

Anxiety Caused by COVID-19 Pandemic and Its Relationship with Job Satisfaction and Mental Health of Health Care Centers Staff (Case study: Yazd County)

Abbasali Jafari-Nodoushan^{1*}, Mohammad Reza Zare Banadkouki¹, Niloufar Naddafi²


1. Assistant Professor, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Meybod University, Meybod, Iran
2. MSc Student, Health Systems, School of Industrial and Systems Engineering, Tarbiat Modares University, Tehran, Iran

Article Info

Received: 2022/02/06;

Accepted: 2022/03/11;

ePublished: 2022/03/13

10.18502/iehfs.v9i4.14300

Use your device to scan
and read the article online



Corresponding Author

Abbasali Jafari-Nodoushan

Assistant Professor,
Department of Industrial
Engineering, Faculty of
Engineering, Meybod
University, Meybod, Iran

Email:

a.jafari@meybod.ac.ir

ABSTRACT

Background and Objectives: With the outbreak of the COVID-19 virus, staff's job satisfaction and mental health potentially threatened especially in health care centers. The study aimed to investigate the effect of the COVID-19 virus on job satisfaction and mental health of staff health care centers of Yazd city in 2020.

Methods: The study is a descriptive-survey study and was conducted by selecting 265 stratified random samples among the staff of health care centers in Yazd city. Research tools include the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, General Health Questionnaire, and the Corona Disease Anxiety Scale. Data analysis was performed by ANOVA, Chi-square independence, and Pearson correlation tests.

Results: The results showed that staff's job satisfaction and mental health were moderate and serious respectively, and COVID-19 anxiety has a significant correlation with staff's job satisfaction ($r = -0.611$, $P = 0.009$) and mental health ($r = -0.826$, $P = 0.001$). Age, gender, and marriage had a significant impact on job satisfaction, mental health, and COVID-19 anxiety ($P < 0.05$).

Conclusion: It is suggested that healthcare providers increase their financial and moral support to healthcare staff during conditions like the COVID-19 outbreak. Also, introducing rotational staff and hiring new staff is a considerate action that can be taken by the relevant managers to improve the staff's job satisfaction and mental health.

Keywords: The COVID-19 Pandemic; Mental health; Corona Disease Anxiety Scale; Job Satisfaction



Copyright © 2022, This is an original open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution-noncommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute of the material just in noncommercial usages with proper citation.

How to Cite This Article:

Jafari-Nodoushan A, Zare Banadkouki MR, Naddafi N. Anxiety Caused by COVID-19 Pandemic and Its Relationship with Job Satisfaction and Mental Health of Health Care Centers Staff (Case study: Yazd County). Iran J Ergon. 2022; 9(4):211-225. DOI:10.18502/iehfs.v9i4.14300

Extended Abstract

Introduction

One of the most important capitals and main pillars in any organization is its human resources and successful organizations refer to those that pay attention to their internal tendencies and job problems. Job satisfaction expresses a person's feelings and attitude towards his/her job and is the basic condition for his/her presence and cooperation with the organization. A job accounts for a major part of people's lives, so job satisfaction will affect a person's overall satisfaction with individual and social life, physical and mental health. In December 2019, a disease spread rapidly to other parts of the world, becoming one of the major global threats. In addition to death from infection, the virus has caused a great deal of stress. All aspects of human life are affected by mental health, so in organizations, in addition to the emphasis on production, it is necessary to pay attention to the mental health of employees. With the outbreak of the COVID-19, working conditions have changed in most occupations, especially for health care workers. Among these employees, we can mention the personnel of the health centers of cities. Given their duties in the field of prevention, care and treatment of humans, the present study aims to investigate the effects of COVID-19 on job satisfaction and mental health of health care workers, in the context of the outbreak of COVID-19 in the health centers of Yazd.

Methods

The aim of this study was to investigate the effect of COVID-19 virus on job satisfaction and mental health. In terms of purpose, it is an applied study, and in terms of method it is a descriptive-survey one. The target population in this study is the staff of health centers in Yazd, and as many as 300 samples were selected using stratified random sampling. A questionnaire consisting of two parts was used to collect information. The first part includes demographic information and the second part includes The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ), general health questionnaire, and COVID-19 anxiety scale questionnaire. Given the prevalence of the virus, an electronic questionnaire was used; the questionnaire was designed online and sent to the samples via social networks. After collecting information and eliminating incomplete

questionnaires, as many as 265 complete questionnaires were obtained and analyzed.

Results

The results indicate that there is a significant relationship between job satisfaction and mental health with COVID-19-driven anxiety. The results also show a significant relationship between age and job satisfaction, mental health and COVID-19-driven anxiety. Investigating the relationship between gender on the dimensions of the questionnaires shows that this variable has a significant effect on mental health and COVID-19-driven anxiety as well as the organizational atmosphere and physical conditions in job satisfaction. There is also a significant effect between the type of employment with the dimension of mental health anxiety and all dimensions of job satisfaction except physical condition. The results indicate that the mean scores of job satisfaction, mental health and COVID-19-driven anxiety are different based on the number of children, which is also statistically significant. Monthly income is one of the factors that has a significant effect on job satisfaction and mental health. However, COVID-19-driven anxiety is not significantly different among employees with different incomes.

In general, the results show that there is a significant inverse relationship between job satisfaction with COVID-19-driven anxiety and its dimensions, as well as job satisfaction with mental health and all its dimensions except social performance. There is an inverse significant relationship between job type and mental health and all its dimensions, as well as COVID-19-driven anxiety and the dimensions of its psychological and physical symptoms are also statistically significant. The results show that opportunities for progress are inversely and significantly correlated with mental health and all its dimensions. In general, there is an inverse significant relationship between mental health with job satisfaction and the dimensions of the payment system, type of job, development opportunities and organizational atmosphere. There is a direct and significant correlation between anxiety in mental health and COVID-19-driven anxiety and its psychological and physical symptoms, while its relationship with job satisfaction and all its dimensions except physical conditions is inversely significant.

Social performance is also one of the dimensions of mental health that has a positive and significant relationship with COVID-19-driven anxiety and its symptoms. Besides having an inverse and significant relationship with job satisfaction and all its dimensions, the symptoms of depression in mental health are positively and significantly correlated with COVID-19-driven anxiety and the dimensions of its psychological and physical symptoms. The results show that COVID-19-driven anxiety is significantly and negatively associated with job satisfaction and all its dimensions except the payment system and development opportunities, while it is positively and significantly correlated with mental health and its dimensions.

Discussion

In this study, job satisfaction has an inverse and significant relationship with mental health and COVID-19-driven anxiety; as job satisfaction score increases, the mean scores in mental health and COVID-19-driven anxiety decrease. The outbreak of COVID-19 virus had an effect on job satisfaction and especially mental health of

employees of health centers in Yazd; they were in a moderate condition in terms of job satisfaction and in a dangerous condition in terms of mental health. Considering rewards and financial incentives, improving the physical condition of the workplace, providing welfare facilities, allocating per capita masks and protectors and disinfectants to staff and allocating a suitable and separate space from colleagues (to provide services to clients in the current situation) can partially encourage employees to do their duties. Considering compensatory leave, hiring new staff, defining shifts for the personnel, allocating the necessary facilities for audio and video communication with children and family members will make them feel more physical presence at home and reduce their anxiety and worry.

Conclusion

One of the limitations and shortcomings of the study is the lack of evaluation of the performance and efficiency of employees, their quality of life and its relationship with COVID-19-driven anxiety, that can be investigated in future studies.

اضطراب ناشی از پاندمی کووید-۱۹ و ارتباط آن با رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان مراکز بهداشت و درمان (مطالعه‌ی موردی: شهرستان یزد)

عباسعلی جعفری ندوشن^{۱*}، محمدرضا زارع بنادکوکي^۱، نیلوفر ندافی^۲

۱. استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده‌ی فنی و مهندسی، دانشگاه میبد، میبد، ایران
۲. دانشجوی کارشناس ارشد، سیستم‌های سلامت، دانشکده‌ی مهندسی صنایع و سیستم‌ها، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

اطلاعات مقاله	خلاصه
دریافت: ۱۴۰۰/۱۱/۱۷ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۰ انتشار آنلاین: ۱۴۰۰/۱۲/۲۲	
نویسنده مسئول: عباسعلی جعفری ندوشن استادیار، گروه مهندسی صنایع، دانشکده‌ی فنی و مهندسی، دانشگاه میبد، میبد، ایران پست الکترونیک: a.jafari@meybod.ac.ir	زمینه و هدف: با شیوع ویروس کووید-۱۹، ممکن است رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان به خصوص مراکز بهداشت و درمان در معرض خطر قرار گیرد. هدف پژوهش، بررسی تأثیر ویروس کووید-۱۹ روی رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد در سال ۱۳۹۹ می‌باشد.
	روش کار: مطالعه‌ی حاضر از نوع توصیفی-پیمایشی است و با انتخاب ۲۶۵ نمونه‌ی تصادفی طبقه‌ای از کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد انجام شده است. ابزار پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی مینه‌سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire)، سلامت عمومی (General Health Questionnaire) و مقیاس اضطراب کرونا بود. تحلیل داده‌ها توسط آزمون‌های ANOVA، Chi-square، و همبستگی Pearson انجام شد.
	یافته‌ها: نتایج نشان داد که رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان به ترتیب در وضعیت متوسط و خطرناک قرار دارد و اضطراب کرونا روی رضایت شغلی ($r = -0.611, P = 0.009$) و سلامت روان ($r = -0.826, P = 0.001$) همبستگی معنی‌دار دارد. سن، جنسیت و تأهل روی رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا تأثیر معنی‌دار دارند ($P < 0.05$).
	نتیجه‌گیری: پیشنهاد می‌گردد متولیان حوزه بهداشت و سلامت در شرایط شیوع ویروس کووید-۱۹ حمایت‌های مالی و معنوی خود از کارکنان مراکز بهداشت و درمان افزایش دهند. همچنین نوبتی کردن کارکنان و استخدام پرسنل جدید نیز از جمله مواردی است که می‌تواند جهت بهبود رضایت شغلی و سلامت روان پرسنل، توسط مدیران مربوطه اتخاذ گردد.
	کلید واژه‌ها: پاندمی کووید-۱۹، سلامت روان، مقیاس اضطراب بیماری کرونا، رضایت شغلی
برای دانلود این مقاله، کد زیر را با موبایل خود اسکن کنید.	
کپی‌رایت © مجله ارگونومی؛ دسترسی آزاد؛ کپی برداری، توزیع و نشر برای استفاده غیرتجاری با ذکر منبع آزاد است.	

