



نقش استرس، مسئولیت پذیری و کیفیت خواب در پیش بینی رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی

فاطمه فلاح

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، تهران، ایران.

fatemeh.fallah.rmind.psychology@gmail.com

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی نقش استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی بود. طرح این پژوهش کمی و از نوع توصیفی و دسته‌همبستگی و از نظر هدف کاربردی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان زن شاغل در ادارات بخش خصوصی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ تشکیل خواهند داد که با توجه به جامعه آماری اشاره شده جهت نمونه‌گیری از تکنیک نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده و بدین صورت پرسشنامه‌های مربوطه بین تعداد ۱۵۸ نفر از آنان توزیع گشت. ابزار این پژوهش شامل پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)، پرسشنامه استاندارد استرس ادراک شده کوهن و همکاران (۱۹۸۳)، پرسشنامه مسئولیت‌پذیری گلن و نلسون و پرسشنامه کیفیت خواب پیتزبورگ (PSQI) می‌شدند. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. از سوی دیگر، استرس و کیفیت پایین خواب به‌طور معکوس با رضایت شغلی مرتبط بودند؛ به این معنا که با افزایش استرس و کاهش کیفیت خواب، رضایت شغلی کاهش می‌یافت.

واژگان کلیدی: کیفیت خواب، استرس، مسئولیت‌پذیری، عملکرد شغلی.



۱- مقدمه :

هدف غایی هر سیستم انسانی، حرکت در مسیر پیشرفت و تعالی است و تکامل و تعالی آن به رشد، پیشرفت، توسعه و تکامل همه اجزای آن بستگی دارد (سرسنگی، ۱۴۰۱). کارمندان یک عنصر اساسی و مهم موفقیت هر سازمان است و دستیابی به اهداف سازمانی به دانش و تجربه در تضمین کارآیی و اثر بخشی فعالیت های سازمانی بستگی دارد. (نوری و سرگلزایی، ۱۴۰۲). زنان کارمند در تهران با چالش‌ها و شرایط خاصی مواجه هستند که بر وضعیت شغلی و خانوادگی آن‌ها تأثیر می‌گذارد. بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری، کمک‌هزینه عائله‌مندی و اولاد به کارمندان مرد تعلق می‌گیرد، اما با تصویب استفساریه‌ای در مجلس شورای اسلامی، این مزایا به زنان کارمند نیز اعطا می‌شود. به‌طوری‌که زنان کارمند شاغل و بازنشسته، حتی اگر ازدواج نکرده باشند، از این مزایا بهره‌مند می‌شوند (تاجی، ۱۳۹۰). همچنین، طبق قانون کار، کارفرما موظف است از محول کردن کارهای سخت و زیان‌آور به زنان خودداری کند و در صورت بارداری، مرخصی زایمان برای آن‌ها در نظر گرفته شود. همچنین، زنان شیرده می‌توانند در هر سه ساعت، نیم ساعت به فرزند خود شیر دهند و کارفرما موظف است محلی برای نگهداری کودکان در کارگاه فراهم کند (وکیل دات کام، ۱۴۰۲). با این حال، زنان کارمند ممکن است با چالش‌هایی نظیر عدم حمایت کافی در محیط کار و تعارض بین نقش‌های شغلی و خانوادگی مواجه شوند که نیازمند توجه و حمایت‌های بیشتر است که می‌تواند از عوامل تنش‌زا در زندگی زنان بشمار آید.

استرس^۱ یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد افراد در تمامی شرایط زندگیست که سلامت و بهداشت بسیاری از افراد را در معرض خطر قرار داده است (ذوالحویه و همکاران، ۱۳۹۹). لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) مفهوم استرس را در مورد نقش ارزیابی در فرایند استرس مطرح نمودند که به وسیله تفسیر یک رویداد، رویدادی ایجاد می‌گردد که فشاری را بر فرد تحمیل می‌کند. در واقع استرس فرد همان ادراک و تفسیر کلی فرد از تأثیر پذیری در برابر استرس‌ها می‌باشد. هر فرد یک عامل استرس‌زای مشابه را به طرق مختلف درک و برای خود تفسیر می‌نماید که در این فرایند عوامل متعددی در بوجود آمدن استرس ادراک شده و تفسیر آن نقش دارند (پسندیده و سالک مهدی، ۱۳۹۸). این ادراک فرد از استرس به دو صورت مثبت و منفی می‌باشد. در ادراک مثبت استرس، فرد عوامل استرس‌زا را به عنوان مثبت برداشت کرده و بر توانایی‌های خود در مواجهه با استرس اطمینان دارد، اما در ادراک منفی از استرس شخص با نگاهی منفی به این عوامل نگاه کرده و فکر می‌کند که نمی‌تواند از پس این چالش‌ها برآید پس در نتیجه هنگام مقابله با این عوامل واکنش‌های منفی همانند اضطراب، ترس، عدم اعتماد و ... بروز خواهد داد (بشرپور و همکاران، ۱۳۹۲). لذا، زمانی که فرد در زندگی روزمره با شرایطی مواجه می‌شود که با ظرفیت‌های درونی او هماهنگ نشده باشد، استرس به سراغ او خواهد آمد (اسماعیل پور و ابراهیمی، ۱۳۹۴)؛ از طرفی، زندگی اجتماعی انسان همواره با احساس و درخواست تعهد و مسئولیت همراه بوده است (هاشمی و آقایی پور فطرتی، ۱۳۹۹). در همین راستا، تحقیقات قویدل، پیشگوی، بنی یعقوبی، مرادی و الازمنی نوده (۱۴۰۱) نشان داد که استرس و فرسودگی شغلی پرستاران در بخش‌های بیماران مبتلا به کووید-۱۹ بیش از دیگر بخش‌های بیمارستان است. و نیز تحقیقات شکیباسوره و حسنی (۱۴۰۰) نشان داد که توجه به ویژگی‌های فردی و توسعه سرمایه اجتماعی و کاهش استرس شغلی از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی در بیمارستان‌ها می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی در بین پرستاران از اهمیت قابل توجهی برخوردار باشد.

