

تنیدگی شغلی و بهزیستی عاطفی: اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود

Job Stress and Affective Well-Being: The Mediating Effects of Core Self-Evaluations

Mohtaram Nemat Tavousi, PhD

Islamic Azad University
South Tehran Branch

محترم نعمت طاوسی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران جنوب

چکیده

هدف پژوهش حاضر تعیین اثر واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود در ارتباط بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی (تعارض بین‌فردی، محدودیت‌های سازمانی، بار کمی کار) با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی بود. بر مبنای یک طرح همبستگی، ۲۲۸ نفر (۴۵ مرد، ۱۸۳ زن) از کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای (MJS؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸) شامل مقیاس تعارض بین‌فردی در محیط کار، مقیاس محدودیت‌های سازمانی، سیاهه بار کمی کار و سیاهه نشانه‌های جسمانی، و همچنین مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (JAWS؛ ون کتویک و دیگران، ۲۰۰۰) و مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود شامل مقیاس حرمت خود روزنبرگ (۱۹۶۵)، مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته (GSES؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۸)، مقیاس نوروزگرایی سیاهه شخصیت آیزنک (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۸) و مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس (IPC؛ لوینسون، ۱۹۸۱) را تکمیل کردند. نتایج تحلیل مسیر نشان دادند تعارض بین‌فردی و محدودیت‌های سازمانی بر فشار شغلی به طور مثبت و محدودیت‌های سازمانی بر بهزیستی عاطفی به طور منفی تأثیر می‌گذارند. افزون بر آن، هسته ارزشیابی‌های خود در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی نقش واسطه‌ای معنادار دارد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت ارزیابی عوامل تنیدگی‌زای شغلی و پیامدهای آن زیر نفوذ هسته ارزشیابی‌های خود قرار دارد.

واژه‌های کلیدی: تنیدگی شغلی، فشار شغلی، بهزیستی عاطفی، هسته ارزشیابی‌های خود

Abstract

This study aimed to examine the mediating effects of core self-evaluations in the relationship between job stressors (interpersonal conflict at work, organizational constraints, quantitative workload) and job strains, as well as affective well being. Based on a correlation design, 228 (45 males, 183 females) Islamic Azad University employees completed the measures of the Job Stressors (Spector & Jex, 1998) consisted of the Interpersonal Conflict at Work Scale, the Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory, as well as the Job Related Affective Well-Being Scale (Van Katwyk et al, 2000), and the Core Self-Evaluations Scales consisted of the Rosenberg Self-Esteem Scale (1965), Generalized Self-Efficacy Scale (GSES; Judge et al., 1998), the Neuroticism Scale of Eysenck Personality Inventory (Eysenck & Eysenck, 1968) and the Internality, Powerful Others and Chance Scale (IPC; Levenson, 1981). The results of path analysis indicated that interpersonal conflict and organizational constraints influenced the job strains positively and organizational constraints influenced the affective well-being negatively. Furthermore, core self-evaluations mediated the relationship between job stressors and Job strains, as well as affective well-being significantly. It can be concluded that the appraisal of job stressors and its consequences are influenced by core self-evaluations.

Keywords: job stress, job strain, affective well-being, core self-evaluations

received: 29 October 2013

accepted: 3 February 2014

Contact information: nemattavousi@yahoo.com

دریافت: ۹۲/۸/۷

پذیرش: ۹۲/۱۱/۱۴

مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با اعتبار معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب اجرا شده است.

مقدمه

هسته ارزشیابی‌های خود^۱ در قالب یک سازه شخصیتی یکپارچه، منعکس‌کننده باورهای بنیادین افراد درباره خود و کنش‌وری دنیای خویش است که در ارزیابی از قابلیت‌ها و صلاحیت‌های خویش و حس کلی زندگی خوب متجلی می‌شود (جاج، ۲۰۰۹).

این سازه معرف یک مفهوم گسترده مکنون است که بر محور چهار رگه حرمت‌خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته^۲، مسند مهارگری^۳ و نوروزگرایی^۴ استوار است (استامپ، یوت‌هیوایشگر، ماک و مایر، ۲۰۰۹؛ بیپ، ۲۰۱۰؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۲؛ الف، ۲۰۱۲؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۱؛ جاج، کلینگر و سیمون، ۲۰۱۰؛ جاج، لاک و دورهام، ۱۹۹۷؛ جاج، ون‌ویانن و دی‌پاتر، ۲۰۰۴؛ جاج، هولین و دلال، ۲۰۰۹؛ سربوآستوا، لاک، جاج و آدامز، ۲۰۱۰). بررسی‌های فراتحلیلی نشان داده‌اند هسته ارزشیابی‌های خود نه تنها همپوشی بین اندازه‌های این رگه‌ها را تبیین می‌کند، بلکه بسیاری از پیامدهای شغلی و کاربردی دیگر را بهتر از اندازه‌های منفرد رگه‌ها پیش‌بینی می‌کند (مانند بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۹؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۲؛ چانگ، فریس، جانسون، روزن و تان، ۲۰۱۲).

افراد با هسته ارزشیابی‌های خود مثبت‌گرایش دارند خود را در موقعیت‌های مختلف مثبت، توانمند، ارزشمند و واجد توانایی مهار زندگی ارزیابی کنند (اسکات و جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۴؛ نانا، لیو و لی، ۲۰۱۰). در واقع، این افراد برانگیخته‌ترند (ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ جاج، ارز و بونو، ۱۹۹۸؛ ونگ، بولینگ و اسپلمن، ۲۰۱۰)، کار خود را به‌طور مؤثرتری انجام می‌دهند (جاج، ارز، بونو و تورسن، ۲۰۰۳)، با جست‌وجوی موقعیت‌های چالش‌انگیز و پاداش‌دهنده از زندگی و شغل خود رضایت بیشتری دارند (ان‌جی، سورنن و ابی، ۲۰۰۶؛ بولینگ، ونگ، تانگ و کندی، ۲۰۱۰؛ جاج، ۲۰۰۹؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ جاج، لاک، دورهام و کلاگر، ۱۹۹۸؛ الف، جانسون، روزن و لوی، ۲۰۰۸؛ نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱)، سطوح پایین‌تری از تنیدگی و تعارض

را گزارش می‌دهند (تی‌سواسیس، نیکولائو، سرداریس و جاج، ۲۰۰۷؛ جاج، ۲۰۰۹) و به‌طور مؤثرتری با شکست‌ها کنار می‌آیند (کامیر-مولر، جاج و اسکات، ۲۰۰۹). در مقابل، افراد با هسته ارزشیابی‌های خود منفی، خود را در مقایسه با دیگران کم‌ارزش می‌دانند و با تمرکز بر شکست‌ها و کاستی‌های خویش، خود را قربانی محیط می‌دانند (جاج و هرست، ۲۰۰۷؛ الف، ۲۰۰۷).

به منظور تصریح این مسئله که هسته ارزشیابی‌های خود چه نقشی در بین عوامل تنیدگی‌زا، فشار شغلی^۵ و بهزیستی عاطفی ایفا می‌کند، به عوامل تنیدگی‌زا و رابطه آن با پیامدهایش، به اجمال اشاره خواهد شد.

عوامل تنیدگی‌زای شغلی^۶ معرف هر چیزی است که فرد آن را تهدیدکننده می‌یابد. برخی از منابع تنیدگی‌زا با ماهیت شغل و وظایف حرفه‌ای و برخی دیگر به روابط بین فردی در کار مانند تعارض با همکاران و رفتار توهین‌آمیز از سوی سرپرستان مربوط می‌شوند. درنهایت، برخی از عوامل نیز مانند نارسایی امکانات (مانند تجهیزات معیوب یا لوازم نامناسب)، بار کاری، یا پرداخت و سیستم‌های پاداش غیرمنصفانه، از عوامل تنیدگی‌زای بافت‌های سازمانی ناشی می‌شوند (اسپکتور، ۲۰۰۲؛ جین و کوپر، ۲۰۱۲؛ عبدوللطیف، مهدی و جمادین، ۲۰۱۳؛ گارینونی و دیگران، ۲۰۱۳؛ گیل‌بوا، شیروم، فرید و کوپر، ۲۰۰۸؛ یانگ، چه و اسپکتور، ۲۰۰۸).

واکنش فرد نسبت به عامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای، فشار شغلی است. جکس و بیر^۷ (۱۹۹۱) نقل از اسپکتور و جکس، (۱۹۹۸) فشارهای شغلی مهم را به سه دسته تقسیم کرده‌اند: فشارهای روان‌شناختی^۸ نوعی واکنش هیجانی فرد نسبت به عامل تنیدگی‌زاست که در بسیاری از موارد بلادرنگ روی می‌دهند. این فشارها، واکنش‌های بازخوردی^۹ مانند ناراضی‌های حرفه‌ای را نیز دربر می‌گیرند که اغلب باثبات هستند. فشارهای رفتاری^{۱۰} نمونه‌هایی از رفتارهایی هستند که از برانگیختگی و اعمال بسیار ناگهانی تا راهبردهای بلندمدت و کاملاً سنجیده مانند جست‌وجوی یک شغل جایگزین، گسترده‌اند. این رفتارها به منزله پاسخ‌های مقابله‌ای^{۱۱} هستند که برای رویارویی با

1. Core Self-Evaluations (CSEs)
2. generalized self-efficacy
3. locus of control

4. neuroticism
5. Job strain
6. job stressors

7. Beehr, T.
8. psychological strains
9. attitudinal reactions

10. behavioral strains
11. coping responses

رگه‌های شخصیت می‌توانند بر شیوه‌های ارزیابی فرد از موقعیت تنیدگی‌زا، فراوانی مواجهه با عوامل تنیدگی‌زا و عوامل تنیدگی‌زای تجربه‌شده اثر بگذارد (بولگر و زاگرن، ۱۹۹۵؛ زلارس، پریو، هاچ‌وارتر و اندرسن، ۲۰۰۶؛ فوگیت، پراشیا و کینیکی، ۲۰۱۲؛ هوپ، ۲۰۱۰). برای مثال نوروزگرایی مواجهه با تنیدگی بین فردی، گرایش به ارزیابی رویدادها به منزله سطوح بالای تهدید و پایین بودن منابع مقابله را پیش‌بینی می‌کند (الن، گرین‌لیس و جونز، ۲۰۱۱؛ تویس، ۲۰۱۳؛ گرت و لانگان - فاکس، ۲۰۰۷).

