Journal of Management, Education and Development in Digital Age

Submission Date: 2026-03-25 Revision Date: 2026-08-11 Accept Date: 2026-08-18 Initial Publish Date: 2026-08-31 Final Publish Date: 2027-10-23

Determinants of Occupational Stress among Nurses at Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationship with Organizational Commitment and Psychological Well-Being

1. Somayeh Basati: PhD Student, Department of Educational Governance and Human Capital, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

2. Faramarz Malekian*: Associate Professor, Department of Educational Governance and Human Capital, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

3. Maryam Eslampanah: Department of Educational Governance and Human Capital, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

4. Elham Kaviani: Department of Educational Governance and Human Capital, Ker.C., Islamic Azad University, Kermanshah, Iran

***Corresponding Author's Email Address: malekian64@iau.ir**

Abstract:

This study aimed to explain the structural relationships between occupational stress and organizational commitment, with particular emphasis on psychological well-being, and to develop an appropriate model for nurses at Kermanshah University of Medical Sciences. This applied-developmental study employed an exploratory sequential mixed-methods design consisting of qualitative and quantitative phases. In the qualitative phase, grounded theory based on the Strauss and Corbin approach was used, and semi-structured interviews were conducted with 11 experts from Kermanshah University of Medical Sciences selected through purposive sampling until theoretical saturation was achieved. Following open, axial, and selective coding, the components of the proposed model were identified and used to develop a 35-item researcher-made questionnaire. In the quantitative phase, the questionnaire was administered to 310 nurses and nurse aides working in hospitals affiliated with Kermanshah University of Medical Sciences who were selected through simple random sampling. The proposed model was subsequently evaluated using structural equation modeling (SEM) in LISREL. The goodness-of-fit indices demonstrated an acceptable fit of the structural model (χ^2/df=1.76, RMSEA=0.039, GFI=0.94, AGFI=0.96, NFI=0.95, and TLI=0.96). Payment and compensation systems (β=0.43, t=6.11) and opportunities for growth and promotion (β=0.54, t=7.51) had significant positive effects on organizational commitment. Organizational commitment (β=0.65, t=8.83) and professional human-resource capability (β=0.29, t=2.12) significantly and positively affected psychological well-being, whereas occupational stress had a significant negative effect on psychological well-being (β=-0.48, t=-5.49). Psychological well-being, in turn, had significant positive effects on human-resource development (β=0.77, t=9.80) and organizational productivity (β=0.73, t=9.21). Improving compensation systems, expanding opportunities for professional growth, strengthening professional capabilities, and reducing occupational stressors may enhance nurses' organizational commitment and psychological well-being, which can ultimately contribute to human-resource development and greater organizational productivity within healthcare organizations.

Keywords: Occupational Stress; Organizational Commitment; Psychological Well-Being; Nurses; Human Resource Development; Organizational Productivity; Structural Equation Modeling.

How to Cite: Basati, S., Malekian, F., Eslampanah, M., & Kaviani, E. (2027). Determinants of Occupational Stress among Nurses at Kermanshah University of Medical Sciences and Its Relationship with Organizational Commitment and Psychological Well-Being. *Management, Education and Development in Digital Age*, 4(4), 1-24.

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

نشریه مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال

تاریخ ارسال مقاله: ۱۴۰۵/۰۱/۰۵ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۵/۰۵/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۵/۲۷ تاریخ انتشار اولیه: ۱۴۰۵/۰۶/۰۹ تاریخ انتشار نهایی: ۱۴۰۶/۰۸/۰۱

عوامل تأثیرگذار تعیین‌کننده تنیدگی شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و ارتباط آن با تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی

۱. سمیه بساطی: دانشجوی دکتری، گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۲. فرامرز ملکیان*: دانشیار گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۳. مریم اسلام پناه: گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

۴. الهام کاویانی: گروه حکمرانی آموزشی و سرمایه انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران

*پست الکترونیک نویسنده مسئول: malekian64@iau.ir

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین روابط ساختاری میان تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با تأکید بر نقش بهزیستی روان‌شناختی و ارائه الگویی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد. این پژوهش کاربردی–توسعه‌ای با رویکرد آمیخته اکتشافی متوالی در دو مرحله کیفی و کمی انجام شد. در مرحله کیفی، با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و رویکرد اشتراوس و کوربین، مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۱ نفر از خبرگان دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که به روش نمونه‌گیری هدفمند و تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شده بودند، انجام شد. پس از کدگذاری باز، محوری و گزینشی، مؤلفه‌های مدل استخراج و بر مبنای آنها پرسشنامه محقق‌ساخته ۳۵ گویه‌ای تدوین شد. در مرحله کمی، پرسشنامه در میان ۳۱۰ نفر از پرستاران و بهیاران شاغل در بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، اجرا شد. داده‌ها با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار LISREL تحلیل شدند. شاخص‌های برازش، برازش مطلوب مدل ساختاری را نشان دادند (χ^2/df=۱.۷۶، RMSEA=۰.۰۳۹، GFI=۰.۹۴، AGFI=۰.۹۶، NFI=۰.۹۵ و TLI=۰.۹۶). نظام پرداخت و جبران خدمات (β=۰.۴۳, t=۶.۱۱) و فرصت‌های رشد و ترفیع (β=۰.۵۴, t=۷.۵۱) اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی داشتند. تعهد سازمانی (β=۰.۶۵, t=۸.۸۳) و توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی (β=۰.۲۹, t=۲.۱۲) اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشتند، در حالی که تنیدگی شغلی اثر منفی و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد (β=−۰.۴۸, t=−۵.۴۹). همچنین، بهزیستی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی (β=۰.۷۷, t=۹.۸۰) و بهره‌وری سازمانی (β=۰.۷۳, t=۹.۲۱) داشت. یافته‌ها نشان می‌دهد که بهبود نظام جبران خدمات، فراهم‌سازی فرصت‌های رشد و ارتقای توانمندی حرفه‌ای همراه با کاهش عوامل تنیدگی‌زای شغلی می‌تواند از طریق تقویت تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی پرستاران، به توسعه منابع انسانی و افزایش بهره‌وری سازمانی در نظام سلامت منجر شود.

کلیدواژگان: *تنیدگی شغلی؛ تعهد سازمانی؛ بهزیستی روان‌شناختی؛ پرستاران؛ توسعه منابع انسانی؛ بهره‌وری سازمانی؛ مدل‌یابی معادلات ساختاری.*

نحوه استناددهی: بساطی، سمیه.، ملکیان، فرامرز.، اسلام پناه، مریم.، و کاویانی، الهام. (۱۴۰۶). عوامل تأثیرگذار تعیین‌کننده تنیدگی شغلی پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه و ارتباط آن با تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی. *مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال*، ۴(۴)، ۲۴-۱.

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

مقدمه

نیروی انسانی در سازمان‌های سلامت، مهم‌ترین سرمایه برای تحقق اهداف درمانی، حفظ کیفیت خدمات و تضمین ایمنی بیماران به شمار می‌رود. در این میان، پرستاران به دلیل حضور مستمر در فرایند مراقبت، ارتباط مستقیم با بیماران و خانواده‌های آنان، مسئولیت در قبال تصمیم‌های حساس بالینی و مواجهه مداوم با موقعیت‌های پیش‌بینی‌ناپذیر، در معرض طیف گسترده‌ای از فشارهای روانی و سازمانی قرار دارند. ماهیت شیفتی کار، حجم بالای وظایف، کمبود منابع، تعارض نقش، محدودیت اختیار، فشار زمانی و ضرورت پاسخ‌گویی هم‌زمان به انتظارات بیماران، پزشکان و مدیران، می‌تواند محیط کار پرستاری را به یکی از زمینه‌های مستعد تنیدگی شغلی تبدیل کند. در سطح عمومی‌تر نیز پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تنیدگی شغلی تنها یک تجربه روان‌شناختی فردی نیست، بلکه پدیده‌ای سازمانی است که می‌تواند کیفیت عملکرد، نگرش‌های شغلی، رضایت، تعهد و تصمیم کارکنان برای ماندن یا ترک سازمان را تحت تأثیر قرار دهد (Kermanipour, 2025; Saroja et al., 2024). بنابراین، شناخت سازوکارهایی که از طریق آنها تنیدگی شغلی بر نگرش‌ها و سلامت روان‌شناختی کارکنان اثر می‌گذارد، برای سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات سلامت اهمیت اساسی دارد.

تنیدگی شغلی زمانی شکل می‌گیرد که الزامات و انتظارات محیط کار از منابع، توانایی‌ها و ظرفیت‌های ادراک‌شده فرد فراتر رود یا کارکنان احساس کنند کنترل کافی بر موقعیت‌های شغلی و پیامدهای آنها ندارند. این وضعیت می‌تواند در سطوح هیجانی، شناختی و رفتاری آشکار شود و پیامدهایی نظیر خستگی، کاهش تمرکز، افت انگیزش، نارضایتی شغلی و کاهش عملکرد را به همراه داشته باشد. در پژوهش‌های اخیر نیز رابطه میان تنیدگی شغلی و متغیرهایی نظیر عملکرد کارکنان، رضایت شغلی، هوش هیجانی و تاب‌آوری مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، بررسی رابطه تنیدگی شغلی، تاب‌آوری، هوش هیجانی و رضایت شغلی نشان داده است که تجربه فشارهای شغلی باید در پیوند با منابع روان‌شناختی و سازگاری فرد مطالعه شود (Chen & Xie, 2025). همچنین، پژوهش درباره پیوند هوش هیجانی با تنیدگی شغلی و فرسودگی، نقش خودکارآمدی را به عنوان یک سازوکار میانجی برجسته کرده است و نشان می‌دهد که منابع فردی می‌توانند در نحوه مواجهه کارکنان با فشارهای محیط کار مؤثر باشند (Ali, 2025). در محیطهای آموزشی نیز رابطه میان هوش اخلاقی و تنیدگی شغلی بررسی شده است که اهمیت ویژگی‌ها و منابع فردی را در تجربه فشارهای شغلی تأیید می‌کند (Sheikh Bakloo & Behmard, 2024).

با وجود اهمیت عوامل فردی، بخش قابل توجهی از تنیدگی شغلی ریشه در ساختار و شرایط سازمانی دارد. کیفیت ارتباطات سازمانی، نحوه توزیع مسئولیت‌ها، عدالت ادراک‌شده، امکانات و منابع در دسترس، فرصت رشد، شیوه مدیریت و نحوه جبران خدمات می‌توانند شدت فشارهای ادراک‌شده کارکنان را تغییر دهند. مطالعه کلاسیک چن و همکاران نشان داد که ارتباطات سازمانی، تنیدگی شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی به شکلی معنادار با یکدیگر مرتبطاند و کیفیت فرایندهای سازمانی می‌تواند هم بر فشار روانی کارکنان و هم بر نگرش آنان نسبت به سازمان اثرگذار باشد (Chen et al., 2006). یافته‌های جدیدتر نیز نشان می‌دهند که تنیدگی شغلی در کنار رفتارهای کاری نامطلوب می‌تواند عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد و تعهد سازمانی در این فرایند نقش مهمی ایفا کند (Wati et al., 2025). از این منظر، تنیدگی شغلی را نمی‌توان صرفاً پیامد ضعف سازگاری فرد دانست، بلکه باید آن را محصول تعامل میان ویژگی‌های فرد، شرایط شغلی و ساختارهای مدیریتی تلقی کرد.

یکی از متغیرهای کلیدی که می‌تواند تحت تأثیر شرایط کاری و تنیدگی قرار گیرد، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی به میزان تعلق، دلبستگی و همانندسازی فرد با اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل وی برای حفظ عضویت در آن اشاره دارد. کارکنان متعهد معمولاً اهداف سازمان را با اهمیت بیشتری دنبال می‌کنند، تمایل بیشتری به ادامه همکاری دارند و برای ایفای نقش خود و حتی انجام رفتارهای فراتر از الزامات رسمی شغل تلاش بیشتری نشان می‌دهند. در مقابل، کاهش تعهد می‌تواند با بی‌تفاوتی، قصد ترک خدمت، افت مشارکت و کاهش آمادگی برای پذیرش مسئولیت‌های اضافی همراه شود. مطالعه شاه‌مانی و همکاران نشان داده است که تعهد شغلی و وفاداری سازمانی، همراه با متغیرهایی مانند استرس ادراک‌شده، عدالت ادراک‌شده، وظیفه‌شناسی و انگیزش درونی، در تبیین رفتارهای فرانقشی کارکنان نقش دارند (Shahmani et al., 2025). این یافته اهمیت تعهد را نه‌تنها به عنوان یک نگرش مثبت، بلکه به عنوان بخشی از سازوکار عملکرد مؤثر کارکنان در سازمان برجسته می‌کند.