مقدمه

یکی از مهم‌ترین سرمایه‌ها و ارکان اصلی در هر سازمان، نیروی انسانی و کارکنان آن می‌باشد و سازمان‌هایی موفق هستند که به تمایلات درونی و مشکلات شغلی آن‌ها توجه نمایند [۱]. رضایت شغلی کارکنان از متغیرهای اصلی هر سازمان برای افزایش بهره‌وری می‌باشد که دارای مفهومی چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد [۲]. رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش فرد نسبت به شغلش می‌باشد و شرط اساسی حضور و همکاری او با سازمان است که این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، یادگیری مهارت‌های

برای افزایش بهره‌وری می‌باشد که دارای مفهومی چندبعدی است و با عوامل روانی، جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد [۲]. رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش فرد نسبت به شغلش می‌باشد و شرط اساسی حضور و همکاری او با سازمان است که این به دلیل نقش مهم رضایت شغلی در افزایش بهره‌وری، تعهد سازمانی، تضمین سلامت فیزیکی و روانی، یادگیری مهارت‌های

شغلی و افزایش روحیه می‌باشد [۳].

در راستای بررسی رضایت شغلی بین کارکنان سازمان‌های مختلف، پژوهش‌های بسیاری صورت گرفته که در آن‌ها از پرسش‌نامه‌های معتبر مانند شاخص توصیف شغلی، رضایت شغلی مینه سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire) و پیمایش رضایت شغلی استفاده شده است [۴]. عوامل سازمانی مانند ماهیت و شرایط کار، حقوق و دستمزد، فرصت‌های پیشرفت، خطمشی سازمان، نحوه‌ی سرپرستی و روابط با همکاران و همچنین عوامل فردی مانند سن، جنسیت و سابقه‌ی خدمت از جمله عوامل مؤثر بر رضایت شغلی می‌باشد که در مطالعات مختلف بررسی شده است [۵-۹].

شغل، بخش عمده‌ای از زندگی افراد می‌باشد. بنابراین رضایت شغلی بر رضایت کلی انسان از زندگی فردی و اجتماعی، نفوذ دارد و این امر سلامت جسم و روان فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد [۱۰، ۱۱]. رضایت شغلی موجب افزایش اعتماد به نفس، علاقه به کار و بهبود ارتباطات می‌شود و با کاهش فشار روانی کارکنان، زمینه‌ی تضمین سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی آن‌ها را فراهم می‌نماید [۱۲]. در نقطه‌ی مقابل، عدم رضایت شغلی باعث کاهش روحیه‌ی کارکنان، کم‌کاری، استعفا، بازنشستگی زودرس و ناراحتی‌های جسمی و روحی می‌گردد [۱۳].

در دسامبر ۲۰۱۹ یک بیماری ویروسی در ووهان چین گزارش شد که عامل آن یک نوع ویروس جدید از خانواده‌ی کرونا ویروس‌ها با عنوان SARS-CoV2 بود که به بیماری کووید-۱۹ نامگذاری شد [۱۴]. این بیماری به سرعت در سایر کشورهای جهان گسترش یافت به طوری که در تمام حوزه‌های مهم سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیستم‌های بهداشتی درمانی و حتی نظامی تأثیر زیادی گذاشته و به یکی از تهدیدات بزرگ جهانی تبدیل شده است [۱۵]. کشورها برای جلوگیری از شیوع بیشتر آن، سیاست‌هایی مانند قرنطینه، فاصله‌گذاری اجتماعی، محدودیت‌های رفت و آمد و پروتکل‌های بهداشتی را اجرا نمودند [۱۶]. اجرای این سیاست‌ها، منجر به کاهش فعالیت افراد، تعطیلی مشاغل، مراکز آموزشی، ادارات و مراکز خرید و حداقل شدن دورهمی‌ها و تعاملات اجتماعی شد. اگرچه این سیاست‌ها نقش چشمگیری در کنترل شیوع ویروس دارند، ولی پیامدهای اجتماعی اقتصادی زیادی مانند کاهش درآمد، ورشکستگی برخی مشاغل، تنش در خانواده‌ها، تغییر سبک زندگی،

افسردگی و اضطراب را به همراه خواهد داشت [۱۷].

این ویروس علاوه بر مرگ ناشی از عفونت، فشار روانی زیادی را به همراه داشته که در مورد تأثیر روانی آن روی عموم مردم مانند افراد قرنطینه شده، بیماران، کارکنان مراقبت‌های بهداشتی و خانواده آن‌ها، پرسنل مشاغل، اساتید، دانشجویان، کودکان و بزرگسالان تحقیقات مختلفی صورت گرفته است [۱۸]. وضعیت پاندمی و سرعت انتشار ویروس کووید-۱۹، درصد مبتلایان و مرگ و میر ناشی از آن، محدودیت‌ها و فاصله‌گذاری اجتماعی، بروز مشکلات شغلی و مالی و تنش‌های ایجاد شده بین اعضای خانواده، ممکن است موجب بروز بیماری‌های روان‌شناختی مانند ترس، استرس، اضطراب و افسردگی گردد [۱۹].

سلامت روان یکی از ابعاد سلامت است که از اهمیت بالایی برخوردار بوده و عوامل مختلف می‌تواند به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر آن اثرگذار باشد، به طوری که با توسعه‌ی وضعیت اقتصادی-اجتماعی و فشارهای کاری، مشکلات روان‌شناختی در سراسر جهان در حال افزایش می‌باشد [۲۰-۲۱]. سلامت روان بیشتر به حالات رفتاری و فکری فرد مانند احساس درونی، اطمینان از کارآمدی، لذت زندگی، تفکرات و رفتار طبیعی و توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با دیگران و محیط می‌پردازد [۲۲-۲۴]. تمام جنبه‌های زندگی انسان متأثر از سلامت روان می‌باشد. بنابراین در سازمان‌ها لازم است علاوه بر تأکید روی تولید، سلامت روانی کارکنان نیز مورد توجه واقع شود [۲۵، ۲۶]. عوامل بسیاری مانند بی‌عدالتی، محدودیت‌ها و انتظارات مبهم، شرایط نامناسب محیط کار و عدم وجود فرصت‌های ترفیع، باعث دل‌سردی و سرخورده‌گی، افزایش غیبت، تأخیر، ترک شغل و کاهش سلامت روان می‌شود [۲۷]. بنابراین، در چند دهه‌ی اخیر ارتقای بهداشت روانی محیط کار به عنوان یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه و بهسازی منابع انسانی بوده و توجه سازمان‌ها به نیروهای سالم جسمی و فکری در بالا بردن سطح بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد [۲۸].

در تحقیقات مختلفی نشان داده شده که بین رضایت شغلی و سلامت روان در شغل‌های مختلف، همبستگی وجود دارد به طوری که افراد با رضایت شغلی بالاتر دارای سلامت روان بیشتری هستند و با کاهش سلامت روان میزان رضایت شغلی نیز کاهش می‌یابد [۲۹-۳۳]. اگر فرد با انجام وظایف شغلی خویش احساس مفید بودن کند، به کار خود علاقه‌مند شده و از اضطراب، یأس و ناامیدی رها می‌گردد [۳۴].

ماهیهانه می‌باشد. قسمت دوم نیز شامل سه پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی مینه‌سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire)، پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی (General Health Questionnaire) و پرسش‌نامه‌ی مقیاس اضطراب کرونا و ویروس بود.

پرسش‌نامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (Minnesota Satisfaction Questionnaire)

فرم کوتاه این پرسش‌نامه برای سنجش رضایت شغلی استفاده شد که شامل ۲۰ گویه و ۶ زیرمقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی می‌باشد [۳۲]. سهولت نمره‌گذاری، سؤالات روان و قابل درک برای شرکت‌کنندگان و همچنین روایی و پایایی مطلوب در ایران از جمله دلایل مهم انتخاب این پرسش‌نامه می‌باشد [۶]. پاسخ سؤالات بر اساس طیف پنج گزینه‌ای از عدد ۱ برای کاملاً مخالف تا عدد ۵ برای کاملاً موافق در نظر گرفته می‌شود. مجموع امتیازات بین ۲۰ تا ۱۰۰ محاسبه می‌گردد که امتیاز کمتر از ۲۵، بین ۲۶ تا ۷۴ و بالای ۷۵ به ترتیب نشان‌دهنده‌ی رضایت شغلی ضعیف، متوسط و خوب است [۳۲].

