸۳) از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی ۰/۵۴ به دست آمد. روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عامل تأییدی در پژوهش ایرجی میمندی و سهرابی (۱۴۰۰) مورد بررسی قرار گرفت. مقدار شاخص-های آن عبارتنداز: نسبت معیار برازش مدل به درجه آزادی (X2/df=۲/۷۲۳)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI =۰/۹۰۵)، ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین (RMSE=۰/۰۸۰)، با توجه به آنکه شاخص RMSEA کوچک‌تر از ۰/۱ و CFI بالاتر از ۰/۹۰ و شاخص PCFI که برابر ۰/۶۶۷ است بالاتر از ۰/۵۰ است درنتیجه برازندگی مدل خوب گزارش شد و روایی این پرسشنامه را مورد تائید قرارداد؛ همچنین پایایی پرسشنامه را نیز با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند (ایرجی میمندی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

یافته ها

۶۰ درصد از شرکت‌کنندگان در گروه با فرسودگی شغلی بالا مرد و ۴۰ درصد زن و ۵۶/۷ درصد از شرکت‌کنندگان گروه با فرسودگی شغلی پایین مرد و ۴۳/۳ درصد نیز زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن گزارش‌شده برای نمونه پژوهش حاضر به تفکیک گروه‌ها؛ برای گروه با فرسودگی شغلی بالا ۳/۸۱± ۳۴/۳ و در گروه با فرسودگی شغلی پایین ۲/۵۱ ± ۳۳/۷ گزارش شد. همچنین سطح تحصیلات افراد گروه با فرسودگی شغلی بالا به ترتیب ۱۳/۳ درصد (دیپلم)، ۴۳/۳ درصد (کارشناسی)، ۴۳/۳ درصد (کارشناسی ارشد) و در گروه با فرسودگی شغلی پایین ۱۰ درصد (دیپلم)، ۵۳/۳ درصد (کارشناسی) و ۳۶/۷ درصد (کارشناسی ارشد) بودند. همچنین با توجه به سطح معناداری بزرگ‌تر از ۰/۰۵ تفاوت معناداری بین دو گروه از یکدیگر وجود نداشت و دو گروه از نظر جنس، سن و سطح تحصیلات همگن بودند. نتیجه یافته‌های توصیفی پژوهش به تفکیک دو مرحله پژوهش در دو گروه در جدول ۲ ارائه‌شده است.

جدول ۱. مقایسه میانگین و انحراف معیار نمرات فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در دو گروه با فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین

متغیر	گروه	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
فشار زمانی	با فرسودگی شغلی بالا	۱۳/۵	۳/۲۱	۰/۴۳۴	-۰/۴۴۴
	با فرسودگی شغل پایین	۱۰/۶	۲/۷۴	۰/۲۳۴	-۰/۳۴۰
اضطراب مربوط به شغل	با فرسودگی شغلی بالا	۱۷/۶	۴/۱۱	-۰/۱۷۵	-۰/۲۰۱
	با فرسودگی شغلی پایین	۱۴/۷	۲/۶۹	-۰/۶۸۷	-۰/۳۱۸

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل گروه با فرسودگی شغلی پایین کمتر از گروه با فرسودگی شغلی بالا است. همچنین میزان کجی و کشیدگی نیز دامنه مطلوب ۲ و ۲- قرار دارد. برای بررسی نرمالیتی داده‌ها از آزمون کلموگراف- اسمیرنف استفاده شد که برای فشار زمانی در فرسودگی شغلی بالا (p=۰/۲) و در فرسودگی شغلی پایین (p=۰/۱۲۱) و اضطراب مربوط به شغل در فرسودگی شغلی بالا (p=۰/۱۴۱) و در فرسودگی شغلی پایین (p=۰/۰۶) گزارش شد که بزرگتر از (p>۰/۰۵) گزارش شد. همچنین همگنی ماتریس کوواریانس با استفاده از M باکس بررسی شد. این آزمون نشان داد که مفروضه همگنی ماتریس کوواریانس برقرار می باشد (Box s M=۵/۵۰، P= ۰/۵۶۲). از سوی دیگر جهت بررسی شرط برابری واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده‌شده است که

1. Job Stress Survey

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

مشاهده‌شده است سطح معناداری برای فشار زمانی در گروه با فرسودگی شغلی پایین (p=۰/۱۸۱) و در گروه با فرسودگی شغلی بالا (p=۰/۰۸۷) و اضطراب مربوط به شغل تاب‌آوری در گروه با فرسودگی شغلی پایین (p=۰/۱۸۵) و در گروه با فرسودگی شغلی بالا (p=۰/۰۵۲) رعایت شده است و می‌توان از واریانس چند متغیره استفاده کرد.