بدین ترتیب، این نکته برجسته می‌شود که رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود که بر تمامی ارزیابی‌های فرد تأثیر اساسی دارند (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸)، یک چهارچوب سازمان‌دهنده و سودمند در درک تفاوت‌های افراد در ارزیابی عوامل تنیدگی‌زا و فرایند پاسخ را شکل می‌دهند؛ باورهای عمیق درباره خود، مهار و پیامدهای آن، بازتابی از مؤلفه‌های مهم دیدگاه فرد درباره دنیا و توانایی وی برای تحقق عمل است. این باورها به‌ویژه در شکل‌دهی واکنش‌های فرد نسبت به رویدادهای تنیدگی‌زای زندگی یا شیوه مقابله با تنیدگی از اهمیت بسزایی برخوردار است (کوزارلی^{۱۲}، ۱۹۹۳ نقل از کامیرمولر و دیگران، ۲۰۰۹).

در همین راستا و از دیدگاه مبتنی بر مهار^{۱۳}، فرایند تنیدگی هنگامی شروع می‌شود که افراد درمی‌یابند که در حال از دست دادن مهار خویش بر منابع ارزشمند هستند (هابفال^{۱۴}، ۱۹۸۹ نقل از کامیرمولر و دیگران، ۲۰۰۹). به همین دلیل، افراد با هسته ارزشیابی‌های خود مثبت که از نظر خلقی مستعد این احساس هستند که می‌توانند به طور موفقیت‌آمیزی بر محیط اعمال مهار کنند، عوامل تنیدگی‌زای کمتری را گزارش می‌کنند. در مقابل، در افراد با سطوح بالای نوروزگرایی که گرایش بیشتری به تجربه حالت‌های عاطفی منفی دارند (بارهمیم، لیمی، پرگمن، بیکرمانز-کرینن برگ و ون‌آیزن‌دورن، ۲۰۰۷؛ واتسون، ۲۰۰۲)، ادراک عوامل تنیدگی‌زا به طور فزاینده‌ای افزایش می‌یابد (اسپکتور، زپ، چن و فرس، ۲۰۰۰؛ سی‌یو، اسپکتور، کوپر و لو، ۲۰۰۵). افزون بر آن، افرادی که

عوامل تنیدگی‌زا بسیج می‌شوند (فاکس و اسپکتور، ۲۰۰۶؛ لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴؛ اسپکتور، ۱۹۹۸). فشارهای جسمانی^۱ واکنش‌های فیزیولوژیکی نسبت به تنیدگی‌اند. فشارهای جسمانی کوتاه‌مدت مانند افزایش فشار خون یا سرکوب پاسخ ایمنی که معمولاً با واکنش‌های هیجانی همبسته‌اند (الری^۲، ۱۹۹۰ نقل از اسپکتور، ۱۹۹۸)، مکانیزم‌هایی هستند که از طریق آنها فشارهای جسمانی بلندمدت بروز می‌کنند. فشارهای جسمانی بلندمدت نیز می‌توانند به صورت یک بیماری جسمانی مانند بیماری قلبی نمایان شوند.

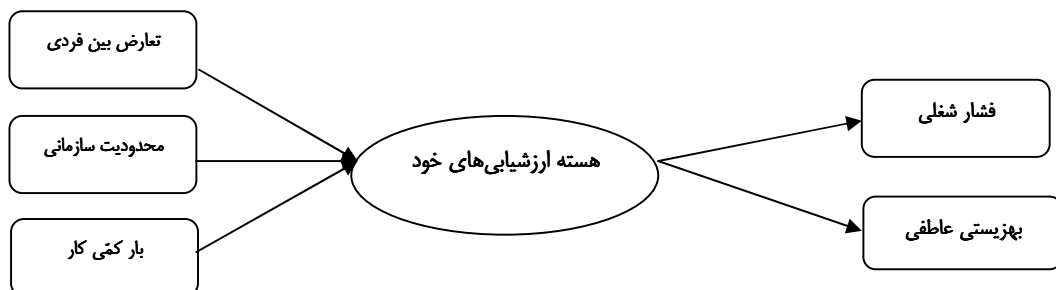
بررسی‌های همه‌گیری‌شناختی ارتباط مثبت فشار شغلی با اضطراب، افسردگی، نوروزگرایی و درماندگی روان‌شناختی را به اثبات رسانده‌اند (شافلی و تریس، ۲۰۱۴؛ شبکه تنیدگی حرفه‌ای^۳، ۲۰۰۹ الف، ۲۰۰۹ ب؛ لامونتاژ، ۲۰۰۸). در مورد ارتباط عاطفه منفی^۴ با عوامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای گوناگون و فشارهای شغلی نیز شواهد همسویی وجود دارد (اسپکتور، ۱۹۹۸؛ دنو و کوپر، ۱۹۹۸؛ کامیرمولر و دیگران، ۲۰۰۹؛ مک‌کالیستر، دولیبر، وبستر، مالون و اشتاین‌هارت، ۲۰۰۶؛ هینیچ و جکس، ۱۹۹۷). برای مثال ارتباط مثبت عاطفه منفی و تنیدگی حرفه‌ای (ونگ^۵، چیوک^۶، روزن^۷، ۲۰۰۰ نقل از مک‌کالیستر و دیگران، ۲۰۰۶) و ارتباط معکوس عاطفه منفی با رضایت حرفه‌ای (فوگارتی^۸، ۱۹۹۹ نقل از مک‌کالیستر و دیگران، ۲۰۰۶) و حمایت در محیط کار (ونگ و دیگران، ۲۰۰۰ نقل از مک‌کالیستر و دیگران، ۲۰۰۶) آشکار شده است.

اما اگر در حد دقیق‌تری و در چهارچوب مدل تبدیلی تنیدگی^۹ (لازاروس و فولکمن، ۱۹۸۴) هسته ارزشیابی‌های خود بررسی شود، ضرورت تمایز بین عوامل تنیدگی‌زای محیطی^{۱۰} و عوامل تنیدگی‌زای ادراک‌شده^{۱۱} آشکار می‌شود. عوامل تنیدگی‌زای محیطی شرایطی هستند که افراد آنها را تنیدگی‌زا ادراک می‌کنند و در مقابل، عوامل تنیدگی‌زای ادراک‌شده به ارزیابی و تفسیر فرد از عوامل تنیدگی‌زای بالقوه محیطی اشاره دارند. عوامل اخیر واکنش‌های هیجانی منفی مانند خشم/ناکامی یا اضطراب تنش را فرا می‌خواند (اسپکتور، ۲۰۰۰، ۱۹۹۸).

از دید مدل تبدیلی تنیدگی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴)

1. physical strains	5. Wong, K. S.	9. transactional model of stress	13. control based perspective
2. O'Leary, A.	6. Cheuk, W. H.	10. environmental stressor	14. Hobfoll, S. E.
3. Job Stress Network	7. Rosen, S.	11. perceived stressor	
4. negative affectivity	8. Fogarty, G. J.	12. Cozzarelli, C.	

است، اما تاکنون مطالعه‌ای که روابط بین هسته ارزشیابی‌های خود با تنیدگی شغلی، فشار روان‌شناختی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل را در یک مطالعه واحد نشان دهد، گزارش نشده است. در پژوهش حاضر برای نشان دادن چگونگی ارتباط هسته ارزشیابی‌های خود با فرایند تنیدگی- فشار روان‌شناختی و بهزیستی عاطفی، یک الگوی پیشنهادی ارائه شده است (شکل ۱). این الگو نشان می‌دهد که چگونه خلق فرد بر ادراک و واکنش وی نسبت به محیط کاری تأثیر می‌گذارد. بر مبنای ادبیات پژوهشی، در این پژوهش هسته ارزشیابی‌های خود به عنوان یک متغیر واسطه‌ای در نظر گرفته شده است که در ادراک عوامل تنیدگی‌زا، فشار شغلی و بهزیستی عاطفی نقش اساسی دارد. برای دستیابی به هدف پژوهش حاضر، نخست صحت و تأیید این پیش‌بینی که سازه هسته ارزشیابی‌های خود از رگه‌های حرمت‌خود، خودکارآمدی، مسند مهارگری و نوروگرایی تشکیل یافته است (برای مثال، ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ استامپ و دیگران، ۲۰۰۹؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ بیپ، ۲۰۱۰؛ جاج، بونو، ارز و لاک، ۲۰۰۵؛ جاج، بونو و لاک، ۲۰۰۰؛ جاج و لارسن، ۲۰۰۱؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۲؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۳؛ جاج و کامیر- مولر، ۲۰۱۲؛ رادل، جاج و سان، ۲۰۱۲؛ هیلر و کمبریک، ۲۰۰۵)، بررسی شد. سپس به منظور آشکار شدن نقش واسطه‌ای رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی، فشار شغلی و بهزیستی عاطفی، این فرض که عوامل تنیدگی‌زای شغلی بر فشار شغلی به طور مثبت و بر بهزیستی عاطفی به طور منفی اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم دارند، آزمون شد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی نقش واسطه‌ای رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود

دارای سطوح پایین هسته ارزشیابی‌های خود هستند، عوامل تنیدگی‌زا را طاق‌فراستر ادراک می‌کنند چرا که حس عمل و مهار شخصی از مؤلفه‌های اصلی هسته ارزشیابی‌های خود است. در مقابل، حس مثبت ارزش خود در مواجهه با تهدیدها، به بهبود خلق و اطمینان بیشتر فرد در اعمال مهار بر عوامل تنیدگی‌زای بالقوه می‌انجامد (گرینبرگ^۱ و دیگران، ۱۹۹۲ نقل از کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹؛ مونسن و اریبگ، ۲۰۰۹).

اگرچه در پاسخ به این پرسش که چرا برخی از افراد در سازش با موقعیت‌های بالقوه تنیدگی‌زا توفیق می‌یابند، توجه بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی بر نقش حرمت خود، مسندمهارگری و پایداری هیجانی در مقابله متمرکز شده است (اسپکتور و دیگران، ۲۰۰۰؛ جاج، ارز، بونو و تورسن، ۲۰۰۲؛ گانستر و شاپروئک، ۱۹۹۵)، با این حال، چهارچوب اصلی پژوهش‌های موجود در قلمرو خلق و فرایند تنیدگی یکپارچه نیستند چراکه در اغلب این پژوهش‌ها تنها یکی از متغیرهای مذکور به عنوان متغیر پیش‌بین بهزیستی عاطفی بررسی شده است (برای مثال، الن‌گون^۲ و ژی^۳، ۱۹۹۹؛ توگاس^۴، رینفرت^۵، بیتون^۶ و دلاسالونیر^۷، ۲۰۰۵؛ سکس^۸ و اشفورت^۹، ۱۹۹۷؛ فورچوناتو^{۱۰}، جکس و هینیش^{۱۱}، ۱۹۹۹؛ کلاگ^{۱۲} و بردلی^{۱۳}، ۲۰۰۴؛ گردنی^{۱۴} و کروپانزانو^{۱۵}، ۱۹۹۹ نقل از کامیر- مولر و دیگران، ۲۰۰۹).

