

## 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

**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](mailto: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.

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 و روانشناسی، گروه روان شناسی دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

### 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.

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر مقایسه فشار زمانی و اضطراب مربوط به شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تامین اجتماعی بود. پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش علی-مقایسه‌ای بود. جامعه پژوهش را کلیه کارکنان مرد و زن شاغل در سازمان تامین 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 ( $P < 0.05$ )؛ 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 تامین 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 تامین اجتماعی موثر است.

**واژه‌های کلیدی:** اضطراب مربوط به شغل، فرسودگی شغلی، فشار زمانی.

نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است (میر و کیم<sup>۱</sup>، 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<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). در محیط آشفته‌ی امروزی، سازمان‌ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند (مورثی<sup>۳</sup>، 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<sup>۴</sup>، 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<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

فرسودگی شغلی معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات انسانی دیده می‌شود (جینیگز<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). آگیاپونگ<sup>۷</sup> 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<sup>۸</sup> 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<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) و سندرمی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره‌ی منفی در فرد (دی میلو سیلوا جونیور<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۲)، نگرش منفی نسبت به شغل (آلنزی<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌شود (کواک<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی نوعاً در واکنش‌های ناهنجار به تعارض (مک کاد<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، ناکامی و استرس شغلی (جیانگ<sup>۱۴</sup> 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<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)؛ در عین حال عوامل فردی مانند کاستی‌های شخصیت، خصیصه‌های شخصیت و راه‌های مقابله در بروز آن موثر است (اوکی<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). استرس حالت هیجانی و فیزیولوژیکی است که بهره‌وری (لیو<sup>۱۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۲)، سودمندی (فرناندز<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۲)، سلامت فردی (آهورسو<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) و کیفیت شغل فرد (ایشیکاوا<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) را تحت تأثیر قرار می‌دهد. استرس شغلی نیز نوعی استرس است که در محیط کار تجربه می‌شود (السافتی و شافیک<sup>۲۱</sup>، ۲۰۲۲). در نتیجه چندین عامل از قبیل شرایط کاری ضعیف، فشار کارهای اجرایی، نوبت کاری، ساعات کاری طولانی، ابهام در نقش، تعارض در نقش، رابطه ضعیف با مدیران، همکاران و زیردستان و خطرهای موجود در شغل به‌وجود آید (آریف<sup>۲۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). استرس شغلی همچنین آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند خشونت در محل کار (فرازیر و برون<sup>۲۳</sup>، ۲۰۲۲) و غیبت و فرسودگی شغلی (لای<sup>۲۴</sup> و همکاران،

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

۲۰۲۲) وارد می‌آورد. نتایج استرس شغلی به محیط کار محدود نمی‌شود و متعاقباً این اثر به سایر محیط‌های زندگی نیز منتشر می‌شود (هوئرت<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از متغیرهای استرس شغلی مورد بررسی در پژوهش حاضر فشار زمانی<sup>۲</sup> است که به نظر می‌رسد در کارکنانی که دارای فرسودگی شغلی هستند، بیشتر کارکنانی است که فرسودگی شغلی ندارند (سیدهو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). سازمان‌ها هدف‌هایی دارند که برای هر یک از آنها جداول زمانبندی طراحی کرده‌اند (ماس<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). زمان ابزار مهمی برای مدیران به‌شمار می‌رود (جانکر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). سازمان‌ها از جداول زمان‌بندی برای تشخیص رضایت بخش بودن پیشرفت عملیات در هر مرحله استفاده می‌کنند (لیو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۲)؛ همچنین از آن برای اندازه‌گیری کارایی و عملکرد کارکنان نیز استفاده می‌شود (چاودهوری<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). انگیزه و اشتیاق کارکنان ممکن است منجر به گرایش‌ها و اعمالی در جهت زیر پا گذاشتن اهداف سازمانی در زمان 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<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۹).

زمانی که کارکنان تحت افزایش مهلت تحمیلی فشار زمانی هستند کیفیت و کارایی عملکرد سازمانی آنها کاهش پیدا می‌کند (گائو<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۰). فرسودگی شغلی می‌تواند موجب شود افزایش تحمیل فشار زمانی در فرد گردد (کوچر<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۹) که با افزایش استرس در فرد به بیشتر شدن فرسودگی شغلی در وی دامن می‌زند (امیرالدین<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹). نتایج پژوهش پژوهشگرانی چون زولکاپلی<sup>۱۲</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، پهام<sup>۱۳</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، ساپریاسین<sup>۱۴</sup> و همکاران (۲۰۱۹) نشان از ارتباط مستقیم فرسودگی شغلی و فشار زمان در کارکنان است.