پرسش‌نامه‌ی سلامت عمومی (General Health Questionnaire)

این پرسش‌نامه به عنوان ابزار سنجش سلامت روان توسط Williams و Goldberg در سال ۱۹۷۶ ابداع شده که به صورت فرم‌های ۱۲، ۲۸، ۳۰، ۶۰ سؤالی وجود دارد [۲۸]. فرم ۲۸ سؤالی از پرکاربردترین پرسش‌نامه‌ها در این حیطة می‌باشد که شامل چهار زیرمقیاس علائم جسمانی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی و علائم افسردگی می‌باشد که هر زیرمقیاس شامل هفت سؤال است [۲۷]. روایی و پایایی این پرسش‌نامه بر اساس تحقیقات انجام شده، بسیار مناسب گزارش گردیده و برای نمره‌گذاری در آن از طیف چهار درجه‌ای با ارزش عددی صفر برای گزینه‌ی هرگز تا عدد ۳ برای گزینه‌ی همیشه، استفاده می‌شود که نمره‌ی نهایی آن بین ۱ الی ۸۴ و نمره‌ی هر زیرمقیاس در بازه‌ی ۰ الی ۲۱ می‌باشد به گونه‌ای که هر چه میانگین نمرات افراد کمتر باشد، شخص از سلامت روان بالاتری برخوردار خواهد بود [۲].

پرسش‌نامه‌ی مقیاس اضطراب کرونا و ویروس

از این پرسش‌نامه برای سنجش اضطراب ناشی از شیوع بیماری کووید-۱۹ استفاده شد که در کشور ایران تهیه و اعتباریابی گردید [۳۶]. نسخه‌ی نهایی این ابزار دارای ۱۸ گویه و دو زیرمقیاس علائم روانی و جسمانی است و پاسخ هر گویه بر

همچنین افراد برخوردار از سلامت روانی، شور و شوق بالایی دارند و عاطفه‌ی مثبت آنان بیش‌تر از دیگران است به همین سبب در اغلب موقعیت‌ها از جمله در محل کار، شاد هستند و روابطی رضایت‌آمیز با سایر کارکنان خواهند داشت [۳۵].

با شیوع ویروس کووید-۱۹ شرایط کار در اکثر مشاغل به خصوص برای کارکنان مراقبت‌های بهداشتی تغییر یافته است. از جمله این کارکنان می‌توان به پرسنل مراکز بهداشت و درمان شهرستان‌ها اشاره نمود که اگرچه مستقیماً در خط مقدم مبارزه با ویروس نبودند ولی با انجام نمونه‌گیری، غربالگری، اعزام تیم بحران و ارائه‌ی راهنمایی و مشاوره در راستای کنترل شیوع ویروس، با حجم بالای مراجعه‌کنندگان در این شرایط روبرو هستند و به دلیل مواجه با ناقلین و افراد مبتلا به این ویروس در معرض آلودگی به آن قرار دارند. همچنین اعضای خانواده‌ی کارکنان مراکز بهداشت و درمان نیز نگران سلامتی خود و آن‌ها می‌باشند. این موارد ممکن است باعث ایجاد اختلالات روان‌شناختی مانند ترس، اضطراب و استرس و عدم رضایت شغلی در بین کارکنان مرکز بهداشت و درمان گردد که می‌تواند روی کیفیت فعالیت و خدمت‌رسانی آن‌ها تأثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان ارگان‌های بهداشتی- درمانی به خصوص در شرایط شیوع ویروس کووید-۱۹ به علت وظیفه‌ای که در زمینه‌ی پیشگیری، مراقبت و درمان انسان‌ها به عهده دارند، در پژوهش حاضر این مسأله در مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد مورد بررسی قرار گرفته است.

روش کار

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر ویروس کووید-۱۹ بر رضایت شغلی و سلامت روان انجام شد که از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی- پیمایشی می‌باشد. جامعه‌ی هدف در این مطالعه، تمامی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد بود (تعداد ۷۰۰ نفر). با توجه به فرمول Cochran و سطح معنی‌داری ۹۵ درصد، حجم نمونه برابر با ۲۴۸ نفر محاسبه گردید که به دلیل ریزش احتمالی، تعداد ۳۰۰ نمونه به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه استفاده گردید که از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول شامل اطلاعات دموگرافیک مانند سن، جنسیت، وضعیت تأهل، تعداد فرزند، تحصیلات، نوع استخدام، سابقه‌ی خدمت و درآمد

توصیفی مانند فراوانی و درصد و برای متغیرهای کمی از شاخص‌هایی مانند میانگین و انحراف معیار و همچنین از آزمون‌های آماری مانند آنالیز واریانس (ANOVA)، Chi-square و همبستگی Pearson استفاده گردید.

یافته‌ها

توزیع فراوانی و اطلاعات دموگرافیک پاسخگویان به پرسش‌نامه، میانگین نمرات رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا به تفکیک گروه‌های هر متغیر و مقادیر P مربوط به آزمون آنالیز واریانس در جدول ۱ ارائه شده است.

اساس طیف چهار درجه‌ای لیکرت با نمره‌گذاری صفر تا ۳ می‌باشد به طوری که نمره‌ی کل آن بین صفر تا ۵۴ قرار می‌گیرد [۱۸]. با توجه به شیوع ویروس کووید-۱۹ و محدودیت ارتباطات اجتماعی، از پرسش‌نامه‌ی الکترونیکی استفاده شد به طوری که پرسش‌نامه به صورت آن‌لاین طراحی و از طریق شبکه‌های اجتماعی برای ۳۰۰ نمونه ارسال گردید. پس از جمع‌آوری اطلاعات و حذف پرسش‌نامه‌های ناقص، ۲۶۵ پاسخ‌نامه کامل به دست آمد که در نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۶ (version 26, IBM Corporation, Armonk, NY) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای متغیرهای کیفی از آمار

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک و نتایج آزمون آنالیز واریانس