در پژوهش حاضر هسته ارزشیابی‌های خود به منزله یک عامل تعیین‌کننده تفاوت‌های فردی در پژوهش‌های مربوط به تنیدگی و بهزیستی بررسی می‌شود. به رغم آنکه نقش تنیدگی شغلی در فشار و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل مشخص شده

- | | | | |
|---------------------|--------------------------|----------------------|--------------------|
| 1. Greenberg, J. | 5. Rinfret, N. | 9. Ashforth, B. E. | 13. Bradley, G. |
| 2. Elangovan, A. R. | 6. Beaton, A. M. | 10. Fortunato, V. J. | 14. Grandey, A. A. |
| 3. Xie, J. L. | 7. de la Sablonniere, R. | 11. Heinisch, D. A. | 15. Cropanzano, R. |
| 4. Tougas, F. | 8. Saks, A. M. | 12. Klag, S. | |

محدودیت‌های موقعیتی متداول در سازمان‌ها شامل تجهیزات معیوب، اطلاعات نارسا و یا مزاحمت‌های دیگران هستند به رغم آنکه محدودیت‌های موقعیتی به عنوان یک متغیر واحد عمل می‌کنند، ماده‌های جداگانه این مقیاس به منزله شکل‌های موازی یک سازه زیربنایی یکسان نیستند. برای مثال، داشتن تجهیزات ناقص با ایجاد مزاحمت از سوی همکاران معادل نیست. به عبارت دیگر، مقیاس محدودیت‌های سازمانی یک مقیاس نشانگر علی است و برآورد اعتبار آن از نوع همسانی درونی^{۱۰} به عنوان یک معیار نامناسب است (اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸). به رغم آنکه ضریب آلفای این مقیاس کاملاً مناسب گزارش شده (۰/۸۵)، اما باید این نکته را در نظر داشت که این محدودیت‌ها به سازمان‌ها یا دست کم به ادراک از آنها مربوط می‌شوند. با این وجود، برای محاسبه نمره فرد در این مقیاس، نمره تمام ماده‌ها با هم جمع می‌شوند و فرض بر آن است که هرچه نمره فرد بیشتر باشد، محدودیت‌ها بیشترند (اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸).

سیاهه بارکمی کار برای ارزشیابی مقدار یا کمیّت کار در یک حرفه طراحی شده است. نخست این سیاهه برای سنجش بار کیفی و کمی کار یعنی دشواری و مقدار کار، گسترش یافته بود. اولین نسخه آن که توسط اسپکتور در سال ۱۹۸۷ استفاده شد، هشت ماده داشت. در بررسی‌های بعدی آشکار شد با حذف برخی از ماده‌ها مشکل‌زا، همسانی درونی آن افزایش می‌یابد. در نسخه دوم یک ماده (اسپکتور، دیر^{۱۱} و جکس، ۱۹۸۸ نقل از اسپکتور و چکس، ۱۹۹۸) و در نهایت دو ماده دیگر کنار گذاشته شد. در نسخه نهایی، تنها پنج ماده مربوط به بار کمی کار باقی ماند. هر ماده نشان‌دهنده یک عبارت در مورد مقدار کار است.

داده‌های مربوط به فراتحلیل ۱۸ بررسی با نمونه‌ای متشکل از ۳۸۶۸ آزمودنی با مشاغل مختلف در سازمان‌های متفاوت نشان دادند سه عامل تنیدگی‌زای شغلی با یکدیگر از ۰/۲۰ تا ۰/۴۴ همبسته بودند. براساس این یافته‌ها ضریب اعتبار مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار از نوع همسانی

روش پژوهش حاضر از نوع مقطعی^۱ بر مبنای یک طرح همبستگی بود. براساس روش نمونه‌برداری تصادفی ساده از بین کلیه کارکنان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران در ۵ حوزه معاونت آموزشی، پژوهشی، اداری مالی، فرهنگی و دانشجویی با سطح تحصیلات کارشناسی، نخست سه واحد دانشگاهی انتخاب و سپس، با روش نمونه‌برداری طبقه‌ای به نسبت جمعیت هر واحد، ۲۴۰ نفر انتخاب شدند. تعداد ۱۲ آزمودنی به دلیل پاسخ ناقص به مقیاس‌ها از تحلیل‌های آماری کنار گذاشته شدند و بدین ترتیب نمونه پژوهش به ۲۲۸ نفر (۴۵ مرد، ۱۸۳ زن) تقلیل یافت. میانگین سن کارشناسان مرد ۳۷ سال با دامنه ۲۹ تا ۵۱ سال و انحراف استاندارد ۵/۱۷ و میانگین سن کارشناسان زن ۳۶ سال با دامنه ۲۳ تا ۵۰ سال و انحراف استاندارد ۴/۹۳ بود. برای سنجش متغیرهای مورد بررسی از ابزارهایی که در پی می‌آیند، بهره گرفته شد.*

اندازه‌های عوامل تنیدگی‌زای حرفه‌ای^۲ (MJS):

اسپکتور و جکس، (۱۹۹۸) شامل مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار^۳ (ICAWS)، مقیاس محدودیت‌های سازمانی^۴ (OCS)، و سیاهه بارکمی کار^۵ (QWI) است.

مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار با چهار ماده به ارزشیابی تعارض‌های بین فردی در محل کار به عنوان مهم‌ترین منبع تنیدگی‌زای حرفه‌ای (کینن^۶ و نیوتن^۷، ۱۹۸۵ نقل از اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸) می‌پردازد. تعارض‌های بین فردی در محیط کار که می‌توانند از عدم توافقی‌های خفیف بین همکاران تا حمله‌های بدنی نسبت به دیگران گسترده باشند، ممکن است به شکل آشکار (مانند بی‌ادبی نسبت به یک همکار) و یا به صورت ناآشکار (مانند شایعه‌سازی در مورد یک همکار) باشند.

مقیاس محدودیت‌های سازمانی که بر اساس کار پیترز^۸ و آکونور^۹ در سال ۱۹۸۰ گسترش یافته، با ۱۱ ماده به ارزشیابی محدودیت‌هایی می‌پردازد که با عملکرد شغلی تداخل می‌کنند. هر ماده یکی از ۱۱ قلمرو محدودیت‌ها را ارزیابی می‌کند.

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1. cross-sectional approach | 5. Quantitative Workload Inventory (QWI) | 9. O'Connor, E. J. |
| 2. Measures of Job Stressors (MJS) | 6. Keenan, A. | 10. internal consistency |
| 3. Interpersonal Conflict at Work Scale (ICAWS) | 7. Newton, T. J. | 11. Dwyer, D. J. |
| 4. Organizational Constraints Scale (OCS) | 8. Peters, L. H. | |

* نسخه انگلیسی تمامی ابزارهای پژوهش حاضر توسط مؤلف به زبان فارسی ترجمه شده است.

درونی به طور متوسط ۰/۷۴ گزارش شد (اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸). افزون بر آن، این یافته‌ها نشان دادند مقیاس‌های تئیدگی شغلی و فشار ناشی از شغل از روایی همگرایی^۱ قابل قبول برخوردارند. برای مثال ضرایب همبستگی بین اندازه‌های تئیدگی حرفه‌ای مانند تعارض نقش^۲، ابهام نقش^۳ و عاطفه منفی با تعارض بین فردی در محیط کار به ترتیب برابر با ۰/۴۰، ۰/۲۹ و ۰/۳۳ و با محدودیت‌های سازمانی به ترتیب برابر با ۰/۴۴، ۰/۶۱ و ۰/۳۰ گزارش شدند. میزان ارتباط این مقیاس‌ها با اغلب اندازه‌های فشار مشابه بودند و بیشترین همبستگی را با فشارهای روان‌شناختی مانند اضطراب، ناکامی، قصد ترک شغل و نارضایتی حرفه‌ای^۴ نشان دادند. سیاهه بارکمی کار نیز با عاطفه منفی و فشارهای روان‌شناختی همبسته بود. ارتباط بین بارکمی کار و ساعات کار ($r=0/35$) نیز نمایانگر روایی همگرایی این سیاهه بود (اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸).

در بررسی‌ای که در ایران برای تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی اندازه‌های عوامل تئیدگی‌زای حرفه‌ای در یک نمونه ۶۰ نفری از کارکنان شرکت بیمه انجام شد، ضرایب اعتبار مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار و مقیاس محدودیت‌های سازمانی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۱ و ۰/۹۱ به دست آمد. مقادیر ضرایب همبستگی تعارض بین فردی در محیط کار با سرسختی، مهارت، تعهد، حرمت خود و رضایت حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۶۳، -۰/۴۵۳، -۰/۴۰۶، -۰/۳۷۲، -۰/۲۱۹) و محدودیت‌های سازمانی با تئیدگی حرفه‌ای، بار فیزیکی کار و رضایت حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۳۹، ۰/۲۸۱ و -۰/۴۸۹) نیز روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس‌ها را تأیید کردند (نعمت‌طاوسی، ۱۳۸۹). در بررسی دیگری روایی سیاهه بارکمی کار از طریق اجرای همزمان آن با مقیاس بار کاری پرسشنامه محتوای شغل^۵ (JCQ؛ کاراسک، ۱۹۸۵) در یک نمونه ۱۰۰ نفری برابر با ۰/۳۵۳ به دست آمد. مقادیر ضرایب همبستگی بین بارکمی کار با محدودیت‌های سازمانی و تئیدگی حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۴۲ و ۰/۳۷۶) نیز روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس را تأیید کرد (نعمت‌طاوسی، ۱۳۸۹).

مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل^۷ (JAWS):

ون‌کتویک، فاکس، اسپکتور و کلویی، (۲۰۰۰). این مقیاس که برای ارزشیابی واکنش‌های عاطفی فرد نسبت به شغل خود طراحی شده است، دارای یک فرم بلند ۳۰ ماده‌ای و یک فرم کوتاه ۲۰ ماده‌ای است که هیجان‌های مختلف یک شغل را توصیف می‌کنند. در این پژوهش از فرم بلند ۳۰ ماده‌ای استفاده شد. ضرایب اعتبار فرم‌های مختلف مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل در مشاغل متفاوت مطلوب گزارش شده است (بروکلی و اسپکتور، ۲۰۰۶؛ اسپکتور، فاکس، گو و بریورسما، ۲۰۰۳؛ ون‌کتویک و دیگران، ۲۰۰۰). همسانی درونی فرم ۳۰ ماده‌ای آن حدود ۰/۹۵ و برای هیجان‌های

سیاهه نشانه‌های جسمانی^۶ (PSI؛ اسپکتور و جکس،

در بررسی‌ای که در ایران برای تعیین ویژگی‌های روان‌سنجی اندازه‌های عوامل تئیدگی‌زای حرفه‌ای در یک نمونه ۶۰ نفری از کارکنان شرکت بیمه انجام شد، ضرایب اعتبار مقیاس تعارض بین فردی در محیط کار و مقیاس محدودیت‌های سازمانی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۱ و ۰/۹۱ به دست آمد. مقادیر ضرایب همبستگی تعارض بین فردی در محیط کار با سرسختی، مهارت، تعهد، حرمت خود و رضایت حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۶۳، -۰/۴۵۳، -۰/۴۰۶، -۰/۳۷۲، -۰/۲۱۹) و محدودیت‌های سازمانی با تئیدگی حرفه‌ای، بار فیزیکی کار و رضایت حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۳۹، ۰/۲۸۱ و -۰/۴۸۹) نیز روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس‌ها را تأیید کردند (نعمت‌طاوسی، ۱۳۸۹). در بررسی دیگری روایی سیاهه بارکمی کار از طریق اجرای همزمان آن با مقیاس بار کاری پرسشنامه محتوای شغل^۵ (JCQ؛ کاراسک، ۱۹۸۵) در یک نمونه ۱۰۰ نفری برابر با ۰/۳۵۳ به دست آمد. مقادیر ضرایب همبستگی بین بارکمی کار با محدودیت‌های سازمانی و تئیدگی حرفه‌ای (به ترتیب برابر با ۰/۳۴۲ و ۰/۳۷۶) نیز روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس را تأیید کرد (نعمت‌طاوسی، ۱۳۸۹).

سیاهه نشانه‌های جسمانی^۶ (PSI؛ اسپکتور و جکس،

1. convergent validity
2. role conflict
3. role ambiguity

4. job dissatisfaction
5. Job Content Questionnaire (JCQ)
6. Physical Symptoms Inventory (PSI)

7. Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)

اعتبار این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط اعتبار آن را برابر با ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند (جاج و دیگران، ۲۰۰۳). ضرایب آلفای کرونباخ در نمونه‌های دانشجویی و کارمندان نیز به ترتیب برابر با ۰/۸۹ و ۰/۸۸ گزارش شده‌اند (اویلر، ۲۰۰۷). جاج و دیگران (۱۹۹۸ الف) روایی این مقیاس را قابل قبول گزارش کرده‌اند. در یک نمونه ایرانی نیز همبستگی بین خودکارآمدی تعمیم‌یافته با حرمت خود، مسند مهارگری و نوروزگرایی به ترتیب برابر با ۰/۶۲، ۰/۴۸ و ۰/۶۱ معنادار گزارش شد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس نیز برابر با ۰/۸۰ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس نوروزگرایی سیاهه شخصیت آیزنک^۷ (آیزنک و آیزنک، ۱۹۶۸). این مقیاس با ۱۲ ماده گرایش به سازش‌نیافتگی هیجانی و تجربه عواطف منفی مانند ترس، خصومت و افسردگی را ارزشیابی می‌کند. بررسی‌هایی که به منظور تعیین اعتبار این مقیاس انجام شده‌اند، متوسط اعتبار آن را ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (کاروسو، ویتکیوویتز، بلکورت-دیتلوف و گوتلیب، ۲۰۰۱). اویلر (۲۰۰۷) نیز در پژوهش خود ضرایب آلفای کرونباخ در دو نمونه دانشجویی و کارمندان را برابر با ۰/۹۰ گزارش کرده است. در پژوهش نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری (۱۳۹۱) نیز همبستگی بین نوروزگرایی با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسند مهارگری و عاطفه مثبت برابر با ۰/۴۴، ۰/۶۱، ۰/۳۳ و ۰/۳۳ معنادار و ضریب آلفای کرونباخ آن نیز ۰/۸۹ گزارش شد.

مقیاس درونی‌بودن، افراد قدرتمند و شانس^۸ (IPC؛ لوینسون، ۱۹۸۱). این مقیاس به ارزشیابی مسند مهارگری یعنی حد ادراک مهار زندگی و اطمینان به توانمندی در مهار پیامدها می‌پردازد. افراد با مسند مهارگری درونی اعتقاد دارند که رفتارشان زندگی آنها را مهار می‌کند، در حالی که افراد با مسند مهارگری برونی باور دارند که زندگی آنها توسط شانس، احتمال، تقدیر یا افراد قدرتمند مهار می‌شود (راتر^۹، ۱۹۶۶ نقل از جاج و لارسن، ۲۰۰۱). این مقیاس دارای ۸ ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت معکوس و برخی دیگر به صورت مستقیم مسند مهارگری را ارزشیابی می‌کنند. جاج و دیگران

منفی و مثبت به ترتیب برابر ۰/۹۲ و ۰/۹۴ گزارش شده‌اند (ون کتویک و دیگران، ۲۰۰۰).

در یک پژوهش ایرانی نیز ضرایب اعتبار مقیاس بهزیستی عاطفی از نوع همسانی درونی و روش دو نیمه کردن گاتمن به ترتیب ۰/۹۱ و ۰/۹۰ به دست آمد. ضرایب همبستگی این مقیاس با تعارض بین‌فردی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۳۳- و ۰/۸۲ محاسبه شد. معنادار بودن مقادیر ضرایب همبستگی بهزیستی عاطفی با عاطفه منفی و عاطفه مثبت (به ترتیب برابر با $I=-0/81$ و $I=0/92$) نیز مبین روایی همگرایی قابل قبول این مقیاس بود (نعمت‌طاوسی، ۱۳۸۹).

هسته ارزشیابی‌های خود بر اساس چهار مقیاس ارزیابی شد*:

مقیاس حرمت خود روزنبرگ^۱ (۱۹۶۵). این مقیاس با ۱۰ ماده به ارزشیابی حرمت خود به معنای ارزش کلی که فرد به خود نسبت می‌دهد، می‌پردازد (هارتر^۲، ۱۹۹۰ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۸ الف). بلازکوویچ^۳ و توماکا^۴ (۱۹۹۱ نقل از اویلر، ۲۰۰۷) اعتبار این مقیاس را بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۸ برآورد کرده‌اند و روایی آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. محمدی (۱۳۸۴) اعتبار این مقیاس را با سه روش آلفای کرونباخ، بازآزمایی و دو نیمه‌کردن به ترتیب ۰/۶۹، ۰/۷۸ و ۰/۶۸ و روایی همزمان آن را مناسب گزارش کرده است. در پژوهش دیگری روایی این مقیاس بر اساس محاسبه همبستگی بین حرمت خود و سرسختی^۵ برابر با ۰/۴۶ و اعتبار آن با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۵ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱).

مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته^۶ (GSES؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۸ الف). این مقیاس چگونگی ارزیابی فرد از قابلیت‌های خویش در بسیج انگیزش، منابع شناختی و اعمال مورد نیاز برای مهار کلی بر رویدادهای زندگی را اندازه‌گیری می‌کند. این مقیاس دارای هشت ماده است که برخی از ماده‌های آن به صورت مستقیم و برخی دیگر به صورت معکوس به ارزشیابی این رگه می‌پردازند. بررسی‌هایی که به منظور برآورد

1. Rosenberg Self-Esteem Scale
2. Harter, S.
3. Blascovich, J.
4. Tomaka, J.
5. hardiness

6. Generalized Self-Efficacy Scale (GSES)
7. Eysenck Personality Inventory Neuroticism Scale
8. Internality, Powerful others and Chance Scale (IPC)
9. Rotter, J. B.

* چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود: پرسشنامه، روش اجرا و نمره گذاری؛ در همین شماره فصلنامه (آزمون‌های روانی)

نیز معنادار و مبین روایی همگرایی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود بودند. افزون بر آن، نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول به منظور تعیین روایی سازه هسته ارزشیابی‌های خود نه تنها منجر به حذف هیچ‌یک از ماده‌های چهار رگه نشد بلکه نشانگر برازش مناسب داده‌ها با مدل فرضی چهار رگه حرمت خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسند مهارگری و نوروزگرایی بود. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم نیز از یک سازه مشترک به طور تجربی حمایت کردند و نشان دادند چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود بر یک عامل مشترک بار دارند و یک عامل مرتبه بالاتر را نشان می‌دهند (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۲).

برای تحلیل داده‌ها از آزمون‌های همبستگی و تحلیل مسیر استفاده شد. با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، الگوی برگزیده شد و پس از ارزیابی روابط بین متغیرها در قالب یک مدل احتمالی و سنجش معناداری روابط هر یک از متغیرها، به برآورد ضرایب و نهایتاً برازش مدل پرداخته شد.

یافته‌ها

میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی، رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود، بهزیستی عاطفی و فشار شغلی در جدول ۱ منعکس شده است.

(۱۹۹۸/الف) اعتبار این مقیاس را ۰/۸۵ گزارش کرده‌اند. اوپلر (۲۰۰۷) نیز ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس را برای نمونه دانشجویان ۰/۷۰ و برای نمونه کارمندان ۰/۵۹ گزارش کرده است. در نمونه ایرانی نیز همبستگی بین مسند مهارگری با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، نوروزگرایی و خلق مثبت برابر با ۰/۳۶، ۰/۴۸، ۰/۳۳ و ۰/۲۸ معنادار و ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس برابر با ۰/۴۲ به دست آمد (نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۱).