جدول۲. شاخص‌های چند متغیره

اثر	نام آزمون	مقدار	F	درجه آزادی۱	درجه آزادی۲	سطح معنی‌داری	مجذور ایتای تفکیکی
گروه	آزمون پیلایی	۰/۶۲۶	۸۱/۱[b]	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
	آزمون لامبدای ویلکز	۰/۳۷۴	۸۱/۱[b]	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
	آزمون اثر هتلینگ	۱/۶۷	۸۱/۱[b]	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
	آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۶۷	۸۱/۱[b]	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶

در جدول ۲، سطح معناداری آزمون لامبدای ویلکز برابر با ۰/۰۰۱ است که کم‌تر از مقدار آلفا (۰/۰۵) و لذا معنی‌دار است. پس می‌توان نتیجه گرفت بین فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل تفاوت معنی‌دار وجود دارد.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) برای مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در گروه‌های فرسودگی شغلی بالا و پایین

منبع تغییر	متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی‌داری	اندازه اثر
گروه	فشار زمانی	۱۰۹۲۰/۲	۱	۱۰۹۲۰/۲	۱۳۹/۰۱	۰/۰۰۱	۰/۵۸۷
	اضطراب مربوط به شغل	۳۰۵۸/۰۹	۱	۳۰۵۸/۰۹	۱۲۹/۸	۰/۰۰۱	۰/۵۷۰
خطا	فشار زمانی	۷۶۹۸/۲	۹۸	۷۸/۵			
	اضطراب مربوط به شغل	۲۳۰۸/۸	۹۸	۲۳/۵			
کل	فشار زمانی	۱۱۵۴۳۳۵	۱۰۰				
	اضطراب مربوط به شغل	۲۲۵۹۸۵	۱۰۰				

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود بین دو گروه از کارکنان با فرسودگی شغلی بالا و پایین در فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل تفاوت معناداری وجود دارد (p<۰/۰۵). اندازه اثر نیز حاکی از آن است که حدود ۵۸/۷ درصد از تغییرات «فشار زمانی» و ۵۷ درصد از تغییرات «اضطراب مربوط به شغل» کارکنان سازمان تأمین اجتماعی تحت تأثیر «فرسودگی شغل» در آن‌ها است.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل درکارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تامین اجتماعی انجام شد. نتیجه حاصل از پژوهش حاضر نشان داد بین فشار زمانی در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین تفاوت وجود دارد. نتیجه حاصل با نتایج پژوهشگرانی چون زولکاپلی و همکاران (۲۰۲۲)، پهام و همکاران (۲۰۲۲) و ساپریاسین و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت: فرسودگی شغلی بالا طیفی از هیجانات منفی را در فرد ایجاد می‌کند و زمانی که فشار واردشده بر ذهن از توانایی‌ها و مهارت‌های فرد فراتر رود، دچار سردرگمی و نوعی اضمحلال می‌شوند و درنهایت در مقابل فشارها و اضطراب‌های ناشی از کمبود زمان، تاب‌آوری کمتری را نشان می‌دهند و به‌عنوان راهکاری مقابله‌ای دست از انجام هدف می‌کشند و آن هدف و فعالیت را به تأخیر می‌اندازند (ساپریاسین و همکاران، ۲۰۱۹).