مسئولیت‌پذیری را نوعی تعهد و الزام درونی جهت انجام صحیح فعالیت‌هایی که بر عهده فرد قرار داده شده می‌دانند؛ بر این اساس فرد مسئولیت‌پذیر، اشخاصی مطمئن، با وجدان و البته مقرراتی تلقی می‌شوند (ساعدی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین مسئولیت‌پذیری می‌تواند یکی از ارکان موفقیت‌های فردی در طول زندگی نیز باشد (همینگوی^۲، ۲۰۱۷). زیرا هرچه میزان حس مسئولیت‌پذیری شخص بیشتر باشد، به همان میزان بیشتر مورد تأیید اطرافیان قرار گرفته و در نهایت فرد احساس بهزیستی روانشناختی بیشتری در او شکل خواهد گرفت (دلفروز

¹ Stress

² Heminway



و همکاران، ۱۴۰۰). احساس مسئولیت یکی از ویژگی‌های شخصیتی انسان‌ها است که عبارت است از قابلیت پذیرش، پاسخگویی و به عهده گرفتن، کاری که از کسی درخواست می‌شود و فرد حق دارد آن را بپذیرد یا نپذیرد. مسئولیت پذیری ابعاد مختلفی دارد که شامل مسئولیت پذیری فردی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی است. فرد مسئولیت پذیر کسی است که در قبال رفتار خودش پاسخگو باشد؛ یعنی مسئولیت سود و زیان وظیفه یا تکلیفی را که بر عهده گرفته است، بپذیرد (ویسی و همکاران، ۱۴۰۰). به بیانی دیگر، حس مسئولیت پذیری شامل دامنه گسترده‌ای از رفتارهای مثبت فرد از جمله احترام به حقوق دیگران، داشتن انضباط در امور مختلف، رعایت ادب و احترام به حقوق دیگران و تعهد می‌شود که به عقیده گلاسرفقدان مسئولیت پذیری موجب بروز ناخشنودی‌ها و از عوامل تنیدگی‌ها می‌گردد (باقری فاروجی و همکاران، ۱۴۰۰). مسئولیت پذیری یک ارزش اساسی در جامعه و هم‌منظور ابزار مفیدی برای سازمان‌هاست و بی‌توجهی به این مفهوم، تأثیر مخربی بر اجرای راهبردهای سازمان‌ها می‌گذارد (بوکور^۳، ۲۰۲۰). لذا برخورداری فرد از احساس مسئولیت مناسب همانند سرمایه‌ای ارزشمند و البته حیاتی موجب پیشرفت و شکوفایی توانایی‌ها، خلاقیت‌ها و استعدادهای نهفته فردی شده و از عوامل مهم سازگاری‌های اجتماعی و تحمل ملالت‌ها به خصوص در شرایط سخت شغلی خواهد بود (یاسینی و همکاران، ۱۴۰۰) که می‌تواند میزان رضایت‌مندی فرد را حرفه و شغل خویش تحت تأثیر قرار دهد. در همین راستا، قائدامینی‌هارونی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با هدف تعیین اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی با جامعه آماری ۲۴۴ نفر از کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) دریافتند که مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر تمایل به ترک شغل تأثیر منفی و معناداری دارد و مسئولیت اجتماعی سازمانی از طریق رضایت شغلی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین مرادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با هدف بررسی تأثیر مسئولیت اجتماعی شرکتی بر عملکرد مالی شرکت‌ها با میانجی‌گری مشتری‌گرایی و رضایت شغلی و تعدیلگری کیفیت خدمات که روی ۳۱۶ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. نتایج نشان داد، مسئولیت اجتماعی شرکتی، مشتری‌گرایی و رضایت شغلی می‌تواند بر عملکرد مالی به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری بگذارند. جهت بررسی نقش متغیر میانجی، از روش آزمون سبل و متغیر تعدیل گر، از روش آزمون رگرسیون چندگانه تعدیل شده استفاده شد که نتایج بیانگر آن بود که مشتری‌گرایی و رضایت شغلی نقش متغیر میانجی و کیفیت خدمات نقش متغیر تعدیل گر را در ارتباط بین متغیرهای دیگر ایفا می‌کنند.

اختلالات خواب به عنوان یکی از مهمترین دغدغه‌های بهداشت عمومی شناخته شده است که می‌تواند بر کیفیت زندگی میلیون‌ها نفر در سراسر جهان تأثیرات منفی قابل توجهی داشته باشد (طبیعی و همکاران، ۱۴۰۰). اختلال خواب با انواعی از عوارض فیزیکی مانند افزایش فشار خون، دیابت و سکنه مغزی ارتباط دارد (سیلوا کوستا، گریپ و روتنبرگ^۴، ۲۰۱۵). همچنین، از آنجا که خواب برای حفظ انرژی و ادامه حیات ضروری است، اختلال خواب می‌تواند اثرات سوء قابل توجهی بر انسان داشته باشد. کندی تفکر، فراموشی غیرمعمول، کندی واکنش، روحیه پایین و تحریک پذیری نمونه‌ای از این اثرات نامطلوب هستند (ننا^۵ و همکاران، ۲۰۱۸). از طرفی کیفیت خواب، ابراز هیجانات و عملکرد شغلی سه مؤلفه حیاتی در حفظ سلامت جسمی و روانی کارمندان به شمار می‌آیند و تأثیر زیادی بر بهره‌وری و اثربخشی آنان دارند (مائو^۶ و همکاران، ۲۰۲۳). در محیط‌هایی که کارکنان با شرایط بحرانی و استرس‌زا مواجه‌اند، اختلال در کیفیت خواب و مدیریت هیجانات می‌تواند نه تنها منجر به خستگی و افت تمرکز شود، بلکه ممکن است عملکرد شغلی را به شدت کاهش دهد، نرخ خطاها را بالا ببرد و کیفیت خدمات درمانی را تضعیف کند (بویلون^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). در واقع مطابق تعاریف موجود کیفیت

