

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و

انگیزشی در کارکنان بخش بهداشت و درمان شهر بیرجند

Causal model of job stress factors associated with cognitive, intellectual, family, and motivational workers department of health in the city of Birjand

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۸/۱۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۴/۱/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۲/۱۰

F. Farazi., (M.A) M. Seydabadi., (Ph.D) F. Shahabizadeh., (Ph.D) A. Khamesan., (Ph.D) R. Dastjerdi., (Ph.D)

Abstract: Job mental stress in the work place can negatively affect employees' physical and mental health. The present study aims to study Causal model of job stress factors associated with cognitive, intellectual, family, and motivational workers department of health in the city of Birjand. By using stratified random sampling, 453 participants among the staff of Birjand University of Medical Sciences were selected. Scales of management of cognitive emotion regulation, Islamic work ethic, job stress, Payment Satisfaction, family needs and job motivation, were applied to evaluate the research variables. Evaluation of the proposed model through structural equation modeling and software using SPSS and AMOS has been conducted. Results showed that the proposed model is a good fit. Better fit has been obtained by removing non significant paths and correlating management of cognitive emotion regulation with the Islamic Work Ethic and the errors of both directions. The results showed that management of cognitive emotion regulation, Islamic Work Ethic, payment Satisfaction and job motivation income are important in predicting job stress.

Keywords: Islamic Work Ethic, job motivation, pay Satisfaction, job mental stress, management of cognitive emotion regulation

فریبا فرازی^۱، محمد سیدآبادی^۲، فاطمه شهبابی‌زاده^۳، احمد خام‌سان^۴ و رضا دستجردی^۵

چکیده: فشار روانی شغلی در محیط کار آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد. هدف پژوهش حاضر ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و انگیزشی در کارکنان بخش بهداشت و درمان شهر بیرجند است. نمونه پژوهش ۴۵۳ نفر است که به روش تصادفی طبقه‌ای از میان کارکنان بهداشت و درمان شهر بیرجند انتخاب شد. از مقیاس‌های نظم‌جویی شناختی هیجان، اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد، نیازهای خانوادگی، انگیزش شغلی و فشار روانی شغلی جهت سنجش متغیرهای پژوهش استفاده شد. ارزیابی الگوی پیشنهادی از طریق الگوی معادلات ساختاری و آزمون سوبل با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام شده است. یافته‌ها نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است. برازش بهتر از طریق حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار و همبسته کردن مدیریت نظم‌جویی شناختی با اخلاق کار اسلامی و خطاهای دو مسیر حاصل شد. نتایج نشان داد مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان، اخلاق کار اسلامی، خشنودی از درآمد و انگیزش شغلی نقش مهمی در پیش‌بینی فشار روانی شغلی دارند.

کلید واژه‌ها: اخلاق کار اسلامی، انگیزش شغلی، خشنودی از درآمد، فشار روانی شغلی، نظم‌جویی شناختی هیجان

۱. نویسنده مسئول: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران. دانشکده علوم انسانی. دانشجوی دکتری تخصصی

farazi.f6691@yahoo.com

روان‌شناسی تربیتی

۲. کارشناس بهداشت حرفه‌ای

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند

۴. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه بیرجند

۵. دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه بیرجند

مقدمه

در هر شغلی تعداد زیادی از منابع متعدد در ایجاد فشار روانی دخیل هستند. فشار روانی در شغل در حقیقت تجمع عوامل فشارزا و موارد مربوط به وضعیت‌های مرتبط با شغل است که افراد با آن در ارتباط هستند و بر عملکرد فرد در کل سازمان تأثیرگذار خواهد بود. فشار روانی شغلی در محیط کار می‌تواند آثار زیانباری بر سلامت جسمی و روانی کارکنان داشته باشد. استرس به‌طور مستقیم با بیماری‌های قلبی-عروقی و صدمات ناشی از حوادث محل کار و به‌طور غیرمستقیم با سرطان، بیماری کبد و برونشیت رابطه دارد. استرس هم‌چنین در ایجاد افسردگی و اضطراب نقش دارد (تیسدال^۱، ۲۰۰۶؛ میلوارد^۲، ۲۰۰۵). از بعد رفتاری نیز می‌توان به عملکرد ضعیف، ترک شغل (لو^۳ و همکاران، ۲۰۰۵) و فرسودگی شغلی (میلوارد، ۲۰۰۵) اشاره کرد. با توجه به آثار منفی فشار روانی شغلی، در جهت مدیریت صحیح استرس و فشار روانی باید علل و عوامل به‌وجودآورنده آن را شناخت. طبق مدل فشار روانی رابینز^۴ (به‌نقل از یزدی و جعفری، ۱۳۸۹)، منابع بالقوه فشار روانی عبارتند از: الف- عوامل فردی ب- عوامل سازمانی ج- عوامل محیطی.

