

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادارک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای
ذهنی با عملکرد شغلی کارکنان آتش نشانی

**An investigation mediating role of perceived stress syndrome in the
relationship between meta-cognitive beliefs and mental rumination with job
performance of firefighters staff**

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۳/۰۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۸/۰۸/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۲۵

E.Namani., (Ph.D.), & F.Dehnavi., (M.A)
Abstract

ابراهیم نامانی^۱ و فاطمه دهنوی^۲

چکیده

Aim: This research aimed to investigate the mediating role of perceived stress syndrome in the relationship between meta-cognitive beliefs and mental rumination with job performance of firefighters. **Methods:** This study was descriptive - correlational and applied research. The study population included all firefighters in Mashhad city in 2018. The statistical population was 440 people who were selected by convenience sampling on the Morgan table. Saffarzadeh's Perceived Stress Syndrome (2000), Wells and Cartwright-Hatton's Metacognition Questionnaire (2004), Nolen Nolen-Hoeksema and Morrow's Ruminative Response Scale (1991), and Paterson's Job Performance Questionnaire (1986) were used to gather data. The data were analyzed through correlation and path analysis using the SPSS22 and AMOS. **Results:** Results showed that metacognitive beliefs (0.08) and mental rumination (0.14) did not affect directly by job performance, But meta-cognitive beliefs (0.11) and rumination (0.19) affected indirectly through the Perceived Stress Symptoms on job performance; So perceived stress syndrome play a significant mediating role in the relationship between metacognitive beliefs and mental rumination with the job performance. **Conclusion:** It can be concluded that the relationship between meta-cognitive beliefs and mental rumination with the job performance of firefighters was not a simple linear relationship so perceived stress can play a mediating role.

Keywords: Metacognitive Beliefs, Job Performance, Mental Rumination, Perceived Stress Symptoms, Firefighters

هدف: هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادارک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان بود. روش: این پژوهش توصیفی - همبستگی و از نوع مطالعات کاربردی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان آتش نشانی شهر مشهد در سال ۱۳۹۷ بود. حجم جامعه آماری ۴۴۰ نفر بود که بر اساس جدول مورگان ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری دردسترس انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه نشانگان تنیدگی ادارک شده صفارزاده (۱۳۷۹)، پرسشنامه فراشناختی ولز (۲۰۰۴)، مقیاس پاسخ نشخوار نولن - هوکسیما و مورو (۱۹۹۱) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۶) استفاده گردید. داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های همبستگی و تحلیل مسیر در نرم‌افزارهای آموس و spss22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها: نتایج حاکی از آن بود که باورهای فراشناختی (۰/۰۸) و نشخوار ذهنی (۰/۱۴) به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی تأثیر ندارند؛ ولیکن باورهای فراشناختی (۰/۱۱) و نشخوار ذهنی (۰/۱۹) به صورت غیر مستقیم یعنی از طریق نشانگان تنیدگی ادارک شده بر عملکرد شغلی تأثیر گذار بودند؛ بنابراین، نشانگان تنیدگی ادارک شده در رابطه بین باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری ایفا می‌نماید. نتیجه‌گیری: با استفاده از نتایج حاصل می‌توان نتیجه گرفت که رابطه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان یک رابطه خطی ساده نیست و نشانگان تنیدگی ادارک شده می‌تواند نقش میانجی‌گرانه ایفا کند.

کلیدواژه: باورهای فراشناختی، عملکرد شغلی، نشانگان تنیدگی ادارک شده، نشخوار ذهنی، کارکنان آتش‌نشانی.

۱. نویسنده مسئول: دانشیار مشاوره گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.
a.namani@hsu.ac.ir

۲. کارشناسی ارشد مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور، نیشابور، ایران.

مقدمه

امدادگری یکی از شغل‌هایی است که به دلیل ماهیتش با عوامل تنش‌زا همراه است. امدادگری به سبب ترکیبی از عوامل در هنگام بحران از فعالیت‌های پراسترس است (دیری، برزگر و سروقد، ۱۳۹۳). از جمله مشاغل امدادگری، شغل آتش‌نشانی می‌باشد که به دلیل داشتن مسئولیت‌های آتش‌نشانی و خدمات ضروری با خطرات فیزیکی و شیمیایی مختلفی از جمله مواد شیمیایی، سروصدا و غیره مواجهه دارند و تعداد قابل توجهی از سوانح و حوادث را در مکان‌های مختلف تجربه می‌کنند (چانگ و پارک^۱، ۲۰۱۱). در سال‌های اخیر، تعداد مصدومین و فوت‌شدگان مأموران آتش‌نشان به دلیل امدادسانی در محیط‌های پرخطر افزایش یافته، لذا میزان آسیب‌پذیری آنان بسیار بالاست و عملکرد شغلی^۲ آتش‌نشانان را تحت تأثیر قرار داده است (پیرهادی و قدسی نیا، ۱۳۹۵). عملکرد شغلی، یک رفتار سازمانی مهم است که نقش مؤثری در موفقیت سازمان دارد. به همین دلیل است که سازمان‌های موفق تلاش زیادی می‌کنند تا عوامل مؤثر بر عملکرد و رفتار کارکنان را شناسایی و مدیریت کنند. از این رو مطالعه عملکرد شغلی آتش‌نشانان به دلیل کار در محیط‌های پرخطر حائز اهمیت می‌باشد. (بابلی، ۱۳۹۴). بعضی معتقدند که معنی واژه عملکرد شغلی، نتیجه کار و بازدهی سازمان است و عده‌ای نیز عملکرد را به معنای فرایند انجام دادن کار و نحوه انجام دادن وظایف (بدون در نظر گرفتن نتیجه)، به کار می‌برند (گوپتا و گوپتا^۳، ۲۰۱۵).

روان‌شناسان، عملکرد شغلی را محصول رفتارهای انسانی می‌دانند و معتقدند انگیزه‌ها و نیازها، در عملکرد افراد و در نهایت رشد و توسعه اقتصادی، تأثیر دارند (احدی، فتحی و کریم، ۱۳۹۳). عملکرد شغلی، یک سازه ترکیبی است که بر پایه آن، کارکنان موفق از کارکنان ناموفق از طریق مجموعه‌ای از ملاک‌های مشخص قابل شناسایی هستند. در واقع عملکرد شغلی همان کار واقعی افراد با توجه به شرح وظایفشان است (اوهمی و زاگر^۴، ۲۰۱۴). عوامل بسیاری منجر به عملکرد شغلی بهتر کارکنان در یک سازمان می‌گردد که از این بین می‌توان به باورهای فراشناختی^۵ اشاره کرد؛ در همین راستا، برایت، پارکر، فرنچ، فالور^۶ و همکاران (۲۰۱۸)، در این خصوص عنوان نمودند که باورهای فراشناختی پیش‌گو کننده‌ی معنی‌داری برای عملکرد فرد در جنبه‌های مختلف می‌باشد. در همین راستا، در بسیاری از پژوهش‌ها، از جمله پژوهش سلیمی (۱۳۹۳)، لنزو، ایندلیکاتو، گریسولیا، تافلی و کوآتروپانی^۷ (۲۰۱۶)، سانتیسی، مگ

-
1. Chung & Park
 2. job performance
 3. Gupta
 4. Ohme & Zacher
 5. metacognitive beliefs
 6. Bright, Parker, French, Fowler
 7. Lenzo, Indelicato, Grisolia, Toffle & Quattropani