متغیرهای دموگرافیک	فراوانی	درصد	میانگین		میانگین نمره			P
			رضایت شغلی	سلامت روان	اضطراب کرونا	رضایت شغلی	سلامت روان	
سن	کمتر از ۳۰	۲۳	۸/۷	۴۳/۷ ± ۸/۳۲	۶۳/۹ ± ۱۱/۴۷	۴۰/۵ ± ۱۳/۷۲	۲۱/۵۷ ± ۶/۵۱	۰/۰۱۸*
	۳۱-۴۰	۶۷	۲۵/۳		۵۵/۲۷ ± ۶/۱۶	۴۴/۶ ± ۸۵/۴۸	۲۵/۴ ± ۱۱/۶۸	۰/۰۲۵*
	۴۱-۵۰	۱۱۷	۴۴/۱		۴۹/۵ ± ۵۶/۲۲	۶۲/۷ ± ۴۷/۳۲	۳۳/۴ ± ۶۷/۱۲	
	بیشتر از ۵۰	۵۸	۲۱/۹		۵۰/۵ ± ۶۷/۲۸	۶۷/۹ ± ۲۹/۱۷	۳۵/۷۱ ± ۷/۸۰	
جنسیت	زن	۱۰۱	۳۸/۱		۵۹/۸ ± ۱۸/۰۵	۶۵/۴ ± ۲۳/۱۷	۳۷/۵ ± ۹/۰۶۷	۰/۰۱۱*
	مرد	۱۶۴	۶۱/۹		۴۸/۴ ± ۲۶/۱۳	۵۲/۵ ± ۱۴/۱۱	۲۶/۶ ± ۵۹/۵۰	۰/۰۰۵*
وضعیت تأهل	متاهل	۲۳۶	۸۹/۱		۵۰/۷ ± ۶۸/۸۸	۵۹/۶ ± ۰۱/۷۲	۳۲/۶ ± ۱۱/۵۲	۰/۰۰۹*
	مجرد	۲۹	۱۰/۳		۶۶/۵ ± ۵۹/۶۴	۴۱/۶ ± ۸۴/۷۲	۲۱/۸ ± ۰۸/۹۱	۰/۰۴۱*
تحصیلات	زیر دیپلم	۱۰	۳/۸		۳۸/۴ ± ۶۲/۸۸	۵۵/۳ ± ۷۱/۶۱	۲۹/۶ ± ۶۲/۴۵	۰/۰۰۱*
	دیپلم و فوق دیپلم	۳۴	۱۲/۸		۴۴/۶ ± ۴۵/۴۱	۵۷/۶ ± ۳۲/۴۳	۳۱/۳ ± ۱۴/۵۵	
	کارشناسی	۱۳۰	۴۹/۱		۵۰/۴ ± ۰۱/۸۲	۵۷/۴ ± ۱۰/۶۱	۳۰/۶ ± ۷۳/۷۱	
	کارشناسی ارشد و بالاتر	۹۱	۳۴/۳		۶۰/۴ ± ۳۶/۱۷	۵۷/۶ ± ۲۶/۵۹	۳۱/۵ ± ۲۰/۶۳	
سابقه‌ی خدمت	کمتر از ۵	۳۰	۱۱/۳	۱۸/۶ ± ۷۷/۱۴	۶۴/۶ ± ۳۲/۳۳	۵۶/۴ ± ۴۹/۶۹	۲۸/۵ ± ۱۵/۵۷	۰/۰۱۳*
	۵-۱۵	۶۰	۲۲/۷		۵۴/۴ ± ۷۶/۵۲	۵۴/۵ ± ۱۰/۷۸	۳۰/۶ ± ۷۱/۴۳	۰/۹۴۳
	۱۵-۲۵	۱۱۴	۴۳/۰		۵۰/۵ ± ۴۴/۴	۵۸/۶ ± ۹۰/۳۲	۳۱/۵ ± ۷۷/۷۵	
	بیشتر از ۲۵	۶۱	۲۳/۰		۴۸/۵ ± ۷۲/۶۹	۴۸/۵ ± ۱۳/۰۹	۳۰/۵ ± ۸۱/۷۸	
نوع استخدام	رسمی	۱۷۴	۶۵/۷		۵۵/۵ ± ۳۱/۷۳	۵۷/۸ ± ۱۱/۵۲	۳۱/۶ ± ۳۸/۴۰	۰/۰۲۴*
	قراردادی	۳۸	۱۴/۳		۵۰/۶ ± ۷۶/۴۰	۵۸/۷ ± ۴۲/۷۳	۳۰/۴ ± ۴۵/۳۶	۰/۴۲۶
	پیمانی	۲۷	۱۰/۲		۴۳/۴ ± ۹۹/۵۵	۵۶/۵ ± ۸۱/۶۸	۲۹/۵ ± ۹۲/۹۱	
	سایر	۲۶	۹/۸		۴۴/۶ ± ۲۷/۹۸	۵۵/۶ ± ۷۳/۰۱	۲۹/۴ ± ۲۷/۵۵	
تعداد فرزند	۰	۴۲	۱۵/۹	۲/۱ ± ۵۴/۱۲	۶۳/۸ ± ۹۱/۶۱	۴۷/۷ ± ۱۸/۸۳	۲۵/۶ ± ۵۸/۰۹	۰/۰۳۶*
	۱	۷۹	۲۹/۸		۵۲/۷ ± ۹۴/۷۶	۵۶/۶ ± ۷۹/۶۹	۲۶/۷ ± ۹۷/۷۶	۰/۰۱۱*
	۲	۱۰۶	۴۰/۰		۵۰/۸ ± ۷۶/۶۷	۵۹/۷ ± ۰۳/۴۱	۳۳/۹ ± ۷۹/۰۵	
	بیشتر از ۲	۳۸	۱۴/۳		۴۳/۴ ± ۲۷/۹۷	۶۳/۸ ± ۵۳/۳۵	۳۶/۶ ± ۹۰/۹۴	
درآمد ماهیانه (میلیون تومان)	کمتر از ۲	۸	۳/۰	۴/۲ ± ۹/۶۵	۳۳/۷ ± ۰۷/۴۴	۶۷/۵ ± ۱۸/۰۹	۲۹/۷ ± ۸۱/۷۵	۰/۰۱۴*
	۲-۴	۶۵	۲۴/۵		۴۶/۷ ± ۳۲/۹۴	۶۱/۸ ± ۳۷/۷۹	۳۱/۶ ± ۱۳/۳۰	۰/۰۱۹*
	۴-۶	۱۶۷	۶۳/۰		۵۴/۴ ± ۶۱/۵۲	۵۶/۶ ± ۰۲/۷۹	۳۰/۶ ± ۷۴/۴۶	
	بیشتر از ۶	۲۵	۹/۵		۵۹/۶ ± ۸۶/۲۳	۵۰/۸ ± ۳۲/۴۶	۳۱/۷ ± ۷۳/۰۹	
	۱	۲۳	۸/۷		۶۰/۶ ± ۸۳/۲۱	۴۵/۵ ± ۱۷/۸۰	۳۱/۷ ± ۵۹/۳۹	
	۲	۷	۲/۶		۷۶/۷ ± ۲۴/۲۰	۳۷/۸ ± ۳۵/۴۳	۳۱/۵ ± ۱۰/۴۱	

* مقدار P کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌باشد.

جدول ۲. نتایج آزمون استقلال بین متغیرهای دموگرافیک و ابعاد پرسشنامه‌ها

پرسش‌نامه	ابعاد	متغیر							
		سن	جنسیت	وضعیت تأهل	تحصیلات	سابقه‌ی خدمت	نوع استخدام	تعداد فرزند	درآمد ماهانه
رضایت شغلی	نظام پرداخت	۰/۰۲۶*	۰/۲۱۰	۰/۰۳۴*	۰/۰۰۲*	۰/۰۰۱*	۰/۰۲۱*	۰/۰۱۴*	۰/۰۲۵*
	نوع شغل	۰/۰۰۵*	۰/۱۲۹	۰/۰۰۸*	۰/۰۱۹*	۰/۰۰۲*	۰/۰۳۹*	۰/۱۶۱	۰/۰۳۵*
	فرصت‌های پیشرفت	۰/۰۱۳*	۰/۲۵۴	۰/۰۰۰*	۰/۰۰۳*	۰/۰۱۱*	۰/۰۴۰*	۰/۰۲۶*	۰/۰۳۰*
	جو سازمانی	۰/۰۰۵*	۰/۰۱۰*	۰/۴۲۵	۰/۳۷۸	۰/۰۱۳*	۰/۰۱۲*	۰/۰۳۵*	۰/۱۱۴
	سبک رهبری	۰/۰۰۰*	۰/۳۲۵	۰/۶۷۰	۰/۰۰۲*	۰/۰۲۱*	۰/۰۳۴*	۰/۱۴۳	۰/۶۰۱
	شرایط فیزیکی	۰/۰۰۴*	۰/۰۱۳*	۰/۴۰۵	۰/۰۳۱*	۰/۷۲۰	۰/۴۲۰	۰/۲۲۵	۰/۶۴۱
سلامت روان	علائم جسمانی	۰/۰۲۰*	۰/۰۱۱*	۰/۰۰۵*	۰/۴۰۳	۰/۳۲۱	۰/۵۹۰	۰/۳۳۸	۰/۰۹۶
	علائم اضطراب	۰/۰۳۵*	۰/۰۰۴*	۰/۰۱۴*	۰/۴۰۹	۰/۵۴۰	۰/۰۰۶*	۰/۰۲۵*	۰/۰۱۵*
	عملکرد اجتماعی	۰/۰۱۴*	۰/۰۲۵*	۰/۰۳۰*	۰/۵۱۴	۰/۲۳۴	۰/۱۳۳	۰/۲۴۵	۰/۱۸۷
	علائم افسردگی	۰/۰۴۵*	۰/۰۳۲*	۰/۰۲۱*	۰/۱۰۶	۰/۶۲۳	۰/۲۱۷	۰/۰۴۲*	۰/۰۲۲*
اضطراب کرونا	علائم روانی	۰/۰۰۷*	۰/۰۱۰*	۰/۰۳۰*	۰/۱۴۵	۰/۵۰۹	۰/۶۵۱	۰/۰۰۹*	۰/۰۹۰
	علائم جسمانی	۰/۰۰۴*	۰/۰۱۴*	۰/۰۲۰*	۰/۵۰۲	۰/۶۸۱	۰/۱۹۵	۰/۰۳۱*	۰/۴۳۶

* مقدار P کمتر از سطح معنی‌داری ۰/۰۵ می‌باشد.

همچنین نتایج جدول ۲ بیان‌کننده‌ی ارتباط معنی‌دار سن روی تمامی ابعاد رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا می‌باشد ($P < ۰/۰۵$).

جنسیت روی سلامت روان و اضطراب کرونا تأثیر معنی‌دار دارد ولی روی رضایت شغلی، تأثیر معنی‌دار ندارد. وضعیت تأهل نیز روی رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا معنی‌دار است. بررسی رابطه‌ی جنسیت روی ابعاد پرسش‌نامه‌ها در جدول ۲ نشان می‌دهد که این متغیر روی تمام ابعاد سلامت روان و اضطراب کرونا و ابعاد جو سازمانی و شرایط فیزیکی در رضایت شغلی تأثیر معنی‌دار دارد. همچنین بین وضعیت تأهل و ابعاد جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی، رابطه‌ی معنای‌دار مشاهده نشد ولی در تمام ابعاد دیگر، رابطه‌ی معنی‌دار وجود دارد ($P < ۰/۰۵$).