تخمین زده می‌شود که پیامدهای اضطراب‌های مربوط به شغل<sup>۱۵</sup> و فرسودگی شغلی سالانه هزینه‌ای بالغ بر ۳۰۰ میلیارد دلار در آمریکا برجای می‌گذارد (یونس و مصطفی<sup>۱۶</sup>، ۲۰۲۲). همچنین، معلوم شده است که تجربه اضطراب مربوط به شغل به بروز رفتارهای غیرمعمول و ناسازگارانه در محیط کار و نارضایتی شغلی می‌انجامد (مائو<sup>۱۷</sup> 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 دامنه 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 به دنبال دارد (کیم<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)؛ بنابراین، اضطراب مربوط به شغل هم برای افراد مبتلا به آن و هم برای مؤسسات و واحدهای تولیدی پرهزینه است (ویلیمز<sup>۱۹</sup> 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 انگیزه کاری و کاهش بهره‌وری بروز می‌کند (فالانتاح و آلهالا<sup>۲۰</sup>، ۲۰۲۲).

نتایج پژوهشگرانی چون مانچینی<sup>۲۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲)، مدرس نژاد و همکاران (۲۰۲۱)، کوک<sup>۲۲</sup> 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

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 ...

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 تامین اجتماعی شهر تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود که تعداد آنها از سوی این سازمان، ۱۰۵۹ نفر گزارش شد. روش نمونه‌گیری پژوهش به صورت 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 مسلس و جکسون بر روی ۳۰۰ کارمند سازمان تامین 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 تامین 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 تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آماری تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا) و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۶ استفاده شده است.

## ابزار سنجش

**پرسشنامه فرسودگی شغلی (MBI):** این پرسشنامه توسط مسلس و جکسون<sup>۱</sup> در سال ۱۹۸۱ ساخته شده 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. مسلس 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 مسلس و اسچوفلی<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). همچنین ضریب پایایی کل پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ برای فراوانی ۰/۸۲ و برای شدت ۰/۵۳ محاسبه شده بود. مسلس 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 بر روی عامل مربوطه بالاتر از ۰/۴۰ است. بر اساس گزارش‌های فیلیان (۱۳۷۱)، میزان پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلس مبین همبستگی قوی ( $r=0/69$ ) میان پاسخ‌های داده شده 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 ( $\alpha = 0/84$ ) و شخصیت زدایی ( $\alpha = 0/74$ ). در مورد روایی این پرسشنامه نیز روایی هم‌زمان بین پرسشنامه فرسودگی

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

شغلی و رضایتمندی شغلی پری فیلدورت توسط بدری گرگری محاسبه شده است که رابطه معکوس به دست آمده است ( $r = -0/45$ ) (به نقل از عرسین و همکاران، ۱۳۹۵). همچنین پایایی به دست آمده در پژوهش حاضر نیز با استفاده از آلفای کرونباخ  $0/79$  گزارش شد.

**پرسشنامه استرس شغلی (JSS)**<sup>۱</sup>: پرسشنامه استرس شغلی توسط پارکر و دکوتیس در سال ۱۹۸۳ تهیه شده 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  $0/86$  و برای بعد اضطراب مرتبط با شغل  $0/74$  ذکر کرده‌اند. روایی این پرسشنامه توسط پارکر و همکاران (۱۹۸۳) از طریق همبسته کردن با یک سوال کلی  $0/54$  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 عبارتند از: نسبت معیار برازش مدل به درجه آزادی ( $X^2/df = 2/723$ )، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI =  $0/905$ )، ریشه میانگین مربعات خطاهای تخمین ( $RMSE = 0/180$ )، با توجه به آنکه شاخص RMSEA کوچک‌تر از  $0/1$  و CFI بالاتر از  $0/90$  و شاخص PCFI که برابر  $0/667$  است بالاتر از  $0/50$  است در نتیجه برازندگی مدل خوب گزارش شد و روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرارداد؛ همچنین پایایی پرسشنامه را نیز با استفاده از آلفای کرونباخ  $0/86$  گزارش کردند (ایرجی میمندی و همکاران، ۱۴۰۰)؛ در پژوهش حاضر پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ  $0/83$  به دست آمد.