از سوی دیگر می‌توان بیان داشت که، افراد با فرسودگی شغلی بالا در مواجه با فشار زمان سعی در اجتناب ازآنچه باهدفشان ناهمخوان است دارند. این افراد تلاش می‌کنند تا با اجتناب از پیامدهای منفی، از هیجانات منفی همچون تنش، ترس، نگرانی و اضطراب خود را

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

دورنگه دارند؛ بنابراین، فرسودگی شغلی بالا هیجانات منفی ایجاد می‌کند و این هیجانات گستره‌ای از شرم و احساس کفایت نداشتن تا تنش، اضطراب و نگرانی را در برمی‌گیرد و توان مقابله با مشکلات در محل کار و فعالیت را به‌شدت کاهش می‌دهد (پهام و همکاران، ۲۰۲۲). در فرسودگی شغلی بالا فشار زمانی از یک الگوی مقابله‌ای اجتنابی نشئت می‌گیرد. چنین الگوی دفاعی احتمالاً زمانی رخ می‌دهد که افراد مجبورند تحت شرایط استرس‌زا و وضعیت گرفتاری تصمیم‌گیری کنند؛ بنابراین تاب‌آوری پایین و کناره‌گیری از هدف نوعی اجتناب از تصمیم‌گیری به خاطر نگرانی از نتایج احتمالی به دلیل فشار زمانی است (زولکاپلی و همکاران، ۲۰۲۲).

نتیجه حاصل از پژوهش حاضر نشان داد بین اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین تفاوت وجود دارد. نتیجه حاصل با نتایج پژوهشگرانی چون مانچینی و همکاران (۲۰۲۲)، مدرس نژاد و همکاران (۲۰۲۱) و کوک و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. در تبیین یافته حاضر می‌توان گفت: فرسودگی شغلی پایین و انگیزش شغلی بالا باعث می‌شود که افراد با استفاده از هیجانات درست، آگاهی از هیجانات و پذیرش و ابراز هیجانات به‌ویژه هیجانات مثبت در موقعیت‌های شغلی، احساس منفی خویش را کاهش دهند که در پی آن، میزان سازگاری آن‌ها در ابعاد سازگاری اجتماعی و هیجانی بهبود پیدا خواهد کرد (مدرس نژاد و همکاران، ۲۰۲۲)؛ فرسودگی شغلی پایین و وجود انگیزه بالا در شغل باعث می‌شود که کارکنان از وجود هیجانات منفی و تأثیر منفی آن بر فعالیت حرفه‌ای خویش آگاهی پیدا، و با باز ارزیابی هیجانات در موقعیت‌های مختلف نسبت به سالم نگه‌داشتن هیجان تلاش کنند و از این طریق سبب کاهش اضطراب مربوط به شغل در خود شوند (مانچینی و همکاران، ۲۰۲۲).

به طور کلی فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی پایین، عواقب و هزینه بسیاری هم بر سازمان و هم بر پرسنل تحمیل می‌کند مانند تعویض مکرر شغل و محل کار، غیبت، افت کیفیت و کمیت کار، آثار سوء بر سلامت روان کارکنان درگیر با مشاغل خدمات انسانی دارد. در این میان نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که آموزش گروهی مبتنی بر پذیرش و تعهد با استفاده از مداخلات و تکنیک‌های نظیر استعاره‌ها، مثال‌ها و تناقض منطقی که از خاستگاه نظری و فلسفی آن نشات می‌گیرد، موجب کاهش فرسودگی شغلی و افزایش انگیزش شغلی گردید. آنچه این درمان را از دیگر درمان‌ها متمایز می‌کند این است که به دنبال حذف، تغییر و اجتناب روانشناختی نیست؛ بلکه هدف آن انعطاف‌پذیری روانشناختی است که نتایج مثبت آن در پژوهش حاضر مشاهده شد.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر روش نمونه‌گیری هدفمند و حجم نمونه پایین است. پیشنهاد می‌شود برای تعمیم بهتر نتایج، مطالعهٔ جامعهٔ آماری گسترده‌تر با حیطهٔ کاری متنوع‌تر استفاده شود و همچنین در پژوهش‌های آتی از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردد.