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میزان رضایت شغلی در بین افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد و بالاتر، بیشتر از گروه‌های تحصیلی دیگر می‌باشد که از نظر آماری نیز این تأثیر معنی‌دار است؛ ولی سلامت روان و اضطراب کرونا با تحصیلات ارتباط معنی‌داری ندارند. تأثیر تحصیلات روی تمام ابعاد رضایت شغلی به جز جو سازمانی، معنی‌دار است ولی ارتباط معنی‌داری بین تحصیلات و ابعاد سلامت روان و اضطراب کرونا مشاهده نشد. تأثیر سابقه‌ی خدمت روی رضایت شغلی معنی‌دار بوده ولی تأثیر این متغیر در سلامت روان و اضطراب کرونا، معنی‌دار نیست. از طرفی با توجه به جدول ۲ سابقه‌ی

همچنین نتایج حاصل از بررسی ارتباط متغیرهای دموگرافیک روی ابعاد رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا بر اساس آزمون Chi-square در جدول ۲ خلاصه شده است. آماره‌های توصیفی نشان می‌دهد که از بین ۲۶۵ پاسخگوی نهایی، ۱۰۱ نفر زن (۳۸/۱ درصد)، ۱۶۴ نفر مرد (۶۱/۹ درصد)، ۲۳۶ نفر متأهل (۸۹/۱ درصد) و ۲۹ نفر مجرد (۱۰/۹ درصد) هستند. از نظر سنی، بیشترین فراوانی مربوط به گروه ۴۱-۵۰ سال می‌باشد که ۴۴/۱ درصد از نمونه‌ی مورد نظر است به طوری که میانگین سنی افراد شرکت‌کننده در این پژوهش $۴۳/۷ \pm ۸/۳۲$ می‌باشد. ۴۳ درصد از افراد، دارای سابقه‌ی خدمت ۲۵-۱۵ سال می‌باشند به طوری که میانگین سابقه‌ی خدمت افراد برابر با $۶/۱۴ \pm ۱۸/۷۷$ است. از نظر تعداد فرزند نیز ۴۰ درصد از افراد دارای دو فرزند، ۲۹/۸ درصد، یک فرزند، ۱۵/۹ درصد، بدون فرزند و ۱۴/۳ درصد بیش از سه فرزند دارند که میانگین تعداد فرزند، معادل با $۱/۱۲ \pm ۲/۵۴$ می‌باشد. جدول ۱ نشان می‌دهد که درآمد ماهانه‌ی ۶۳ درصد از افراد مورد مطالعه بین ۴ تا ۶ میلیون تومان می‌باشد به طوری که میانگین درآمد افراد برابر با $۲/۶۵ \pm ۴/۹$ میلیون تومان است.

نتایج در جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمرات رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا در گروه‌های سنی مختلف، متفاوت است و بین این متغیر و میزان رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا ارتباط معنی‌دار وجود دارد.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که فرصت‌های پیشرفت با سلامت روان و کلیه‌ی ابعاد آن ارتباط و همبستگی معکوس و معنی‌دار دارد ولی این ارتباط معکوس روی اضطراب کرونا و ابعاد آن معنی‌دار نیست. جو سازمانی از جمله زیرمقیاسی است که روی سلامت روان، اضطراب کرونا و تمامی زیرمقیاس‌های آن ارتباط و همبستگی منفی و معنی‌دار دارد که نشان‌دهنده‌ی اهمیت آن در سازمان می‌باشد. سبک رهبری نیز با اضطراب کرونا و زیرمقیاس‌های آن همچنین با زیرمقیاس علائم اضطراب و افسردگی در سلامت روان، ارتباط معکوس و معنی‌دار دارد ولی با سلامت روان و ابعاد دیگر آن ارتباط معنی‌دار ندارد. نتایج در جدول ۳ حاکی از این است که بین بعد شرایط فیزیکی در رضایت شغلی با ابعاد علائم جسمانی و افسردگی در سلامت روان، رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد ولی رابطه‌ی معنی‌داری بین این بعد و سلامت روان و ابعاد علائم اضطراب و عملکرد اجتماعی مشاهده نشد. همچنین شرایط فیزیکی با اضطراب کرونا و ابعاد علائم روانی و جسمانی نیز رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری دارد. با توجه به نتایج جدول ۳ می‌توان دریافت که به طور کلی، سلامت روان با رضایت شغلی و ابعاد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و جو سازمانی، رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار دارد ولی با ابعاد سبک رهبری و شرایط فیزیکی در رضایت شغلی، رابطه‌ی معنی‌دار ندارد. همچنین بین سلامت روان با اضطراب کرونا و ابعاد علائم جسمانی در رابطه‌ی مثبت و معنی‌دار دارد ولی با رضایت شغلی و کلیه‌ی ابعاد آن به جز سبک رهبری، رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار داشت. بین بعد اضطراب در سلامت روان با اضطراب کرونا و علائم روانی و جسمانی آن همبستگی مستقیم و معنی‌دار وجود دارد در صورتی که با رضایت شغلی و همه‌ی ابعاد آن به جز شرایط فیزیکی، ارتباط به صورت معکوس معنی‌دار می‌باشد. عملکرد اجتماعی نیز از جمله ابعادی از سلامت روان است که ارتباط مثبت و معنی‌داری با اضطراب کرونا و علائم آن دارد. همچنین بین عملکرد اجتماعی و ابعاد نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و جو سازمانی در رضایت شغلی، همبستگی معنی‌دار به صورت منفی وجود دارد ولی با رضایت شغلی، نظام پرداخت، سبک رهبری و شرایط فیزیکی، ارتباط معنی‌داری مشاهده نگردید.

خدمت با هیچ یک از ابعاد سلامت روان، اضطراب کرونا و همچنین شرایط فیزیکی در رضایت شغلی، ارتباط معنی‌داری ندارد ولی با ابعاد دیگر رضایت شغلی، این ارتباط معنی‌دار است. نتایج در جدول ۱ بیان‌کننده‌ی این است که نوع استخدام، فقط روی رضایت شغلی، تأثیر معنی‌دار دارد و با سلامت روان و اضطراب کرونا ارتباط معنی‌داری ندارد. همچنین بین نوع استخدام با بعد اضطراب از سلامت روان و کلیه‌ی ابعاد رضایت شغلی به جز شرایط فیزیکی، تأثیر معنی‌دار وجود دارد ولی با ابعاد دیگر هیچ ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین نمره‌ی رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا بر اساس متغیر تعداد فرزند متفاوت است که این تفاوت از نظر آماری نیز معنی‌دار بود. با این حال در جدول ۲ تأثیر این متغیر روی ابعاد نوع شغل، سبک رهبری و شرایط فیزیکی از رضایت شغلی و علائم جسمانی و عملکرد اجتماعی از سلامت روان معنی‌دار نبود ($P > 0/05$) ولی روی ابعاد دیگر تأثیر معنی‌داری دارد.

میزان درآمد ماهیانه از جمله عواملی است که روی رضایت شغلی و سلامت روان تأثیر معنی‌دار دارد ولی اضطراب کرونا در بین کارکنان با درآمدهای متفاوت، معنی‌دار نیست. ابعاد نظام پرداخت، نوع شغل و فرصت‌های پیشرفت در رضایت شغلی و بعد علائم اضطراب و افسردگی در سلامت روان از جمله مواردی هستند که با میزان درآمد ارتباط معنی‌دار دارند ولی در ابعاد دیگر تأثیر معنی‌داری وجود ندارد.

به منظور بررسی تأثیر رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا و همچنین ابعاد آن‌ها روی یکدیگر از آزمون همبستگی Pearson استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است. به طور کلی نتایج نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی با اضطراب کرونا و ابعاد آن و همچنین رضایت شغلی با سلامت روان و تمام ابعاد آن به جز بعد عملکرد اجتماعی، رابطه‌ی معکوس و معنی‌داری وجود دارد. بین نظام پرداخت با سلامت روان و تمام ابعاد آن، رابطه‌ی معکوس وجود دارد ($r < 0$) که این ارتباط از نظر آماری به جز در بعد عملکرد اجتماعی ($P = 0/321$) در سایر موارد معنی‌دار است. همچنین نظام پرداخت با اضطراب کرونا و ابعاد آن، همبستگی منفی دارد ولی این همبستگی نیز از نظر آماری معنی‌دار نمی‌باشد ($P > 0/05$). وجود ارتباط معکوس بین نوع شغل با سلامت روان و تمام ابعاد آن و همچنین اضطراب کرونا و ابعاد علائم روانی و جسمانی آن نیز از نظر آماری معنی‌دار است.

جدول ۳. آزمون Pearson و بررسی ارتباط بین پرسشنامه‌ها و ابعاد آن

ابعاد پرسشنامه‌ها	نظام پرداخت	نوع شغل	فرصت پیشرفت	جو سازمانی	سبک رهبری	شرایط فیزیکی	رضایت شغلی	علائم جسمانی اضطراب	عملکرد اجتماعی	علائم افسردگی	سلامت روان	علائم روانی	علائم جسمانی	اضطراب	عملکرد اجتماعی	علائم افسردگی	سلامت روان	علائم روانی	علائم جسمانی	اضطراب	کرونا	
نظام پرداخت	r = ۰/۳۵۹																					
P	۰/۰۲۶*																					
نوع شغل	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰																				
P	۰/۰۲۳*	۰/۰۴۲*																				
فرصت پیشرفت	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰																			
P	۰/۰۲۹*	۰/۰۲۳*	۰/۰۴۲*																			
جو سازمانی	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰																		
P	۰/۰۳۳*	۰/۰۲۹*	۰/۰۴۲*	۰/۰۳۷۰																		
سبک رهبری	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰																	
P	۰/۰۲۱*	۰/۰۳۳*	۰/۰۲۹*	۰/۰۳۷۰	۰/۰۴۵																	
شرایط فیزیکی	r = ۰/۴۲۱	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰																
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*																
رضایت شغلی	r = ۰/۵۲۱	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰															
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*															
علائم جسمانی	r = ۰/۳۵۹	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰														
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*														
علائم اضطراب	r = ۰/۳۵۵	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰													
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*													
عملکرد اجتماعی	r = ۰/۳۲۱	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰												
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*												
علائم افسردگی	r = ۰/۳۴۴	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰											
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*											
سلامت روان	r = ۰/۳۱۷	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰										
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*										
علائم روانی	r = ۰/۱۹۳	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰									
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*									
علائم جسمانی	r = ۰/۰۳۷	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰								
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*								
اضطراب	r = ۰/۱۶۵	r = ۰/۴۰۲	r = ۰/۳۴۱	r = ۰/۳۶۱	r = ۰/۳۸۲	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰	r = ۰/۲۹۰							
P	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*	۰/۰۰۱*