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

در حرفه پرستاری، تعهد سازمانی اهمیت مضاعفی دارد؛ زیرا استمرار ارائه مراقبت، هماهنگی تیمی و کیفیت رابطه درمانی تا حد زیادی به ثبات و درگیری شغلی پرستاران وابسته است. پژوهش انجام‌شده بر پرستاران بیمارستان‌های کوچک و متوسط نشان داده است که میان تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی ارتباط وجود دارد و ویژگی‌های روان‌شناختی فردی نیز می‌توانند در این رابطه نقش داشته باشند (Jeong et al., 2018). همچنین، مطالعات مرتبط با فرسودگی شغلی نشان می‌دهند که تعهد سازمانی و اخلاق کاری می‌توانند در تمایز کارکنانی با سطوح متفاوت فرسودگی نقش داشته باشند (Shahbaziyan Khuniq et al., 2019). چنین یافته‌هایی نشان می‌دهد که تعهد سازمانی می‌تواند هم پیامد شرایط کاری باشد و هم به عنوان یک منبع روان‌شناختی و سازمانی در برابر آثار منفی فشارهای شغلی عمل کند. ازاین‌رو، بررسی عواملی مانند نظام پرداخت، فرصت رشد و ارتقا، حمایت سازمانی و توانمندسازی حرفه‌ای که می‌توانند دلبستگی کارکنان به سازمان را تقویت کنند، در محیط‌های بیمارستانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

نظام مدیریت منابع انسانی یکی از مهم‌ترین بسترهای شکل‌گیری این نگرش‌هاست. کارکنان زمانی احتمال بیشتری دارد که خود را بخشی ارزشمند از سازمان تلقی کنند که بین تلاش‌های آنان و پاداش‌های دریافت‌شده نوعی تناسب ادراک شود و مسیر روشن و منصفانه‌ای برای رشد و پیشرفت حرفه‌ای وجود داشته باشد. پژوهش میرا و همکاران نشان داده است که شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت شغلی با عملکرد کارکنان ارتباط دارند و کیفیت سیاست‌های منابع انسانی می‌تواند پیامدهای سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد (Mira et al., 2019). بنابراین، پرداخت و جبران خدمات، فرصت‌های ارتقا، استقلال حرفه‌ای، آموزش مستمر و امکان توسعه مهارت‌ها صرفاً ابزارهای اداری نیستند، بلکه می‌توانند برداشت کارکنان از ارزشمندی، عدالت و آینده شغلی خود در سازمان را شکل دهند. در حرفه پرستاری، که کارکنان با فشارهای مزمن و مسئولیت‌های سنگین مواجه‌اند، ضعف در این حوزه‌ها ممکن است آثار منفی تنیدگی را تشدید کرده و تمایل به ماندن در سازمان را کاهش دهد.

در همین راستا، نقش رهبری و محیط سازمانی نیز قابل توجه است. پژوهش‌های جدید نشان داده‌اند که سبک‌های رهبری می‌توانند از طریق سازوکارهای روان‌شناختی و نگرشی، فشارهای ناشی از نقش را کاهش دهند. برای مثال، نشان داده شده است که رهبری تحول‌آفرین می‌تواند با تقویت تعهد عاطفی و رضایت شغلی، استرس ناشی از نقش را کاهش دهد (Yong & Zhang, 2025). این یافته بیانگر آن است که رابطه بین شرایط شغلی و تنیدگی، رابطه‌ای خطی و مستقل از زمینه سازمانی نیست؛ بلکه کارکنان بر مبنای کیفیت ارتباط با مدیران، فرصت مشارکت، احساس عدالت و میزان تعلق به سازمان، الزامات شغلی را به شیوه‌های متفاوتی ارزیابی می‌کنند. همچنین، پژوهش رفیق و همکاران درباره درگیری شغلی و قصد ترک خدمت نشان داده است که فرایندهای روان‌شناختی میان مشارکت کارکنان و تصمیم آنان برای ماندن یا ترک سازمان نقش واسطه‌ای دارند (Rafiq et al., 2019). در نتیجه، تعهد سازمانی می‌تواند حلقه‌ای مهم در زنجیره ارتباط بین شرایط محیط کار، تجارب روان‌شناختی و پیامدهای رفتاری کارکنان باشد.

در کنار تعهد سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی یکی دیگر از سازه‌های محوری برای درک پیامدهای محیط کار است. بهزیستی روان‌شناختی فراتر از فقدان اختلال یا ناراحتی روانی است و به تجربه مثبت فرد از خود، روابط، هدفمندی، رشد، کارآمدی و کیفیت کلی عملکرد روان‌شناختی اشاره دارد. اهمیت این مفهوم در سال‌های اخیر در جمعیت‌ها و زمینه‌های گوناگون مورد تأکید قرار گرفته است. مطالعات مربوط به تغییرات بهزیستی در دوره‌های انتقالی نشان داده‌اند که بهزیستی تحت تأثیر تعامل میان ویژگی‌های فردی و منابع محیطی قرار دارد (Virtanen et al., 2019). پژوهش‌های انجام‌شده درباره تجربه‌های روزمره و روابط اجتماعی نیز نشان داده‌اند که مبادلات اجتماعی منفی می‌توانند با افت شاخص‌های بهزیستی همراه باشند (Tsai et al., 2019). حتی مطالعات انجام‌شده در زمینه رفتارهای روزانه کودکان و نوجوانان نیز پیوند میان تجربه‌های محیطی و بهزیستی روان‌شناختی را نشان داده‌اند (Stark et al., 2019). مجموعه این شواهد بر ماهیت چندبعدی و زمینه‌مند بهزیستی تأکید دارد.

بهزیستی روان‌شناختی همچنین به عنوان یک پیامد مستقل و ارزشمند در مطالعات مداخله‌ای مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های فراتحلیلی نشان داده‌اند که بهبود علائم یا عملکرد لزوماً به معنای بهبود هم‌زمان کیفیت زندگی و بهزیستی نیست و این سازه نیازمند توجه مستقیم در طراحی و ارزیابی مداخلات است (Valiente et al., 2019). در یک زمینه متفاوت، مداخله روان‌شناختی مبتنی بر سایکودراما نیز با تغییر در بهزیستی روان‌شناختی افراد دارای مشکلات اضطرابی همراه بوده است (Mousavi & Haghayegh, 2019). چنین مطالعاتی نشان می‌دهند که بهزیستی صرفاً بازتاب کاهش فشار روانی نیست، بلکه خود سازه‌ای مثبت با مؤلفه‌های متمایز است. از این رو، در محیط کار نیز صرف کاهش تنیدگی برای دستیابی به نیروی انسانی سالم و کارآمد کافی نیست و باید عواملی که احساس ارزشمندی، رشد، هدفمندی و کارآمدی کارکنان را تقویت می‌کنند مورد توجه قرار گیرند.

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

با این حال، شواهد نشان می‌دهد که تنیدگی شغلی می‌تواند مستقیماً بهزیستی روان‌شناختی را تضعیف کند. فشارهای مداوم، ابهام و تعارض نقش، احساس فقدان کنترل، عدم امنیت شغلی و محدودیت فرصت‌های پیشرفت ممکن است منابع روانی فرد را تحلیل برده و احساس شایستگی، رضایت و کنترل بر محیط را کاهش دهند. در مقابل، آموزش و مداخلات مدیریت استرس می‌توانند در کاهش فشار شغلی و ارتقای بهزیستی مؤثر باشند. زائری و نیسی در بررسی اثربخشی آموزش مدیریت استرس شناختی–رفتاری نشان دادند که این رویکرد با کاهش تنیدگی شغلی و بهبود بهزیستی روان‌شناختی همراه است (Zaeri & Neysi, 2019). این رابطه در محیط‌های سازمانی اهمیت ویژه‌ای دارد؛ زیرا بهزیستی بالاتر کارکنان می‌تواند به افزایش آمادگی برای یادگیری، تعامل سازنده، حل مسئله و مشارکت در فعالیت‌های توسعه‌ای سازمان منجر شود.

از سوی دیگر، تنیدگی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی را باید در قالب یک شبکه از روابط متقابل بررسی کرد. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که فشار شغلی می‌تواند به کاهش رضایت و افزایش قصد ترک خدمت منجر شود و شرایط محیط کار نیز در این فرایند نقش دارد (Saroja et al., 2024). همچنین، در الگوهایی که تعهد سازمانی به عنوان متغیر واسطه‌ای بررسی شده است، شواهد حاکی از آن است که آثار تنیدگی بر عملکرد و رفتارهای کاری می‌تواند تا حدی از مسیر نگرش کارکنان نسبت به سازمان منتقل شود (Wati et al., 2025). از سوی دیگر، منابع فردی مانند خودکارآمدی، هوش هیجانی، تاب‌آوری و توانمندی حرفه‌ای می‌توانند نحوه ادراک و مدیریت فشارهای شغلی را تغییر دهند (Ali, 2025; Chen & Xie, 2025). این شواهد، ضرورت عبور از بررسی روابط دو متغیره و حرکت به سوی مدل‌های ساختاری را نشان می‌دهد که بتوانند چندین مسیر مستقیم و غیرمستقیم را به طور هم‌زمان تبیین کنند.

این ضرورت در نظام سلامت و به‌ویژه در میان پرستاران برجسته‌تر است. کاهش بهزیستی و تعهد پرستاران می‌تواند فراتر از پیامدهای فردی، پیامدهایی برای سازمان و دریافت‌کنندگان خدمات داشته باشد. کارکنانی که احساس تعلق، امنیت و رشد حرفه‌ای بیشتری دارند، ظرفیت بیشتری برای مشارکت در برنامه‌های آموزشی، پذیرش نوآوری، ارتقای مهارت‌ها و ایفای نقش فعال در سازمان دارند. در مقابل، استمرار فشارهای شغلی بدون وجود حمایت و منابع کافی می‌تواند زمینه کاهش انگیزش، فرسودگی، قصد ترک خدمت و افت عملکرد را فراهم کند. شواهد حاصل از مطالعات عملکرد کارکنان نیز بر ارتباط میان تنیدگی شغلی و کیفیت عملکرد تأکید کرده‌اند (Kermanipour, 2025). افزون بر آن، مطالعه عوامل مرتبط با رفتارهای فرانقشی نشان می‌دهد که تعهد، وفاداری، عدالت و استرس ادراک‌شده به طور هم‌زمان در شکل‌دهی رفتارهای کارکنان نقش دارند (Shahmani et al., 2025). بنابراین، طراحی الگویی که هم عوامل سازمانی پیشایند و هم سازوکارهای روان‌شناختی و پیامدهای سازمانی را دربرگیرد، می‌تواند تصویر جامع‌تری از وضعیت نیروی پرستاری ارائه دهد.

با وجود گسترش پژوهش‌ها در این حوزه، بخش مهمی از ادبیات موجود بر روابط مجزای میان تنیدگی شغلی و عملکرد، تنیدگی و رضایت، تعهد و قصد ترک خدمت یا بهزیستی و متغیرهای روان‌شناختی متمرکز بوده است. برای نمونه، برخی مطالعات بر ارتباط تنیدگی شغلی با عملکرد کارکنان تمرکز کرده‌اند (Kermanipour, 2025)، برخی نقش تعهد سازمانی را در ارتباط میان تنیدگی و عملکرد بررسی کرده‌اند (Wati et al., 2025) و برخی دیگر به سازوکارهای روان‌شناختی مرتبط با فشار شغلی و منابع فردی پرداخته‌اند (Ali, 2025; Chen & Xie, 2025). در حوزه پرستاری نیز هرچند ارتباط تنیدگی و تعهد مورد بررسی قرار گرفته است (Jeong et al., 2018)، هنوز نیاز به الگویی یکپارچه وجود دارد که عوامل علی سازمانی، شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر، تعهد سازمانی، بهزیستی روان‌شناختی و پیامدهای مرتبط با توسعه منابع انسانی و بهره‌وری را در یک ساختار منسجم تبیین کند.