در این مقیاس‌ها، هر ماده براساس یک مقیاس لیکرت پنج امتیازی از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهشی که به منظور تعیین اعتبار و روایی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود در ایران انجام شده ضرایب آلفای کرونباخ حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته، مسند مهارگری و نوروزگرایی به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۲، ۰/۶۸ و ۰/۹۲ گزارش شد. اعتبار بازآزمایی نیز در دو نوبت با فاصله چهار تا شش هفته برای مقیاس حرمت خود ۰/۸۹، مقیاس خودکارآمدی تعمیم‌یافته ۰/۸۶، مقیاس درونی بودن، افراد قدرتمند و شانس ۰/۸۲ و مقیاس نوروزگرایی ۰/۹۱ به دست آمد که در سطح $P < 0.001$ معنادار بودند. همبستگی‌های بین چهار رگه با سنجش رضایت شغلی کلی^۱ (بریفیلد^۲ و روث^۳، ۱۹۵۱) و مقیاس بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل

جدول ۱

میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای مورد بررسی

متغیرها	<u>M</u>	<u>SD</u>	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
۱. تعارض بین فردی	۷/۷۴	۲/۵۵								
۲. محدودیت‌های سازمانی	۲۰/۸۷	۸/۶۵	۰/۳۸۱**							
۳. بارکاری	۱۴/۹۶	۵/۷۵	۰/۱۴۶*	۰/۱۹۵**						
۴. حرمت خود	۳۸/۵۲	۵/۶۸	-۰/۲۰۷**	-۰/۱۶۷*	۰/۰۸۵					
۵. خودکارآمدی تعمیم‌یافته	۳۲/۵۰	۴/۷۰	-۰/۲۹۶**	-۰/۲۳۱**	۰/۱۰۱	۰/۶۶۳**				
۶. مسند مهارگری	۲۸/۷۰	۳/۱۹	-۰/۰۸۸	-۰/۰۴۳	۰/۱۵۳*	۰/۳۶۳**	۰/۴۵۸**			
۷. نوروزگرایی	۳۰/۶۹	۹/۲۸	۰/۳۸۱**	۰/۳۴۷**	-۰/۰۴۶	-۰/۴۶۲**	-۰/۵۶۵**	-۰/۲۸۴**		
۸. بهزیستی عاطفی	۹۱/۱۰۰	۲۴/۲۱	-۰/۳۱۰**	-۰/۴۵۶**	۰/۰۰۱	۰/۲۴۹**	۰/۳۳۰**	۰/۱۸۰*	-۰/۴۳۷**	
۹. فشار شغلی	۶/۹۲	۴/۴۶	۰/۳۰۴**	۰/۲۵۷**	۰/۱۰۱	-۰/۱۴۵*	-۰/۱۲۶	۰/۰۷۹	۰/۳۶۰**	-۰/۲۲۶**

** $P < 0.01$ * $P < 0.05$

با بار کاری و نوروزگرایی همبستگی مثبت معنادار و با حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم‌یافته و بهزیستی عاطفی همبستگی منفی معنادار دارد و در مقابل، بار کاری با تعارض بین فردی، محدودیت‌های سازمانی و مسند مهارگری همبستگی معنادار و با

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهند تعارض بین فردی با محدودیت‌های سازمانی، بار کاری، نوروزگرایی و فشار شغلی همبستگی مثبت معنادار و با حرمت خود و خودکارآمدی تعمیم‌یافته همبستگی منفی معنادار دارد. محدودیت‌های سازمانی

(کلاین، ۲۰۱۰)، شاخص برازندگی تطبیقی^۱ (CFI)، شاخص برازندگی^۲ و شاخص برازندگی تعدیل یافته^۳ بزرگ تر یا مساوی ۰/۹۰ (براون، ۲۰۰۱)، ریشه دوم واریانس خطای تقریب^۴ کمتر از ۰/۰۸ و شاخص برازندگی غیر تطبیقی^۵ بزرگ تر از ۰/۹۰ (هیو و بنتلر، ۱۹۹۹) را از نشانه‌های برازش مناسب و از شاخص‌های مطلوب برای ارزیابی مدل می‌دانند. شاخص‌های برازش مدل مفروض هسته ارزشیابی‌های خود در جدول ۲ گزارش شده است.

متغیرهای دیگر همبستگی معنادار ندارد. افزون بر آن، چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود با یکدیگر همبستگی معنادار دارند. به منظور صحت و تأیید این پیش‌بینی که سازه هسته ارزشیابی‌های خود از رگه‌های حرمت خود، خودکارآمدی، مسند مهارگری و نوروزگرایی تشکیل یافته است، نخست به روی چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود تحلیل عاملی تأییدی انجام شد.

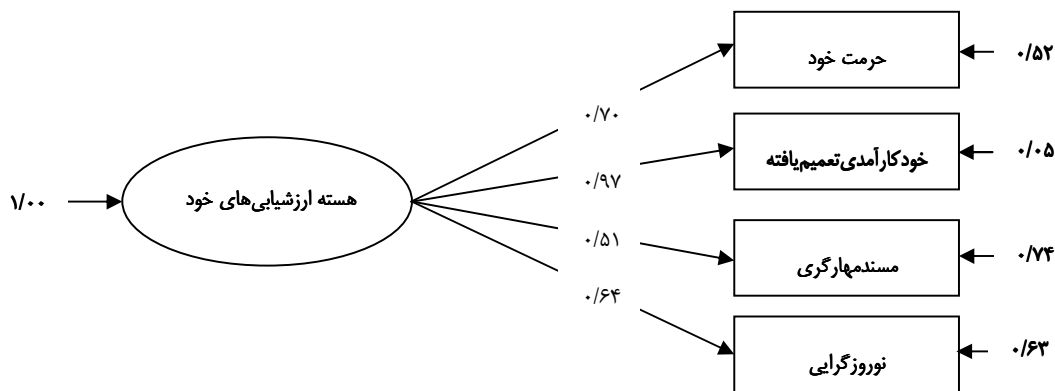
پژوهشگران نسبت خن دو به درجه آزادی کمتر از ۳ جدول ۲

شاخص‌های برازش تحلیل عاملی تأییدی رگه‌های مقیاس هسته ارزشیابی خود

رگه	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA	NNFI
حرمت خود	۱/۶۷	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۰۵۸	۰/۹۶
خودکارآمدی تعمیم یافته	۱/۴۳	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۰۴۷	۰/۹۹
مسند مهارگری	۰/۹۲	۱	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۰۰۰	۱
نوروزگرایی	۲/۳۳	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۸	۰/۹۷

افزون بر آن، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نه تنها منجر به حذف هیچ‌یک از ماده‌های ۴ مقیاس نشد، بلکه نشان دادند چهار رگه به روی یک عامل بار دارند و این بارهای عاملی نیرومند و معنادار هستند (شکل ۲).

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهند تمامی شاخص‌های برازش به دست آمده از مطلوبیت بالایی برخوردارند. این امر نشانگر برازش مناسب داده‌ها با مدل فرضی چهار رگه حرمت خود، خودکارآمدی تعمیم یافته، مسند مهارگری و نوروزگرایی است.



شکل ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی چهار مقیاس هسته ارزشیابی‌های خود

برای تعیین نقش واسطه‌ای هسته ارزشیابی‌های خود در ارتباط بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی، بهزیستی عاطفی و فشار شغلی یک مدل مفهومی تدوین و با روش تحلیل مسیر آزمون شد. شاخص‌های برازش به دست آمده از اجرای تحلیل مسیر با روش بیشینه احتمال نشان‌دهنده خطی بودن روابط بین متغیرها و برازش مناسب الگو با داده‌هاست ($CFI=1$, $\chi^2/df=0/90$).

این یافته بدان معناست که هسته ارزشیابی‌های خود بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی (تعارض بین فردی، محدودیت‌های سازمانی و بارکاری) و بهزیستی عاطفی و فشار شغلی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند. افزون بر آن، ضرایب مسیر بین تمامی متغیرهای پژوهش (به استثنای اثر مستقیم تعارض بین فردی و بارکاری بر بهزیستی

1. Comparative Fit Index (CFI) 3. Adjusted Goodness of Fit Index 5. Non-Normed Fit Index (NNFI)
2. Goodness of Fit Index 4. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

همچنین اثر مستقیم ($\beta = 0/15$) و اثر غیرمستقیم ($\beta = 0/4$) محدودیت‌های سازمانی بر فشار شغلی معنادار است. افزون بر آن، اثر مستقیم هسته ارزشیابی‌های خود ($\beta = -0/15$) بر فشار شغلی معنادار است و در مجموع سه متغیر تعارض بین‌فردی، محدودیت‌های سازمانی و هسته ارزشیابی‌های خود ۱۴ درصد از واریانس فشار شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین، در ارتباط با بهزیستی عاطفی نتایج برازش الگو نشان داد اثر مستقیم ($\beta = -0/29$) و اثر غیرمستقیم ($\beta = 0/5$) محدودیت‌های سازمانی بر بهزیستی عاطفی معنادار است.

عاطفی و رابطه بارکاری بر فشار شغلی) معنادار است (جدول ۳). بر اساس مسیرهای آزمون‌شده در جدول ۳، اثر مستقیم تعارض بین فردی ($\beta = -0/27$)، محدودیت‌های سازمانی ($\beta = -0/24$) و بار کاری ($\beta = -0/18$) بر هسته ارزشیابی‌های خود معنادار است و در مجموع سه متغیر تعارض بین فردی، محدودیت‌های سازمانی و بار کاری ۱۸ درصد از واریانس هسته ارزشیابی‌های خود را تبیین می‌کنند. در ارتباط با فشار شغلی نیز نتایج برازش الگو نشان داد که اثر مستقیم ($\beta = 0/19$) و اثر غیرمستقیم ($\beta = 0/4$) تعارض بین فردی بر فشار شغلی معنادار است.

جدول ۳

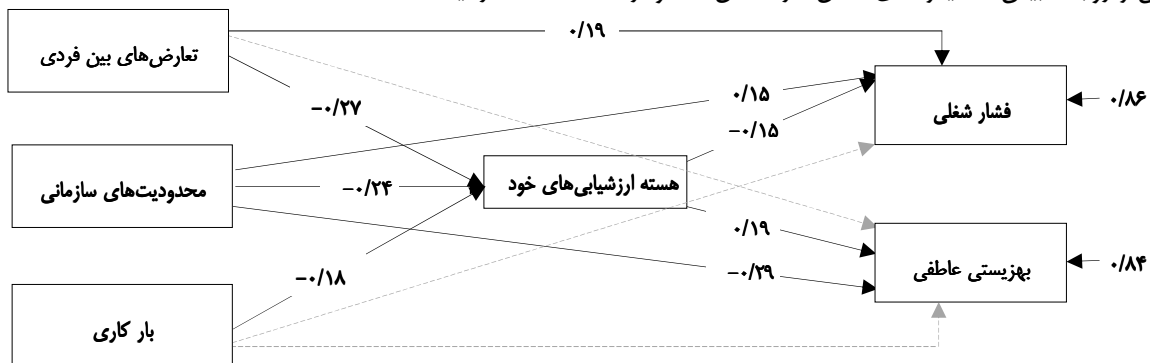
ضرایب استاندارد مستقیم، غیرمستقیم و کل مدل مسیر

مسیرها	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	واریانس تبیین‌شده
هسته ارزشیابی‌های خود	-	-	-	0/18
تعارض بین فردی	-0/27**	-	-0/27	-
محدودیت‌های سازمانی	-0/24*	-	-0/24	-
بار کاری	-0/18*	-	-0/18	-
فشار شغلی	0/19*	0/4	0/23	0/14
محدودیت‌های سازمانی	0/15*	0/4	0/19	-
هسته ارزشیابی‌های خود	-0/15*	-	-	-
بهزیستی عاطفی	-0/29**	0/5	0/34	0/16
محدودیت‌های سازمانی	0/19**	-	0/19	-

** $P < 0/01$ * $P < 0/05$

مسیرهای مدل برازش یافته به همراه ضرایب استاندارد شده و خطای استاندارد عوامل تنیدگی‌زای شغلی و فشار شغلی و بهزیستی عاطفی با واسطه‌گری هسته ارزشیابی‌های خود نمایش داده شده است. مسیرهای خط چین به لحاظ آماری معنادار نیستند.