با رضایت شغلی و تمام ابعاد آن به جز نظام پرداخت و فرصت‌های پیشرفت ارتباط منفی و معنی‌دار دارد. در جدول ۴ میانگین نمره‌ی رضایت شغلی، سلامت روان و اضطراب کرونا و تمام ابعاد آن‌ها برای کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد، پس از شیوع ویروس کووید-۱۹ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که میانگین رضایت شغلی در این شرایط برای کارکنان $7/12 \pm 52/42$ است که بیان‌کننده‌ی رضایت شغلی متوسط می‌باشد. میانگین سلامت روان برابر با $8/51 \pm 57/13$ می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی آسیب

بعد علائم افسردگی در سلامت روان علاوه بر داشتن رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار با رضایت شغلی و تمامی ابعاد آن با اضطراب کرونا و ابعاد علائم روانی و جسمانی آن نیز ارتباط و همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. نتایج در جدول ۳ نشان می‌دهد که اضطراب کرونا، روی رضایت شغلی و تمام ابعاد آن به جز نظام پرداخت و فرصت‌های پیشرفت، ارتباط منفی معنی‌دار و روی سلامت روان و ابعاد آن، همبستگی مثبت و معنی‌دار دارد. علائم روانی و جسمانی در اضطراب کرونا نیز با سلامت روان و کلیه‌ی ابعاد آن، همبستگی مثبت و معنی‌دار و

جدول ۴. میانگین نمرات زیرمقیاس‌ها و نمره‌ی کل به تفکیک پرسش‌نامه‌ها

پرسش‌نامه	ابعاد پرسش‌نامه	میانگین نمره	حداکثر نمره	حداقل نمره
رضایت شغلی	نظام پرداخت	$7/2 \pm 0.4/34$	۱۲	۳
	نوع شغل	$12/3 \pm 81/63$	۲۰	۴
	فرصت‌های پیشرفت	$7/2 \pm 24/92$	۱۴	۳
	جو سازمانی	$5/2 \pm 13/07$	۸	۲
	سیک رهبری	$10/3 \pm 97/20$	۱۶	۴
	شرایط فیزیکی	$9/2 \pm 23/82$	۱۵	۳
رضایت شغلی		$52/7 \pm 42/12$	۷۴	۲۸
سلامت روان	علائم جسمانی	$10/3 \pm 61/66$	۱۴	۱
	علائم اضطراب	$18/4 \pm 57/84$	۲۱	۰
	عملکرد اجتماعی	$11/2 \pm 84/93$	۱۷	۴
	علائم افسردگی	$16/4 \pm 11/19$	۱۵	۰
سلامت روان		$13/51 \pm 57/8$	۶۱	۱۲
اضطراب کرونا	علائم روانی	$22/4 \pm 30/71$	۲۴	۳
	علائم جسمانی	$8/5 \pm 60/45$	۲۰	۰
		$30/7 \pm 90/49$	۴۰	۳
اضطراب کرونا				

سلامت روان می‌باشد که با مطالعه‌ی جهانیان و صابری [۲] و شاکری‌نیا و همکاران [۲۴] همخوانی داشت.

در مطالعه‌ی حاضر بین سن و رضایت شغلی، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده گردید به طوری که رضایت شغلی در افراد کمتر از ۴۰ سال بیشتر از افراد بالای ۴۰ سال می‌باشد. سپهوند و محمدرضایی [۷] و کاظمیان و همکاران [۸] نیز در این زمینه به نتایج مشابهی دست یافتند. ابراهیمی بلانی و همکاران [۹]، اگرچه وجود این ارتباط معنی‌دار را تأیید کردند ولی بیان نمودند که رضایت شغلی با بالا رفتن سن، افزایش می‌یابد. صافی و همکاران [۶] نیز در تحقیق خود وجود این ارتباط معنی‌دار را تأیید نکردند. احتمالاً این ناهمخوانی به دلیل وجود تفاوت در سازمان و ارگان مربوطه است به طوری که در برخی سازمان‌ها، ممکن است به افراد با سن کمتر، اهمیت و امکانات بیشتری داده شود و در سازمانی دیگر به افراد با سن بالاتر توجه بیشتری گردد.

نتایج این مطالعه بیان‌کننده‌ی عدم وجود ارتباط معنی‌دار بین متغیر جنسیت و رضایت شغلی می‌باشد که با مطالعه‌ی سپهوند و محمدرضایی [۷] همراستا بود، ولی با نتایج Babayi و همکاران [۳۱] و صافی و همکاران [۶] همسو نمی‌باشد. می‌توان علت تفاوت در نتایج تحقیقات را این‌گونه بیان کرد که وظایف در هر سازمان با سازمان دیگر متفاوت است و در برخی از سازمان‌ها کارهای سبک‌تر که خستگی کمتری نیز دارد به

در بسیاری از کارکنان در شرایط شیوع ویروس کووید-۱۹ می‌باشد. همچنین میانگین نمرات در زیرمقیاس‌های سلامت روان بیان می‌کند که با شیوع ویروس کووید-۱۹ در ابعاد علائم اضطراب و افسردگی، بیشترین میزان تهدید و آسیب وجود دارد. نمره‌ی میانگین اضطراب کرونا در این پژوهش برابر با $7/49 \pm 30/9$ می‌باشد که نشان‌دهنده‌ی شدید بودن اضطراب ناشی از ویروس کووید-۱۹ است.

بحث

پژوهش حاضر به منظور بررسی تأثیر ویروس کووید-۱۹ بر سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد می‌باشد. در این مطالعه رضایت شغلی با سلامت روان و اضطراب کرونا، رابطه‌ی معکوس و معنی‌دار داشت و با افزایش نمره‌ی رضایت شغلی، میانگین نمرات در سلامت روان و اضطراب کرونا کاهش می‌یافت که این به معنای افزایش میزان سلامت روان و کاهش اضطراب ناشی از کرونا در بین کارکنان می‌باشد.

اسدی و همکاران [۲۹]، Allan و همکاران [۳۲]، خندان و همکاران [۳۳] و Lee و همکاران [۳۷]، نیز در این زمینه به نتیجه‌ی مشابهی دست یافتند. همچنین نتایج مطالعه نشان‌دهنده‌ی همبستگی منفی معنی‌دار بین رضایت شغلی با زیرمقیاس علائم جسمانی، علائم اضطراب و افسردگی در

شغلی ارتباط معنی‌دار داشت و با افزایش درآمد رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد که با مطالعه‌ی کاظمیان و همکاران [۸] در یک راستا قرار داشت.

نتایج این مطالعه نشان داد که سلامت روان با زیرمقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت و جو سازمانی در رضایت شغلی همبستگی منفی معنی‌دار دارد که دهقانی و همکاران [۳] نیز در مطالعه‌ی خود نتیجه‌ی مشابهی را نشان دادند.

همچنین مطالعه‌ی حاضر نشان داد که سلامت روان و اضطراب کرونا دارای رابطه‌ی منفی معنی‌دار هستند که نتایج بررسی Cao و همکاران [۱۷]، علیزاده فرد و صفاری‌نیا [۱۸] و Zhao و Huang [۱۹] نیز این ارتباط را تأیید کرد.

در این مطالعه ثابت شد، بین سن و سلامت روان افراد رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد که با نتایج Zhao و Huang [۱۹] و همراستا بود ولی با تحقیقات جعفری و همکاران [۲۸] و قاسمی پیربلوطی و همکاران [۳۰] همخوانی نداشت. این عدم همخوانی نتایج به این دلیل است که در مطالعه‌ی حاضر، سلامت روان در شرایط شیوع ویروس کووید-۱۹ بررسی و اندازه‌گیری شده است و به عمین علت شرایط فعلی در نتیجه‌ی مربوطه تأثیرگذار بوده است.

جنسیت نیز روی سلامت روان، تأثیر معنی‌دار داشت به طوری که شیوع اختلالات روانی در زنان بیشتر از مردان بود که با مطالعات قاسمی پیربلوطی و همکاران [۳۰] و اصغرنژاد و همکاران [۲۶] همسو می‌باشد. وظایف خانه‌داری زنان در کنار شغل و همچنین حساس بودن آن‌ها در مسائل کاری و فعالیت‌های روزمره به خصوص در شرایط شیوع ویروس کووید-۱۹ باعث ایجاد استرس و فشار و کاهش سلامت روانی آن‌ها می‌گردد.

در مطالعه‌ی حاضر، رابطه‌ی معنی‌داری بین تحصیلات و سلامت روان مشاهده نشد که جعفری و همکاران [۲۸] و خندان و همکاران [۲۳] نیز در تحقیق خود نتایج مشابهی داشتند.