³ Bucur

⁴ Silva-Costa, Griep & Rotenberg

⁵ Nena

⁶ Mao

⁷ Bouillon



خواب به مجموعه‌ای از عوامل روانی و فیزیولوژیکی اشاره دارد که کیفیت و میزان استراحت حاصل از خواب فرد را تعیین می‌کنند. این عوامل شامل مدت زمان خواب، فراوانی بیداری‌ها در طول شب، عمق خواب و میزان احساس آرامش پس از بیداری است (نلسون^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). از طرفی تنظیم هیجانی به فرایندهای درونی و بیرونی که مسئول اتفاقاتی از قبیل: نظارت، ارزیابی و تعدیل واکنش‌های هیجانی، به خصوص اشکال شدید و زودگذر هستند (عالم و همکاران، ۱۴۰۳).

رضایت شغلی به عواطف مثبت کارکنان نسبت به کار فعلی شان اشاره دارد (کیم و همکاران، ۲۰۱۸) که پس از ارزیابی شغل فعلی حاصل می‌شود (پراتما، ۲۰۲۱). از دیدگاه روانشناسی رضایت شغلی یک شاخص کلیدی برای رفاه کارکنان، میزان ترک شغل، حفظ و عملکرد شغلی است (بلومکه و همکاران، ۲۰۱۷) در مقابل نارضایتی شغلی وجود دارد که در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع ایجاد اختلال کرده و به واسطه آن سالیانه ضررهای هنگفتی نصیب اقتصاد ملی کشورها می‌شود (هارتیکا و همکاران، ۲۰۲۳). رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان تأثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده‌ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می‌کند. (یوگ، ۲۰۲۰). مدل سنتی رضایت شغلی بر تمام احساساتی که یک فرد درباره شغلش دارد تأکید می‌کند (مانونتون، ۲۰۱۹)؛ اینکه فرد از شغلش رضایت دارد یا خیر به ماهیت شغل و انتظاراتی که افراد از شغلشان دارند وابسته است. بنابر این رضایت شغلی جهت گیری عاطفی است که کارکنان نسبت به شغلشان دارند (پاسکوا، ۲۰۲۳). به بیانی دیگر، رضایت شغلی به مجموعه نگرش‌ها و قضاوت‌های مثبت و منفی فرد از کار گفته می‌شود، که بر بسیاری از ویژگی‌های مثبت کارکنان از جمله افزایش بهره‌وری، دلسوزی، تعهد نسبت به سازمان، تعلق خاطر و دلبستگی به محیط کار، ارتقای کمی و کیفی عملکرد، ارتباط مناسب با همکاران و مخاطبان، بهبود روحیه و علاقمندی آنها تأثیرگذار است (هدایتی و همکاران، ۱۴۰۳). لذا هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش استرس، مسئولیت پذیری و کیفیت خواب در پیش بینی رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی می‌باشد. و فرضیه اصلی زیر مطرح می‌گردند:

- استرس، مسئولیت پذیری و کیفیت خواب با رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی رابطه معناداری دارا می‌باشند.

۲- روش شناسی :

طرح این پژوهش کمی و از نوع توصیفی و دسته همبستگی و از نظر هدف کاربردی خواهد بود. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارمندان زن شاغل در ادارات بخش خصوصی شهر تهران در سال ۱۴۰۳ تشکیل خواهند داد که با توجه به جامعه آماری اشاره شده جهت نمونه گیری از تکنیک نمونه گیری تصادفی ساده استفاده و بدین صورت پرسشنامه‌های مربوطه بین تعداد ۱۵۸ نفر از آنان توزیع گشت.

ملاک‌های ورود:

۱. جنسیت: زن
۲. سن: افراد باید در بازه سنی ۲۲ تا ۴۰ سال باشند.
۳. حداقل مدرک تحصیلی: دیپلم یا بالاتر.
۴. شاغل بودن در ادارات بخش خصوصی شهر تهران: افراد باید به صورت رسمی یا قراردادی در این ادارات مشغول به کار باشند.
۵. سابقه کاری: حداقل یک سال سابقه کار.
۶. عدم مصرف داروهای روان پزشکی: در حال حاضر داروی روان پزشکی مصرف نکنند.
۷. سلامتی جسمانی و روانی: نداشتن بیماری جسمانی یا روانی که بر عملکرد شغلی یا شرکت در پژوهش تأثیر بگذارد.
۸. رضایت آگاهانه: تمایل به شرکت در پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها.

ملاک‌های خروج:



۱. مصرف داروهای روان‌پزشکی: اگر در طول پژوهش مصرف داروهای روان‌پزشکی شروع شود.
۲. تشخیص بیماری جسمانی یا روانی حاد: بیماری‌هایی که مانع از انجام وظایف شغلی یا شرکت در پژوهش شوند.
۳. عدم تکمیل ابزار پژوهش: پاسخ‌دهی ناقص یا بی‌اعتبار به پرسشنامه‌ها.
۴. تغییر وضعیت شغلی: خروج از اداره مربوطه یا تغییر شغل در حین پژوهش.
۵. انصراف از همکاری: عدم تمایل به ادامه شرکت در پژوهش.

ابزار پژوهش:

۱. **پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ):** این پرسشنامه توسط ویس، دیویس، لاندون و لافگوئیست در سال ۱۹۷۷ ساخته شده است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ) از ۱۹ گویه و ۶ خرده مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود و جواب هر سوال به صورت طیف لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم، است که پس از بدست آورده نمره پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا، می‌توانید میزان رضایت شغلی را در جامعه آماری خود مشخص کنید. بر این اساس امتیازات بین ۱۹ تا ۳۸ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی ضعیف بوده، امتیازات بین ۳۸ تا ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی متوسط بوده و امتیازات بالای ۵۷ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی بسیار خوب می‌باشد. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمده است (محمدی، ۱۳۹۰). همچنین روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا توسط اساتید دانشگاه تأیید شده است. در پژوهش بختیار نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا از طریق فرمول آلفای کرونباخ ۰/۹۲ بدست آمد که نشانه‌ی پایایی بالای اندازه‌گیری مورد استفاده در این پژوهش می‌باشد.