اثر مستقیم هسته ارزشیابی‌های خود ($\beta = 0/19$) بر بهزیستی عاطفی نیز معنادار است و در مجموع دو متغیر محدودیت‌های سازمانی و هسته ارزشیابی‌های خود ۱۶ درصد از واریانس بهزیستی عاطفی را تبیین می‌کنند. برای درک روشن‌تر روابط بین متغیرهای مدل، در شکل ۳ نمودار



شکل ۳. نمودار مسیرهای مدل برازش یافته با ضرایب استاندارد

همسو با نتایج پژوهش حاضر، اغلب الگوهای تنیدگی شغلی در مورد این نکته اتفاق نظر دارند که پیامد واکنش فرد نسبت به عوامل تنیدگی‌زای شغلی، فشار شغلی است (اسپکتور، ۲۰۰۲؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ شافلی و تریس، ۲۰۱۴). فشارهای روان‌شناختی در قالب واکنش‌های هیجانی منفی به ویژه خشم یا اضطراب و فشارهای جسمانی نیز به صورت واکنش‌های فیزیولوژیکی کوتاه‌مدت یا بلندمدت نمایان می‌شوند (اسپکتور، ۲۰۰۲؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ سی‌یو و دیگران، ۲۰۰۵).

در مورد نقش عاطفه منفی در تنیدگی شغلی نیز تبیین‌های متفاوتی مطرح شده است. برای مثال بریف^۱، بروک^۲، جورج^۳، رابینسون^۴ و وبستر^۵ (۱۹۸۸ نقل از اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸) عاطفه منفی را یک عامل اساسی افزایش همبستگی بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی و فشار شغلی می‌دانند. برخی از پژوهشگران نیز بر این باورند که عاطفه منفی بر عوامل تنیدگی‌زای شغلی تاثیر می‌گذارد (مانند اسپکتور و دیگران، ۲۰۰۰) و برخی دیگر نیز با تأکید بر نقش عاطفه منفی به عنوان یک متغیر سوگیرانه^۶ این نکته را مطرح کرده‌اند که کارکنان با سطوح بالای عاطفه منفی ممکن است تنیدگی و رضایت شغلی یا حمایت در محیط کاری خود را منفی‌تر از واقعیت، ارزیابی کنند (واتسون^۷، کلارک^۸ و تله‌گن^۹، ۱۹۹۵ نقل از مک‌کالیستر و دیگران، ۲۰۰۶).

با این حال، اثر مستقیم تعارض بین فردی بر بهزیستی عاطفی معنادار نبود. این یافته اهمیت تفاوت‌های فردی در ادراک عوامل تنیدگی‌زا و پیامدهای آن، و نقش رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود در ارتباط تنیدگی- فشار^{۱۰} را برجسته می‌سازد (هوپ، ۲۰۱۰).

اما در فراسوی این نتایج، به رغم آنکه در چهارچوب اغلب الگوهای تنیدگی ارتباط بین بار کمی کار با فشار شغلی و پاسخ‌های هیجانی به اثبات رسیده است (برای مثال اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ عبدوللطیف و دیگران، ۲۰۱۳؛ گارینونی و دیگران، ۲۰۱۳)، در این پژوهش، همبستگی بین بار کمی کار با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی معنادار نبود. این یافته که در

برمبنای الگوی نظری انتظار می‌رفت که چهار رگه شخصیتی یک سازه مشترک هسته ارزشیابی‌های خود را تشکیل می‌دهند. افزون بر آن، فرض بر آن بود که عوامل تنیدگی‌زای شغلی بر فشار شغلی و بهزیستی عاطفی اثر مستقیم و اثر غیرمستقیم دارند و هسته ارزشیابی‌های خود در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی با فشار شغلی و بهزیستی عاطفی نقش واسطه‌ای ایفا می‌کند.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی همسو با پژوهش‌های دیگر (برای مثال، ارز و جاج، ۲۰۰۱؛ بونو و جاج، ۲۰۰۳؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۵؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۰؛ جاج و لارسن، ۲۰۰۱؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۲؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۳؛ جاج و کامیرمولر، ۲۰۱۲؛ هیلر و کمبریک، ۲۰۰۵) از یک سازه مشترک به طور تجربی حمایت کردند و نشان دادند چهار رگه هسته ارزشیابی‌های خود بر یک عامل مشترک بار دارند. در تأیید این دیدگاه، پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود همبستگی بالایی با یکدیگر دارند، دارای بار عاملی به روی یک عامل مرتبه بالاتر هستند و ارتباط آنها با رضایت شغلی و عملکرد شغلی مشابه است (جاج و بونو، ۲۰۰۱؛ جاج و کامیرمولر، ۲۰۱۲؛ الف؛ چانگ و دیگران، ۲۰۱۲؛ رادل و دیگران، ۲۰۱۲؛ نعمت‌طاوسی و اکبرزاده‌حوری، ۱۳۹۲).

همانطور که پیش‌بینی می‌شد یافته‌ها نشان دادند تعارض بین فردی در محیط کار و محدودیت‌های سازمانی با فشار شغلی همبستگی مثبت و با بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل همبستگی منفی معنادار دارند. این نتایج با پژوهش‌های دیگر در قلمرو پیامدهای تنیدگی شغلی که تاثیر محیط روانی- اجتماعی کار را بر بهزیستی عاطفی افراد برجسته ساخته‌اند، همسو است (اسپکتور، ۲۰۰۲، ۱۹۹۸؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ زلارس و دیگران، ۲۰۰۶؛ سی‌یو و دیگران، ۲۰۰۵؛ شافلی و تریس، ۲۰۱۴؛ شبکه تنیدگی حرفه‌ای، ۲۰۰۹؛ الف، ۲۰۰۹؛ فاکس و اسپکتور، ۲۰۰۶؛ کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹؛ گیل‌بوا و دیگران، ۲۰۰۹؛ لامونتاز، ۲۰۰۸؛ مک‌کالیستر و دیگران، ۲۰۰۶؛ هوپ، ۲۰۱۰).

- | | | | |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------------|
| 1. Brief, A. P. | 4. Robinson, B. S. | 7. Watson, D. | 10. stressor-strain relationship |
| 2. Burke, M. J. | 5. Webster, J. | 8. Clark, L. A. | |
| 3. George, J. M. | 6. biasing variable | 9. Tellegen, A. | |

یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌هایی است که نشان داده‌اند هسته ارزشیابی‌های خود رابطه بین عوامل تنیدگی‌زا و فشار و بهزیستی عاطفی را تعدیل می‌کند (برای مثال، بولینگ و دیگران، ۲۰۱۰؛ زلارس و دیگران، ۲۰۰۶؛ کوپر^۲ دیو^۳ و ادريسکول^۴، ۲۰۰۱ نقل از کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹).

به نظر می‌رسد هسته ارزشیابی‌های خود مثبت با ایجاد اطمینان در افراد که می‌توانند با موفقیت به موقعیت‌های چالش‌انگیز پاسخ دهند، منجر به کاهش واکنش‌های هیجانی و رفتاری منفی آنها نسبت به عوامل تنیدگی‌زا می‌شود و در نتیجه، آنان به هنگام مواجهه با عوامل تنیدگی‌زا، فشار شغلی کمتری را تجربه می‌کنند (جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۴؛ کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹). در همین راستا، پژوهش‌ها نشان داده‌اند هسته ارزشیابی‌های خود بر ادراک عوامل تنیدگی‌زای عینی در محیط کار یا بر تفسیر فرد از موقعیت به عنوان یک عامل تنیدگی‌زا تأثیر می‌گذارد. بنابراین، افراد با هسته ارزشیابی‌های خود مثبت که احساس می‌کنند توانایی اعمال مهارت بر محیط کاری خود را دارند، عوامل تنیدگی‌زای کمتری را در محیط کار خود گزارش می‌کنند (کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹). از دید مدل تبدلی تنیدگی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴)، تنیدگی منتج از تعامل بین رگه‌های شخصیت و محیط است، منظومه رگه‌های مربوط به شخصیت حدود ارزیابی از عوامل تنیدگی‌زا را مشخص می‌کند اما در حد دقیق‌تر، این پرسش مطرح می‌شود که اساساً هر یک از رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود چه نقشی در ادراک عوامل تنیدگی‌زا دارند.

شواهد متعددی در تأیید آثار تعدیل‌کننده حرمت خود ارائه شده است (مانند بولینگ و دیگران، ۲۰۱۰؛ تازنو^۵، ۱۹۷۹ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و کامیر-مولر، ۲۰۱۱؛ هیلر و همبریک، ۲۰۰۵؛ هوپ، ۲۰۱۰). برای مثال آثار ضربه‌گیر^۶ حرمت خود و حس کلی صلاحیت^۷ برآمده از آن، با ادراک مثبت از خود و در نتیجه، کاهش تجربه آثار زیانبار عوامل تنیدگی‌زا مطابقت دارد (کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹). در مقابل، نگاه منفی افراد با سطوح پایین حرمت خود، تمامی بازخوردها و ارزیابی‌های عاطفی آنها را تحت تأثیر قرار می‌دهد (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸). اضطراب، افسردگی، رفتارهای

نمونه مورد بررسی بار کاری به منزله یک عامل تنیدگی‌زای شغلی قلمداد نمی‌شود، با نتایج پژوهش‌هایی که نشان داده‌اند بار کمی کار با تعامل‌های اجتماعی منفی، پاسخ‌های هیجانی، محدودیت‌ها و فشارهای شغلی ارتباط نیرومندی دارد، متناقض است (برای مثال اسپکتور، ۲۰۰۲، ۱۹۹۸؛ اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ گارینونی و دیگران، ۲۰۱۳).

یک تبیین قابل قبول در مورد عدم ادراک بار کاری به مثابه یک عامل تنیدگی‌زا با نبود تعریف دقیق از مقدار یا بار کمی کار در ساختارهای سازمانی ایران مرتبط است. در اغلب سازمان‌ها بر حضور فیزیکی افراد شاغل در محیط کاری بیش از مقدار کاری که باید در زمان معین از سوی آنها انجام شود، تأکید می‌شود. به نظر می‌رسد این امر موجب شده که افراد مورد بررسی احساس اضطراب و ناکامی حاصل از بار کاری زیاد را که ناشی از عدم قطعیت است، تجربه نکنند؛ عدم قطعیتی که تردید فرد درباره امکان انجام همه وظایف محوله خود را در پی دارد (بیر و باگت، ۱۹۸۵ نقل از اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸).