وضعیت تأهل از جمله متغیرهایی بود که در این مطالعه روی سلامت روان، تأثیر معنی‌دار داشت به طوری که کارکنان متأهل از سلامت روان کمتری برخوردار بودند که این نتیجه با مطالعه‌ی اصغرنژاد و همکاران [۲۶] همراستا می‌باشد. وجود این اثر معنی‌دار می‌تواند ناشی از عوامل استرس‌زای اقتصادی، محدودیت‌های اجتماعی و مشکلاتی از قبیل اداره‌ی زندگی و رسیدگی به امور فرزندان به ویژه در شرایط فعلی که آموزش‌ها

زنان سپرده می‌شود. از طرفی همکاری اعضای خانواده در کارهای منزل نیز ممکن است در میزان خستگی زنان و رضایت شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد.

در این پژوهش بین وضعیت تأهل و رضایت شغلی نیز رابطه‌ی معنی‌دار مشاهده گردید به طوری که رضایت شغلی افراد مجرد، بیشتر از افراد متأهل بود که با نتایج پژوهش ابراهیمی بلانی و همکاران [۹] مشابهت داشت، اما صافی و همکاران [۶] وجود این ارتباط را تأیید نکردند. به طور کلی افراد مجرد، دغدغه‌ی کمتر و وقت آزاد بیشتری نسبت به افراد متأهل دارند و مواردی مانند افزایش ساعت کاری و میزان حقوق، باعث نارضایتی آن‌ها از شغل نمی‌گردد ولی در افراد متأهل این عوامل بسیار مهم و حیاتی است.

نتایج در این مطالعه نشان‌دهنده‌ی ارتباط معنی‌دار معکوس بین رضایت شغلی و سابقه‌ی خدمت می‌باشد به طوری که با افزایش سابقه از رضایت شغلی کاسته می‌شود، این موضوع با پژوهش سپهوند و محمدرضایی [۷] و کاظمیان و همکاران [۸] همخوانی داشت اما ابراهیمی بلانی و همکاران [۹] و Babayi و همکاران [۳۱] معنی‌داری آن را به صورت مستقیم نشان دادند. دلیل این تفاوت بین نتایج پژوهشگران ممکن است به شرایط کار در هر سازمان، فرهنگ موجود در آن و رعایت احترام و بزرگ شمردن کارکنان با سابقه‌ی بیشتر و یا عدم تکریم آن‌ها از سوی همکاران مرتبط باشد.

وضعیت استخدامی کارکنان نیز در مطالعه‌ی حاضر، رابطه‌ی معنی‌داری با رضایت شغلی داشت و افرادی که به صورت رسمی مشغول به فعالیت می‌باشند دارای میانگین رضایت شغلی بیشتری بودند که این موضوع با پژوهش دشتی و همکاران [۵] و کاظمیان و همکاران [۸] همسو بود. کارکنان رسمی نسبت به کارکنان دیگر به واسطه‌ی نوع قراردادشان از امنیت شغلی بیشتری برخوردار هستند و اطمینان خاطر و دلگرمی بیشتری نیز خواهند داشت که در رضایت شغلی کارکنان تأثیرگذار است.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که تحصیلات با رضایت شغلی، ارتباط معنی‌دار دارد که با مطالعه‌ی ابراهیمی بلانی و همکاران [۹] و کاظمیان و همکاران [۸] همراستا می‌باشد. دلیل این تأثیر می‌تواند ناشی از این باشد که کارکنان با تحصیلات بالاتر، از احترام، جایگاه سازمانی، شانس ارتقا و پیشرفت و آزادی عمل بیشتری برخوردار هستند. متغیر درآمد ماهیانه نیز در مطالعه‌ی حاضر با رضایت

می‌کنند. از یک طرف به دلیل شرایط کاری در زمان شیوع ویروس و احتمال ابتلا به آن در محیط کار و از طرف دیگر شرایط اعضای خانواده و احتمال سرایت ویروس به آن‌ها به خصوص فرزندان، برای کارکنان زن بسیار نگران‌کننده خواهد بود که این نگرانی، اضطراب کرونا را در پی خواهد داشت به طوری که در بین کارکنان مرد، این موضوع کمتر دیده می‌شود. تحصیلات، سابقه‌ی خدمت، نوع استخدام و درآمد از جمله متغیرهایی هستند که روی اضطراب کرونا تأثیر معنی‌داری نداشتند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که شیوع ویروس کووید-۱۹، روی رضایت شغلی و به ویژه سلامت روان کارکنان مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد تأثیر داشت و آن‌ها از نظر رضایت شغلی در وضعیت متوسط و از نظر سلامت روان در وضعیت خطرناکی بودند. در نظر گرفتن پاداش و تشویق مالی، بهبود شرایط فیزیکی محل کار، قرار دادن امکانات رفاهی، تخصیص سرانه‌ی ماسک، محافظ و مواد ضدعفونی‌کننده به پرسنل و اختصاص فضای مناسب و مجزا از همکاران جهت ارائه‌ی خدمات به مراجعین در شرایط فعلی می‌تواند تا حدی کارکنان را به وظایف و شغل خود دلگرم نماید. در نظر گرفتن مرخصی‌های تشویقی، استخدام پرسنل جدید و نوبتی کردن کارکنان، تخصیص امکانات لازم جهت برقراری ارتباط صوتی و تصویری با فرزندان و اعضای خانواده، باعث می‌شود که آن‌ها حضور خانواده‌ی خود را بیشتر احساس کرده و از میزان اضطراب و نگرانی آن‌ها کاسته شود. تشکر و قدردانی از کارکنان این مجموعه و ارج نهادن به کار و تلاش آن‌ها، برگزاری جلسات هم‌اندیشی و محفل‌های دوستانه به صورت مجازی و یا حتی حضوری با رعایت پروتکل‌های بهداشتی می‌تواند از فشار کاری و استرس‌های ناشی از شرایط فعلی بکاهد.

محدودیت‌های تحقیق و پیشنهادات

از جمله محدودیت‌ها و کاستی‌های این مطالعه، عدم بررسی عملکرد و کارایی کارکنان، کیفیت زندگی آن‌ها و بررسی ارتباط آن با اضطراب کرونا می‌باشد که می‌توان در مطالعات آتی این موضوع را بررسی نمود. همچنین بررسی تأثیر شیوع ویروس کووید-۱۹ بر اختلالات اسکلتی-عضلانی در بین کارکنان این مجموعه نیز از جمله موضوعاتی است که پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آینده بررسی گردد.

نیز به صورت مجازی است، باشد. همچنین کارکنان مجرد اکثراً با والدین خود زندگی می‌کنند و در شرایط فعلی که با قرنطینه و محدودیت‌های اجتماعی همراه است، نسبت به متأهلین، کمتر دغدغه‌ی والدین خود را دارند.

نتایج در مطالعه‌ی حاضر نشان داد که بین سابقه‌ی خدمت و سلامت روان، ارتباط معنی‌دار وجود نداشت. این نتیجه توسط جعفری و همکاران [۲۸] نیز تأیید شده است. همچنین نتایج بیان‌کننده‌ی تأثیر معنی‌دار تعداد فرزند و درآمد ماهیانه روی سلامت روان کارکنان می‌باشد ولی بین نوع استخدام و سلامت روان، رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نگردید.

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که شیوع ویروس کووید-۱۹ و اضطراب ناشی از آن روی رضایت شغلی و زیرمقیاس‌های نوع شغل، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی تأثیر معنی‌دار و منفی داشت. همچنین بین این اضطراب با سلامت روان و زیرمقیاس علائم جسمانی، علائم اضطراب، افسردگی و عملکرد اجتماعی نیز همبستگی منفی معنی‌دار وجود داشت که با نتایج پژوهش Cao و همکاران [۱۷] و علیزاده فرد و صفاری‌نیا [۱۸] همراستا می‌باشد. در این مطالعه بیان گردید که بین سن و اضطراب کرونا، رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد به طوری که افراد با سن کمتر از ۴۰ سال، اضطراب کمتری نسبت به دیگر کارکنان احساس می‌کردند. Zhao و Huang [۱۹] در پژوهش خود دریافته‌اند، شیوع علائم اضطراب و افسردگی ناشی از ویروس کووید-۱۹ در افراد زیر ۳۵ سال به طور قابل توجهی بیشتر از افراد بالای ۳۵ سال بود که نتایج پژوهش حاضر را تأیید کرد. از آن‌جا که در ابتدا مقامات رسمی عنوان کردند که افراد با سن بالاتر، بیشتر در معرض ابتلا به این ویروس می‌باشند، طبیعی است که ارتباط بین سن و اضطراب در این زمینه نیز معنی‌دار باشد به طوری که افراد با سن بیشتر، اضطراب بیشتری نیز خواهند داشت. از طرفی افراد با سن بیشتر، احتمالاً دارای فرزندان بیشتر و همچنین والدین مسن‌تر نیز هستند که این خود باعث افزایش اضطراب در دوران شیوع ویروس کووید-۱۹ می‌شود.

جنسیت نیز از جمله متغیرهایی است که در این مطالعه با اضطراب کرونا ارتباط معنی‌دار داشت به گونه‌ای که کارکنان زن، اضطراب بیشتری نسبت به مردان داشتند. اگرچه Huang و Zhao [۱۹] این موضوع را تأیید نکردند. زنان اکثراً بار روانی خانواده‌ی خود را به دوش می‌کشند و نسبت به مردان، بیشتر در مسائل روحی و روانی به اعضای خانواده خود کمک

تقدیر و تشکر

پژوهشگران بر خود واجب می‌دانند که از تمامی کارکنان زحمتکش مراکز بهداشت و درمان شهرستان یزد و کلیه‌ی کسانی که ما را در انجام این تحقیق یاری نمودند، تقدیر و تشکر نمایند.