منابع

ایرجی میمندی، ن؛ سهرابی، ن. (۱۴۰۰). تبیین تفاوت راهبردهای تنظیم شناختی هیجانات، استرس شغلی و میزان اعتیاد به کار در بین دانشجویان دوره دستیاری جراحی. *مجله علوم پزشکی صدرا*، ۴(۲)، ۱۱۶-۱۰۷.https://smsj.sums.ac.ir/article_44085.html

راستجو، س زندوانیان، ا. (۱۴۰۰). پیش بینی فرسودگی شغلی پرستاران زن بر اساس توازن تلاش- پاداش و مولفه‌های روانشناسی مثبت نگر. *فصلنامه علمی تخصصی طب کار*، ۱۳ (۲)، ۲۹-۳۹. URL: http://tkj.ssu.ac.ir/article-1-1125-fa.html

عرسین، ن؛ درویش، ح؛ اسماعیل زالی، م؛ نعمانی، ف. (۱۳۹۵). بررسی ابعاد فرسودگی شغلی در زنان شاغل (مورد مطالعه: زنان شاغل در جهاد دانشگاهی واحد علوم پزشکی تهران). *مجله علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی*، ۱۱(۴)، ۱۷-۸. URL: http://jps.ajaums.ac.ir/article-1-84-fa.html

Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burback, L., & Wei, Y. (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: a scoping review. *International journal of environmental research and public health*, *19*(17), 10706. https://doi.org/10.3390/ijerph191710706

Ahorsu, D. K., Lin, C. Y., Marznaki, Z. H., & H Pakpour, A. (2022). The association between fear of COVID-19 and mental health: The mediating roles of burnout and job stress among emergency nursing staff. *Nursing Open*, *9*(2), 1147-1154. https://doi.org/10.1002/nop2.1154

Alenezi, S., Almadani, A., Al Tuwariqi, M., Alzahrani, F., Alshabri, M., Khoja, M., ... & Alzahrani, R. (2022). Burnout, Depression, and Anxiety Levels among Healthcare Workers Serving Children with Autism Spectrum Disorder. *Behavioral Sciences*, *12*(1), 15- 32. https://doi.org/10.3390/bs12010015

Amiruddin, A. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, *61*(2), 434-454. https://doi.org/10.1108/IJLMA-09-2017-0223

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yulihasri, Y. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Management Analysis Journal*, *11*(1), 103-109. https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/55012

Chowdhury, N. H., Adam, M. T., & Skinner, G. (2019). The impact of time pressure on cybersecurity behaviour: a systematic literature review. *Behaviour & Information Technology*, *38*(12), 1290-1308. https://doi.org/10.1080/0144929X.2019.1583769

Cook, A., Sigler, C., Allen, L., Peters, J. A., Guthrie, C., Marroquin, M., ... & Philley, J. V. (2021). Burnout and anxiety among trauma nursing specialties in a rural level I trauma center. *Journal of Trauma Nursing| JTN*, *28*(1), 26-36. https://journals.lww.com/journaloftraumanursing/Fulltext/2021/01000

de Mélo Silva Júnior, M. L., Valença, M. M., & Rocha-Filho, P. A. S. (2022). Individual and residency program factors related to depression, anxiety and burnout in physician residents–a Brazilian survey. *BMC psychiatry*, *22*(1), 1-10. https://doi.org/10.1186/s12888-022-03916-0

Elsafty, A., & Shafik, L. (2022). The Impact of Job Stress on Employee's Performance at one of Private Banks in Egypt during COVID-19 Pandemic. *International Business Research*, *15*(2), 24-39. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/81838715/49817

Falatah, R., & Alhalal, E. (2022). A structural equation model analysis of the association between work-related stress, burnout and job-related affective well-being among nurses in Saudi Arabia during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management*, *30*(4), 892-900. https://doi.org/10.1111/jonm.13587

Fernández, E. P., Apaza, A. J., & Vásquez, M. C. (2022). Systematic review: Occupational stress of health professionals in times of pandemic [Revisión Sistemática: Estrés laboral de los profesionales de la salud en tiempos de pandemia]. *Journal of Global Health and Medicine*, *6*(1), 1-14. https://doi.org/10.32829/ghmj.v6i1.158

Frazier, C., & Brown, T. H. (2022). Work-related stress, psychosocial resources, and insomnia symptoms among older Black workers. *Journal of Aging and Health*, *34*(3), 424-434. https://doi.org/10.1177/08982643221085899

Gabriel, K. P., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, *65*(2), 183-192. https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037

Guo, Y., Lu, Z., Kuang, H., & Wang, C. (2020). Information avoidance behavior on social network sites: Information irrelevance, overload, and the moderating role of time pressure. *International Journal of Information Management*, *52*, 102067. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102067

Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R., Zhou, A., ... & Panagioti, M. (2022). Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and meta-analysis. *bmj*, *378*. https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070442

Hoert, J., Herd, A. M., & Hambrick, M. (2018). The role of leadership support for health promotion in employee wellness program participation, perceived job stress, and health behaviors. *American Journal of Health Promotion*, *32*(4), 1054-1061. https://doi.org/10.1177/0890117116677798

Ishikawa, Y., Kohara, M., & Nushimoto, A. (2022). Job stress and mental health among social workers: evidence from a field experiment at a public employment support institution in Japan. *The Japanese Economic Review*, *73*(1), 123-146. https://doi.org/10.1007/s42973-021-00100-z

Ismael, D. S., Zada, R., & Prabhu, M. (2021). An exploration of job stress among health care work force. *Asia Pacific Journal of Health Management*, *16*(4), 146-158. https://search.informit.org/doi/abs/10.3316/informit.256179054265310

Jennings, J. M., Gold, P. A., Nellans, K., & Boraiah, S. (2022). Orthopaedic surgeons have a high prevalence of burnout, depression, and suicide: review of factors which contribute or reduce further harm. *JAAOS-Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons*, *30*(5), e528-e535. https://journals.lww.com/jaaos/Abstract/2022/03010

Jiang, S., Ren, Q., Jiang, C., & Wang, L. (2021). Academic stress and depression of Chinese adolescents in junior high schools: Moderated mediation model of school burnout and self-esteem. *Journal of Affective Disorders*, *295*, 384-389. https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.08.085

Junker, N., & Briker, R. (2022). The Interactive Effects of Job Demands and Present Temporal Focus for Time Pressure and Strain. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2022, No. 1, p. 11695). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.108

Kim, S. W., Ha, J., Lee, J. H., & Yoon, J. H. (2021). Association between Job-Related Factors and Work-Related Anxiety, and Moderating Effect of Decision-Making Authority in Korean Wageworkers: A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(11), 5755- 5769. https://doi.org/10.3390/ijerph18115755

Kocher, M. G., Schindler, D., Trautmann, S. T., & Xu, Y. (2019). Risk, time pressure, and selection effects. *Experimental Economics*, *22*(1), 216-246. https://doi.org/10.1007/s10683-018-9576-1

Kwak, E. J., Ji, Y. A., Baek, S. H., & Baek, Y. S. (2021). High levels of burnout and depression in a population of senior dental students in a school of dentistry in Korea. *Journal of Dental Sciences*, *16*(1), 65-70. https://doi.org/10.1016/j.jds.2020.07.009

Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' Turnover Intention with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(6), 3719- 3728. https://doi.org/10.3390/ijerph19063719

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

Liu, P., Zhao, Y., Wei, Y., & Zhang, Y. (2022). The Impact of Time Pressure, Emotional Intelligence and Emotion on Job Engagement: An Empirical Study in Logistics Enterprises. In *International Conference on Computer Science, Engineering and Education Applications* (pp. 499-508). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-04812-8_43

Liu, W., Sun, L., Yin, X., Zhao, H., Zhu, G., Lian, B., & Sun, H. (2022). Relationship between job stress, thinking style and symptoms of post-traumatic stress disorder in mental health nurses. *Frontiers in Public Health*, *10*, 979138. https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.979138/full

Lucas, G., Colson, S., Boyer, L., Inthavong, K., Haller, P. H., Lancon, C., ... & Fond, G. (2022). Risk factors for burnout and depression in healthcare workers: The national AMADEUS study protocol. *L'encephale*, *48*(3), 247-253. https://doi.org/10.1016/j.encep.2021.06.001

Maas, J., Schoch, S., Scholz, U., Rackow, P., Schüler, J., Wegner, M., & Keller, R. (2021). Teachers' perceived time pressure, emotional exhaustion and the role of social support from the school principal. *Social Psychology of Education*, *24*(2), 441-464. https://doi.org/10.1007/s11218-020-09605-8

Mancini, G., Mameli, C., & Biolcati, R. (2022). Burnout in Italian Primary Teachers: The Predictive Effects of Trait Emotional Intelligence, Trait Anxiety, and Job Instability. *Europe's Journal of Psychology*, *18*(2), 168-180. https://doi.org/10.5964/ejop.2685