تبیین احتمالی دیگر آن است که معمولاً شرایط و موقعیت‌های شغلی که توجه فرد را به خود معطوف نمی‌کنند، نمی‌توانند به عنوان عوامل تنیدگی‌زای شغلی ادراک شوند و اثر روان‌شناختی نیز ندارند. امری که نشان می‌دهد ادراک عوامل تنیدگی‌زا به تفسیر و ارزیابی از عوامل تنیدگی‌زای بالقوه محیطی بستگی دارد (اسپیلبرگر^۱، ۱۹۷۵ نقل از اسپکتور، ۱۹۹۸). به نظر می‌رسد به دلیل عدم تفسیر بار کمی کار به منزله حدی از تهدید نسبت به بهزیستی جسمانی و روان‌شناختی، بار کاری به عنوان یک عامل تنیدگی‌زای شغلی ادراک نشده و در نتیجه، واکنش‌های هیجانی منفی مانند اضطراب، ناکامی یا خشم را نیز در پی نداشته است.

فرض دیگر که برخاسته از نقش تعدیل‌کننده هسته ارزشیابی‌های خود در ارزیابی عوامل تنیدگی‌زا و به تبع، پیامدهای آن یعنی فشار شغلی و بهزیستی عاطفی بود، تأیید شد. بررسی‌ها نشان داده‌اند که هسته ارزشیابی‌های خود با عاطفه مثبت و رضایت زندگی همبستگی مثبت و با عاطفه منفی و کنش‌وری سلامت روان‌شناختی و جسمانی همبستگی منفی دارد (تی‌سوانیس و دیگران، ۲۰۰۷؛ دنو و کوپر، ۱۹۹۸). این

1. Spielberger, C. D.
2. Cooper, C. L.

3. Dewe, P. J.
4. O'Driscoll, M. P.

5. Tharenou, P.
6. buffer effects

7. general sense of competence

می‌دهند، اما راهبردهای مقابله‌ای افراد با سطوح پایین خودکارآمدی اغلب متمرکز بر هیجان است (جکس و بلیس^{۱۵}، ۱۹۹۹ نقل از هوپ، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، احتمال بیشتری وجود دارد که افراد با سطوح بالای خودکارآمدی در ارتباط با عوامل تنیدگی‌زا عملی انجام دهند در حالی که افراد با سطوح پایین خودکارآمدی صرفاً درباره این عوامل نگران هستند.

مسند مهارگری نیز در شمار رگه‌هایی است که بر ارزیابی فرد از موقعیت تأثیر می‌گذارد (اسپکتور، ۲۰۰۲). مسند مهارگری درونی^{۱۶} به عنوان منظمه باورها که مبین آن است که پیامدها و محیط فرد مهارشدنی است (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸)، با پیامدهای مثبت مانند سطوح بالای انگیزش، افزایش رضایت شغلی، تعامل‌ها و تجربه‌های اجتماعی مثبت، ارتباط مثبت دارد (ان‌جی و دیگران، ۲۰۰۶؛ ونگ و دیگران، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، به هنگام مواجهه با عوامل تنیدگی‌زای یکسان، واکنش‌های منفی در افراد با مسند مهارگری بیرونی^{۱۷} بیش از افراد با مسند مهارگری درونی است (استورمز^{۱۸} و اسپکتور، ۱۹۸۷ نقل از هوپ، ۲۰۱۰).

نوروزگرایی نیز با سطوح تنیدگی‌زای مبتنی بر چهارچوب ادراکی فرد مطابقت دارد؛ نوروزگرایی با فشار (برای مثال اسپکتور و دیگران، ۲۰۰۰) و با عوامل تنیدگی‌زا از طریق همخوانی با هسته ارزشیابی‌های خود (کامیرمولر و دیگران، ۲۰۰۹) رابطه منفی دارد. نوروزگرایی پیامدهای متعددی دارد؛ گرایش به ادراک اطلاعات و تجربه هیجان‌های منفی (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸)، مواجهه بیشتر با موقعیت‌های تنیدگی‌زای زندگی (اورمل^{۱۹} و ولفارث^{۲۰}، ۱۹۹۱، بولگر^{۲۱} و شیلینگ^{۲۲}، ۱۹۹۱ نقل از کامیر-مولر و دیگران، ۲۰۰۹)، تجربه حالت‌های عاطفی منفی (واتسون، ۲۰۰۲)، ادراک شغل به منزله یک عامل تنیدگی‌زا (بارهیم و دیگران، ۲۰۰۷؛ بریف و دیگران، ۱۹۸۸ نقل از اسپکتور و جکس، ۱۹۹۸؛ اسپکتور و دیگران، ۲۰۰۰) و بروز انواع مختلف فشارهای شغلی (بیر، ۱۹۹۵ نقل از هوپ، ۲۰۱۰).

خلاصه آنکه، هر یک از رگه‌های هسته ارزشیابی‌های خود نه تنها بر تمامی ارزیابی‌های فرد (جانسون و دیگران، ۲۰۰۸)، بلکه

نوروتیک، تلقین‌پذیری^۱، همنوایی^۲، کارآمدی کمتر به هنگام تنیدگی و شکست، اشتیاق^۳ و انتظار کمتر برای موفقیت، مهارت‌های اجتماعی^۴ ضعیف، مردم‌آمیزی^۵ کمتر، و فقدان ابتکار^۶ و خودبیانگری از جمله پیامدهای سطوح پایین حرمت خود است. افزون بر آن، همسو با فرضیه انعطاف‌پذیری^۷ (بروکنر^۸، ۱۹۸۳ نقل از هوپ، ۲۰۱۰) مبنی بر آنکه محیط بر افراد با حرمت خود پایین بیش از افراد دیگر اثر می‌گذارد، به دلیل تأثیرپذیری از دیگران، تصمیم درباره انتخاب حرفه در این افراد بیشتر تغییر می‌کند (بروکنر، ۱۹۸۸ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ جاج و دیگران، ۲۰۰۵؛ هیلر و همبریک، ۲۰۰۵). به عکس، افراد با سطوح بالای حرمت خود، شغل خود را همسو با توانایی‌ها، شخصیت و رگه‌های خود-ادراک شده^۹ انتخاب می‌کنند (اسکات و جاج، ۲۰۰۹؛ جاج و دیگران، ۱۹۹۷).

گرایش به کاربرد شیوه‌های مقابله فعل‌پذیرانه نیز در افراد با سطوح پایین حرمت خود (کینیکی^{۱۰} و لاتک^{۱۱}، ۱۹۹۰ نقل از هوپ، ۲۰۱۰)، آسیب‌پذیری بیشتر آنها را نسبت به عوامل تنیدگی‌زای شغلی توجیه می‌کند چرا که مقابله با عوامل تنیدگی‌زا مستلزم کوشش قابل ملاحظه است.

خودکارآمدی تعمیم‌یافته نیز که ارتباط تنگاتنگی با حرمت خود دارد (برای مثال کوپراسمیت^{۱۲}، ۱۹۶۷ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ اسکات و جاج، ۲۰۰۹)، نمایانگر سطوح بالای مهار کلی یا رویدادهای مهم زندگی و رویارویی با چالش‌های آن به‌طور موفقیت‌آمیز است. سطوح بالای خودکارآمدی با تلاش کاری و عملکرد، مداومت، انعطاف‌پذیری در مواجهه با شکست، حل کارآمد مسئله و مهار خود مرتبط است (بندورا^{۱۳}، ۱۹۸۶ نقل از جاج و دیگران، ۱۹۹۷؛ مونسن و اریبگ، ۲۰۰۹؛ ناتا و دیگران، ۲۰۱۰).

خودکارآمدی بر شیوه‌های مقابله با عوامل تنیدگی‌زای محیط کار اثر می‌گذارد (لیتر^{۱۴}، ۱۹۹۱ نقل از هوپ، ۲۰۱۰). افراد با سطوح بالای خودکارآمدی با استفاده از شیوه‌های مقابله متمرکز بر مسئله، پاسخ‌های سازش‌یافته‌تری به عوامل تنیدگی‌زا

- | | | | |
|------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------|
| 1. persuadable | 7. plasticity hypothesis | 13. Bandura, A. | 19. Ormel, J. |
| 2. conforming | 8. Brockner, J. | 14. Leiter, M. | 20. Wohlfarth, T. |
| 3. aspiration | 9. self-perceived | 15. Bliese, P. | 21. Bolger, N. |
| 4. social skills | 10. Kinicki, A. | 16. internal locus of control | 22. Schilling, E. A. |
| 5. sociability | 11. Latack, J. | 17. external locus of control | |
| 6. initiative | 12. Coopersmith, S. | 18. Storms, P. | |

- Information Systems September 22-24. Retrieved 15 January 2014 from: [http:// www. icmis.net/ icmis13cd/pdf/T3219-done.pdf](http://www.icmis.net/icmis13cd/pdf/T3219-done.pdf).
- Allen, M. S., Greenlees, I., & Jones, M. (2011).** An investigation of the five-factor model of personality and coping behaviour in sport. *Journal of Sports Sciences*, 29 (8), 841-850.
- Bar-Haim, Y., Lamy, D., Pergamin, L., Bakermans-Kranenburg, M. J., & van IJzendoorn, M. H. (2007).** Threat-related attentional bias in anxious and nonanxious individuals: A meta-analytic study. *Psychological Bulletin*, 133, 1-24.
- Bipp, T. (2010).** What do people want from their Jobs? The Big Five, core self-evaluations and work motivation. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(18), 28-39.
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995).** A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 890-902.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003).** Core Self-Evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, 5-18.
- Bowling, N. A., Wang, Q., Tang, H. Y., & Kennedy, K. D. (2010).** A comparison of general and work-specific measures of core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 559-566.
- Browne, M. W. (2001).** An overview of analytic rotation in exploratory factor analysis. *Multivariate Behavioral Research*, 36, 111-150.
- Brok-Lee, V., & Spector, P. E. (2006).** The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the

در ارزیابی و تفسیر فرد از عوامل تنیدگی‌زای ادراک‌شده، تعیین سطوح فشار شغلی و بهزیستی عاطفی، شکل‌گیری شیوه‌های مقابله با تنیدگی و انتخاب‌های حرفه‌ای، تأثیر دارد (جاج و دیگران، ۲۰۰۹). این یافته‌ها در سطح نظری پرسش‌ها و فرضیه‌های جدیدی را در مورد ارتباط عوامل تنیدگی‌زا با رگه‌های نسبتاً پایدار شخصیت در پژوهش‌های مربوط به تنیدگی و بهزیستی مطرح می‌سازند. در سطح عملی نیز می‌توانند با شناسایی منابع تنیدگی‌زای شغلی به منظور ارائه رهنمودهای عملی جهت کاهش تنیدگی و کاربرد شیوه‌های مقابله سازش‌یافته سودمند باشند. با این حال، به دلیل آنکه این پژوهش برای نخستین بار در یک فرهنگ ایرانی انجام شده است، نیازمند تکرار در نمونه‌های مختلف و تأییدهای تجربی بیشتر است. بنابراین، یافته‌های پژوهش باید با احتیاط تفسیر شوند. محدود بودن نمونه به کارشناسان دانشگاه آزاد اسلامی و نوع پژوهش (همبستگی) نیز محدودیت‌هایی را در زمینه تعمیم یافته‌ها و تفسیر نتایج مطرح می‌سازند. تکرار و تجدید پژوهش‌های مشابه با رگه‌های شخصیتی دیگر که در شیوه ارزیابی فرد از موقعیت تنیدگی‌زا مشارکت دارند، پیشنهاد می‌شود.