۲. **پرسشنامه استاندارد استرس ادراک شده کوهن و همکاران (۱۹۸۳):** پرسشنامه استرس ادراک شده، توسط کوهن و همکاران، ۱۹۸۳ ساخته شده است. این مقیاس دارای ۱۴ گویه است با یک مقیاس لیکرت چهار درجه‌ای (هرگز تا خیلی زیاد) و هر ماده دارای ارزشی بین ۰ تا ۴ است. در پژوهش (سعادت و همکاران، ۱۳۹۴)، روایی پرسشنامه توسط اساتید و متخصصان این حوزه تأیید شده است. همچنین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۸۴ به دست آمده است.

۳. **پرسشنامه مسئولیت‌پذیری گلن و نلسون:** پرسشنامه مسئولیت اجتماعی توسط گلن و نلسون در سال ۱۹۹۸ طراحی و اعتباریابی شده است، این پرسشنامه شامل ۲۵ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌باشد، پرسشنامه پنج بعد خودمدیریتی، امانت‌داری، وظیفه‌شناسی، سازمان‌یافتگی و پیشرفت‌گرایی را مورد سنجش قرار می‌دهد، این پرسشنامه توسط محمدیان (۱۳۹۴) اعتباریابی شده است. طیف مورد استفاده در پرسشنامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت (شامل: کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می‌باشد. بر این اساس در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱ تا ۲۵ باشد، میزان متغیر در این جامعه ضعیف می‌باشد، در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۵ تا ۷۵ باشد، میزان متغیر در سطح متوسطی می‌باشد و در صورتی که نمرات بالای ۷۵ باشد، میزان متغیر بسیار خوب می‌باشد. روایی پرسشنامه در پژوهش گلن و نلسون (۱۹۹۸) از طریق تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفت، در مطالعه محمدیان (۱۳۹۴) به منظور تعیین روایی محتوایی ابزار اندازه‌گیری این پژوهش، پرسشنامه مقدماتی به دفعات در اختیار اساتید راهنما و متخصصان این حوزه قرار گرفت و بعد از دریافت نظرات آنان، اصلاحات لازم در پرسشنامه صورت گرفت و در نهایت پرسشنامه نهایی تهیه و برای توزیع بین دانشجویان آماده شد. جهت تعیین روایی سازه، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده گردید. گلن و نلسون (۱۹۹۸) برای پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده کرد و پایایی پرسشنامه را ۰/۹۰ گزارش کرد. در مطالعه محمدیان (۱۳۹۴) پایایی



پرسشنامه بر اساس یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری پایایی پرسشنامه ۰/۸۷ محاسبه شد که ضریب پایایی در مولفه خودمدیریتی ۰/۶۷، امانت داری ۰/۷۲، وظیفه شناسی ۰/۷۶، سازمان یافتگی ۰/۸۲ و پیشرفت گرایی ۰/۸۹ حاصل شد.

۴. پرسشنامه کیفیت خواب پیتزبورگ (PSQI): این پرسشنامه در سال ۱۹۸۹ توسط دکتر بویس و همکارانش در موسسه روانپزشکی پیتزبورگ تدوین شد. پرسشنامه کیفیت خواب پیتزبورگ نگرش افراد را پیرامون کیفیت خواب در چهار هفته گذشته را بررسی می کند. این پرسشنامه دارای ۱۹ عبارت است که جواب های این گویه ها به صورت لیکرت چهار درجه ای از ۰ تا ۳ می باشد. در این مقیاس مولفه های: توصیف کلی فرد از کیفیت خواب؛ تاخیر در به خواب رفتن؛ طول مدت خواب مفید؛ کفایت خواب (برپایه نسبت طول مدت خواب مفید بر کل زمان سپری شده در رختخواب محاسبه می شود)؛ اختلال های خواب (به صورت بیدار شدن شبانه فرد اندازه گیری می شود)؛ میزان داروی خواب آور مصرفی؛ عملکرد صبحگاهی (به صورت مشکلات ناشی از بدخوابی که توسط فرد در طول روز تجربه شده است تعریف می شود، مورد بررسی قرار می گیرند. در نمره گذاری PSQI باید ۷ مولفه را مورد بررسی قرار دهید. حداقل و حداکثر نمره ای که برای هر مولفه در نظر گرفته شده است از ۰ (نبودن مشکل) تا ۳ (مشکل بسیار جدی) می باشد. درانتها نمره های هر مولفه را با هم جمع کرده و به یک نمره کلی تبدیل کنید (۰ تا ۲۱). نمره بالا در هر مولفه و یا در نمره کلی نشان دهنده کیفیت خواب نامناسب می باشد. جمع نمره های مقیاس هفت گانه نمره کلی را تشکیل می دهد که از صفر تا ۲۱ است. نمره کلی ۶ یا بیشتر به معنای نامناسب بودن کیفیت خواب می باشد. این پرسشنامه به وسیله محققین ابتدا به فارسی ترجمه و مجدداً به منظور تائید صحت آن به انگلیسی برگردانیده شده و روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ تا ۰/۸۲ از آن بدست آمده است.