تعارض منافع

بین نویسندگان هیچ گونه تعارضی در منافع وجود ندارد.

منابع مالی

پژوهش حاضر فاقد هر گونه حمایت مالی بوده است.

References

- Rahmani R, Ebrazeh A, Zandi F, Rouhi R, Zandi S. Comparison of job satisfaction and job stress among nurses, operating room and anesthesia staff. *Iran J Ergon* 2020; 8(4): 103-14. [In Persian]. [DOI:10.30699/jergon.8.4.103]
- Jahanian R, Saberi F. Investigating the effect of mental health on managers' and staffs' job satisfaction in technical and vocational colleges in Alborz Province. *J Manage Planning Educational Systems* 2013; 6(2): 138-54. [In Persian].
- Dehghani Y, Dehghani M, Mazaheri Tehrani F. Relationship among Creatively, Job Satisfaction and Mental Health in Female Nurses. *Iran J Nursing* 2013; 26(81): 32-43. [In Persian].
- Bagheri Rad F, Minaei A. Creating and standardization of job satisfaction questionnaire based on item-response theory for the employees in the municipality of sari. *Journal of Career & Organizational Counseling* 2018; 10(36): 119-138. [In Persian].
- Dashti S, Fardmal J, Piranvayse P, Salehinia H. Factors affecting job satisfaction among the staff of health care workers of Hamadan County in 2012. *Pajouhan Sci J* 2014; 12(4): 28-34. [In Persian].
- Safi MH, Torkaman-nejad S, Arshi S. Job satisfaction and its influencing factors among Shomal Health Center of Tehran personnel in 2014. *J Community Health* 2015; 2(1): 64-71. [In Persian].
- Sepahvand E, Mohammad Rezaie R. Measurement designing and assessing effective factors on municipality's employee job satisfaction. *Urban Manage Studies* 2013; 4(12): 75-86. [In Persian].
- Kazemiyani A, Noriyan K, Parvin N. Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. *J Holist Nurs Midwifery* 2005; 15(2): 39-44. [In Persian].
- Ebrahimi Balani M, Shahbazmoradi S, Karoubi Z. Measuring National Iranian Oil Company employees' job satisfaction based on "HAY" Model. *Strategic Studies in the Oil and Energy Industry* 2016, 8(29): 143-66. [In Persian].
- Haar JM, Russo M, Sune A, Ollier-Malaterre A. Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *J Vocational Behavior* 2014; 85(3): 361-373. [DOI:10.1016/j.jvb.2014.08.010]
- Dirlam J, Zheng H. Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Sci Med* 2017; 178: 95-103. [DOI:10.1016/j.socscimed.2017.01.040] [PMID]
- Rostami F, Feiz Arefi M, Babaei-Pouya A, Ahangirimehr A. The mediating role of job control in the explaining the relationship between job satisfaction and mental workload in nurses. *Iran J Ergon* 2020; 8(2): 1-7. [In Persian].
- Jaradat Y, Nielsen MB, Kristensen P, Bast-Pettersen R. Job satisfaction and mental health of Palestinian nurses with shift work: a cross-sectional study. *Lancet* 2018; 391(Suppl 2): S50-61. [DOI:10.1016/S0140-6736(18)30416-1] [PMID]
- Shahyad Sh, Mohammadi MT. Psychological impacts of Covid-19 outbreak on mental health status of society individuals: A narrative review. *J Mil Med* 2020; 22(2): 184-92. [In Persian].
- Rahimi Rise Z, Ershadi MM, Shahabi Haghghi HR. Scenario-based analysis about COVID-19 outbreak in Iran using systematic dynamics modeling - with a focus on the transportation system. *J Transportation Res* 2020; 2(63): 33-48. [In Persian].
- Farnoosh G, Alishiri G, Hosseini Zijoud SR, Dorostkar R, Jalali Farahani A. Understanding the severe acute respiratory syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) and Coronavirus Disease (COVID-19) based on available evidence - A narrative review. *J Mil Med* 2020; 22(1): 1-11. [In Persian].
- Cao W, Fang Z, Hou G, Han M, Xu X, Dong J, et al. The psychological impact of the COVID-19 epidemic on college students in China. *Psychiatry Res* 2020; 287: 112934. [DOI:10.1016/j.psychres.2020.112934] [PMID]
- Alizadeh Fard S, Saffarinia M. The prediction of mental health based on the anxiety and the social cohesion that caused by Coronavirus. *Q Soc Psychol Res* 2020; 9(36): 129-41. [In Persian].
- Huang Y, Zhao N. Mental health burden for the public affected by the COVID-19 outbreak in China: Who will be the high-risk group? *Psychol Health Med* 2020; 26(1): 23-34. [DOI:10.1080/13548506.2020.1754438] [PMID]
- Molavi P, Shargi A, Nadermohammadi M, Salvat H, Tavakoli P. The relationship between mental health of mothers and anthropometric indices of height and weight in children of Ardabil Health Care Centers in 2015. *J Health Hyg* 2019; 10(3): 336-345. [In Persian].
- Aghighi A, Rezaeetale M, Lahotian A, Shahabinia S.

- The effect of organizational change on mental health, by examining the moderator role of support and job control. *Iran J Ergon* 2020; 8(3): 22-35. [In Persian]. [DOI:10.30699/jergon.8.3.22]
22. Mobeini M, Habibi E, Yadegarfar G, Ordudari Z, Noorouzi H, Koolivand Z. Association of maximum aerobic capacity with general health, occupational fatigue, and job satisfaction among female employees in Isfahan Hospitals, Iran. *J Occup Hyg Eng* 2018; 5(1): 61-69. [In Persian].
 23. Tabatabaei S, Hosseinian S, Gharanjiki B. General health, stress associated to the work and job satisfaction of Hormozgan Cement Factory employees in Iran. *Procedia Soc Behav Sci* 2011; 30: 1897-901. [DOI:10.1016/j.sbspro.2011.10.369]
 24. Shakerinia I, Ramezani F, Vahed Chokdeh H, Dostar M, Mobara E. The relation between "emotional intelligence, perceived organizational support" & "job satisfaction" of staff in Guilan University. *Clinical Psychology Personality* 2018; 15(2): 111-19. [In Persian].
 25. Mostafavirad F, Dehghan Ardakani Z. Predicting mental health based on the personality characteristics and body image of high school female adults students. *J Woman Society* 2019; 10(1): 331-64. [In Persian]. [DOI:20.1001.1.20088566.1398.10.37.14.3]
 26. Asgharnejad AA, Moradi S, Zenoosian S. Investigation the mental health and emotional intelligence of employees of Maskan Bank in Tehran. *Journal of Career & Organizational Counseling* 2010; 2(4): 9-27. [In Persian].
 27. Stafford L, Judd F. Mental health and occupational wellbeing of Australian gynaecologic oncologists. *Gynecol Oncol* 2010; 116(3): 526-32. [DOI:10.1016/j.ygyno.2009.10.080] [PMID]
 28. Jafari E, Nikneshan Sh, Abedi MR. Mental health status of oil refining company staff in Isfahan. *Hakim Res J* 2010; 13(3): 192-198. [In Persian].
 29. Asadi M, Nazary AM, Shakouri Z, Sadat R. Relationship between mental health and job satisfaction of female and male teachers. *Women and Family Studies* 2014; 7(25): 25-42. [In Persian].
 30. Ghasemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshkaftaki SM, Alavi-Eshkaftaki SS. The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical sciences. *J Shahrekord Univ Med Sci* 2014; 16(5): 123-31. [In Persian].
 31. Babayi Nadinloyi K, Sadeghi H, Hajloo N. Relationship Between Job Satisfaction and Employees Mental Health. *Procedia Soc Behav Sci* 2013; 84(9): 293-7. [DOI:10.1016/j.sbspro.2013.06.554]
 32. Allan BA, Dexter C, Kinsey R, Parker S. Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *J Ment Health* 2018; 27(1): 38-44. [DOI:10.1080/09638237.2016.1244718] [PMID]
 33. Khandan M, Hosseinzadeh Z, Sakhaei Z, Moamenyan S, Koohpaei A. The relationship between job satisfaction and general health in workers and workplace accidents in medium-scale industries. *J Occup Hyg Eng* 2015; 2(2): 43-51. [In Persian].
 34. Klein KL, Wiener Y. Interest congruency as a moderator of the relationships between job tenure and job satisfaction and mental health. *J Vocat Behav* 1997; 10(1): 92-8. [DOI:10.1016/0001-8791(77)90045-8]
 35. Karanikola MNK, Zartaloudi A, Nystazaki M, Zavrou R, Papanthanasoglou EDE. Is there any association among depressive symptoms, job satisfaction and self-assessed empathy? A correlational study in Greek Psychiatric/Mental Health Nurses. *Arch. Psychiatr. Nurs* 2020; 34(4): 230-6. [DOI:10.1016/j.apnu.2020.04.006]
 36. Alipour A, Ghadami A, Alipour Z, Abdollahzade H. Preliminary validation of the corona disease anxiety scale (CDAS) in the Iranian sample. *Q J Health Psychol* 2020; 8(4): 163-175. [In Persian]. [DOI:10.30473/hpj.2020.52023.4756]
 37. Lee MSM, Lee MB, Liao SC, Chiang FT. Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *J Formos Med Assoc* 2009; 108(2): 146-54. [DOI:10.1016/S0929-6646(09)60045-0] [PMID]