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

نانو، هیکی و راماکا^۱ (۲۰۱۴) و سالاری فر و پوراعتماد (۲۰۱۲)، این یافته بدست آمده است که باورهای فراشناختی مثبت منجر به بهبود عملکرد شغلی افراد در سازمان‌ها و کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد. در تعریف فراشناخت باید گفت که فراشناخت، به شناخت یا دانستن درباره دانستن گفته می‌شود؛ به بیان دیگر، فراشناخت عبارت است از دانش فرد درباره چگونگی یادگیری خودش و شامل آن دسته از اعمال ذهنی است که معنای تولید شده، مهارت‌ها و راهبردهای شناختی را کنترل و هدایت می‌کند (سیف، ۱۳۹۶). همچنین، فراشناخت، به دانش یا کنترل بر تفکر و فعالیت‌های یادگیری گفته می‌شود که از طریق تعدیل حل مسأله اجتماعی بر فعالیت‌های ذهنی و جسمی اثر می‌گذارد (بریک، مکینتایر و کمپبل^۲، ۲۰۱۵). در واقع فراشناخت سطح بالای عملکرد شناختی است که می‌تواند به عنوان هر نوع آگاهی یا فرایند شناختی تعریف شود که به آگاهی دهنده‌گی و یا کنترل هر جنبه از شناخت اشاره دارد (وارگز، سندرا و بناویدز^۳، ۲۰۱۲). در واقع دانش فراشناختی به تعامل باورها و دانش ذخیره شده در حافظه عملکرد شخصی فرد، انجام وظایف و انتخاب راهبردها اشاره دارد (روزنویگ، کراویک و مونتاگ^۴، ۲۰۱۱).

علاوه بر نقش باورهای فراشناختی در عملکرد شغلی افراد، مؤلفه نشخوار ذهنی^۵ نیز می‌تواند عملکرد شغلی افراد را تحت تأثیر قرار دهد؛ همانگونه که کروپلی و زیجلستر^۶ (۲۰۱۱)، بیان می‌کنند، که نشخوار فکری فرد را از بازیابی از کار و فارغ کردن از فشارهای کاری دور می‌کند و در این زمینه او را دچار استیصال می‌کند و عملکرد شغلی فرد را مختل می‌نماید. در همین راستا، برانیک، وانگ و گانگ^۷ (۲۰۱۴)، در پژوهشی عنوان نمودند که نشخوار ذهنی می‌تواند سلامت کارکنان و عملکرد شغلی آنان را تحت تأثیر قرار دهد چرا که باعث کاهش راهبردهای مقابله با عوامل استرس‌زا در محیط‌های کاری می‌شود. همخوان با این یافته چندین پژوهش نیز همچون پژوهش براون و کاکس^۸ (۲۰۱۷)، کراباتی، انصاری و فیورنتینو^۹ (۲۰۱۷)، روزن و هاگ وارتر^{۱۰} (۲۰۱۴) نشخوار فکری را عاملی مؤثر بر سلامت روانی کارکنان و عملکرد آنان مطرح نمودند.

1. Santisi, Magnano, Hichy & Ramaci
2. Brick, MacIntyre & Campbell
3. Vargas, Sendra & Benavides
4. Rosenzweig, Krawec & Montague
5. rumination
6. Zijlstra
7. Baranik, Wang & Gong
8. Vandevala, Pavey, Chelidoni, Chang, Brown & Cox
9. Karabati, Ensari & Fiorentino
10. Rosena & Hochwarter

در تعریف این مؤلفه باید گفت، نشخوار فکری بیانگر افکاری است که تمایل به تکرار داشته، آگاهانه بوده و پیرامون یک موضوع متمرکز هستند و حتی در صورت غیبت محرکهای محیطی فوری و ضروری این افکار باز هم پدیدار می‌شوند (مقتدر، ۱۳۹۵). در محیط‌های کاری، نشخوار فکری می‌تواند به عنوان یک مجموعه از تفکرات مرتبط با موضوعات کاری تلقی گردد که بطور مرتب تکرار می‌شوند (کروپلی، میکلیان، پراوتنی و میلوارد^۱، ۲۰۱۲). با توجه به مطالب عنوان شده و روابط بین مؤلفه‌ی نشخوار فکری و باورهای فراشناختی با عملکرد شغلی افراد، در این پژوهش محقق در پی عاملی است که بتواند روابط بین عوامل مذکور را میانجی‌گری نماید؛ با توجه به اینکه استرس (تنیدگی) در فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان نقش مهمی دارد، به گونه‌ای که می‌توان با توجه به نتایج پژوهش حکاک، افشانی و محمدی (۱۳۹۵) گفت عملکرد شغلی زمانی کاهش می‌یابد که فرد در کار خود بیش‌تر از سطح معمول و ضروری استرس داشته باشد؛ از این عامل به عنوان میانجی بین مؤلفه‌های مذکور در تحقیق حاضر استفاده گردید. در همین راستا، وینوکومار، اراشی، جوزف، نایانا، جیسمما و ساهانا^۲ (۲۰۱۶)، عنوان نمودند نشانگان تنیدگی ادراک شده تأثیر منفی معنی‌داری بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی دانشجویان پزشکی دارد. تحقیقاتی دیگر من جمله تحقیقات منصور و موهانا^۳ (۲۰۱۷)، لی و اوه^۴ (۲۰۱۷) و لی، جو و چوی^۵ (۲۰۱۳) نیز به نقش میانجی تنیدگی ادراک شده در محیط‌های کاری پرداختند؛ علاوه بر این تحقیقات، پژوهشگرانی چون منصور و جیناح^۶ (۲۰۱۱) و بمانا، مرادی، قاسمی، تقوی و غیور (۲۰۱۳) در تحقیقات خود به رابطه منفی بین نشانگان تنیدگی و عملکرد شغلی اشاره نموده‌اند.

مطالعات مرتبط با تنیدگی در سازمان، بر شدت و تعداد وقایع تنش‌آوری که فرد تجربه می‌کند، استراتژی‌های کنار آمدن و میزان ارزیابی فرد از تنش‌آور بودن موقعیت‌ها متمرکز بوده‌اند و ماحصل این پژوهش‌ها سازه‌ای به عنوان تنیدگی ادراک شده است (ورکویل، بروسکات، دی بیرز و تایر^۷، ۲۰۰۹). تنیدگی ادراک شده^۸ عبارت از واکنش بدن به تغییری که مستلزم سازگاری یا پاسخ جسمی، ذهنی یا هیجانی است که می‌تواند در مواجهه با هر عامل یا محرک تنش‌زایی ایجاد گردد (ماررو^۹، ۲۰۱۱). تنیدگی ادراک شده حالت یا فرایندی روان‌شناختی است که طی

1. Cropley, Michalianou, Pravettoni & Millward
2. Vinothkumar, Arathi, Joseph, Nayana, Jishma & Sahana
3. Mansour & Mohanna
4. Lee & Oh
5. Joo & Choi
6. Mansoor & Jinnah
7. Verkuil, Brosschot, de Beurs & Thayer
8. Perceived Stress
9. Morrow

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

آن فرد بهزیستی جسمی و روان شناختی خود را تهدید آمیز ادراک می کند. در واقع ایجاد استرس به چگونگی برداشت فرد و درک فرد از موقعیتها و حوادث بستگی دارد (کلارک^۱، ۲۰۱۰). بنابراین می توان گفت، مطالعه تنیدگی ادراک شده در بین آتش نشانان به دلیل تأثیرات منفی در سلامت جسمی و روانی حائز اهمیت می باشد. لازم به ذکر است، با توجه به تأثیرات نشخوارهای ذهنی (واندی والا و همکاران، ۲۰۱۷) و باورهای فراشناختی (برایت و همکاران، ۲۰۱۸) بر عملکرد شغلی افراد و نیز اثرات منفی تنیدگی ادراک شده بر سلامت روانی و جسمی کارکنان آتش نشان و پیامد منفی آن بر روی عملکرد شغلی آنان و مطالعات محدود در خصوص تأثیر تنیدگی ادراک شده بر عملکرد شغلی آتش نشانان مطالعه حاضر با هدف تعیین نقش میانجی گرانه نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان انجام گرفت.