۳- بحث درباره یافته ها

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش و مولفه های آن

متغیرهای پژوهش	خرده مقیاس ها	نمونه	میانگین	انحراف استاندارد	کمترین	بیشترین
کیفیت خواب	-	۱۵۸	۱۰.۰۶	۵.۳۷	۲	۲۲
استرس ادراک شده	-	۱۵۸	۲۷.۸۸	۹.۹۰	۵	۴۰
رضایت شغلی	-	۱۵۸	۵۸.۶۸	۱۰.۰۶	۳۸	۸۲
	نظام پرداخت		۷.۱۲	۲.۶۷	۳	۱۳
	نوع شغل		۱۱	۲.۹۰	۶	۱۵
	فرصت پیشرفت		۱۰.۶۲	۲.۲۶	۶	۱۵
	جو سازمانی		۶.۲۶	۱.۴۷	۲	۹
	سبک رهبری		۱۱.۴۶	۲.۶۹	۶	۱۸
	شرایط فیزیکی		۱۲.۱۹	۱.۹۷	۶	۱۵
مسئولیت پذیری	-	۱۵۸	۸۹.۰۱	۱۱.۲۹	۳۷	۱۱۶
	پیشرفت گرایی		۱۲.۴۹	۱.۵۶	۲۲.۲۷	۳۰.۱
	سازمان یافتگی		۲۲.۲۷	۳.۰۱	۱۰	۲۸
	وظیفه شناسی		۱۲.۱۸	۲.۰۲	۵	۱۵
	امانتداری		۱۵.۴۱	۲.۱۱	۷	۱۹
	خودمدیریتی		۲۶.۶۵	۶.۰۵	۱۰	۴۳



با توجه به جدول ۱، میانگین نمره حاصله از استرس ادراک شده ۲۷.۸۸ و میانگین نمره حاصله از کیفیت خواب ۱۰.۰۶ می‌باشد؛ همچنین نمره کلی حاصله از مقیاس رضایت شغلی میانگین ۵۸.۶۸ را نشان می‌دهد که این نمره از زیر مقیاس‌های نظام پرداخت با میانگین ۷.۱۲، نوع شغل با میانگین ۱۱، فرصت پیشرفت با میانگین ۱۰.۶۲، جو سازمانی با میانگین ۶.۲۶، سبک رهبری با میانگین ۱۱.۴۶ و شرایط فیزیکی با میانگین ۱۲.۱۹ بدست آمده است؛ همچنین میانگین مسئولیت‌پذیری میزان ۸۹.۰۱ را نشان می‌دهد که از زیر مقیاس‌های پیشرفت‌گرایی با میانگین ۱۲.۴۹، سازمان‌یافتگی با میانگین ۲۲.۲۷، وظیفه‌شناسی با میانگین ۱۲.۱۸، امانتداری با میانگین ۱۵.۴۱ و خودمدیریتی با میانگین ۲۶.۶۵ بدست آمده است.

جدول ۲- ترسیم ماتریس همبستگی از طریق آزمون همبستگی پیرسون

متغیرها	رضایت شغلی	استرس ادراک شده	مسئولیت‌پذیری	کیفیت خواب
رضایت شغلی	۱			
استرس ادراک شده	-0.863^{**}	۱		
مسئولیت‌پذیری	0.720^{**}	-0.642^{**}	۱	
کیفیت خواب	-0.760^{**}	0.763^{**}	-0.709^{**}	۱
$p \leq 0.01^{**}$				

با توجه به جدول ۲، بین رضایت شغلی با استرس ادراک شده رابطه منفی معنادار ($p < 0.001$)، بین رضایت شغلی با مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت معنادار ($p < 0.001$) و بین رضایت شغلی با کیفیت خواب رابطه منفی معنادار ($p < 0.001$) وجود دارد.

جدول ۳- نتایج آزمون رگرسیون در پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب

متغیر وابسته	متغیر پیش‌بین	R	R ²	ΔR^2	F	β	t	B	Sig.
رضایت شغلی		0.892	0.796	0.792	200.133				
	مقدار ثابت						11.417	59.448	0.000
	استرس ادراک شده					-0.619	-10.715	-0.630	0.000
	مسئولیت‌پذیری					0.240	4.524	0.214	0.000
	کیفیت خواب					-0.117	-1.867	-0.220	0.064

با توجه به جدول ۳، نتایج نشان داد که ضریب همبستگی چندمتغیره بررسی نقش استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی برابر ۰.۸۹۲ بوده و نیز بر اساس مقدار ضریب تعیین ۷۹ درصد از واریانس رضایت شغلی بر اساس استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب کارمندان زن تهرانی تبیین می‌شود. نتایج تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که مقدار F بدست آمده برابر ۲۰۰.۱۳۳ است که بیانگر مناسب بودن مدل رگرسیونی ارائه شده می‌باشد ($p < 0.001$).

۴- نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش بررسی نقش استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب در پیش‌بینی رضایت شغلی کارمندان زن تهرانی بود. پژوهش از نوع همبستگی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شد. نتایج تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که مسئولیت‌پذیری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد. از سوی دیگر، استرس و کیفیت پایین خواب به‌طور معکوس با رضایت شغلی مرتبط بودند؛ به این معنا که با افزایش استرس و کاهش کیفیت خواب، رضایت شغلی کاهش می‌یافت.



در بحث و تفسیر یافته‌ها، نتایج این پژوهش با بسیاری از پژوهش‌های پیشین همخوانی دارد از جمله: نوروزفروش (۱۴۰۳)؛ خراسانی و عرب (۱۴۰۳)؛ سپهوند (۱۴۰۳)؛ شفوی (۱۴۰۳)؛ جواهری زاده و نوروزیان (۱۴۰۳)؛ میرزایی، موزن و برآبادی (۱۴۰۳)؛ حیدری (۱۴۰۳)؛ مشگی (۱۴۰۳)؛ ابراهیمی (۱۴۰۳)؛ یوسف مدد و باقرسلیمی (۱۴۰۳)؛ مکوندی، تمیمی پور و محمدی (۱۴۰۳)؛ انتظاری و دهستانی (۱۴۰۳)؛ صادقی، حاجی آقایی و حاجی آقایی (۱۴۰۲)؛ پرویزی مطلق و گراوندی (۱۴۰۲)؛ قائدامینی هارونی و نادری نیا (۱۴۰۲)؛ جشیره، دینارزهی، ساده، رئیسی و بهار (۱۴۰۲)؛ مرتضوی و منوچهری (۱۴۰۲)؛ شاهزایی و شاهزایی، شیخ و شیخ (۱۴۰۲)؛ اخوان و سرسنگی (۱۴۰۲)؛ احمدی (۱۴۰۱)؛ طهماسبی هنیزی (۱۴۰۱) که نشان دادند مسئولیت‌پذیری بالا باعث ایجاد حس کنترل بر کار، افزایش اعتمادبه‌نفس و بهبود روابط کاری می‌شود که همگی به رضایت بیشتر از شغل منجر می‌شوند و نیز استرس شغلی می‌تواند موجب فرسودگی شغلی، کاهش بهره‌وری و احساس نارضایتی از کار شود. این مسئله در کارمندان زن، که ممکن است علاوه بر مسئولیت‌های کاری با فشارهای خانوادگی نیز روبه‌رو باشند، بیشتر نمود پیدا می‌کند.