منابع

- نعمت‌طاوسی، م. (۱۳۸۹).** فشار شغلی و بهزیستی عاطفی در محیط کار. *فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی*، ۶ (۲۳)، ۲۲۶-۲۱۵.
- نعمت‌طاوسی، م. و اکبرزاده‌حوری، ش. (۱۳۹۲).** آزمون روان‌سنجی مقیاس‌های هسته ارزشیابی‌های خود. *فصلنامه تحقیقات روان‌شناختی*، ۵ (۲۰)، ۸۵-۹۸.
- نعمت‌طاوسی، م. و اکبرزاده‌حوری، ش. (۱۳۹۱).** روی‌آورد خلقی رضایت شغلی: هسته ارزشیابی‌های خود در محیط کار. *فصلنامه علوم رفتاری*، ۶ (۲)، ۱۱۸-۱۱۱.
- محمدی، ن. (۱۳۸۴).** بررسی مقدماتی اعتبار و قابلیت‌اعتماد مقیاس حرمت خود روزنبرگ. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۱ (۴)، ۳۲۰-۳۱۳.
- Abdul Latiff, S. F., Mahdi, A., & Jamadin, N. (2013).** A case study on workplace stress and job performance among the support staff of semi-government organization in kuching, sarawak. *International Conference on Management and*

- Perrewe (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 167-177). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008).** A meta-analysis of work demands stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology, 61*, 227-271.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2007).** Personality and the occupational stressor-strain relationship: The role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*, 20-33.
- Guarinoni, M., Belin, A., Oulès, L., Graveling, R., Crawford, J., Lietzmann, J., Said, A., Konstantinopoulos, G. D., Dobras, M., & Kaminskas, K. A. (2013).** *Occupational health concerns: Stress-related and psychological problems associated with work*. Retrieved 15 December 2013 from <http://www.europarl.europa.eu/studies>.
- Heinisch, D. A., & Jex, S. M. (1997).** Negative affectivity and gender as moderators of the relationship between work-related stressors and depressed mood at work. *Work and Stress, 11*, 46-57.
- Hiller, N., & Hambrick, D. C. (2005).** Conceptualizing executive hubris: The role of (hyper-) core self-evaluations in strategic decision making. *Strategic Management Journal, 26*, 297-319.
- Hoepf, M. R. (2010).** Domain-specific core self-evaluations and stressors as predictors of strains. Retrieved 15 April 2013 from <http://scholar.google.com/scholar?hl=en&q=Hoepf>.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999).** Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6* (1), 1-55.
- same? *Journal of Occupational Health Psychology, 11*, 145-156.
- Caruso, J. C., Witkiewitz, K., Belcourt-Dittloff, A., & Gottlieb, J. D. (2001).** Reliability of scores from the Eysenck Personality Questionnaire: A reliability generalization study. *Educational and Psychological Measurement, 61*, 675-689.
- Chang, C., Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012).** Core self-evaluations: A review evaluation of the literature. *Journal of management, 38*(1), 81-128.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998).** The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin, 124*, 197-229.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001).** Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology, 86*, 1270-1279.
- Eysenck, H. J., & Eysenck, S. B. G. (1968).** *Manual for the Eysenck Personality Inventory*. San Diego: Educational and Industrial Testing Service.
- Fox, S., & Spector, P. E. (2006).** The many roles of control in a stressor-emotion theory of counterproductive work behavior. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Research in occupational stress and well-being*, vol. 5 (pp. 171-201). Greenwich, CT: JAI.
- Fugate, M., Prussia, G. E., & Kinicki, A. J. (2012).** Managing employee withdrawal during organizational change: The role of threat appraisal. *Appraisal Journal of Management, 38*(3), 890-914.
- Ganster, D., & Schaubroeck, J. (1995).** The moderating effects of self-esteem on the work stress-employee health relationship. In R. Crandall & P.

- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002).** Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 693-710.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003).** The Core Self-Evaluations Scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology, 56*, 303-331.
- Judge, T.A., Hulin, C. L., & Dalaal, R. S. (2009).** Job satisfaction and job affect. In S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford handbook of industrial and organizational psychology*. New York: Oxford University Press.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007a).** The benefits and possible costs of positive core self-evaluations: A review and agenda for future research. In D. Nelson & C. L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior* (pp. 159-174). London, UK: Sage Publications.
- Judge, T. A., & Hurst, C. (2007b).** Capitalizing on one's advantages: Role of core self-evaluations. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1212-1227.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012a).** Job Attitudes. *Annual Review of Psychology, 63*, 341-367.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012b).** General and specific measures in organizational behavior research: Considerations, examples, and recommendations for researchers. *Journal of Organizational Behavior, 33*, 161-174.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2011).** Implications of core self-evaluations for a changing organizational context. *Human Resource Mana-*
- Jain, A. A. K., & Cooper, C. L. (2012).** Stress and organizational citizenship behaviours in Indian business process outsourcing organizations. *Management Review, 24*, 155-163.
- Job Stress Network (2009a).** *Anxiety and coronary heart disease*. Retrieved 15 May 2012 from: <http://www.workhealth.org/risk/rfbanx>.
- Job Stress Network. (2009b).** *Depression and coronary heart disease*. Retrieved 15 May 2012 from <http://www.workhealth.org/risk/rfbdep>.
- Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Levy, P. E. (2008).** Getting to the core of core self-evaluation: A review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 391-413.
- Judge, T. A. (2009).** Core self-evaluations and work success. *Current Directions in Psychological Science, 18*(1), 58-62.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001).** Relationship of core self-evaluation traits- self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability to job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 86*, 80-92.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005).** Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology, 90*, 257-268.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000).** Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 85*, 237-249.
- Judge, T. A., Erez, A. & Bono, J. E. (1998b).** The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11*, 167-88.

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984).** *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Levenson, H. (1981).** Differentiating among internality, powerful others, and chance. In H. M. Lefcourt (Ed.), *Research with the locus of control construct* (pp.15-63). New York: Academic Press.
- McCalister, K. T., Dolbier, C. L., Webster, J. A., Mallon, M. W., & Steinharadt, M. A. (2006).** Hardiness and support at work as predictors of work stress and job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 20* (3), 183-191.
- Monsen, E., & Urbig, D. (2009).** Perceptions of efficacy, control and risk: A theory of mixed control. In A. Carsrud & M. Brännback (Eds.), *Understanding the entrepreneurial mind: Opening the black box* (pp. forthcoming). New York: Springer.
- Nauta, M. M., Liu, C., & Li, C. (2010).** A cross-national examination of self-efficacy as a moderator of autonomy/job strain relationships. *Applied Psychology, 59* (1), 159-179.
- Ng, T., Sorenen, K., & Eby, L. (2006).** Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal Organizational Behavior, 27* (8), 1057-1087.
- Oyler, J. D. (2007).** *Core self-evaluations and job satisfaction: The role of organizational and community embeddedness*. Dissertation for the doctor of philosophy in management. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Rodel, J. C., Judge, T. A., & Sun, J. (2012).** Incremental validity of core self-evaluations in the presence of other self-concept traits: An investigation of applied psychology criteria in the United States and China. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 19* (3) 326-340.
- gement Review, 21, 331-341.**
- Judge, T. A., Klinger, R. L., & Simon, L. S.(2010).** Time is on my side: Time, general mental ability, human capital, and extrinsic career success. *Journal of Applied Psychology, 95*, 92-107.
- Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001).** Dispositional source of job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*, 67-98.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997).** The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. In B. B. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 19 (pp. 189-239), Greenwich, CT: JAI Press.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998a).** Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 17-34.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E. M., & De Pater, I. E. (2004).** Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human Performance, 17*, 325-346.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009).** The role of core self-evaluations in the coping process: Testing an integrative model. *Journal of Applied Psychology, 94*, 177-195.
- Karasek, R. (1985).** *Job Content Questionnaires and User's Guide*.
- Kline, R. B. (2010).** *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- LaMontagne, T. (2008).** *Working women are more likely to suffer job related stress than men, suggests a new study*. Retrieved 15 July 2013 from <http://www.timesofindia.indiatimes.com/lifestyle>.

- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P., & Frese, M. (2000).** Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw the baby out with the bath water. *Journal of Organizational Behavior, 21*, 79-95.
- Srivastava, A., Locke, E. A., Judge, T. A., & Adams, J. W. (2010).** Core self-evaluations as causes of satisfaction: The mediating role of seeking task complexity. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 255-265.
- Stumpp, T., Ute.Hu'lsheger, R., Muck, P. M., & Maier, G. W. (2009).** Expanding the link between core self-evaluations and affective job attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8* (2), 148-166.
- Thoits, P. A. (2013).** Self, identity, stress, and mental health. In C. S. Aneshensel, *Handbooks of sociology and social research* (pp. 357-377). New York: Springer.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N., & Judge, T. A. (2007).** Do core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences, 42*, 1441-1452.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000).** Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 219-230.
- Wang, Q., Bowling, N. A., & Eschleman, K.J. (2010).** A meta-analytic examination of work and general locus of control. *Journal of Applied Psychology, 95*, 761-768.
- Watson, D. (2002).** Positive affectivity: The disposition
- Rosenberg, M. (1965).** *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014).** A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig, *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Netherlands: Springer.
- Scott, B. A., & Judge, T. A. (2009).** The popularity contest at work: Who wins, why, and what do they receive? *Journal of Applied Psychology, 94*, 20-23.
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. Q. (2005).** Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management, 12*(3), 274-288.
- Spector, P. E. (2002).** Employee control and occupational stress. *Current Directions, 11*, 133-136.
- Spector, P. E. (1998).** A control model of the job stress process. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 153-169). London: Oxford University Press.
- Spector, P. E., Fox, S., Goh, A. P. S., & Bruursema, K. (2003).** *Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposites?* Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando, April 11-13.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998).** Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367.

person-environment fit. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81,567-587.

Zellars, K., Perrewe, P., Hochwarter, W., Anderson, K. (2006). The interactive effects of positive affect and conscientiousness on strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 281-289.

to experience pleasurable emotional states. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 106-119). New York: Oxford University Press.

Yang, L., Che, H., & Spector, P. E. (2008). Job stress and well-being: An examination from the view of