همچنین، با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در خصوص نقش میانجی گرانه نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان انجام نگرفته و مدلی ارائه نگردیده است؛ محقق در پژوهش حاضر در پی پاسخگویی به این سؤال است که آیا نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان نقش میانجی گرانه دارد؟

فرضیات پژوهش

- ۱- بین باورهای فراشناختی با عملکرد شغلی آتش نشانان رابطه وجود دارد.
 - ۲- بین نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان رابطه وجود دارد.
 - ۳- نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان نقش میانجی گرانه دارد
- با توجه به مبانی نظری مطرح شده، مدل مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ طراحی شد.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Clark

روش

این پژوهش، یک مطالعه ی اکتشافی و به لحاظ روش انجام کار توصیفی از نوع همبستگی و بر اساس مدل معادلات ساختاری می‌باشد. در این پژوهش به بررسی و تجزیه و تحلیل نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادارک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشانان پرداخته می‌شود. جامعه آماری این پژوهش عبارت است از کلیه کارکنان آتش نشانی شهر مشهد در فاصله زمانی بهمن تا خرداد ماه سال ۱۳۹۷ می‌باشد که بر اساس برآورد، حجم جامعه آماری ۴۴۰ نفر می‌باشد که بر اساس جدول مورگان ۲۰۵ نفر به عنوان نمونه به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند.

معیارهای ورود آزمودنی‌ها به پژوهش عبارتند از: ساکن شهر مشهد، حداقل ۲ سال سابقه کار آتش نشانی، حداقل سواد فوق‌دیپلم و معیارهای خروج آزمودنی‌ها از پژوهش عبارتند از: سابقه و یا ابتلا به نشانه‌هایی همچون اضطراب، افسردگی، سوء مصرف مواد بر اساس مصاحبه محقق با آزمودنی‌ها، روبرو شدن با حوادث ناگوار و استرس زا طی ۶ ماه قبل و عدم رضایت به شرکت در مطالعه.

ابزار پژوهش

پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون^۱: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون (۱۹۹۲) تهیه و تدوین گردیده و توسط راشد و شکرکن (۱۳۷۵) ترجمه شد. این پرسشنامه، عملکرد کارکنان را در حوزه وظایف شغلی و سازمانی شان مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سوال و بدون خرده مقیاس می‌باشد. شیوه نمره گذاری این پرسشنامه ۱۵ سوالی، به صورت پنج گزینه‌ای است و گزینه‌های آن شامل هرگز، بندرت، گاهی، اغلب، همیشه می‌باشد. در ازای هر یک از گزینه‌ها به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ داده می‌شود. بنابراین، دامنه نمرات هر آزمودنی بین ۱۵ تا ۷۵ می‌باشد. پاترسون (۱۹۹۲)، ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۴ و به روش تنصیف ۰/۶۸ گزارش داد. چاوشی و هاشمی (۱۳۹۲)، در پژوهش خود ضریب پایایی آن را از طریق روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲، و همچنین حمید و دهقانی زاده (۱۳۹۱) نیز در پژوهش خود ضریب پایایی این پرسشنامه را از طریق روش تنصیف ۰/۷۴، و اعتبار آن را از طریق همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخت $r = 0/68$ گزارش نموده‌اند. در پژوهش خواجه پور، بشلیده و بهارلو (۱۳۹۶)، جهت سنجش اعتبار این پرسشنامه از روش همبسته کردن با یک سؤال محقق ساخت استفاده شد که ضریب $r = 0/75$ به دست آمد. همچنین جهت تعیین ضریب پایایی این پرسشنامه از دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف استفاده شد که به ترتیب ضرایب ۰/۸۷

1. Paterson's job performance questionnaire

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

و ۰/۸۳ بدست آمد که نشان دهنده ضریب پایایی قابل قبول این پرسشنامه می باشد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ محاسبه گردید.

پرسشنامه باورهای فراشناختی^۱: این پرسشنامه در سال ۲۰۰۴ توسط ولز و کارت رایت هاوتون^۲ (۲۰۰۴) برای سنجش باورهای مثبت و منفی افراد نسبت به نگرانی و افکار مزاحم طراحی شده است و شامل ۳۰ سؤال و پنج خرده مقیاس باورهای مثبت درباره نگرانی (سؤالات ۱، ۷، ۱۰، ۱۹، ۲۳، ۲۸)، باورهای منفی درباره کنترل ناپذیری و خطرناک بودن نگرانی (۲، ۴، ۹، ۱۱، ۱۵، ۲۱)، عدم اطمینان شناختی (۸، ۱۴، ۱۷، ۲۴، ۲۶، ۲۹)، نیاز به کنترل افکار (۶، ۱۳، ۲۰، ۲۲، ۲۵، ۲۷) و خودآگاهی شناختی (۳، ۵، ۱۲، ۱۶، ۱۸، ۲۰) است و برای سنین ۱۲ سال تا بزرگسالی قابل اجرا است. پاسخ به سوالات آن در قالب یک مقیاس چهار درجه لیکرت ۱-موافق نیستم الی ۴-کاملاً موافقم محاسبه می شود. دامنه‌ی نمرات بین ۳۰ تا ۱۲۰ می باشد و نمره بالاتر نشان دهنده باور فراشناختی بالا و نمره کم به معنای باور فراشناختی پایین است. در نسخه اصلی این مقیاس همسانی درونی برای کل مقیاس ۰/۹۳ و برای زیرمقیاس‌ها بین ۰/۷۲ تا ۰/۹۳ به دست آمد. همچنین پایایی بازآزمون این مقیاس در فاصله چهار هفته ۰/۷۵ و برای زیر مقیاس‌ها از ۰/۵۹ تا ۰/۸۷ به دست آمد (ولز و کارت رایت هاوتون، ۲۰۰۴). در پژوهش قدم پور، غلامرضایی و رادمهر (۱۳۹۵)، ضریب پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بدست آمد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه گردید.