علاوه بر این رابطه بین کیفیت خواب و رضایت شغلی تأییدکننده پژوهش‌های پیشین همچون همپون همتی مسلک پاک، ملازاده، جمشیدی و امینی (۱۳۹۹) و نیز مقدم دیزج هریک، اصل فتاحی و تقی زاده (۱۳۹۲) است که نشان داده‌اند کمبود خواب می‌تواند منجر به خستگی، کاهش تمرکز و افزایش تنش‌های کاری شود. خواب کافی و باکیفیت نقش مهمی در حفظ تعادل هیجانی و افزایش انگیزه شغلی دارد. لذا نتیجه‌گیری کلی این پژوهش نشان داد که مسئولیت‌پذیری، استرس و کیفیت خواب از عوامل مهم در پیش‌بینی رضایت شغلی هستند. بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش رضایت شغلی کارمندان زن، سازمان‌ها باید اقداماتی در جهت کاهش استرس شغلی و بهبود شرایط خواب کارکنان انجام دهند. از سوی دیگر، ترویج مسئولیت‌پذیری از طریق برنامه‌های آموزشی و انگیزشی می‌تواند به بهبود رضایت شغلی منجر شود.

محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش با برخی محدودیت‌ها مواجه بود:

- استفاده از روش خودگزارشی در جمع‌آوری داده‌ها که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های شناختی پاسخ‌دهندگان قرار گرفته باشد.
- تمرکز پژوهش بر کارمندان زن تهرانی که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر گروه‌ها را محدود می‌کند.
- عدم بررسی سایر متغیرهای تأثیرگذار مانند حمایت اجتماعی، سبک‌های مدیریت و ویژگی‌های سازمانی.

پیشنهادهای پژوهش‌های آینده

- انجام پژوهش‌های مشابه در سایر شهرها و در بین کارمندان مرد برای مقایسه نتایج.
- استفاده از روش‌های کیفی مانند مصاحبه‌های عمیق برای درک بهتر تجربیات کارمندان.
- بررسی تأثیر برنامه‌های مداخله‌ای برای کاهش استرس و بهبود کیفیت خواب بر افزایش رضایت شغلی.

پیشنهادهای کاربردی

سازمان‌ها می‌توانند با ارائه دوره‌های مدیریت استرس و ارتقای مهارت‌های مسئولیت‌پذیری، به افزایش رضایت شغلی کارکنان کمک کنند. بهبود شرایط کاری از جمله کاهش ساعات کاری بیش از حد و ایجاد فضای کاری مناسب برای استراحت می‌تواند در بهبود کیفیت خواب و کاهش استرس مؤثر باشد.



جمع‌بندی: این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی به شدت تحت تأثیر میزان استرس، مسئولیت‌پذیری و کیفیت خواب قرار دارد. بنابراین، سازمان‌ها و مدیران منابع انسانی می‌توانند با تمرکز بر این عوامل، بهره‌وری و سلامت روانی کارکنان را ارتقا دهند.

منابع

- ابراهیمی، اسماعیل. (۱۴۰۲). تدوین مدل ساختاری مهارت‌های ارتباطی بر رضایت شغلی با نقش واسطه‌ای استرس شغلی با تأکید بر افزایش سلامت روانی، دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، اقتصاد، کارآفرینی و مهندسی صنایع، تهران.
- اخوان، آفرین، و سرسنگی، مهدی. (۱۴۰۲). ارائه چارچوب برای افزایش رضایت و کاهش استرس شغلی در شرکت‌های مستقر در پارک علم و فناوری یزد از طریق حمایت سازمانی ادراک شده و عملکرد شغلی، اولین کنفرانس ملی توسعه پایدار در مدیریت، صنایع و حسابداری، اصفهان.
- انتظاری، حسن، و دهستانی، محمد علی. (۱۴۰۳). بررسی نقش میانجی رضایت شغلی بر رابطه بین تعامل مشتری و مسئولیت‌پذیری اجتماعی در شرکت‌های شهرک صنعتی یزد، ششمین کنفرانس بین‌المللی و هفتمین کنفرانس ملی یافته‌های نوین در مدیریت، روان‌شناسی و حسابداری، تهران.
- احمدی، سید قادر. (۱۴۰۱). بررسی تأثیر مسئولیت‌پذیری اجتماعی بر رضایت شغلی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان آبادان، یازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های مدیریت و علوم انسانی در ایران، تهران.
- اسماعیل پور، خلیل، و ابراهیمی، لیلا. (۱۳۹۴). نقش شخصیت و هوش هیجانی در استرس ادراک شده کارکنان شرکت موتوژن. پژوهش‌های نوین روانشناختی (روانشناسی دانشگاه تبریز)، ۱۰(۳۷): ۲۵-۴۴.
- بشرپور، سجاد، نریمانی، محمد، و عیسی زادگان، علی. (۱۳۹۲). ارتباط سبک‌های مقابله‌ای و حمایت اجتماعی با استرس ادراک شده. مطالعات روان‌شناختی، ۹(۲): ۲۹-۴۸.
- پرویزی مطلق، نسرين، و گراوندی، فرشید. (۱۴۰۲). بررسی رابطه مسئولیت‌پذیری، توانمندسازی و رضایت شغلی در دانشجویان شاغل دانشگاه پیام نور مرکز اصفهان، شانزدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی.
- پسندیده، محمد مهدی، و سالک مهدی، فرانک. (۱۳۹۸). مقایسه‌ی استرس ادراک شده، راهبردهای تنظیم هیجان و انعطاف‌پذیری شناختی در بیماران دستگاه گوارش و افراد بهنجار. روانشناسی سلامت، ۸(۱) (پیاپی ۲۹): ۸۲-۱۰۰.
- ذوالحوریه، سید محمد، رضایی، محمود، روشنایی، قدرت اله، فریدونی مهر، مرجان، و شعبانی درخشان، سولماز. (۱۳۹۹). بررسی استرس شغلی در کارورزان دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۱۳۹۷. مجله پزشکی بالینی ابن سینا (مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی همدان)، ۲۷(۱) (مسلسل ۹۵): ۶۱-۶۷.
- جشیره، مجید، دینارزهی، عباس، ساده، امان، رئیسی، اشکان، و بهار، یوسف. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر ارتباط استرس شغلی و رضایت شغلی در معلمان، هشتمین همایش بین‌المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و علوم اجتماعی، همدان.
- جواهری زاده، ابراهیم، و نوروزیان، فاطمه. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر استرس شغلی پرستاران بر رضایت بیماران با توجه به نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری مورد مطالعه پرستاران بیمارستان امام حسین تهران، چهارمین کنفرانس ملی مدیریت بازرگانی، کارآفرینی و حسابداری ایران، تهران.