افزون بر شکاف مفهومی، زمینه فرهنگی و سازمانی نیز اهمیت دارد. ساختار بیمارستان‌ها، نظام پرداخت، شیوه‌های مدیریت، فرصت‌های ارتقا، امنیت شغلی و انتظارات حرفه‌ای در نظام‌های سلامت مختلف یکسان نیست و یافته‌های حاصل از یک محیط سازمانی الزاماً قابل تعمیم مستقیم به محیط دیگر نیست. به همین دلیل، توسعه مدل بر پایه تجربه و دیدگاه خبرگان و سپس آزمون تجربی آن در جامعه هدف می‌تواند در تولید الگویی متناسب با شرایط بومی مؤثر باشد. در مطالعات کیفی و آمیخته، اعتبار یافته‌ها به شفافیت فرایند تحلیل، تناسب داده‌ها با پرسش پژوهش و استفاده از راهبردهایی برای افزایش اعتمادپذیری وابسته است؛ ادبیات روش‌شناختی نیز بر ضرورت توجه به اعتبار، پایایی و زمینه‌مندی در پژوهش‌های کیفی تأکید کرده است (Rose & Johnson, 2020). همچنین، استفاده از راهبردهای مکمل و مثلث‌سازی در تحلیل داده‌های کیفی می‌تواند به افزایش

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

استحکام و اعتمادپذیری یافته‌ها کمک کند (Lemon & Hayes, 2020). چنین رویکردی برای ساخت مدلی که قرار است روابط پیچیده میان پدیده‌های سازمانی و روان‌شناختی را توضیح دهد، اهمیت ویژه‌ای دارد.

در مجموع، شواهد موجود نشان می‌دهد که تنیدگی شغلی، تعهد سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی سه مؤلفه جدا از یکدیگر نیستند، بلکه در شبکه‌ای از عوامل فردی، حرفه‌ای و سازمانی شکل می‌گیرند. شرایط نامطلوب محیط کار می‌تواند تنیدگی را افزایش دهد و به کاهش رضایت، عملکرد و تمایل به ماندن در سازمان بینجامد، در حالی که سیاست‌های منابع انسانی مناسب، فرصت رشد، کیفیت روابط سازمانی، توانمندی حرفه‌ای و منابع روان‌شناختی قادرند این مسیر را تعدیل کنند (Mira et al., 2019; Rafiq et al., 2019). یافته‌های مرتبط با نقش تعهد در کاهش استرس نقش و تقویت سازگاری کارکنان نیز بر ضرورت مطالعه هم‌زمان این متغیرها تأکید دارند (Yong & Zhang, 2025). از طرف دیگر، مطالعات بهزیستی نشان می‌دهند که کیفیت عملکرد روان‌شناختی افراد از شرایط اجتماعی و محیطی اثر می‌پذیرد و باید به عنوان یک پیامد مستقل و در عین حال یک سازوکار واسطه‌ای مورد توجه قرار گیرد (Stark et al., 2019; Tsai et al., 2019; Valiente et al., 2019; Virtanen et al., 2019). بر این اساس، تمرکز بر پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می‌تواند ضمن روشن ساختن روابط بین عوامل سازمانی و روان‌شناختی در یک زمینه بومی، شواهد کاربردی برای سیاست‌گذاری منابع انسانی، کاهش عوامل تنیدگی‌زا، تقویت تعهد و ارتقای بهزیستی و بهره‌وری فراهم آورد.

بنابراین، پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی روان‌شناختی و ارائه الگویی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، یک پژوهش کاربردی–توسعه‌ای محسوب می‌شود؛ زیرا در صدد ارائه الگوی مناسب برای بهبود شرایط شغلی و روان‌شناختی پرستاران است. از نظر رویکرد، این پژوهش یک مطالعه آمیخته اکتشافی متوالی است که در دو فاز کیفی و کمی طراحی شده است. در فاز نخست، با بهره گیری از روش تحلیل کیفی داده محور (گراندد تئوری) و انجام مصاحبه های نیمه ساختاریافته با افراد متخصص، به شناسایی و استخراج شاخص های مدل پرداخته شده است. در فاز دوم، بر اساس شاخص های استخراج شده، پرسشنامه ای محقق ساخته طراحی و در میان جامعه آماری توزیع گردید و مدل پیشنهادی با استفاده از مدل یابی معادلات ساختاری اعتبارسنجی شد. بر اساس روش گردآوری داده‌ها، این پژوهش یک مدل پیمایشی–مقطعی محسوب می‌شود؛ زیرا داده‌های مورد نیاز در یک مقطع زمانی مشخص (سال ۱۴۰۱) از طریق مصاحبه و پرسشنامه جمع‌آوری شده است.

جامعه آماری در بخش کیفی شامل کلیه متخصصین دارای زمینه علمی مرتبط و سابقه فعالیت در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به همراه مدیران ارشد و میانی این دانشگاه می‌باشد. ملاک های ورود به مطالعه شامل: داشتن حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد در حوزه مدیریت آموزشی، مدیریت پرستاری، روان‌شناسی یا رشته های مرتبط، دارا بودن حداقل ۱۰ سال سابقه کار در حوزه مدیریت یا آموزش در دانشگاه علوم پزشکی و اشتغال در زمان پژوهش در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه بوده است .روش نمونه گیری در این بخش به صورت هدفمند غیر احتمالی انجام شده است. فرایند نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع نظری زمانی حاصل می‌شود که مصاحبه های جدید اطلاعات جدیدی به داده‌های قبلی اضافه نکنند و مقوله ها به طور کامل توسعه یافته باشند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). بر اساس شاخص های خبرگی (تجربه بالای ۱۰ سال و تحصیلات تکمیلی)، از میان ۲۳ نفر واجد شرایط اولیه، تعداد ۱۱ خبره)شامل ۷ مدیر و ۴ عضو هیأت علمی) به عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند.

جامعه آماری بخش کمی شامل کلیه پرستاران و بهیاران شاغل در بیمارستان های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۱ می‌باشد که به شکل رسمی یا قراردادی مشغول به کار هستند. بر اساس آمار دریافتی از معاونت درمان و شبکه بهداشت شهر کرمانشاه، تعداد کل پرستاران و بهیاران شاغل ۱۶۱۰ نفر (۱۳۵۸ پرستار و ۲۸۵ بهیار) می‌باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران برای جامعه محدود محاسبه گردید. فرمول کوکران برای جامعه آماری ۱۶۱۰ نفری، تعداد نمونه مورد نیاز را حدود

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

۳۱۰ نفر برآورد نمود. روش نمونه گیری در بخش کمی نمونه گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی بود. به منظور افزایش اطمینان از بازگشت پرسشنامه ها، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه توزیع گردید که از این میان ۳۱۰ پرسشنامه (۸۸.۶ درصد) قابل استفاده برگشت داده شد.

همان طور که اشاره شد، ابزار اصلی گردآوری داده‌ها در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. علاوه بر مصاحبه، از مطالعات کتابخانه ای و مشاهده نیز به عنوان ابزارهای مکمل برای غنی سازی داده‌ها استفاده گردید. مطالعات کتابخانه ای شامل مرور نظام مند متون، مقالات، کتب و پایان نامه های مرتبط با موضوع پژوهش بود. مشاهده نیز به صورت غیر مشارکتی در محیط کار پرستاران انجام شد تا پژوهشگر درک مستقیمی از شرایط کاری و تعاملات آنان به دست آورد. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته مبتنی بر طیف لیکرت پنج درجه (خیلی کم = ۱ تا خیلی زیاد = ۵) بود. این پرسشنامه بر اساس شاخص های استخراج شده از بخش کیفی طراحی گردید و شامل ۲۹ سؤال در ۷ بعد اصلی بود: تعهد سازمانی (۴ سؤال)، بهزیستی شناختی (۵ سؤال)، توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی (۵ سؤال)، توسعه منابع انسانی (۴ سؤال)، بهره‌وری سازمانی (۵ سؤال)، نظام پرداخت و جبران خدمات (۴ سؤال)، فرصت های رشد و ترفیع (۴ سؤال) و تنیدگی شغلی (۴ سؤال).

برای تأمین روایی در بخش کیفی، از سه رویکرد اصلی استفاده شد (لینکلن و گوبا، ۱۹۸۵). الف) روایی سازه‌ای: از طریق تدوین پرسش‌های مصاحبه با دو یا چند سؤال عملی از زوایای مختلف، تحلیل موارد منفی (بررسی موارد متناقض در داده‌ها) و انعطاف‌پذیری روش) بازبینی مداوم سوالات و فرایند مصاحبه) تأمین گردید (رز و جانسون، ۲۰۲۰). (ب) روایی درونی: از طریق انتخاب نمونه هدفمند بر اساس فراوانی اطلاعات و استفاده از تکنیک مثلث سازی (Triangulation) شامل مثلث سازی داده‌ها (استفاده از منابع مختلف اطلاعاتی)، مثلث سازی روش ها (استفاده از مصاحبه، مشاهده و مطالعات کتابخانه ای) و مثلث سازی بررسی کننده (استفاده از چندین پژوهشگر برای بررسی داده‌ها) تأمین گردید (لمون و هایس، ۲۰۲۰). ج) روایی بیرونی: از طریق توصیف غنی (Thick Description) داده‌ها و ارائه اطلاعات کامل درباره زمینه های پژوهش، به گونه ای که سایر پژوهشگران بتوانند قابلیت انتقال یافته‌ها را به شرایط مشابه قضاوت کنند، تأمین گردید (فیتزپاتریک، ۲۰۱۹).

برای تأمین پایایی بخش کیفی، از ضریب هولستی (Holsti Coefficient) استفاده شد. متن مصاحبه های پیاده سازی شده در دو مرحله توسط دو کد گذار مستقل (پژوهشگر و یک متخصص روش شناسی کیفی) کدگذاری گردید و درصد توافق مشاهده شده (PAO) محاسبه شد. مقدار PAOبرابر با ۰.۷۱۲ به دست آمد که از ۰.۶۰ بزرگتر است و نشان دهنده پایایی مطلوب بخش کیفی می‌باشد.

برای تأمین روایی کمی پرسشنامه محقق ساخته، از دو روش استفاده شد: الف) روایی محتوایی: پرسشنامه در اختیار ۷ نفر از خبرگان (اساتید مدیریت و روان‌شناسی) قرار گرفت و از آنان خواسته شد تا در مورد وضوح، جامعیت و تناسب گویه ها با ابعاد مربوطه اظهار نظر نمایند. بر اساس نظرات اصلاحی خبرگان، اصلاحات لازم در پرسشنامه اعمال گردید. همچنین، شاخص روایی محتوایی (CVR) و نسبت روایی محتوایی (CVI) محاسبه گردید که به ترتیب برابر با ۰.۸۲ و ۰.۸۹ به دست آمد و نشان دهنده روایی محتوایی مطلوب بود. ب) روایی سازه ای: با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی (CFA) در نرم‌افزار LISREL انجام شد. بارهای عاملی استاندارد شده برای همه گویه ها بالاتر از ۰.۵۰ و معنادار بودند (مقدار t-value > ۱.۹۶ (که نشان دهنده روایی سازه ای مطلوب پرسشنامه بود.

برای تأمین پایایی پرسشنامه، ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از ابعاد و کل پرسشنامه محاسبه گردید. نتایج نشان داد که ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه برابر با ۰.۹۱۲ و برای ابعاد مختلف در دامنه ۰.۷۸ تا ۰.۹۴ قرار داشت که نشان دهنده پایایی بسیار مطلوب ابزار بود.

در بخش کیفی، از روش تحلیل داده بنیاد با رویکرد استراوس و کوربین (۱۹۹۸) (و نرم‌افزار) MAXQDAنسخه ۲۰۲۰ برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه ها استفاده شد. این تحلیل طی سه مرحله کدگذاری انجام گردید: الف) کدگذاری باز: در این مرحله، داده‌های خام حاصل از مصاحبه ها به دقت مطالعه و خط به خط تحلیل شدند. مفاهیم اولیه با برچسب گذاری بر روی کلمات، جملات یا پاراگراف های معنادار شناسایی گردیدند. در این مرحله، ۳۱۵ کد اولیه استخراج گردید که پس از حذف کد های تکراری و ادغام مفاهیم مشابه، تعداد ۸۷ کد نهایی باقی ماند. این کدها بر اساس شباهت و تفاوت مفهومی، در مقوله های دسته‌بندی شدند. ب) کدگذاری محوری: در این مرحله، مقوله های استخراج شده از کدگذاری باز، بر اساس ارتباطات مفهومی به یکدیگر مرتبط شدند و پیوند بین آنها در سطح ویژگی ها و ابعاد ایجاد گردید. کدگذاری حول «محور» یک مقوله

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

انجام پذیرفت و شرایط گوناگون، کنش ها، برهمکنش ها و پیامدهای مربوط به پدیده مد نظر شناسایی شدند. در این مرحله، ۸۷ کد اولیه به ۲۴ مقوله فرعی و سپس به ۶ مقوله اصلی (شش پارادایم گراندد تئوری) تقلیل یافتند. ج) کدگذاری گزینشی: در این مرحله، یک مقوله به عنوان پدیده مرکزی انتخاب شده و سایر مقوله ها در شش پارادایم اصلی به آن مرتبط گردیدند.