پرسشنامه نشانگان تنیدگی ادراک شده^۳: این پرسشنامه توسط کوهن در سال (۱۹۸۳)

ساخته و شامل ۱۴ سوال است. این پرسشنامه جهت سنجش استرس عمومی درک شده در یک ماه گذشته به کار رفته، افکار و احساسات درباره حوادث استرس‌زا، کنترل، غلبه، کنار آمدن با فشار روانی و استرس‌های تجربه شده را مورد سنجش قرار می دهد. همچنین این مقیاس، عوامل خطرزا در اختلالات رفتاری را بررسی کرده و فرآیند روابط تنش‌زا را نشان می دهد. نمره گذاری پرسشنامه به این شکل است که براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت به هرگز (۰)، تقریباً هرگز (۱)، گاهی اوقات (۲)، اغلب اوقات (۳)، و بسیاری از اوقات (۴) امتیاز تعلق می گیرد. سوالهای ۴-۵-۶-۷-۹-۱۰-۱۳ برعکس نمره گذاری می شوند. بنابراین حداقل نمره نشانگان تنیدگی ادراک شده برابر ۰ و حداکثر آن ۵۶ می باشد و نمرات بالا نشان دهنده تنیدگی بیشتر در فرد می باشد. آلفای کرونباخ برای این مقیاس در سه مطالعه کوهن (۱۹۸۳) ۰/۸۴ تا ۰/۸۵ بدست آمد. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط ۱۰ تن از استادان صاحب نظر دانشگاه علوم پزشکی مشهد، تأیید

1. Wells metacognitive questionnaire

2. Wells & Cartwright-Hatton

3. perceived stress syndrome questionnaire

شد (مظلوم، دربان، واقعی، مدرس غروی، کاشانی لطف آبادی و شاد، ۱۳۹۰). پایایی نسخه فارسی توسط باستانی، رحمت نژاد، جسمی و حقانی (۱۳۸۷) با روش همسانی درونی محاسبه شده است که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۴ دست آمده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه گردید.

مقیاس پاسخ نشخوار نولن - هوکسیما و مورو^۱: مقیاس سبک پاسخ نشخواری زیر مقیاسی از پرسش نامه‌ی سبک پاسخ نولن - هوکسیما و مورو (۱۹۹۱) است. این مقیاس خود گزارشی توسط نولن - هوکسیما و مورو ساخته شده، دارای ۲۲ سوال ۴ گزینه‌ای است که برای دست یابی به نشخوار فکر طراحی شده است. ماده‌های آن در مقیاس ۴ نقطه‌ای از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۴ (تقریباً همیشه) نمره گذاری می‌شود. نمره‌ی کل نشخوار فکر به وسیله جمع همه‌ی ماده‌ها محاسبه می‌شود. این مقیاس نشان می‌دهد که وقتی آزمودنی افسرده می‌شود چقدر در هر فکر یا رفتار نشخواری درگیر می‌شود. نمرات می‌تواند بین ۲۲ تا ۸۸ متغیر باشد و نمرات بالاتر به معنای نشخوار فکری بیشتر در فرد است. نولن هوکسیما و مورو (۱۹۹۱) ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ را برای کل مقیاس گزارش نمودند. نولن هوکسیما، پارکر و لارسون^۲ (۱۹۹۴) همبستگی منفی معنی‌دار این مقیاس با مقیاس‌های جهت‌گیری زندگی و فعالیت‌ها و حمایت اجتماعی به عنوان شاخصی از روایی مناسب گزارش نمودند. در پژوهش فرخی، سید زاده و مصطفی پور (۱۳۹۶) پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه گردید. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه گردید.

شیوه اجرای پژوهش

بعداز مطالعه مقدماتی و آماده‌سازی ابزارهای پژوهش و مراجعه به مراکز آتش‌نشانی سطح شهر مشهد و توجیه کردن آن‌ها در مورد هدف پژوهش، با توجه به وقت‌گیر بودن تکمیل پرسشنامه‌ها و عدم همکاری برخی از کارکنان آتش‌نشانی، نمونه‌گیری به صورت در دسترس اجرا گردید، بدین صورت که به مراکز آتش‌نشانی مراجعه و از کارکنانی که حاضر به همکاری در پژوهش بودند به عنوان نمونه دعوت به همکاری شد. (لازم به ذکر است در ابتدای کار اعلامیه‌ای صادر شد و ملاک‌های ورود در آن مطرح گردید و کارکنان که واجد ملاک‌های مذکور بودند و تمایل داشتند به عنوان نمونه انتخاب گردیدند). قبل از تکمیل نمودن پرسشنامه‌ها به تمامی شرکت‌کنندگان اطمینان کافی داده شد که اطلاعات حاصل از این پژوهش جنبه شخصی و محرمانه

1. Nolen Hoksema & Morrow rumination response scale

2. Parker & Larson

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

داشته و به هیچ وجه به صورت فردی در اختیار دیگران قرار نخواهد گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی همچون میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی جهت سنجش نرمال بودن داده‌ها و در سطح استنباطی از روش همبستگی پیرسون، تورم واریانس و ضریب تحمل و همچنین تحلیل مسیر با نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ و آموس استفاده شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت شناخت نمونه‌ی پژوهش در مرحله‌ی زمینه‌یابی بدین قرار بود که همگی مرد بودند. از نظر دامنه‌ی سنی، ۲۲ درصد ۳۰-۲۱ سال، ۵۴ درصد ۴۰-۳۱ سال، و ۲۴ درصد ۶۰ تا ۴۱ سال سن داشتند. از لحاظ سطح تحصیلات حدود ۷۰ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۱۸ درصد دارای تحصیلات لیسانس و ۱۲ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس بودند. نیمی از پاسخ دهندگان بین ۲ تا ۱۰ سال سابقه کاری داشتند و ۵۰ درصد مابقی نیز بالای ده سال سابقه کاری داشتند.

داده‌های بدست آمده از نمرات این پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل گردید. برای توصیف داده‌های مربوط به نمونه، ابتدا به محاسبه شاخص‌های مرکزی و پراکنندگی متغیرهای پژوهش پرداخته شد که نتایج آن در جدول شماره ۱ آورده شده است:

جدول ۱: یافته‌های توصیفی مؤلفه‌های تنیدگی ادراک شده، باورهای فراشناختی، نشخوار ذهنی و

عملکرد شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
تنیدگی	۲۱/۵۰	۷/۴۸	-۰/۵۸	۰/۸۰
باورهای مثبت درباره نگرانی	۱۲/۳۹	۳/۸۱	۰/۵۷	-۰/۱۸
باورهای منفی درباره کنترل افکار	۱۲/۱۶	۳/۸۸	۰/۵۹	-۰/۴۸
عدم اطمینان شناختی	۱۰/۴۹	۳/۶۴	۱/۱۹	۱/۳۸
نیاز به کنترل افکار	۱۳/۱۰	۳/۶۸	۰/۳۱	-۰/۹۱
خودآگاهی شناختی	۱۵/۹۰	۳/۶۷	-۰/۰۷	-۰/۵۰
نمره کل باورهای فراشناختی	۶۴/۰۵	۱۳/۹۲	۰/۸۰	۰/۲۴
نشخوار ذهنی	۳۹/۵۴	۱۰/۴۸	۱/۱۳	۱/۷۲
عملکرد شغلی	۵۲/۰۲	۸/۳۰	-۱/۲۱	۰/۷۲

همان‌طور که در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود بالاترین میانگین متعلق به نمره کل باورهای فراشناختی و پایین‌ترین میانگین متعلق به خرده مقیاس عدم اطمینان شناختی می‌باشد.

قبل از انجام آزمون فرضیات به بررسی پیش فرض آزمون پرداختیم که به شرح زیر می‌باشد.

- آزمون نرمال بودن

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کجی و کشیدگی استفاده شد که نتایج آن در تمامی متغیرها بین $+1/96$ تا $-1/96$ می‌باشد که نشان از نرمال بودن داده‌ها می‌باشد.