- حیدری، پروین. (۱۴۰۳). بررسی تأثیر سبک‌های مدیریتی زهرآگین و تحول‌آفرین بر استرس شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل معلمان ابتدایی شهرستان کوهچنار، ششمین همایش ملی پژوهش‌های حرفه‌ای در روانشناسی و مشاوره با رویکرد از نگاه معلم، میناب.
- حسینی، محمد، احمدی، زهرا، و مرادی، علی. (۱۳۹۲). بررسی تأثیر میزان استرس شغلی بر رضایت شغلی مدیران مدارس. فصلنامه نوآوری‌های مدیریت آموزشی، ۱۰(۲)، ۷۵-۹۲.
- خراسانی، عفت، و عرب، روح‌اله. (۱۴۰۳). تأثیر حجم کاری بالا در حساسی و استرس بر قصد ترک شغل حساب‌رسان با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی، سومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در حسابداری، حساسی و مالی، علی‌آباد.
- سرسنگی، هاجر. (۱۴۰۱). اهمیت وجدان کاری و تعهد سازمانی در ارتقا و تعالی سازمان، پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات بین‌رشته‌ای در مدیریت و مهندسی: تهران.
- سپهوند، حسن. (۱۴۰۳). پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران بر اساس استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری، هجدهمین کنفرانس ملی حقوق، علوم اجتماعی و انسانی، روانشناسی و مشاوره، شیروان.
- شفوی، زینب. (۱۴۰۳). بررسی اثرات استرس شغلی بر عملکرد و رضایت شخصی معلمان و ارائه راهکارهایی برای مدیریت استرس، سومین کنفرانس ملی تازه‌های روانشناسی تکاملی و تربیتی، بندرعباس.
- شاهزایی، حلیمه، و شاهزایی، طیبه، و شیخ، مرضیه، و شیخ، زهرا. (۱۴۰۲). اثرات استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان، اولین همایش ملی مهارت‌های نو در روانشناسی و علوم تربیتی، تهران.
- شکیباسوره، مریم، و حسنی، محمد. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی بر فرسودگی شغلی با آزمون نقش میانجی استرس شغلی و سرمایه اجتماعی در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) ارومیه. مدیریت پرستاری، ۱۰(۱)، ۹-۲۲.
- صادقی، طاهره، حاجی‌آقایی، حنیف، و حاجی‌آقایی، محسن. (۱۴۰۲). بررسی رابطه رضایت شغلی با مسئولیت‌پذیری معلمان شهرستان ساری در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱، هفتمین کنفرانس ملی دستاوردهای نوین در حقوق و روانشناسی، تهران.
- طهماسبی‌هنیزی، فهیمه. (۱۴۰۱). تأثیر هوش عاطفی بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان با میانجی‌گری نقش مسئولیت‌پذیری در ادارات دولتی استان قزوین، چهارمین همایش بین‌المللی تدبیر علوم مدیریتی، تربیتی، اجتماعی و روانشناسی، مشهد.
- طبیعی، شهناز، علی‌نژاد، قربانعلی، و وقار سیدین، سیدابوالفضل. (۱۴۰۰). رابطه کیفیت خواب با راهبردهای مقابله با استرس در پرستاران بخش‌های اورژانس. مدیریت پرستاری، ۱۰(۲)، ۹۴-۱۰۳.
- قائدامینی‌هارونی، عباس، ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا، و صادقی‌ده‌چشمه، مهرداد. (۱۴۰۱). بررسی اثرات مسئولیت اجتماعی سازمانی بر رفتارهای انحرافی در محیط کار و تمایل به ترک شغل با نقش میانجی رضایت شغلی. تعالی منابع انسانی، ۳(۴)، ۷۷-۴۶.
- قائدامینی‌هارونی، عباس، و نادری‌نیا، نسیم. (۱۴۰۲). بررسی تأثیر استرس شغلی و رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و رفتار شهروندی، بیستمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه.
- قویدل، فاطمه، پیشگوی، امیرحسین، بنی‌یعقوبی، فائزه، مرادی، علی، و الازمنی‌نوده، فرشید. (۱۴۰۱). مقایسه استرس و فرسودگی شغلی پرستاران در بخش‌های بیماران مبتلا به کووید-۱۹ و غیر کووید-۱۹ در بیمارستان‌های تابعه آجا. مجله طب نظامی، ۲۴(۴)، ۱۲۳۰-۱۲۲۱.