در نهایت، الگوی کدگذاری که روابط میان این شش مقوله را نشان می‌دهد، به عنوان مدل پارادایمی پژوهش ترسیم گردید. در بخش کمی، از مدل یابی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling – SEM)با استفاده از نرم‌افزار) LISRELنسخه ۸.۸۰ (جهت اعتبارسنجی مدل استخراج شده از بخش کیفی استفاده گردید. انتخاب این روش به دلایل زیر بود: ۱. امکان بررسی هم زمان روابط چندگانه بین متغیرها (هم روابط مستقیم و هم غیر مستقیم). ۲. قابلیت تحلیل روابط بین متغیرهای آشکار (قابل اندازه‌گیری) و مکنون (پنهان) که به صورت مستقیم قابل سنجش نیستند. ۳. امکان ارزیابی برازش کلی مدل با داده‌های تجربی از طریق شاخص های متعدد.

مدل معادلات ساختاری شامل دو بخش اصلی است: ۱. مدل اندازه‌گیری :(Measurement Model) که روابط بین متغیرهای آشکار (گویه های پرسشنامه) و متغیرهای مکنون (ابعاد اصلی مدل) را نشان می‌دهد. در این پژوهش، هر یک از ۷ بعد اصلی مدل (تعهد سازمانی، بهزیستی شناختی، توانمندی حرفه‌ای، توسعه منابع انسانی، بهره‌وری سازمانی، نظام پرداخت و تنیدگی شغلی) به عنوان یک متغیر مکنون با چندین گویه (متغیر آشکار) در نظر گرفته شدند. ۲. مدل ساختاری :(Structural Model) که روابط بین متغیرهای مکنون را نشان می‌دهد. در این پژوهش، روابط علی بین متغیرهای مکنون (تأثیر تنیدگی شغلی بر بهزیستی شناختی و تعهد سازمانی، تأثیر بهزیستی شناختی بر تعهد سازمانی و ...) در قالب مدل ساختاری آزموده می‌شود.

برای ارزیابی برازش مدل، از شاخص های زیر استفاده گردید. علاوه بر شاخص های برازش، از ضرایب مسیر استاندارد و مقادیر t-value برای آزمون معناداری روابط بین متغیر ها استفاده شد. ضرایب مسیر با مقدار t-value بزرگتر از ۱.۹۶ (در سطح اطمینان ۹۵ درصد) معنادار تلقی گردیدند.

یافته‌ها

با استفاده از روش نمونه گیری نظری ۱۱ نفر از خبرگان در این مطالعه شرکت کرده اند. در جدول ذیل، مشخصات دموگرافیک خبرگان شرکت کننده در مصاحبه به تفکیک جنسیت، سن، تحصیلات و سابقه کاری ارائه شده است. از منظر جنسیت ۷ نفر مرد و ۴ نفر زن هستند. از منظر سنی ۲ کمتر از ۴۰ سال، ۵ نفر بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴ نفر بالای ۵۰ سال سن دارند. از منظر تحصیلات ۳ نفر کارشناسی ارشد و ۸ نفر دکتری هستند. در نهایت از منظر سابقه کاری ۷ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۴ نفر بیش از ۲۰ سال سابقه کاری دارند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی خبرگان

ویژگی‌های جمعیت شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷	۶۳٪
	زن	۴	۳۷٪
سن	کمتر از ۴۰ سال	۲	۱۸٪
	۴۰ تا ۵۰ سال	۵	۴۵٪
	۵۰ سال و بیشتر	۴	۳۷٪
تحصیلات	کارشناسی ارشد	۳	۲۷٪
	دکتری	۸	۷۳٪
سابقه کاری	۱۰ تا ۲۰ سال	۷	۶۳٪
	بالای ۲۰ سال	۴	۳۷٪
	کل	۱۱	۱۰۰٪

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

براساس نتایج کدگذاری پژوهش، شاخص های ارائه امکانات و تسهیلات رفاهی به کارکنان، جلب رضایت کارکنان با حقوق و مزایای پرداختی مکفی، ارائه مشوقها و پاداش بر مبنای حق تصدی یا سابقه خدمت، اعطای پاداش مادی و معنوی متناسب با عملکرد کارکنان، وجود فرصت رشد شخصی، وجود آزادی شغلی برای دستیابی به اهداف فردی، استقلال و اختیار در کار، برآورده سازی انتظارات شغلی، وجود فرصت رشد شخصی به عنوان مقوله های شرایط علی در تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انتخاب شدند.

جدول ۲. مقوله های شرایط علی

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط علی	نظام پرداخت و جبران خدمات	ارائه امکانات و تسهیلات رفاهی به کارکنان
		جلب رضایت کارکنان با حقوق و مزایای پرداختی مکفی
		ارائه مشوق ها و پاداش بر مبنای حق تصدی یا سابقه خدمت
		اعطای پاداش مادی و معنوی متناسب با عملکرد کارکنان
	فرصت های رشد و ترفیع	وجود فرصت رشد شخصی
		وجود آزادی شغلی برای دستیابی به اهداف فردی
		استقلال و اختیار در کار
		برآورده سازی انتظارات شغلی
		وجود فرصت رشد شخصی

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص های ایجاد انگیزه و وابستگی عاطفی به سازمان، عدم تمایل به ترک خدمت، تعهد مستمر(عقلانی)، تعهد هنجاری–تکلیفی به عنوان مقوله پدیده محوری در تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انتخاب شدند.

جدول ۳. مقوله های پدیده محوری

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
پدیده محوری	تعهد سازمانی	ایجاد انگیزه و وابستگی عاطفی به سازمان
		عدم تمایل به ترک خدمت
		تعهد مستمر(عقلانی)
		تعهد هنجاری-تکلیفی

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص های پذیرش خود و داشتن حس آرامش و امنیت، رشد و توسعه فردی، احساس ارزشمندی و رضایت از خود، برقراری تعاملات مثبت با دیگران، داشتن زندگی هدفمند به عنوان مقوله راهبردها و اقدامات در تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انتخاب شدند.

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

جدول ۴. مقوله های راهبردها و اقدامات

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
راهبردها و اقدامات	بهزیستی شناختی	پذیرش خود و داشتن حس آرامش و امنیت
		رشد و توسعه فردی
		احساس ارزشمندی و رضایت از خود
		برقراری تعاملات مثبت با دیگران
		داشتن زندگی هدفمند

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص های وجود تعارض و ابهام با نقش سازمانی، عدم وجود منابع و اختیارات کافی، عدم وجود امکان ارتقا شغلی، فقدان آرامش و امنیت شغلی به عنوان مقوله شرایط مداخله‌گر در تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انتخاب شدند.

جدول ۵. مقوله های شرایط مداخله‌گر

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
شرایط مداخله‌گر	تنیدگی شغلی	وجود تعارض و ابهام با نقش سازمانی
		عدم وجود منابع و اختیارات کافی
		عدم وجود امکان ارتقا شغلی
		فقدان آرامش و امنیت شغلی

براساس نتایج کدگذاری ثانویه پژوهش، شاخص های آموزش ، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان، مشارکت کارکنان در اداره سازمان، افزایش توانمندی کارکنان، بهبود کارایی عملکردی کارکنان، ارتقاء رضایت ارباب رجوعان، دلپذیری در محیط کار، رشد و توسعه سازمانی، بهبود کیفیت ارائه خدمات، استفاده بهینه و موثر از منابع به عنوان مقوله پیامد ها در تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انتخاب شدند.

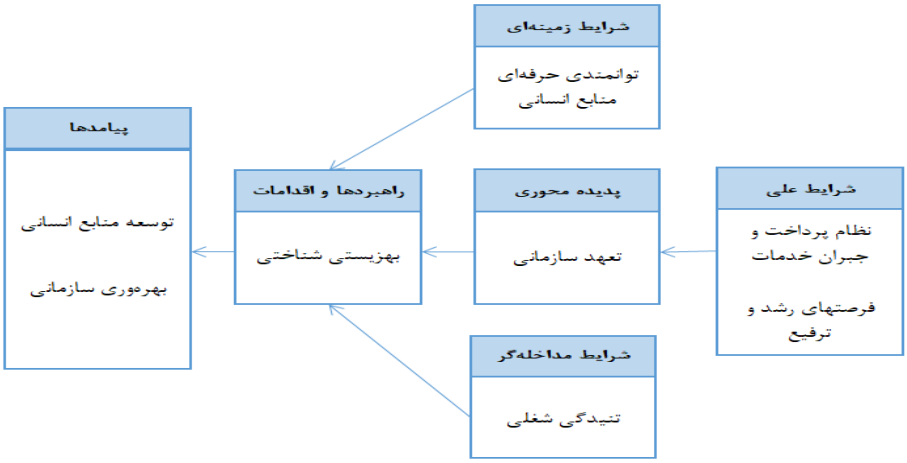
جدول ۶. مقوله های پیامدها

پارادایم	مقوله اصلی	مقوله فرعی
پیامدها	توسعه منابع انسانی	آموزش ، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان
		مشارکت کارکنان در اداره سازمان
		افزایش توانمندی کارکنان
		بهبود کارایی عملکردی کارکنان
	بهره‌وری سازمانی	ارتقاء رضایت ارباب‌رجوعان
		دلپذیری در محیط کار
		رشد و توسعه سازمانی
		بهبود کیفیت ارائه خدمات
		استفاده بهینه و موثر از منابع

در نظریه‌پردازی بنیادی، تلفیق داده‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است. در فرایند پژوهش پس از گردآوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل و تفسیر آن‌ها نوبت به ارائه مدل، نتیجه گیری و جمع بندی پژوهش می‌رسد. در گام اول با بررسی وضعیت موجود، داده‌های به دست آمده در ۶ مقوله اصلی طبقه بندی می‌شوند. با نظر اساتید و کارشناسان امر، از کلیه شاخص های به دست آمده از تحلیل کیفی داده بنیاد مصاحبه ها، تعداد ۳۵ شاخص، جهت تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی به منظور ارائه

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

الگوی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه به‌کار گرفته شده است. شکل ۱، نشان دهنده مدل پارادایمی تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی می‌باشد.



شکل ۱. مدل پارادایمی تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با نقش میانجی بهزیستی شناختی

براساس مدل مذکور مشخص گردید شرایط علی شامل نظام پرداخت و جبران خدمات و فرصت های رشد و ترفیع بر پدیده محوری شامل تعهد سازمانی تاثیر مستقیم دارد. در واقع این مولفه ها علل و موجبات اصلی که پدیده مورد اکتشاف (مقوله اصلی) از آن ناشی می شود. همچنین مهم ترین لازمه موفقیت این گام از تحلیل آن است که قبل از هر چیز با اعمال نظرهای مکرر در مضامین و مقولات به دست آمده تا این جای کار، پدیده اصلی در زمینه و موقعیت موضوع پژوهش خود را کشف نماییم.