- بررسی مفروضه‌ی عدم همخطی

به منظور ارزیابی مفروضه عدم همخطی عامل تورم واریانس (VIF) و ضریب تحمل مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول شماره ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲: جدول ضریب‌ها

متغیر	تورم واریانس	ضریب تحمل
تنیدگی ادراک شده	۱/۵۷	۰/۶۴
باورهای فراشناختی	۱/۳۳	۰/۷۵
نشخوار فکری	۱/۸۵	۰/۵۴

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که مسئله همخطی بودن نیز در متغیرهای تحقیق رخ نداده است. ضریب تحمل دلالت بر نسبت واریانس استاندارد شده کلی دارد که به وسیله دیگر متغیرها تبیین نمی‌شود. ضریب تحمل $0/1$ یا کمتر نشان‌دهنده همخطی بودن است. عامل تورم واریانس یکی دیگر از روش‌های تشخیص همخطی بودن است که اگر ارزش عامل تورم واریانس بالاتر از 10 باشد نشان‌دهنده هم خطی بودن است. در تحقیق حاضر مقادیر به دست آمده از محاسبه عامل تورم واریانس و ضریب تحمل نشان داد که پدیده همخطی بودن در متغیرهای پژوهش رخ نداده است.

- مفروضه همبستگی

با توجه با این نکته که ماتریس همبستگی مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، خصوصاً مدل-یابی معادلات ساختاری است، لذا قبل از پرداختن به آزمون الگوی نظری، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است تا رابطه بین متغیرها مورد بررسی قرار گیرد.

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

جدول ۳: آزمون همبستگی متغیرهای تنیدگی ادراک شده، باورهای فراشناختی، نشخوار ذهنی و

عملکرد شغلی

متغیر	عملکرد شغلی	نشخوار ذهنی	تنیدگی ادراک شده	باورهای فراشناختی
عملکرد شغلی	۱			
نشخوار ذهنی	-۰/۰۵	۱		
تنیدگی	-۰/۲۶**	۰/۶۰**	۱	
نمره کل باورها	۰/۰۳	۰/۴۹**	۰/۳۳**	۱

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که رابطه‌ی بین تنیدگی ادراک شده با عملکرد شغلی در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار می‌باشد. همچنین بین تنیدگی ادراک شده و نشخوار ذهنی و نمرات باورهای فراشناختی رابطه معنی‌داری برقرار است.

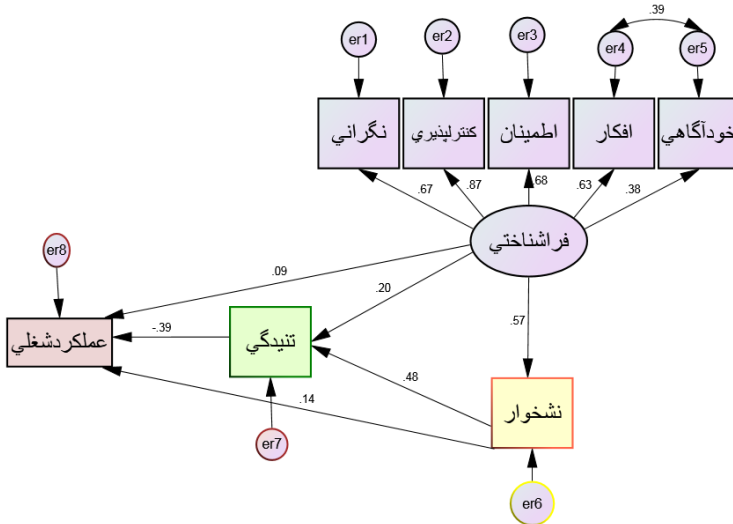
به منظور بررسی اثر مستقیم و غیر مستقیم باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی بر عملکرد شغلی از تحلیل مسیر استفاده گردید. برازش آماری مدل پیشنهادی با داده‌های پژوهش با استفاده از نرم افزار Amos و با بهره‌گیری از شاخص‌های برازش مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به شاخص‌های بدست آمده طبق جدول ۴ مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار بود.

جدول ۴: شاخص‌های برازش کلی مدل

RMSEA	AGFI	GFI	CFI	NFI	IFI	X2/df
۰/۱۰	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۹	۰/۹۲	۳/۷۶

با توجه به جدول ۴ می‌توان گفت، نسبت مربع کای به درجه آزادی (χ^2/df)، شاخص برازش افزایشی (IFI)، شاخص برازش هنجار شده (NFI)، شاخص برازش تطبیقی (CFI)، شاخص برازش (GFI)، شاخص تعدیل یافته برازش (AGFI) و ریشه دوم برآورد پراکندگی خطای تقریب (RMSEA) حد مطلوب است. بر اساس این شاخصها می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفروض برازش بسیار خوبی با داده‌ها دارد.

نمودار اضرایب استاندارد مسیرهای مستقیم برای مدل برازش یافته نقش واسطه‌ای نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی آتش نشان را نشان می‌دهد.



نمودار ۱: نمودار برازش یافته معادلات ساختاری متناسب با مدل مفهومی

بر اساس نمودار فوق تحلیل مسیر برای اثرات مستقیم و غیر مستقیم نتایج جدول ۵ را به

همراه دارد.

جدول ۵: ضرایب استاندارد مستقیم و غیرمستقیم

متغیر پیش بینی کننده	متغیر ملاک	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم
باورهای فراشناختی	عملکرد شغلی	۰/۰۸	۰/۱۱*
نشخوار ذهنی	عملکرد شغلی	۰/۱۴	۰/۱۹**
تنیدگی ادراک شده	عملکرد شغلی	۰/۳۹***	-----
باورهای فراشناختی	تنیدگی	۰/۲۰**	-----
نشخوار ذهنی	تنیدگی	۰/۴۸**	-----
باورهای فراشناختی	نشخوار ذهنی	۰/۵۷**	-----

یافته های جدول ۵ نشان می دهد که اثر مستقیم مؤلفه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی بر عملکرد شغلی معنی دار نمی باشد ($p > 0.05$). در ادامه با دخالت مولفه تنیدگی ادراک شده بر رابطه بین مؤلفه پیش بین و ملاک، نقش میانجی تنیدگی ادراک شده در رابطه بین باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی را مورد ارزیابی قرار دادیم. یافته های جدول فوق نشان می دهد که تنیدگی ادراک شده نقش میانجی در رابطه بین باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین باورهای فراشناختی با عملکرد شغلی آتش نشانان رابطه‌ی معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های سلیمی (۱۳۹۳)، برایت و همکاران (۲۰۱۸)، لنزو و همکاران (۲۰۱۶)، سانتیسی و همکاران (۲۰۱۴) و سالاری‌فر و پوراعتقاد (۲۰۱۲)، ناهمخوان می‌باشد؛ چرا که این پژوهشگران در تحقیقات خود این یافته را بدست آوردند که بین باورهای فراشناختی و عملکرد شغلی رابطه معنی‌دار آماری وجود دارد. همچنین، نتایج پژوهش حاضر مبنی بر عدم رابطه بین نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی با نتایج پژوهش‌های واندی والا و همکاران (۲۰۱۷)، کراباتی و همکاران (۲۰۱۷)، روزن و هاگ وارتر^۱ (۲۰۱۴)، برانیک و همکاران (۲۰۱۴)، کروپلی و زیجلستر (۲۰۱۱)، ناهخوان می‌باشد؛ چرا که این پژوهشگران در تحقیقات خود این یافته را نشان دادند که بین نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