Mao, J., Chang, S., Gong, Y., & Xie, J. L. (2021). Team job-related anxiety and creativity: Investigating team-level and cross-level moderated curvilinear relationships. *Journal of Organizational Behavior*, *42*(1), 34-47. https://doi.org/10.1002/job.2489

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397-422. https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.52.1.397

McCade, D., Frewen, A., & Fassnacht, D. B. (2021). Burnout and depression in Australian psychologists: The moderating role of self-compassion. *Australian Psychologist*, *56*(2), 111-122. https://doi.org/10.1080/00050067.2021.1890979

Meier, S. T., & Kim, S. (2022). Meta-regression analyses of relationships between burnout and depression with sampling and measurement methodological moderators. *Journal of Occupational Health Psychology*, *27*(2), 195. https://psycnet.apa.org/buy/2021-30349-001

Modaresnezhad, M., Andrews, M. C., Mesmer-Magnus, J., Viswesvaran, C., & Deshpande, S. (2021). Anxiety, job satisfaction, supervisor support and turnover intentions of mid-career nurses: a structural equation model analysis. *Journal of Nursing Management*, *29*(5), 931-942. https://doi.org/10.1111/jonm.13229

Murthy, V. H. (2022). Confronting health worker burnout and well-being. *New England Journal of Medicine*, *387*(7), 577-579. https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp2207252

Okeke, F. C., Onyishi, C. N., Nwankwor, P. P., & Ekwueme, S. C. (2021). A blended rational emotive occupational health coaching for job-stress among teachers of children with special education needs. *Internet Interventions*, *26*, 100482. https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100482

Pallich, G., Fischer, S., La Marca, R., grosse Holtforth, M., & Hochstrasser, B. (2022). Post-awakening salivary alpha-amylase as modulator of treatment response in patients with burnout and major depression. *Journal of psychiatric research*, *154*, 175-180. https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.07.045

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, *32*(2), 160-177. https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9

Pham, Q. T., Tan Tran, T. G., Pham, T. N. B., & Ta, L. (2022). Work pressure, job satisfaction and auditor turnover: Evidence from Vietnam. *Cogent Business & Management*, *9*(1), 2110644. https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2110644

Sidhu, A. K., Singh, H., Virdi, S. S., & Kumar, R. (2020). Job stress and its impact on health of employees: a study among officers and supervisors. *Journal of Management Development*, *39*(2), 125-144. https://doi.org/10.1108/JMD-01-2019-0004

Supriyatin, E., Iqbal, M. A., & Indradewa, R. (2019). Analysis of auditor competencies and job satisfaction on tax audit quality moderated by time pressure (Case Study of Indonesian Tax Offices). *International Journal of Business Excellence*, *19*(1), 119-136. https://www.researchgate.net/profile/Rhian-Indradewa/publication/335343211

Thulin, E., Vilhelmson, B., & Johansson, M. (2019). New telework, time pressure, and time use control in everyday life. *Sustainability*, *11*(11), 3067. https://doi.org/10.3390/su11113067

Vaičienė, V., Blaževičienė, A., Macijauskiene, J., & Sidebotham, M. (2022). The prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in the Lithuanian midwifery workforce and correlation with sociodemographic factors. *Nursing Open*, *9*(4), 2209-2216. https://doi.org/10.1002/nop2.948

Williams, E. A., Scandura, T. A., & Castro, S. L. (2021). The Moderating Role of Self-Esteem and Job-Related Anxiety on the Emergence of Dysfunction in Vocational Mentoring and Its Effects on Performance Reports and Career Progress Expectations. *Journal of Organizational Psychology*, *27*(4). 1-15. https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct

Yunus, S., & Mostafa, A. M. S. (2022). Flexible working practices and job-related anxiety: Examining the roles of trust in management and job autonomy. *Economic and Industrial Democracy*, *43*(3), 1340-1368. https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0143831X21995259

Zolkapli, N. M., Samudin, N. M. R., Akma, S. N., Ahmad, S. N. B., Johari, F. S., & Idayu, N. (2022). The Effect of Role Ambiguity and Time Pressure on Job Performance among Employees at Water Supply Services Company in Malaysia. https://www.researchgate.net/profile/Nur-Badrolhisam/publication/357905653

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-11-16]