شرایط زمینه‌ای در این پژوهش تحت عنوان توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی ارائه شد و در واقع شرایطی که راهبردها و تعاملات در بستر آن منجر به پیامد ها می گردد. شرایط مداخله‌گر پژوهش حاضر شامل تنیدگی شغلی است و از شرایطی که راهبردها و تعاملات متخذه را تحت الشعاع قرار داده تعدیل می نماید. مولفه های مذکور بر راهبردها و اقدامات شامل بهزیستی شناختی تاثیر مستقیم دارد. راهبرد های رفتاری و تاکتیک هایی که کنشگران بر اثر موجبات علی به آن مبادرت می ورزند. اعمال و شیوه های مورد استفاده و تدابیر، ترفند ها و شگرد هایی که به اقتضای زمینه ها و شرایطی که در آن قرار دارند در پیش می گیرند. در نهایت، دستاورد پژوهش حاضر و نیز مجموع موجبات علی و راهبرد های اتخاذ شده، آثار و پیامد هایی را در پی دارد و در پژوهش حاضر نشان داده شد، راهبردها و اقدامات پژوهشی منجر به پیامد هایی نظیر توسعه منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی می‌شود. بر این اساس فرضیه های زیر قابل ارائه هستند:

۱. نظام پرداخت و جبران خدمات بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۲. فرصت های رشد و ترفیع بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۳. تعهد سازمانی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۴. توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۵. تنیدگی شغلی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۶. بهزیستی شناختی بر توسعه منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.
۷. بهزیستی شناختی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

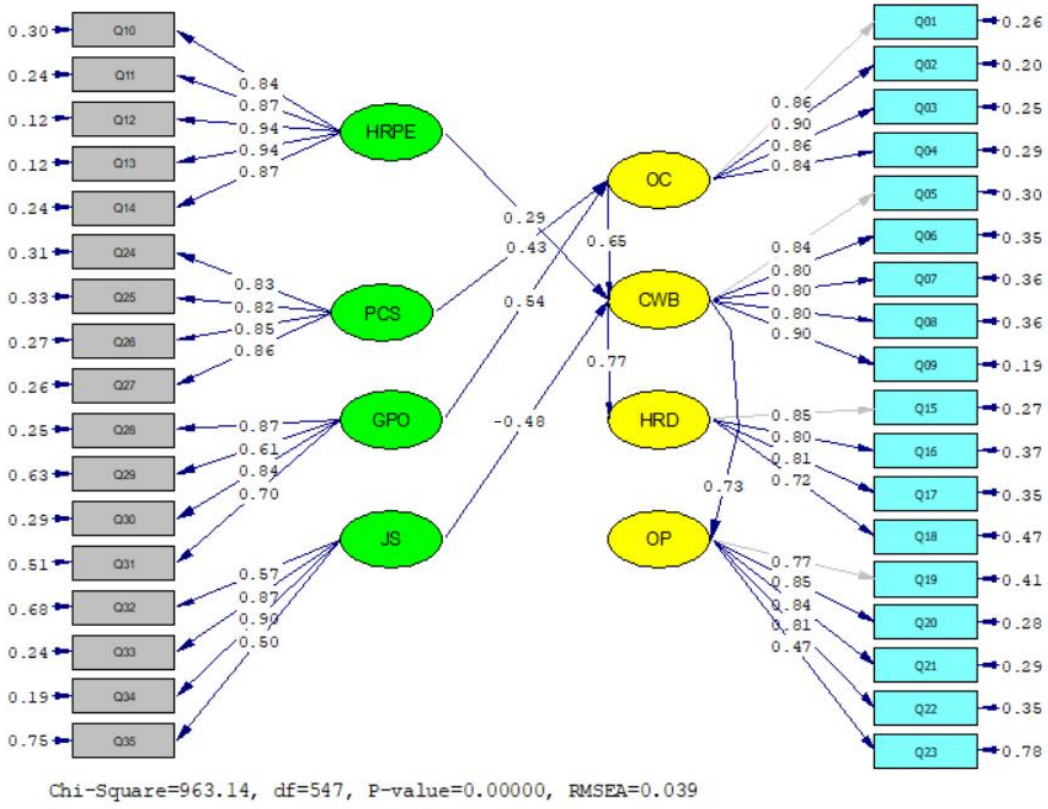
Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

بطور کلی از ۳۱۰ نفر نمونه این مطالعه ۱۹۲ نفر (۶۲٪) مرد و ۱۱۸ نفر (۳۸٪) از پرستاران و بهیاران را زنان تشکیل می‌دهند از منظر سن ۹۰ نفر (۲۹٪) از پرستاران و بهیاران کمتر از ۴۰ سال، ۱۵۳ نفر (۴۹٪) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۶۷ نفر (۲۲٪) نیز ۴۵ سال و بیشتر سن دارند. از منظر تحصیلات ۵۴ نفر (۱۷٪) کارشناسی، ۱۸۴ نفر (۵۹٪) کارشناسی ارشد و ۷۲ نفر (۲۳٪) تحصیلات تکمیلی دارند. از منظر سابقه کاری ۸۸ نفر (۲۸٪) کمتر از ۵ سال، ۷۷ نفر (۲۵٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۷۰ نفر (۲۳٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۷۵ نفر (۲۴٪) نیز بیش از ۱۵ سال سابقه کاری دارند.

جدول ۷. ویژگی‌های جمعیت شناختی پرستاران و بهیاران

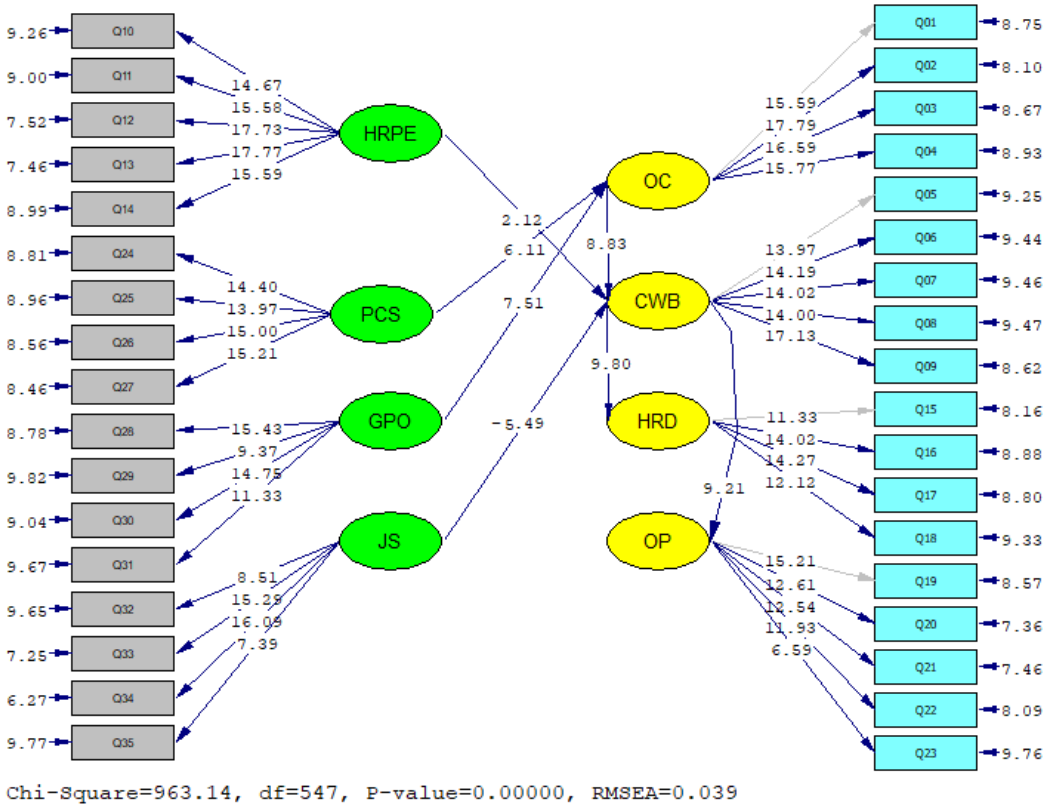
ویژگی‌های جمعیت شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۹۲	۶۲٪
	مرد	۱۱۸	۳۸٪
سن	۳۰ تا ۴۰ سال	۹۰	۲۹٪
	۴۰ تا ۵۰ سال	۱۵۳	۴۹٪
	بیشتر از ۵۰ سال	۶۷	۲۲٪
تحصیلات	کارشناسی	۵۴	۱۷٪
	کارشناسی ارشد	۱۸۴	۵۹٪
	تحصیلات تکمیلی	۷۲	۲۳٪
سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۸۸	۲۸٪
	۵ تا ۱۰ سال	۷۷	۲۵٪
	۱۰ تا ۲۰ سال	۷۰	۲۳٪
	بیش از ۲۰ سال	۷۵	۲۴٪
کل		۳۱۰	۱۰۰٪

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



شکل ۲. مدل ساختاری پژوهش (تخمین استاندارد)

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.



شکل ۳. مدل ساختاری پژوهش (آماره *t*)

ضریب تاثیر نظام پرداخت و جبران خدمات بر تعهد سازمانی مقدار ۰/۴۳ به دست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۶/۱۱ به دست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: نظام پرداخت و جبران خدمات بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد/ ضریب تاثیر فرصت های رشد و ترفیع بر تعهد سازمانی مقدار ۰/۵۴ بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۷/۵۱ بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: فرصت های رشد و ترفیع بر تعهد سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد/ ضریب تاثیر تعهد سازمانی بر بهزیستی شناختی مقدار ۰/۶۵ بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۸/۸۳ بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: تعهد سازمانی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد/

ضریب تاثیر توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی بر بهزیستی شناختی مقدار ۰/۲۹ بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۲/۱۲ بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد/ ضریب تاثیر تنیدگی شغلی بر بهزیستی شناختی مقدار ۰/۴۸- بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۵/۴۹- بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: تنیدگی شغلی بر بهزیستی شناختی تاثیر مثبت و معناداری دارد/ ضریب تاثیر بهزیستی شناختی بر توسعه منابع انسانی مقدار ۰/۷۷ بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۹/۸۰ بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: بهزیستی شناختی بر توسعه منابع انسانی تاثیر مثبت و معناداری دارد/ ضریب تاثیر بهزیستی شناختی بر بهره‌وری سازمانی مقدار ۰/۷۳ بدست آمده است/ همچنین مقدار آماره *t* نیز ۹/۲۱ بدست آمده است/ بنابراین با اطمینان ۹۵٪ می‌توان ادعا کرد: بهزیستی شناختی بر بهره‌وری سازمانی تاثیر مثبت و معناداری دارد/

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

جدول ۸. خلاصه اعتبارسنجی مدل پژوهش

رابطه	ضریب تاثیر	آماره t	نتیجه
نظام پرداخت و جبران خدمات ← تعهد سازمانی	۰/۴۳	۶/۱۱	تایید
فرصت های رشد و ترفیع ← تعهد سازمانی	۰/۵۴	۷/۵۱	تایید
تعهد سازمانی ← بهزیستی شناختی	۰/۶۵	۸/۸۳	تایید
توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی ← بهزیستی شناختی	۰/۲۹	۲/۱۲	تایید
تنیدگی شغلی ← بهزیستی شناختی	-۰/۴۸	-۵/۴۹	تایید
بهزیستی شناختی ← توسعه منابع انسانی	۰/۷۷	۹/۸۰	تایید
بهزیستی شناختی ← بهره‌وری سازمانی	۰/۷۳	۹/۲۱	تایید

مدل ساختاری پژوهش در دو مرحله اشباع شده است.

$$\frac{\chi^2}{df} = \frac{963.14}{547} = 1.76$$

$$RMSEA = 0.039; SRMR = 0.035; GFI = 0.94; AGFI = 0.96;\ NFI = 0.95; TLI = 0.96; IFI = 0.91$$

مقدار خی-دو بهنجار نیز ۱.۷۶ بدست آمده است که در آستانه پذیرش کوچک تر از ۲ قرار دارد. شاخص برازش *RSMEA* و *SRMR* به ترتیب برابر ۰.۳۹ و ۰.۰۳۵ بدست آمده است که از مقدار ۰.۰۵ کوچک تر است. شاخص نیکویی برازش *GFI* و نیکویی برازش تعدیل شده *AGFI* به ترتیب ۰.۹۴ و ۰.۹۶ بدست آمده است. هر دو از ۰.۹ بزرگتر هستند و در بازه مورد قبول قرار گرفته اند. شاخص بنتلر-بونت (*NFI*) و شاخص توکر-لوئیس (*TLI*) نیز به ترتیب ۰.۹۵ و ۰.۹۶ بدست آمده است. هر دو از ۰.۹ بزرگتر هستند و در بازه مورد قبول قرار گرفته اند. بنابراین مدل پژوهش از برازش مناسبی برخوردار است و می‌توان به نتایج اتکا کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تبیین رابطه تنیدگی شغلی و تعهد سازمانی با توجه به نقش بهزیستی روان‌شناختی و ارائه الگویی مناسب برای پرستاران دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه انجام شد. یافته‌های حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که مدل پیشنهادی از برازش مطلوبی با داده‌های تجربی برخوردار است و روابط پیش‌بینی‌شده میان متغیرهای اصلی مدل مورد تأیید قرار گرفت. به طور مشخص، نظام پرداخت و جبران خدمات و فرصت‌های رشد و ترفیع، تعهد سازمانی را به صورت مثبت و معنادار پیش‌بینی کردند؛ تعهد سازمانی و توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشتند؛ تنیدگی شغلی به طور منفی و معنادار بهزیستی روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار داد؛ و در نهایت، بهزیستی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی و بهره‌وری سازمانی نشان داد. این الگو بیانگر آن است که وضعیت روان‌شناختی و نگرشی پرستاران را نمی‌توان مستقل از ساختارهای مدیریت منابع انسانی، فرصت‌های حرفه‌ای و شرایط تنیدگی‌زای محیط کار تبیین کرد و برای دستیابی به پیامدهای مطلوب سازمانی باید مجموعه این عوامل را به صورت یک نظام مرتبط در نظر گرفت.