در خصوص چرایی عدم رابطه‌ی معنی‌دار بین نشخوار ذهنی و باورهای فراشناختی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان در این پژوهش باید گفت، از آنجایی که ماموران آتش‌نشانی بدون هیچ چشم‌داشتی از جان و مال خود می‌گذرند تحت تأثیر باورها و نشخوارهای ذهنی قرار نمی‌گیرند و همواره عملکردشان را در شغل و زندگی حرفی‌اشان حفظ می‌کنند. آنچنانکه ایوانگلیا^۲ (۲۰۰۸)، عنوان می‌کند نوع نگرش کارکنان نسبت به موضوعات مختلف سازمانی، به خصوص نسبت به شغل و حرفه‌ای که انجام می‌دهند، نقش مهمی در افزایش انگیزش آن‌ها داشته و باعث می‌شود که وظایف محوله را به نحو احسن انجام دهند که این امر به نوبه خود منجر به افزایش اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود؛ در نتیجه می‌توان گفت نوع نگاه کارکنان آتش‌نشانی به شغل خود که همواره حفظ جان و مال مردم است منجر به عملکرد شغلی بالا در آنان گردیده و تحت تأثیر عواملی همچون نشخوار ذهنی و باورهای فراشناختی منفی قرار نمی‌گیرد. در ادامه باید اضافه نمود طبق تحقیقات انجام شده من جمله پژوهش اوکانر و پائون^۳ (۲۰۰۷)، مؤثرترین عامل شخصیتی در عملکرد شغلی، وجدان یا در اصطلاح کاری آن، وجدان کاری است؛ که در بین کارکنان آتش‌نشانی و گروه‌های امدادی به وفور به چشم می‌خورد. چنین فردی، توانایی دارد از قوانین، خط‌مشی‌ها و ملاک‌های تعیین شده برای کیفیت کار تبعیت کند و از فشارهایی که از سوی همکاران و یا حتی خود فرد برای انجام کار بی کیفیت و صرفاً از سر رفع تکلیف وجود دارد، مقابله کند و عملکرد خود را به سطحی عالی و در خور ستایش برساند و کمتر تحت تأثیر

1. Rosena & Hochwarter
2. Evangelia
3. O'Connor & Paunonen

باورهای فراشناختی منفی و نشخوارهای ذهنی قرار گیرد. با عنایت به مطالب عنوان شده می‌توان گفت بین باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان رابطه معنی‌داری وجود ندارد و این دو مؤلفه تأثیر معنی‌داری بر عملکرد شغلی آتش‌نشانان نمی‌گذارند.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر نشان داد نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان نقش میانجی‌گرانه دارد. در خصوص نقش میانجی‌گرانه نشانگان تنیدگی ادراک شده منصور و موهانا^۱ (۲۰۱۷)، لی و اوه^۲ (۲۰۱۷) و لی، جو و چوی^۳ (۲۰۱۳)، به نتیجه‌ای همسو با پژوهش حاضر دست یافتند. منصور و موهاتاو (۲۰۱۷) عنوان نمودند تنیدگی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار-خانواده و درک کارکنان از کیفیت خدمات نقش میانجی دارد. همچنین لی و اوه (۲۰۱۷) و لی، جو و چوی (۲۰۱۳)، در پژوهش‌های جداگانه به اثر غیرمستقیم استرس ادراک شده بر علائم افسردگی اشاره نمودند. پژوهشگرانی چون منصور و جیناح^۴ (۲۰۱۱) و بمانا، مرادی، قاسمی، تقوی و گیور (۲۰۱۳) نیز در تحقیقات خود به رابطه منفی بین نشانگان تنیدگی و عملکرد شغلی اشاره نموده‌اند. در خصوص نقش واسطه‌ای نشانگان تنیدگی ادراک شده می‌توان گفت، تنیدگی بخش عمده‌ای از زندگی کارکنان آتش‌نشانی را در محیط کاری و سازمانی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ چرا که شغل آتش‌نشانی از جمله مشاغلی است که افراد در معرض استرس شغلی قرار می‌گیرند و این استرس از جنبه‌های مختلف می‌تواند بر سلامتی آتش‌نشانان تأثیر بگذارد. این افراد به دلیل محدودیت وقت در انجام امور، وضعیت بحرانی افراد، انتظارات همراهان، ترس از بی‌کفایتی در نجات جان افراد در حوادث آتش‌سوزی، قدرت تصمیم‌گیری در شرایط بحرانی و عوامل مربوط به نیروی انسانی، از تنیدگی و استری بیشتری برخوردارند (کیم، آن، کیم، یوون و رو^۵، ۲۰۱۶) که اگر این تنیدگی مدت زیادی ادامه یابد به تدریج فرد خسته شده و ادامه وضعیت باعث می‌شود تا انرژی جسمانی و روانی افراد کاهش یابد و موجب به خطر افتادن سلامت عمومی، تضعیف توانایی افراد در نتیجه کاهش عملکرد شغلی کارکنان می‌گردد.

آنچنانکه وثوقی نیری، روح‌اللهی و محمدحسین (۱۳۹۵) در پژوهشی عنوان نمودند که افزایش تنیدگی در محیط کار می‌تواند منجر به بروز پاسخ‌های رفتاری و در نتیجه کاهش کیفیت کار گردد؛ همچنین جالاقات^۶ (۲۰۱۷) در پژوهشی به این نتیجه دست یافت که تنیدگی‌های

-
1. Mansour & Mohanna
 2. Lee & Oh
 3. Joo & Choi
 4. Mansoor & Jinnah
 5. Kim, Ahn, Kim, Yoon & Roh
 6. Jalagat

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

ادراک شده در محیط کار بر کیفیت عملکرد شغلی کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. لازم به ذکر است به عقیده‌ی لازاروس^۱ (۱۹۹۳)، تنیدگی شغلی کنش متقابل بین شرایط محیط کار و ویژگیهای فردی شخص شاغل می‌باشد، به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید. در نتیجه به ضعف و تحلیل رفتگی قوای روانی و جسمی فرد منجر گردیده و فرد به نشخوار ذهنی و باورهای فراشناختی منفی متوسل می‌شود.

در همین راستا، نتایج پژوهش راسیس و ولز^۲ (۲۰۰۶)، بیانگر این است که باورهای منفی فراشناختی در مورد کنترل ناپذیری و خطر، با تداوم تنیدگی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد؛ چراکه به عقیده‌ی این دو پژوهشگر وجود این باور فراشناختی باعث می‌شود افراد احساس کنترل شخصی کمتری داشته باشند و در نتیجه این امر باعث افزایش اضطراب و تنیدگی در آنها می‌شود. از سوی دیگر باور فراشناختی کنترل ناپذیری و خطر باعث می‌شود افراد در مورد تواناییها و شایستگیهای خود تردید بیشتری داشته باشند که این مسئله در سلامت روانی آنها تأثیر منفی می‌گذارد. علاوه بر این راموس کجودو و سالگورثو^۳ (۲۰۱۷)، در پژوهش دیگری عنوان نمودند که فعال شدن باور فراشناختی منفی باعث می‌شود افراد دچار تنش عاطفی شوند. تجربه‌ی تنش عاطفی موجب می‌شود این افراد درگیر راهبردهای مقابله‌ای ناسازگارانه (اجتناب و سرکوبی فکر) شوند و استفاده از این راهبردها موجب در دسترس تر بودن مفاهیم تهدید در پردازش و تشدید تنیدگی و هیجانات منفی می‌شود. در حقیقت این فرآیندها باعث می‌شوند افراد تهدیدهای محیطی را بیشتر برآورد کرده و توانایی مقابله‌ی خود را ناچیز تلقی کنند که نتیجه‌ی آن تداوم تنیدگی و کاهش کیفیت عملکرد افراد می‌باشد. علاوه بر نتایج تحقیقات مختلف در خصوص باورهای فراشناختی، مزولیس، سیمونسون، مک کالی و واندر^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که هنگامی که فرد با تنیدگی و استرسی روبرو می‌شود باعث می‌شود در خصوص هر علامتی از طرد یا شکست نشخوار فکری پیدا کند، عدم تحمل اینچنین تنیدگی‌هایی موجب کاهش کیفیت عملکرد در فرد می‌شود؛ آنچنانکه کراباتی و همکاران (۲۰۱۷)، روزن و هاک وارتر (۲۰۱۴)، در طی تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین نشخوار فکری و عملکرد شغلی رابطه منفی وجود دارد. با توجه به مطالب عنوان شده می‌توان گفت، نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی افراد نقش میانجی‌گرانه