## یافته ها

۶۰ درصد از شرکت کنندگان در گروه با فرسودگی شغلی بالا مرد و ۴۰ درصد زن و  $56/7$  درصد از شرکت کنندگان گروه با فرسودگی شغلی پایین مرد و  $43/3$  درصد نیز زن بودند. میانگین و انحراف معیار سن گزارش شده برای نمونه پژوهش حاضر به تفکیک گروه‌ها؛ برای گروه با فرسودگی شغلی بالا  $34/3 \pm 3/81$  و در گروه با فرسودگی شغلی پایین  $2/51 \pm 33/7$  گزارش شد. همچنین سطح تحصیلات افراد گروه با فرسودگی شغلی بالا به ترتیب  $13/3$  درصد (دیپلم)،  $43/3$  درصد (کارشناسی)،  $43/3$  درصد (کارشناسی ارشد) و در گروه با فرسودگی شغلی پایین ۱۰ درصد (دیپلم)،  $53/3$  درصد (کارشناسی) و  $36/7$  درصد (کارشناسی ارشد) بودند. همچنین با توجه به سطح معناداری بزرگ‌تر از  $0/05$  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 ارائه شده 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-اسمیرنوف استفاده شد که برای فشار زمانی در فرسودگی شغلی بالا ( $p = 0/02$ ) و در فرسودگی شغلی پایین ( $p = 0/121$ ) و اضطراب مربوط به شغل در فرسودگی شغلی بالا ( $p = 0/141$ ) و در فرسودگی شغلی پایین ( $p = 0/06$ ) گزارش شد که بزرگتر از ( $p > 0/05$ ) گزارش شد. همچنین همگنی ماتریس کوواریانس با استفاده از  $M$  باکس بررسی شد. این آزمون نشان داد که مفروضه همگنی ماتریس کوواریانس برقرار می‌باشد ( $P = 0/562$ , Box's  $M = 5/50$ ). از سوی دیگر جهت بررسی شرط برابری واریانس‌ها از آزمون لوین استفاده شده است که

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 ...

مشاهده شده است سطح معناداری برای فشار زمانی در گروه با فرسودگی شغلی پایین ( $p=0/181$ ) و در گروه با فرسودگی شغلی بالا ( $p=0/087$ ) و اضطراب مربوط به شغل تاب‌آوری در گروه با فرسودگی شغلی پایین ( $p=0/185$ ) و در گروه با فرسودگی شغلی بالا ( $p=0/052$ ) رعایت شده است و می‌توان از واریانس چند متغیره استفاده کرد.

جدول ۲. شاخص‌های چند متغیره

اثر	نام آزمون	مقدار	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معنی‌داری	مجذور ایتای تفکیکی
	آزمون پیلایی	۰/۶۲۶	۸۱/۱ <sup>b</sup>	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
	آزمون لامبدای ویلکز	۰/۳۷۴	۸۱/۱ <sup>b</sup>	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
گروه	آزمون اثر هتلینگ	۱/۶۷	۸۱/۱ <sup>b</sup>	۲	۹۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲۶
	آزمون بزرگ‌ترین ریشه روی	۱/۶۷	۸۱/۱ <sup>b</sup>	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 ( $P<0/05$ ). 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 تامین اجتماعی تحت تأثیر «فرسودگی شغل» در آن‌ها است.

## بحث و نتیجه‌گیری

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. 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)، بهام 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 وارد شده بر ذهن از توانایی‌ها و مهارت‌های فرد فراتر رود، دچار سردرگمی و نوعی اضمحلال می‌شوند و در نهایت 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 مواجهه با فشار زمان سعی در اجتناب از آنچه 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

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 به شدت 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 نشأت 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، مطالعه جامعه آماری گسترده‌تر با حیطة 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 تنظیم‌شناختی هیجان‌ات، استرس شغلی و میزان اعتیاد به کار در بین دانشجویان دوره دستیاری جراحی. *مجله علوم پزشکی صدا،* ۴(۲)، ۱۱۶-۱۰۷. [https://smsj.sums.ac.ir/article\\_44085.html](https://smsj.sums.ac.ir/article_44085.html)
- راستجو، س زندوانیان، ا. (۱۴۰۰). پیش‌بینی فرسودگی شغلی پرستاران زن بر اساس توازن تلاش-پاداش و مولفه‌های روانشناسی مثبت‌نگر. *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., Burbach, 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>

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

- Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliasri, 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>
- Elsafy, 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://doi.org/10.18387/1549817>
- 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>

- 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](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](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., Macijauskienė, 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>

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 ...