نخستین یافته پژوهش نشان داد که نظام پرداخت و جبران خدمات اثر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی پرستاران دارد (β=۰.۴۳، t=۶.۱۱). این نتیجه نشان می‌دهد هر اندازه پرستاران احساس کنند حقوق، مزایا، امکانات رفاهی و پاداش‌های مادی و معنوی آنان متناسب با مسئولیت، تلاش و عملکردشان است، دلبستگی بیشتری به سازمان پیدا می‌کنند و احتمال ماندگاری آنان در سازمان افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج میرا و همکاران همسو است که نشان دادند شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت کارکنان در شکل‌گیری عملکرد و نگرش‌های مطلوب شغلی نقش اساسی دارند (Mira et al., 2019). همچنین، چن و همکاران در بررسی روابط میان ارتباطات سازمانی، استرس شغلی، تعهد سازمانی و عملکرد نشان دادند که کیفیت شرایط و فرایندهای درون‌سازمانی می‌تواند سطح تعهد کارکنان را تغییر دهد (Chen et al., 2006). یافته‌های واتی و همکاران نیز بر جایگاه تعهد سازمانی در ارتباط میان فشارهای شغلی و پیامدهای عملکردی تأکید دارد (Wati et al., 2025). بنابراین، پرداخت و جبران خدمات صرفاً یک مبادله اقتصادی میان

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

کارکنان و سازمان نیست، بلکه واجد معنای روان‌شناختی است؛ به گونه‌ای که کارکنان از طریق آن میزان توجه، ارزش‌گذاری و عدالت سازمان نسبت به خود را ارزیابی می‌کنند. در حرفه پرستاری که حجم مسئولیت و فشار کاری قابل توجه است، ادراک ناکافی بودن جبران خدمات می‌تواند به شکل‌گیری احساس نابرابری و کاهش تعلق سازمانی منجر شود، در حالی که نظام جبران خدمات منصفانه قادر است نوعی رابطه متقابل مثبت میان پرستار و سازمان ایجاد کند.

یافته دوم نشان داد که فرصت‌های رشد و ترفیع تأثیر مثبت و معناداری بر تعهد سازمانی دارد (β=۰.۵۴، t=۷.۵۱). اهمیت این ضریب، که حتی از اثر نظام پرداخت نیز بیشتر بود، نشان می‌دهد پرستاران علاوه بر نیازهای مالی، برای امکان پیشرفت، استقلال حرفه‌ای، یادگیری و برخورداری از آینده شغلی روشن ارزش زیادی قائل‌اند. این نتیجه با یافته‌های یونگ و ژانگ همسو است که نشان دادند شرایط سازمانی و رهبری حمایتگر می‌تواند از طریق افزایش تعهد عاطفی و رضایت شغلی، فشارهای مرتبط با نقش را کاهش دهد (Yong & Zhang, 2025). همچنین، رفیق و همکاران نشان دادند که درگیری و مشارکت کارکنان در کار از طریق سازوکارهای روان‌شناختی با تمایل آنان به ترک یا ادامه فعالیت در سازمان ارتباط پیدا می‌کند (Rafiq et al., 2019). پژوهش ساروجا و همکاران نیز نشان داد که کیفیت محیط کار و تجربه استرس شغلی با رضایت و قصد ترک خدمت کارکنان مرتبط است (Saroja et al., 2024). از منظر تبیینی، زمانی که سازمان برای پرستاران مسیر مشخصی برای ارتقا، آموزش، توسعه مهارت و افزایش اختیار حرفه‌ای فراهم می‌کند، این پیام را منتقل می‌سازد که کارکنان بخشی از آینده سازمان هستند. چنین ادراکی می‌تواند تعهد عاطفی و هنجاری را تقویت کرده و تمایل به ادامه همکاری با سازمان را افزایش دهد.

یافته سوم حاکی از آن بود که تعهد سازمانی اثر مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی پرستاران دارد (β=۰.۶۵، t=۸.۸۳). این یافته از روابط مهم مدل حاضر است و نشان می‌دهد تعلق به سازمان نه‌تنها برای سازمان پیامد مطلوب دارد، بلکه می‌تواند برای سلامت روان‌شناختی کارکنان نیز یک منبع حمایتی باشد. این نتیجه با مطالعه جئونگ و همکاران درباره پرستاران بیمارستان‌ها همخوان است که ارتباط میان استرس شغلی و تعهد سازمانی را در این گروه حرفه‌ای نشان دادند (Jeong et al., 2018). همچنین، نتایج شاهبازیان خنیق و همکاران نشان داد که سطوح متفاوت فرسودگی شغلی کارکنان را می‌توان بر اساس تعهد سازمانی و اخلاق کاری از یکدیگر متمایز کرد (Shahbaziyan Khuniq et al., 2019). شاه‌مانی و همکاران نیز نقش تعهد شغلی و وفاداری سازمانی را همراه با استرس ادراک‌شده، عدالت و انگیزش درونی در تبیین رفتارهای مثبت کارکنان مورد تأکید قرار داده‌اند (Shahmani et al., 2025). می‌توان استدلال کرد پرستاری که خود را بخشی ارزشمند از سازمان می‌داند، اهداف سازمان را با ارزش‌های حرفه‌ای خود هماهنگ‌تر می‌بیند و از احساس تعلق، ثبات و معنا در محیط کار برخوردار می‌شود. این احساس تعلق می‌تواند از تجربه انزوا، بی‌معنایی و ناامنی شغلی بکاهد و در نتیجه زمینه مناسبی برای حفظ بهزیستی روان‌شناختی فراهم آورد.

نتیجه دیگر پژوهش نشان داد که توانمندی حرفه‌ای منابع انسانی نیز به صورت مثبت و معنادار بر بهزیستی روان‌شناختی اثر دارد (β=۰.۲۹، t=۲.۱۲). اگرچه اندازه این اثر در مقایسه با اثر تعهد سازمانی کمتر بود، اما معناداری آن نشان می‌دهد برخورداری از مهارت، تخصص، قدرت تحلیل و توانایی حل مسائل حرفه‌ای می‌تواند احساس کارآمدی و تسلط پرستاران بر محیط کاری را تقویت کند. این نتیجه را می‌توان در امتداد یافته‌های چن و زی در نظر گرفت که رابطه میان استرس شغلی، تاب‌آوری، هوش هیجانی و رضایت شغلی را نشان داده و بر اهمیت منابع روان‌شناختی در سازگاری با فشارهای محیط کار تأکید کرده‌اند (Chen & Xie, 2025). علی نیز نشان داد که خودکارآمدی می‌تواند در ارتباط میان منابع هیجانی، تنیدگی و فرسودگی نقش مهمی داشته باشد (Ali, 2025). همچنین، بررسی ارتباط هوش اخلاقی و استرس شغلی نشان داده است که برخورداری از منابع فردی و شناختی می‌تواند با تجربه متفاوت فشارهای محیط کار همراه باشد (Sheikh Bakloo & Behmard, 2024). بنابراین، پرستار توانمند در برابر مسائل پیچیده بالینی احساس کنترل بیشتری دارد، تصمیم‌های حرفه‌ای را با اطمینان بالاتری اتخاذ می‌کند و در نتیجه کمتر در معرض احساس درماندگی و ناکارآمدی قرار می‌گیرد. این امر می‌تواند به ارتقای احساس شایستگی، رضایت از خود و رشد فردی منجر شود که از مؤلفه‌های اساسی بهزیستی روان‌شناختی محسوب می‌شوند.

از مهم‌ترین یافته‌های مطالعه حاضر، اثر منفی و معنادار تنیدگی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی بود (β=−۰.۴۸، t=−۵.۴۹). این نتیجه نشان می‌دهد افزایش تعارض و ابهام نقش، کمبود منابع و اختیارات، محدودیت فرصت‌های ارتقا و فقدان احساس آرامش و امنیت شغلی می‌تواند با کاهش بهزیستی پرستاران همراه باشد. یافته حاضر به طور مستقیم با نتایج زائری و نیسی همسو است؛ آنان نشان دادند آموزش مدیریت استرس شناختی–رفتاری سبب کاهش استرس شغلی و افزایش بهزیستی روان‌شناختی می‌شود (Zaeri &

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

Neysi, 2019). پژوهش‌های جدیدتر نیز اثرات منفی استرس بر پیامدهای شغلی و روان‌شناختی را تأیید کرده‌اند. برای نمونه، کرمانی‌پور ارتباط استرس شغلی و عملکرد کارکنان را مورد توجه قرار داده است (Kermanipour, 2025) و علی نیز پیوند میان تنیدگی شغلی و فرسودگی را در چارچوب نقش منابع روان‌شناختی بررسی کرده است (Ali, 2025). همچنین، یافته‌های چن و زی بیانگر آن است که تنیدگی در تعامل با تاب‌آوری و هوش هیجانی با رضایت شغلی ارتباط دارد (Chen & Xie, 2025). در مجموع می‌توان گفت تداوم فشارهای شغلی منابع شناختی و هیجانی پرستاران را مصرف می‌کند و فرصت بازیابی روان‌شناختی را کاهش می‌دهد. در چنین شرایطی، فرد ممکن است احساس کنترل، امنیت، ارزشمندی و هدفمندی کمتری داشته باشد و در نتیجه سطح بهزیستی وی کاهش یابد.

این یافته از منظر گسترده‌تر ادبیات بهزیستی نیز قابل تبیین است. تسای و همکاران نشان دادند که تعاملات اجتماعی منفی با پیامدهای نامطلوب مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی همراه است (Tsai et al., 2019). ویرتانن و همکاران نیز تأکید کردند که تغییر در منابع اجتماعی و محیطی می‌تواند با تغییرات معنادار در بهزیستی افراد همراه باشد (Virtanen et al., 2019). یافته‌های استارک و همکاران نیز بر ارتباط تجربه‌های محیطی و نگرش‌های مرتبط با زندگی روزمره با بهزیستی تأکید دارند (Stark et al., 2019). اگرچه جمعیت‌های این مطالعات با جامعه پرستاران متفاوت بوده‌اند، وجه مشترک آنها نشان دادن حساسیت بهزیستی روان‌شناختی نسبت به کیفیت محیط و تجربه‌های روزمره فرد است. همچنین، والینته و همکاران نشان داده‌اند که بهزیستی و کیفیت زندگی را نباید صرفاً معادل نبود علائم یا مشکلات روان‌شناختی تلقی کرد و ارتقای واقعی بهزیستی مستلزم توجه مستقیم به ابعاد مثبت عملکرد روانی است (Valiente et al., 2019). نتایج موسوی و حقایق نیز نشان می‌دهد که مداخلات روان‌شناختی می‌توانند بهزیستی را به طور معنادار بهبود دهند (Mousavi & Haghayegh, 2019). بنابراین، مدیریت تنیدگی پرستاران باید هم کاهش عوامل آسیب‌زا و هم تقویت منابع مثبت روان‌شناختی را در بر گیرد.

یافته دیگر نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر توسعه منابع انسانی دارد (β=۰.۷۷، t=۹.۸۰) که قوی‌ترین ضریب مسیر در مدل پژوهش بود. این یافته اهمیت راهبردی سلامت روان‌شناختی کارکنان را نشان می‌دهد؛ زیرا پرستارانی که از احساس ارزشمندی، روابط مثبت، رشد فردی و هدفمندی بیشتری برخوردارند، احتمالاً آمادگی بالاتری برای یادگیری، مشارکت در آموزش، پذیرش مسئولیت‌های جدید و توسعه توانایی‌های حرفه‌ای دارند. این نتیجه با یافته‌های میرا و همکاران که نقش شیوه‌های مدیریت منابع انسانی و رضایت کارکنان را در عملکرد مطرح کرده‌اند همخوانی دارد (Mira et al., 2019). همچنین، نقش مشارکت و درگیری کارکنان در حفظ ارتباط آنان با سازمان که توسط رفیق و همکاران گزارش شده است، می‌تواند تبیینی برای پیوند میان وضعیت مثبت روان‌شناختی و توسعه حرفه‌ای فراهم کند (Rafiq et al., 2019). بر این اساس، توسعه منابع انسانی را نباید صرفاً نتیجه ارائه دوره‌های آموزشی دانست؛ اثربخشی آموزش و رشد حرفه‌ای زمانی افزایش می‌یابد که کارکنان از نظر روان‌شناختی آمادگی لازم برای یادگیری، مشارکت و استفاده از فرصت‌های توسعه‌ای را داشته باشند.