1. Lazarus

2. Roussis & Wells

3. Ramos-Cejudo & Salguero

4. Mezulis, Simonson, McCauley & Vander

دارد؛ به عبارت دیگر می‌توان گفت، تنیدگی ادراک شده به دلیل تأثیرات منفی در سلامت جسمی و روانی منجر به تشدید تأثیرات منفی نشخوارهای ذهنی و باورهای فراشناختی منفی شده و در نتیجه به گونه‌ای غیر مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان آتش نشان تأثیر گذار بوده است. پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی روبرو بوده است؛ استفاده از روش همبستگی که امکان نتیجه‌گیری‌های علت و معلولی را میسر نمی‌سازد از جمله محدودیت‌های این پژوهش به شمار می‌روند. از محدودیت‌های دیگر این پژوهش می‌توان به عدم جدیت بعضی از کارکنان آتش‌نشان در پاسخگویی به پرسشنامه‌ها به دلیل بی‌حوصلگی و خستگی ناشی از فشار کار، و تأثیر آن بر یافته‌های پژوهش اشاره کرد که تعمیم نتایج را با دشواری روبرو می‌کند. بنابراین، انجام پژوهش بر روی نمونه‌های گسترده‌تر و با رویکردهای تجربی یا طولی می‌تواند منجر به تعمیم بیشتر نتایج شده و برای تأیید نتایج کمک‌کننده باشد. با توجه به نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوار ذهنی با عملکرد شغلی آتش‌نشانان پیشنهاد می‌شود مسئولین مراکز آتش‌نشانی بیشتر از پیش در جریان نقش و اهمیت تنیدگی ادراک شده کارکنان قرار بگیرند و دوره‌هایی مطابق با مهارت‌های مدیریت تنیدگی در این مراکز برگزار نمایند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله نویسندگان این مقاله کمال تشکر را از کلیه آتش‌نشانان که با همکاری صمیمانه‌ی خود ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند ابراز می‌دارند.

منابع

- احدی، بهمن، فتیحی، ایت‌اله، و عبدالمحمدی، کریم. (۱۳۹۳). بررسی عوامل روانشناختی مؤثر بر عملکرد شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی آذربایجان شرقی. *فصلنامه دانش انتظامی آذربایجان شرقی*، ۴(۴): ۶۳-۷۸.
- بابلی، سامان. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین عوامل استرس زای شغلی با عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه بوعلی سینا همدان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه بوعلی سینا، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- باستانی، فریده، رحمت نژاد، لیلی، جهدی، فرشته، حقانی، حمید. (۱۳۸۷). خودکفایی شیردهی و استرس درک شده در مادران نخست‌زا. *فصلنامه پرستاری ایران*، ۲۱(۵۴): ۲۳-۹.
- پیرهادی، مینا، و قدسی نیا، محمد حسن. (۱۳۹۵). *ارزیابی کیفی و مدیریت ریسک‌های شغلی آتش نشان از منظر HSE با تکنیک FMEA*. دومین همایش ملی آتش‌نشانی و ایمنی شهری، تهران، سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری تهران.

بررسی نقش میانجی نشانگان تنیدگی ادراک شده در رابطه باورهای فراشناختی و نشخوارهای ...

چاوشی، اشکان، و هاشمی، سیدرضا. (۱۳۹۲). رابطه رفتار شهروندی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان بیمارستان دکتر محمد کرمانشاهی کرمانشاه، ماهنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، ۱۷(۱): ۷۴۲-۷۳۴.

حکاک، محمد، افشانی، مینو، و محمدی، مهدی. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس بر عملکرد کارکنان با توجه به نقش واسط تبعیض ادراک شده. فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۱): ۲۲۷-۲۰۵.

حمید، نجمه، و دهقانی زاده، زهرا. (۱۳۹۱). رابطه بین معنویت، تعهد سازمانی و سلامت عمومی با عملکرد شغلی در پرستاران بالینی. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۲): ۲۸-۲۰.

خواجه پور، نسیم، بشلیده، کیومرث، و بهارلو، مصطفی. (۱۳۹۶). رابطه طردشدگی در محیط کار با عملکرد شغلی، مجله علوم تربیتی و روان شناسی، ۲۴(۲): ۱۶۰-۱۳۷.

دیری، زینب، برزگر، مجید، و سروقد، سیروس. (۱۳۹۳). رابطه شیوه‌های مقابله با استرس، سرسختی روان شناختی و خودکارآمدی در امدادگران جمعیت هلال احمر استان کهگیلویه و بویراحمد. فصلنامه علمی امداد و نجات، ۶(۴): ۶۶-۷۵.

سلیمی، زمانه. (۱۳۹۳). بررسی باورهای فراشناخت با سلامت روان و عملکرد شغلی معلمان ابتدایی منطقه درودزن. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

سیف، علی اکبر. (۱۳۹۶) روشهای یادگیری و مطالعه. تهران: دوران

فرخی، حسین، سید زاده، ایمان، و مصطفی پور، وحید. (۱۳۹۶). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و پایایی فرم فارسی مقیاس باورهای مثبت و منفی نشخوار فکری و مقیاس پاسخ نشخوار فکری. مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری، ۲(۱۴): ۳۶-۲۱.

قدم پور، عزت اله، غلامرضایی، سیمین، و رادمهر، پروانه. (۱۳۹۵). تأثیر آموزش شناختی مبتنی بر ذهن آگاهی بر بهبود باورهای فراشناختی در مبتلایان به اختلال همبودی اضطراب اجتماعی. دو فصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۴(۶): ۶۰-۳۹.

مظلوم، سیدرضا، دربان، فاطمه، واقعی، سعید، مدرس غروی، مرتضی، کاشانی لطف آبادی، مسعود، شاد، محمد. (۱۳۹۰). بررسی تأثیر برنامه ایمن سازی در برابر استرس بر استرس ادراک شده پرستاران شاغل در بخش روان. فصلنامه مراقبت مبتنی بر شواهد، ۲(۲): ۴۴-۳۵.

مقتدر، لیلا. (۱۳۹۵). بررسی اثربخشی شناخت درمانی مبتنی بر ذهن آگاهی بر کاهش نشخوار فکری، نگارش ناکارآمد و افکار خودآیند منفی در افراد مبتلا به اضطراب فراگیر، مجله پزشکی ارومیه، ۲۷(۹): ۸۳۵-۸۲۵.