محمدی، رضا، کریمی، الهام، و عباسی، ناهید. (۱۴۰۰). نقش حمایت روان‌شناختی در محیط کار بر کیفیت خواب کارکنان. پژوهش‌های علوم رفتاری، ۱۹(۱)، ۲۲-۳۹.

میرزایی، وحید، موزن، محمودرضا، و برآبادی، مهدی. (۱۴۰۳). بررسی رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی رهبری سمی (مورد مطالعه: شرکت آب و فاضلاب استان خراسان رضوی)، اولین کنفرانس بین‌المللی فناوری اطلاعات، مدیریت و کامپیوتر، ساری.

مشگی، زینت. (۱۴۰۳). تاثیر استرس شغلی بر عملکرد و رضایت شغلی معلمان و ارائه راهکارهای مدیریت استرس، اولین همایش بین‌المللی آموزش و پرورش با رویکرد مدارس هوشمند، معلمان خلاق و دانش‌آموزان متفکر در افاق ۱۴۰۴، بوشهر. مرتضوی، آمنه، و منوچهری، قاسم. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان ابتدایی، ششمین همایش بین‌المللی روانشناسی، علوم تربیتی و مطالعات اجتماعی، همدان.

مکوندی، بهنام، تمیمی پور، حمید، و محمدی، رضوان. (۱۴۰۳). پیش‌بینی تعهد سازمانی بر اساس مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش اهواز، اولین همایش بین‌المللی معلمان برتر، مسجد سلیمان. نوری، مریم، و سرگلزایی، علیرضا. (۱۴۰۲). بررسی رابطه بین مهارت‌های فنی مدیریت با رضایت شغلی، سومین کنفرانس بین‌المللی و ششمین کنفرانس ملی مدیریت، روان‌شناسی و علوم رفتاری: تهران.

نوری‌زاده نشلی، محمدرضا، قربانی امیر، حسین، حسینی، سید امیر، و برزگر، منصور. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین استرس، اضطراب و افسردگی با کیفیت خواب در دانشجویان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم اجتماعی.

نوروزفروش، علی. (۱۴۰۳). بررسی استرس شغلی و میزان رضایت از زندگی کارکنان آتش‌نشانی شهرداری تهران در ایستگاه‌های ۶۷ و ۹۱، هشتمین کنفرانس بین‌المللی ایمنی و بهداشت، تهران.

ویسی، طاهر، احمدی، سیروس، ملانوروزی، کیوان، و ابراهیمی، محمد اسماعیل. (۱۴۰۰). اثر توانمندی منش بر خودکارآمدی مدیران ورزشی با نقش میانجی مسئولیت‌پذیری. روانشناسی ورزش، ۱۳(۱): ۱۹۸-۱۷۹.

هاشمی، سیداحمد، و همراهی، مهرداد. (۱۳۹۴). مسئولیت‌پذیری اجتماعی. کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری.

یزدانی، ناصر، کاظمی، فاطمه، و رضایی، محمد. (۱۳۹۸). اثر مداخلات آموزشی بر کیفیت خواب و استرس شغلی در کارکنان. مجله روان‌شناسی سلامت، ۷(۳)، ۴۵-۶۰.

یوسف مدد، محمدعلی، و باقر سلیمی، سعید. (۱۴۰۳). تاثیر استرس نقش بر رضایت شغلی با توجه به نقش تعدیلگری جنسیت و سطح سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت گاز استان گیلان)، دوازدهمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین حسابداری، مدیریت و علوم انسانی در هزاره سوم، تهران.

Bucur, M. (2020). *The Importance of Corporate Social Responsibility among Students in EUROPE*. Proceedings, 63(1):75.

Garland, E. L., Farb, N. A., Goldin, P. R., & Fredrickson, B. L. (2017). *The mindfulness-to-meaning theory: Extensions, applications, and future directions*. Psychological Inquiry, 28(4), 293-314.

Hartika, A., Fitridiani, M., Asbari, M. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Job Loyalty on Employee Performance: A Narrative Literature Review*. Journal of Information Systems and Lin, S.

H., Liao, W. C., Chen, M. Y., & Fan, J. Y. (2019). *The impact of shift work on nurses' job satisfaction, sleep quality, and self-perceived health status*. Journal of Nursing Management, 27(2), 315-323.



Management (JISMA), 2(3): 9-15.

Kim, S., Lee, K., Ho, K. (2018). *"The moderating role of CEO narcissism on the relationship between uncertainty avoidance and CSR"*. Tourism Management, 67:203e213.

Kim, H., Kim, J., & Yun, J. (2021). *The impact of organizational support on employees' mental health: A systematic review*. Occupational Health Journal, 40(3), 145-160.

Nena, E, Katsaouni, M., Steiropoulos, P., Theodorou, E., Constantinidis, T.C., Tripsianis, G. (2018). *Effect of shift work on sleep, health, and quality of life of healthcare workers*. Indian journal of occupational and environmental medicine, 22(1):29

Paskova, L. (2023). *Job Satisfaction And Performance Motivation In The Context Of Transformative Leadership Of Slovak Teachers*. In Inted2023 Proceedings: (Pp. 2373-2381). Iated

Reid, K. J., Baron, K. G., Lu, B., Naylor, E., Wolfe, L., & Zee, P. C. (2019). *Aerobic exercise improves self-reported sleep and quality of life in older adults with insomnia*. Sleep Medicine, 52, 118-125.

Silva-Costa, A., Griep, R.H., Rotenberg, L. (2015). *Associations of a short sleep duration, insufficient sleep, and insomnia with self-rated health among nurses*. PLoS One. 10(5):e0126844.

Urgard, S. A., & Ailshire, J. A. (2009). *Putting work to bed: stressful experiences on the job and sleep quality*. Journal of Health and Social Behavior, 50(4), 476-492.