در نهایت، یافته‌ها نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی اثر مثبت و معناداری بر بهره‌وری سازمانی دارد (β=۰.۷۳، t=۹.۲۱). این نتیجه بیانگر آن است که پیامدهای بهزیستی کارکنان فراتر از سطح فردی است و می‌تواند به کیفیت ارائه خدمات و عملکرد کلی سازمان انتقال یابد. یافته حاضر با نتایج واتی و همکاران همسو است که در بررسی استرس شغلی، رفتارهای غیرکاری و عملکرد کارکنان، بر نقش تعهد سازمانی و شرایط روان‌شناختی کارکنان در عملکرد تأکید کردند (Wati et al., 2025). همچنین، شواهد مربوط به رابطه تنیدگی شغلی و عملکرد، مؤید آن است که وضعیت روانی نامطلوب می‌تواند کارکرد حرفه‌ای کارکنان را محدود کند (Kermanipour, 2025). یافته‌های ساروجا و همکاران نیز نشان می‌دهد که شرایط محیط کار و استرس از طریق رضایت و قصد ترک خدمت، پیامدهای سازمانی مهمی به همراه دارند (Saroja et al., 2024). از این رو، افزایش بهزیستی پرستاران را می‌توان نوعی سرمایه‌گذاری سازمانی دانست؛ زیرا کارکنانی که از سلامت روان‌شناختی بیشتری برخوردارند، احتمالاً تمرکز، انگیزش، تعامل حرفه‌ای و آمادگی بیشتری برای ارائه خدمات باکیفیت دارند.

در مجموع، الگوی حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد که پیامدهای مطلوب در سازمان‌های سلامت از تعامل میان سیاست‌های منابع انسانی، نگرش‌های کارکنان و سلامت روان‌شناختی آنان حاصل می‌شود. در یک سوی مدل، پرداخت منصفانه و فرصت‌های رشد به تقویت تعهد سازمانی کمک می‌کنند و در سوی دیگر، توانمندی حرفه‌ای و تعهد سازمانی زمینه ارتقای بهزیستی را فراهم می‌سازند، در حالی که تنیدگی شغلی این بهزیستی را تضعیف می‌کند. سپس بهزیستی بالاتر می‌تواند به توسعه منابع انسانی و بهره‌وری بیشتر منجر شود. چنین الگویی با دیدگاه مطالعاتی همخوان است که تعهد، استرس، رضایت، عدالت و سایر منابع فردی و سازمانی را به جای عوامل مستقل، اجزای یک نظام

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

مرتبط در شکل‌دهی رفتار کارکنان تلقی می‌کنند (Shahmani et al., 2025; Yong & Zhang, 2025). افزون بر این، استفاده از مرحله کیفی برای استخراج مؤلفه‌ها و سپس اعتبارسنجی کمی مدل، امکان توجه به ویژگی‌های زمینه‌ای جامعه مورد مطالعه را فراهم ساخته است؛ رویکردی که با تأکید پژوهش‌های روش‌شناختی بر اهمیت زمینه‌مندی، اعتبار و اعتمادپذیری داده‌های کیفی سازگار است (Lemon & Hayes, 2020; Rose & Johnson, 2020). بر این اساس، می‌توان نتیجه گرفت که برای افزایش ماندگاری، رشد و بهره‌وری نیروی پرستاری، تمرکز منفرد بر کاهش استرس یا افزایش مزایا کافی نیست، بلکه لازم است مجموعه‌ای هماهنگ از سیاست‌های حمایت روان‌شناختی، توسعه حرفه‌ای، جبران خدمات عادلانه و تقویت تعلق سازمانی به اجرا درآید.

این پژوهش با محدودیت‌هایی همراه بود که باید در تفسیر و تعمیم یافته‌ها مورد توجه قرار گیرد. نخست، بخش کمی پژوهش دارای ماهیت مقطعی بود؛ ازاین‌رو، اگرچه مدل معادلات ساختاری امکان بررسی جهت روابط نظری میان متغیرها را فراهم کرد، استنباط قطعی علی از این روابط باید با احتیاط صورت گیرد. دوم، جامعه پژوهش به پرستاران و بهیاران شاغل در بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه محدود بود و تفاوت‌های سازمانی، مدیریتی، اقتصادی و فرهنگی سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی ممکن است قابلیت تعمیم نتایج را محدود کند. سوم، داده‌های بخش کمی عمدتاً بر اساس ابزار خودگزارشی گردآوری شد و احتمال سوگیری پاسخ، مطلوبیت اجتماعی یا تأثیر وضعیت روانی پاسخ‌دهندگان در زمان تکمیل پرسشنامه وجود دارد. چهارم، در مدل حاضر همه عوامل احتمالی مؤثر بر تنیدگی، تعهد و بهزیستی، از جمله حمایت اجتماعی، سبک رهبری، عدالت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، وضعیت استخدام، نوع شیفت و ویژگی‌های شخصیتی وارد نشده‌اند. همچنین، محدود بودن نمونه کیفی به خبرگان یک دانشگاه ممکن است موجب شده باشد برخی دیدگاه‌های موجود در سایر محیط‌های بالینی در مرحله تدوین مدل بازنمایی نشود.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده مدل حاضر در دانشگاه‌های علوم پزشکی و بیمارستان‌های مناطق مختلف کشور و در نمونه‌های بزرگ‌تر مورد آزمون قرار گیرد تا میزان پایداری و تعمیم‌پذیری روابط مشخص شود. انجام مطالعات طولی می‌تواند امکان بررسی تغییرات تنیدگی، تعهد و بهزیستی در طول زمان و دستیابی به شواهد قوی‌تر درباره جهت روابط را فراهم سازد. همچنین، می‌توان مدل را با افزودن متغیرهایی مانند حمایت سازمانی ادراک‌شده، عدالت سازمانی، سبک رهبری، تاب‌آوری، خودکارآمدی، هوش هیجانی، رضایت شغلی، تعارض کار–خانواده و قصد ترک خدمت توسعه داد. بررسی تفاوت مدل در گروه‌های مختلف بر حسب جنسیت، نوع قرارداد استخدامی، سابقه کار، بیمارستان، بخش بالینی و نوع شیفت نیز می‌تواند به شناسایی گروه‌های آسیب‌پذیرتر کمک کند. افزون بر این، پیشنهاد می‌شود نقش‌های میانجی و تعدیل‌گر متغیرها به صورت مستقیم و با آزمون اثرات غیرمستقیم بررسی شود و از طرح‌های مداخله‌ای برای ارزیابی اثر برنامه‌های کاهش استرس، توانمندسازی حرفه‌ای و ارتقای بهزیستی بر تعهد و بهره‌وری استفاده گردد.

بر اساس یافته‌های پژوهش، مدیران نظام سلامت و بیمارستان‌ها می‌توانند مجموعه‌ای هماهنگ از اقدامات را برای بهبود وضعیت پرستاران اجرا کنند. بازنگری در نظام پرداخت و جبران خدمات بر اساس عدالت، عملکرد، میزان مسئولیت و شرایط کاری؛ تدوین مسیرهای شفاف برای ارتقای شغلی؛ فراهم کردن فرصت‌های آموزش مستمر و توسعه مهارت‌های تخصصی؛ افزایش مشارکت پرستاران در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با کار؛ و تقویت اختیار حرفه‌ای می‌تواند به افزایش تعهد سازمانی کمک کند. هم‌زمان، شناسایی منظم عوامل تنیدگی‌زا، کاهش ابهام و تعارض نقش، تأمین نیروی انسانی و تجهیزات کافی، بهبود امنیت شغلی و دسترسی کارکنان به خدمات مشاوره‌ای و برنامه‌های مدیریت استرس ضروری است. بیمارستان‌ها همچنین می‌توانند برنامه‌های ارتقای بهزیستی را در قالب حمایت روان‌شناختی، ایجاد محیط کاری حمایتگر، تقویت روابط بین‌فردی، توجه به تعادل کار و زندگی و برنامه‌های رشد فردی اجرا کنند. در سطح مدیریتی، بهزیستی پرستاران باید به عنوان یک شاخص راهبردی منابع انسانی و نه صرفاً یک موضوع فردی مورد پایش قرار گیرد؛ زیرا سرمایه‌گذاری هم‌زمان بر سلامت روان‌شناختی، تعهد سازمانی و توانمندی حرفه‌ای کارکنان می‌تواند زمینه توسعه پایدار منابع انسانی و افزایش کیفیت و بهره‌وری خدمات سلامت را فراهم سازد.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافعی وجود ندارد.

حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

Extended Summary

Introduction

Human resources constitute the operational core of healthcare organizations, and the effectiveness of health systems depends substantially on the psychological health, professional capability, commitment, and sustained performance of their personnel. Among healthcare professionals, nurses are particularly exposed to demanding working conditions because their responsibilities involve continuous patient care, rotating shifts, time pressure, emotional encounters with patients and families, critical clinical decisions, and simultaneous compliance with professional and organizational expectations. When occupational demands exceed employees' perceived resources or when individuals experience inadequate control over their work, job stress may emerge and progressively affect their attitudes, psychological functioning, and performance. Recent evidence has demonstrated that job stress is associated with impaired employee performance and other unfavorable occupational outcomes (Kermanipour, 2025), while work environment characteristics and job stress can influence job satisfaction and employees' intentions to leave their organizations (Saroja et al., 2024). Thus, occupational stress among nurses should be considered not merely an individual psychological problem but also an organizational concern with potential implications for workforce stability and healthcare productivity.

Job stress is shaped by both organizational and individual resources. Organizational communication, role clarity, work conditions, access to resources, managerial practices, and organizational support can influence how employees perceive and respond to occupational pressures. Earlier evidence demonstrated meaningful associations among organizational communication, job stress, organizational commitment, and job performance (Chen et al., 2006). More recent findings have similarly indicated that job stress can influence employee performance and that organizational commitment may occupy an important position in the pathway connecting stressful occupational experiences with organizational outcomes (Wati et al., 2025). At the individual level, psychological capacities such as emotional intelligence, resilience, self-efficacy, and moral intelligence may influence employees' ability to manage occupational demands (Ali, 2025; Chen & Xie, 2025; Sheikh Bakloo &

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Behmard, 2024). These findings suggest that understanding occupational stress requires an integrated perspective incorporating workplace conditions, employee resources, and organizational attitudes.

Organizational commitment is particularly important in this framework because it reflects employees' psychological attachment to, identification with, and willingness to remain within an organization. Higher commitment has implications not only for retention but also for employees' readiness to participate actively in organizational activities and perform beyond minimum role requirements. Job commitment and organizational loyalty have been associated with extra-role behaviors alongside perceived stress, justice, conscientiousness, and intrinsic motivation (Shahmani et al., 2025). In nurses specifically, occupational stress and organizational commitment have been shown to be interconnected, with individual psychological characteristics also contributing to these relationships (Jeong et al., 2018). Organizational commitment has additionally differentiated employees experiencing different levels of occupational burnout (Shahbaziyan Khuniq et al., 2019). Furthermore, employee engagement and psychological processes associated with organizational attachment can influence turnover intention (Rafiq et al., 2019). Accordingly, strengthening organizational commitment may have both individual and institutional benefits in demanding healthcare environments.

Human resource management practices may provide an important foundation for such commitment. Fair compensation, benefits, performance-based rewards, professional autonomy, promotion opportunities, and prospects for personal development communicate organizational recognition and may strengthen employees' attachment to their workplace. Evidence indicates that human resource management practices and job satisfaction are associated with employee performance (Mira et al., 2019). Leadership practices can similarly shape employees' occupational experiences; transformational leadership, for example, may reduce role stress through affective commitment and job satisfaction (Yong & Zhang, 2025). These findings highlight the possibility that compensation systems and opportunities for professional growth are not merely administrative arrangements but psychologically meaningful organizational resources capable of influencing commitment and subsequent well-being.

Psychological well-being constitutes another central component of this framework. It represents positive psychological functioning and encompasses experiences such as self-acceptance, personal growth, positive interpersonal relationships, environmental mastery, purposefulness, and a sense of personal value. Research across different populations has shown that psychological well-being is responsive to environmental and social conditions. Changes in social resources and contextual experiences have been associated with variations in psychological well-being (Virtanen et al., 2019), while negative social exchanges have been linked to poorer psychological outcomes (Tsai et al., 2019). Everyday environmental experiences have also been associated with psychological well-being (Stark et al., 2019). Importantly, well-being should not be conceptualized simply as the absence of psychological symptoms, because improvements in symptoms or functioning do not necessarily produce equivalent improvements in quality of life and well-being (Valiente et al., 2019). Psychological interventions may directly enhance well-being (Mousavi & Haghayegh, 2019), and cognitive-behavioral stress management has been found to reduce job stress while improving psychological well-being (Zaeri & Neysi, 2019).

Despite these findings, previous research has frequently examined job stress, organizational commitment, well-being, job satisfaction, performance, and turnover in separate or pairwise relationships. A more comprehensive model is required to clarify how organizational antecedents, professional capabilities, occupational stress, organizational commitment, and psychological well-being operate together and ultimately relate to human resource development and organizational productivity. Developing such a model within the specific cultural and organizational context of nursing also requires methodological sensitivity to

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

contextual meanings and rigorous procedures for enhancing the trustworthiness of qualitative findings (Lemon & Hayes, 2020; Rose & Johnson, 2020). Therefore, the present study aimed to explain the relationship between occupational stress and organizational commitment, with psychological well-being positioned as a mediating construct, and to develop and validate an appropriate model for nurses at Kermanshah University of Medical Sciences.