وثوقی نیری، عبدالله، روح الهی، احمد، و محمد حسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز. سلامت کار/ایران، ۱۳(۱): ۵۷-۴۷.

Baranik, L., Wang, M., & Gong, Y. (2014). Customer Mistreatment, Employee Health, and Job Performance; Cognitive Rumination and Social Sharing as Mediating Mechanisms. *Journal of Management*, 43(4): 1261-1282.

- Bemana, S., Moradi, H., Ghasemi., M, Taghavi, S. M., & Ghayoor A. H. (2013). The Relationship among Job Stress and Job Satisfaction in Municipality Personnel in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 22(2): 233-238.
- Brick, N., MacIntyre, T., & Campbell, M. (2015). Meta cognitive processes in the self-regulation of performance in elite endurance runners. *Psychology of Sport and Exercise*, 19, 1-9.
- Bright, M., Parker, S., French, P., Fowler, D., Gumley, A., Morrison, A., Birchwood, M., Jones, P., Stewart, S., & Wells, A. (2018). Metacognitive beliefs as psychological predictors of social functioning: An investigation with young people at risk of psychosis. *Psychiatry Research*, 262: 520-526.
- Clark, K. D. (2010). The Relationship of Perceived Stress and Self-Efficacy Among Correctional Employees in Close-Security and Medium-Security-Level Institutions. Degree of Doctor of Philosophy, Psychology, Walden University.
- Cropley, M., Michalianou, G., Pravettoni, G., & Millward, L. J. (2012). The relation of post-work ruminative thinking with eating behaviour. *Stress and Health*, 28: 23-30.
- Cropley, M. & Zijlstra, F. (2011). Work and rumination. In J. Langan-Fox & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of stress in the occupations* (pp. 487-502). Glos, UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Chung, YK., & Park, CY. (2011). The Effects of Injury and Accidents on self-rated Depression in Male Municipal Firefighters. *Safety and Health at Work*, 2(2): 158-68
- Cohen, S., & Kamarck, T.A.(1983). Global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 34: 385-396.
- Evangelia, BABD. (2008). Towards a model of work engagement Career Development International. 2008.
- Gupta, V.K., & Gupta, A. (2015). Relationship between Entrepreneurial Orientation and Firm Performance in large Organizations over Time. *Journal of International Entrepreneurship*, 13(1): 727.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1): 1-10.
- Joormann, J. (2006). Differential effects of rumination and dysphoria on the inhibition of irrelevant emotional material: Evidence from a negative priming task. *Cognitive Therapy Research*, 30(2): 149-160.
- Kim, Y., Ahn, S., Kim, K., Yoon, J., & Roh, J. (2016). Association between job stress and occupational injuries among Korean firefighters: a nationwide cross-sectional study. *BMJ Open*, 6(11): e012002.
- Karabati, S., Ensari, N., & Fiorentino, D. J. (2017). Job Satisfaction, Rumination, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 17: 1-18.
- Lazarus, R.S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlook. *Annual Review of Psychology*, 44: 1-21.
- Lee, J., Joo, E., & Choi, K. (2013). Perceived Stress and Self-esteem Mediate the Effects of Work-related Stress on Depression. *Stress and Health*, 29(1): 75-81.

- Lee, S.M., & Oh, Y. (2017). The mediator role of perceived stress in the relationship between academic stress and depressive symptoms among E-learning students with visual impairments. *Journal of visual impairment & blindness*, 111(2); 123-134.
- Lenzo, V., Indelicato, F., Grisolia, E., Toffle, M., & Quattropani, M. (2016). The burnout syndrome in palliative home care workers: the role of coping strategies and metacognitive beliefs. *Mediterranean Journal of Clinical Psychology*, 4(1); 1-13.
- Mansoor, M., & Jinnah, M.A. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Bussiness Studies Quarterly*, 2(3): 50-56.
- Mansour, S., & Mohanna, D. (2017). Mediating role of job stress between work-family conflict, work-leisure conflict and employees' perception of quality of service in the hotel industry in France. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 1.
- Mezulis, A., Simonson, J., McCauley, E., & Vander, A. (2011). The association between temperament and depressive symptoms in adolescence: brooding and reflection as potential mediators. *Cognition and Emotion*, 25: 1460-1470.
- Nolen-Hoeksema, S., & Morrow, J. (1991). A prospective study of depression & posttraumatic stress symptoms after a natural disaster: The 1989 Loma Prieta earthquake. *Journal of Personality & Social Psychology*, 61(1): 115-121
- Nolen-Hoeksema, S., Parker, L.E., & Larson, J (1994). Ruminative coping with depressed mood following loss, *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(1): 92-104.
- Morrow, A. (2011). Stress Definition. Retrieved from: Dying. About.com/od/glossary/g/stress.htm.
- O'Connor, MC., & Pausonen, S.V. (2007). Big Five personality predictors of postsecondary academic performance. *Personality and Individual Differences*, 43: 971-990.
- Ohme, M., & Zacher, H. (2015). Job Performance Ratings: The Relative Importance of Mental Ability, Conscientiousness and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87: 161-170.
- Paterson, DG. (1992).The Scott Company graphic rating scale. *The Journal of Personnel Research*, 1:361-376.
- Ramos-Cejudo, J., & Salguero, JM. (2017). Negative metacognitive beliefs moderate the influence of perceived stress and anxiety in long-term anxiety. *Psychiatry Research*, 250: 25-29.
- Roussis, P., & Wells, A. (2006). Post-traumatic stress symptoms: Tests of relationships with thought control strategies and beliefs as predicted by the metacognitive model. *Personality Individual Different*, 40: 111-22
- Rosena, C., & Hochwarter, W. (2014). Looking back and falling further behind: The moderating role of rumination on the relationship between organizational politics and employee attitudes, well-being, and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(2): 177-189.
- Rosenzweig, C., Krawec, J., & Montague, M. (2011). Meta-cognitive strategy use of eighth-grade students with and without learning disabilities during mathematical

- problem solving: a think-aloud analysis. *Journal of learning Disabilities*, 44(6): 508-520.
- Salarifar, M.H., & Pouretamad, H.R. (2012). The relationship between metacognitive beliefs and anxiety and depression disorder. *Yafte*, 13 (4): 29-38.
- Santisi, G., Magnano, P., Hichy, Z., & Ramaci, T. (2014). Metacognitive strategies and work motivation in teachers: an empirical study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116: 1227 – 1231
- Vandevala, T., Pavey, L., Chelidoni, O., Chang, N., Brown, B., & Cox, A. (2017). Psychological rumination and recovery from work in intensive care professionals: associations with stress, burnout, depression and health. *Journal of Intensive Care*, 5: 16.
- Vargas, M. L., Sendra, J. M., & Benavides, C. (2012). Metacognitive Dysfunction in Schizophrenia. *Schizophrenia in the 21 Century*, Publisher InTech.
- Verkuil, B., Brosschot, J.F., de Beurs, D.P., & Thayer, J.F. (2009). Effects of explicit and implicit perseverative cognition on cardiac recovery after cognitive stress. *International Journal of Psychophysiology*, 74(3): 220-228.
- Vinothkumar, M., Arathi, A., Joseph, M., Nayana, P., Jishma, E., & Sahana, U. (2016). Coping, perceived stress, and job satisfaction among medical interns: The mediating effect of mindfulness. *Industrial Psychiatry Journal*, 25(2): 195–201.
- Wells, A., & Cartwright, H.S. (2004). A short form of metacognitions questionnaire. *Journal Behavior research and therapy*, 42(40): 385-396.