Materials and Methods

This applied-developmental study employed an exploratory sequential mixed-methods design consisting of qualitative and quantitative phases. In the qualitative phase, grounded theory based on the Strauss and Corbin approach was used to identify the main components and indicators of the proposed model. The qualitative population included experts with relevant academic backgrounds and professional or managerial experience at Kermanshah University of Medical Sciences. Participants were selected purposively according to predefined expertise criteria, including postgraduate education, relevant professional experience, and current employment at the university. Sampling continued until theoretical saturation was achieved, resulting in the participation of 11 experts, including seven managers and four faculty members.

Data were collected through semi-structured interviews supplemented by document review and non-participant observation of the nursing work environment. Interview data were analyzed through open, axial, and selective coding. The initial coding process generated 315 primary codes; after eliminating repetitions and integrating conceptually similar codes, 87 codes remained and were progressively organized into categories and dimensions. The final qualitative model incorporated eight principal constructs and 35 extracted indicators related to organizational commitment, psychological well-being, professional human resource capability, human resource development, organizational productivity, payment and compensation systems, opportunities for growth and promotion, and occupational stress.

Trustworthiness of the qualitative phase was addressed through strategies related to construct validity, internal validity, external validity, triangulation, analysis of contradictory cases, rich contextual description, and independent coding. Inter-coder agreement was assessed using the Holsti coefficient and reached 0.712.

In the quantitative phase, a researcher-developed questionnaire based on the indicators extracted from the qualitative analysis was administered to nurses and nurse aides working in hospitals affiliated with Kermanshah University of Medical Sciences. The required sample size was estimated using Cochran's formula, and 350 questionnaires were distributed using simple random sampling. A total of 310 usable questionnaires were returned, representing an 88.6% response rate. Content validity was evaluated by seven experts, producing a content validity ratio of 0.82 and a content validity index of 0.89. Confirmatory factor analysis supported construct validity, with standardized factor loadings above 0.50 and statistically significant t-values. Cronbach's alpha for the total questionnaire was 0.912, while coefficients for individual dimensions ranged from 0.78 to 0.94. Structural equation modeling was conducted using LISREL version 8.80. Model fit was assessed through χ^2/df, RMSEA, GFI, AGFI, NFI, and TLI indices, and standardized path coefficients and t-values were used to evaluate the hypothesized structural relationships.

Findings

The structural model demonstrated satisfactory overall fit with the empirical data. The normed chi-square value was χ^2/df=1.76, while RMSEA was 0.039. The goodness-of-fit index was GFI=0.94, the adjusted goodness-of-fit index was AGFI=0.96, the normed fit index was NFI=0.95, and the Tucker-Lewis index was TLI=0.96. Collectively, these indices indicated that the proposed model adequately represented the observed relationships among the study variables.

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

All seven structural paths evaluated in the final model were statistically significant. The payment and compensation system had a positive and significant effect on organizational commitment (β=0.43, t=6.11). Opportunities for growth and promotion exerted an even stronger positive effect on organizational commitment (β=0.54, t=7.51). Organizational commitment subsequently showed a substantial positive association with psychological well-being (β=0.65, t=8.83).

Professional human resource capability also had a positive and statistically significant effect on psychological well-being (β=0.29, t=2.12). In contrast, occupational stress demonstrated a negative and significant effect on psychological well-being (β=-0.48, t=-5.49), indicating that greater exposure to occupational stressors was associated with lower levels of well-being.

Psychological well-being, in turn, was strongly related to both organizational outcome variables. Its effect on human resource development was positive and substantial (β=0.77, t=9.80), representing the strongest standardized path coefficient in the model. Psychological well-being also had a strong positive effect on organizational productivity (β=0.73, t=9.21). Thus, the quantitative findings supported the proposed sequence in which organizational and professional conditions were linked to commitment and psychological well-being, while psychological well-being was subsequently associated with improved human resource development and organizational productivity.

Discussion and Conclusion

The findings demonstrate that nurses' organizational commitment and psychological well-being are embedded within a broader system of organizational resources, occupational demands, and professional capabilities. Payment and compensation systems were positively associated with organizational commitment, suggesting that nurses' perceptions of appropriate financial and nonfinancial rewards may reinforce their attachment to the organization. When employees perceive that their efforts, responsibilities, and professional contributions are appropriately recognized, the organization may be viewed as more supportive and equitable, thereby strengthening their willingness to remain and identify with it.

Opportunities for growth and promotion showed an even stronger association with organizational commitment. This finding suggests that nurses value not only current compensation but also their future position within the organization. Access to professional development, autonomy, promotion, and opportunities for personal growth may signal that the organization is willing to invest in its employees. Consequently, transparent career pathways and professional development opportunities can potentially strengthen emotional attachment and long-term organizational membership.

The positive relationship between organizational commitment and psychological well-being further indicates that organizational attachment may have implications extending beyond workforce retention. Nurses who experience stronger identification with their workplace may obtain greater meaning, security, belonging, and purpose from their professional roles. Such experiences can strengthen positive psychological functioning and protect employees from some of the adverse psychological consequences of demanding work environments.

Professional capability was also positively associated with well-being. Nurses who possess stronger skills, expertise, problem-solving capacity, and professional confidence are likely to experience greater mastery over occupational demands. Professional competence may therefore reduce feelings of helplessness and enhance self-efficacy, perceived control, and satisfaction with personal development. Although its effect was smaller than that of organizational commitment, professional capability remained a meaningful component of nurses' psychological functioning.

Occupational stress had a clear negative relationship with psychological well-being. Role conflict and ambiguity, inadequate authority and resources, restricted advancement opportunities, and insufficient occupational security can progressively consume psychological resources and diminish employees' sense of control and personal value. This result emphasizes that

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.

improving nurses' well-being requires more than individual coping interventions; organizational sources of stress must also be systematically identified and reduced.

The strongest effects in the final model involved psychological well-being as a predictor of human resource development and organizational productivity. These findings indicate that employee well-being should not be regarded solely as an individual health outcome. Nurses who experience greater self-acceptance, purpose, positive relationships, personal development, and psychological security may be more receptive to learning, professional development, organizational participation, and performance improvement. Consequently, psychological well-being may function as a strategic organizational resource capable of supporting both workforce development and the efficient delivery of healthcare services.

Overall, the validated model indicates that sustainable improvements in nursing workforce outcomes require an integrated approach. Fair compensation and meaningful opportunities for advancement can strengthen organizational commitment; professional empowerment and organizational commitment can support psychological well-being; and reducing occupational stress can prevent deterioration in that well-being. In turn, higher psychological well-being can contribute to stronger human resource development and organizational productivity. The study therefore suggests that healthcare organizations should treat occupational stress management, organizational commitment, professional empowerment, and psychological well-being as interconnected components of human resource policy rather than isolated managerial concerns.

References

Ali, A. (2025). Emotional Intelligence Nexus With Job Stress, and Burnout in Khyber Pakhtunkhwa Public Sector: Mediated Self-Efficacy. *CRSSS*, *3*(1), 2432-2444. https://doi.org/10.59075/rhrr4r89

Chen, J. C., Silverthorne, C., & Hung, J. Y. (2006). Organization communication, job stress, organizational commitment, and job performance of accounting professionals in Taiwan and America. *Leadership & Organization Development Journal*, *27*(4), 242-249. https://doi.org/10.1108/01437730610666000

Chen, X., & Xie, Q. W. (2025). The Relationship Between Job Stress, Resilience, Emotional Intelligence, and Job Satisfaction Among College Teachers. *Scientific reports*, *15*(1). https://doi.org/10.1038/s41598-025-08692-x

Jeong, E. S., Kim, J., & Bae, S. Y. (2018). Job stress and organizational commitment with regard to adult attachment style of small and medium-sized hospital nurses. *Korea Journal of Hospital Management*, *23*, 72-86.

Kermanipour, M. (2025). Investigating the Relationship between Job Stress and Work Performance of Manufacturing Industry Workers. The 4th National Conference on New Findings in Evolutionary and Educational Psychology, Bandar Abbas.

Lemon, L. L., & Hayes, J. (2020). Enhancing Trustworthiness of Qualitative Findings: Using Leximancer for Qualitative Data Analysis Triangulation. *The Qualitative Report*, *25*(3), 604-614.

Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, *9*(6), 771-786. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.004

Mousavi, H., & Haghayegh, S. A. (2019). Efficacy of Psychodrama on Social Anxiety, Self-Esteem and Psychological Well-Being of University Students That Met Diagnosis of Social Anxiety Disorder. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, *20*(3), 112-124. https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.565164.1284

Rafiq, M., Wu, W., Chin, T., & Nasir, M. (2019). The Psychological Mechanism Linking Employee Work Engagement and Turnover Intention: A Moderated Mediation Study. *Work*, *62*(4), 615-628. https://doi.org/10.3233/WOR-192894

Rose, J., & Johnson, C. W. (2020). Contextualizing Reliability and Validity in Qualitative Research: Toward More Rigorous and Trustworthy Qualitative Social Science in Leisure Research. *Journal of Leisure Research*, *51*(4), 432-451. https://doi.org/10.1080/00222216.2020.1722042

Saroja, S., Rochaida, E., & Abidin, Z. (2024). The Influence of Work Environment and Job Stress on Job Satisfaction and Its Impact on Turnover Intention Pt Mitra Terminal Kaltim. *Ijbmi*, *13*(9), 103-119. https://doi.org/10.35629/8028-1309103119

Shahbaziyan Khuniq, A., Markadi, M., & Hasani, O. (2019). Discrimination of Teachers with High and Low Job Burnout on the Basis of Organizational Commitment and Work Ethic. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (Rooyesh)*, *8*(7), 69-76.

Shahmani, A. H., Manshei, H., Mared Jabr al-Makhsousi, A., & Mehdad, A. (2025). Predicting Extra-Role Behaviors Through Job Commitment, Organizational Loyalty, Perceived Stress, Perceived Justice, Conscientiousness, and Intrinsic Motivation among Faculty Members at Wasit University, Iraq. *Occupational Medicine Quarterly*, *17*(1), 49-61.

Copyright: © 2027 by the authors. Published under the terms and conditions of Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

Sheikh Bakloo, A., & Behmard, F. (2024). Investigating the relationship between moral intelligence and job stress among female elementary teachers in Urmia. The First International Conference on New Research in Education and Schools with a Perspective on Progress and Development,

Stark, J., Singleton, P. A., & Uhlmann, T. (2019). Exploring Children's School Travel, Psychological Well-Being, and Travel-Related Attitudes: Evidence from Primary and Secondary School Children in Vienna, Austria. *Travel Behaviour and Society*, *16*, 118-130. https://doi.org/10.1016/j.tbs.2019.05.001

Tsai, H. Y., Hsu, P. J., Chang, C. L., Huang, C. C., Ho, H. F., & LaRose, R. (2019). High Tension Lines: Negative Social Exchange and Psychological Well-Being in the Context of Instant Messaging. *Computers in human Behavior*, *93*, 326-332. https://doi.org/10.1016/j.chb.2018.12.034

Valiente, C., Espinosa, R., Trucharte, A., Nieto, J., & Martínez-Prado, L. (2019). The Challenge of Well-Being and Quality of Life: A Meta-Analysis of Psychological Interventions in Schizophrenia. *Schizophrenia Research*, *208*, 16-24. https://doi.org/10.1016/j.schres.2019.01.040

Virtanen, T., Vasalampi, K., Torppa, M., Lerkkanen, M. K., & Nurmi, J. E. (2019). Changes in Students' Psychological Well-Being during Transition from Primary School to Lower Secondary School: A Person-Centered Approach. *Learning and Individual Differences*, *69*, 138-149. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2018.12.001

Wati, O. L., Nurmayanti, S., & Muttaqillah, A. (2025). The Effect of Job Stress and Cyberloafing Behavior on Employee Performance with Organizational Commitment as a Intervening Variable. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, *5*(2), 274-294. https://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/1290

Yong, P., & Zhang, J. (2025). How Transformational Leadership Reduces Teachers' Role Stress: Dual Mediation of Affective Commitment and Job Satisfaction. *Frontiers in psychology*, *16*, 1634303. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1634303

Zaeri, S., & Neysi, A. (2019). The Effectiveness of Cognitive-Behavioral Stress Management Training on Job Stress and Psychological Well-Being. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion*, *6*(4), 349-357. https://doi.org/10.30699/acadpub.ijhehp.6.4.349

مجوز و حق نشر: © ۱۴۰۶ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.