تفاوت‌های فردی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده عمل می‌کند. از طرف دیگر، فشار روانی می‌تواند نتایج به‌دنبال داشته باشد که علائم فیزیولوژیکی، روانی و رفتاری از آن جمله است. از عوامل فردی فوق‌الذکر، می‌توان به نظم‌جویی شناختی هیجان اشاره کرد. نظم‌جویی هیجان‌ها از طریق شناخت‌ها یکی از ملزومات اساسی زندگی انسان است و افراد را در مدیریت هیجان‌ها پس از تجربه وقایع استرس‌زا یاری می‌کند (گارنفسکی^۵ و همکاران، ۲۰۰۷). در واقع، راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان، پاسخ‌های شناختی به وقایع فراخواننده هیجان هستند که به‌صورت هشیار یا ناهشیار سعی در تعدیل شدت و یا نوع تجربه هیجانی یا خود واقعه دارند (کامپبل و بارلو^۶، ۲۰۰۷؛ ویلیامز و بارگ، ۲۰۰۷). بنابراین، نظم‌جویی هیجان یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی و سازماندهی رفتار سازگارانه و هم‌چنین جلوگیری از هیجان‌های منفی (فشار روانی) و رفتارهای ناسازگارانه محسوب می‌شود (گارنفسکی و همکاران، ۲۰۰۲).

در سال‌های اخیر گستره وسیعی از پژوهش‌ها به بررسی و تصحیح رابطه تمایل به استفاده از راهبردهای خاص نظم‌جویی هیجان و طیف وسیعی از اختلال‌های روان‌شناختی نظیر

1. Teasdale
2. Millward
3. Lu
4. Robins
5. Garnefski
6. Campbell & Barlow

ارائه مدل علی فشار روانی - شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

افسردگی (گارنفسکی و کراج^۱، ۲۰۰۶؛ نولن هوکسما، ویسکو و لیوبومیرسکی^۲، ۲۰۰۸)، مانیا (فلدمن، جورمن و جانسون^۳، ۲۰۰۸)، اختلال اضطراب فراگیر (مینن^۴ و همکاران) و اختلال خوردن (نولن هوکسما و همکاران، ۲۰۰۷؛ پیران و کورمیر^۵، ۲۰۰۵) پرداخته‌اند (در نقل از حسنی، ۱۳۹۰). هم‌چنین، در پژوهشی که مشهدی، میردورقی و حسنی (۱۳۹۰)، به بررسی «نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در اختلال‌های درونی‌سازی کودکان» پرداختند، نتایج نشان داد که راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان نشخوارگری، فاجعه‌سازی، ملامت خویش و تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی مؤلفه اضطراب را پیش‌بینی می‌نمایند. علاوه بر این، راهبردهای فاجعه‌سازی، ملامت دیگران، تمرکز مجدد مثبت، پذیرش، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی و نشخوارگری مؤلفه افسردگی را مورد پیش‌بینی قرار دادند.

همان‌طور که ذکر شد یکی دیگر از عوامل ایجادکننده فشار روانی شغلی، عوامل سازمانی می‌باشد. عواملی هم‌چون سختی کار، درآمد کم، سبک رهبری خشک و کاملاً رسمی و ... می‌توانند فشار روانی در کارکنان را سبب شوند و در صورت استمرار، اختلالات روانی و جسمانی به وجود می‌آورند (یزدی و جعفری، ۱۳۸۹). به‌صورت قراردادی، واژه درآمد (پرداختی) به اشکال مختلف روش‌های جبران خدمات کارکنان، مانند پرداخت‌های مستقیم (مثلاً: حقوق) پرداخت‌های غیرمستقیم (مثلاً: مزایا) و میزان افزایش دستمزد و فرایندی که از طریق آن سیستم جبران خدمات کارکنان اعمال می‌شود، اشاره دارد (ویلیامز، مک دانیل و نگوین^۶، ۲۰۰۶؛ به‌نقل از حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱). خشنودی از مقدار پرداختی را می‌توان به‌عنوان میزان احساسات مثبت یا منفی کلی افراد نسبت به درآمد خویش تعریف نمود (میچلی و لین^۷، ۱۹۹۱؛ به‌نقل از حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱). در پژوهشی که حیاتی، ارشدی و نیسی (۱۳۹۱)، به بررسی «اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی» پرداختند، یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. برازش بهتر از طریق حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار (خشنودی از افزایش حقوق به قصد ترک شغل، خشنودی از مزایا به قصد ترک شغل و خشنودی از افزایش حقوق به تعهد سازمانی) و همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. هم‌چنین، اثرهای منفی

1. Kraaij
2. Nolen-Hoeksema, Wisco & Lyabomirsky
3. Feldman, joorman & johnson
4. Mennin
5. Piran & Cormier
6. Williams, McDaniel & Nguyen
7. Miceli & Lane

غیرمستقیم ابعاد چهارگانه خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل از طریق سه متغیر میانجی حمایت دریافت نمودند.

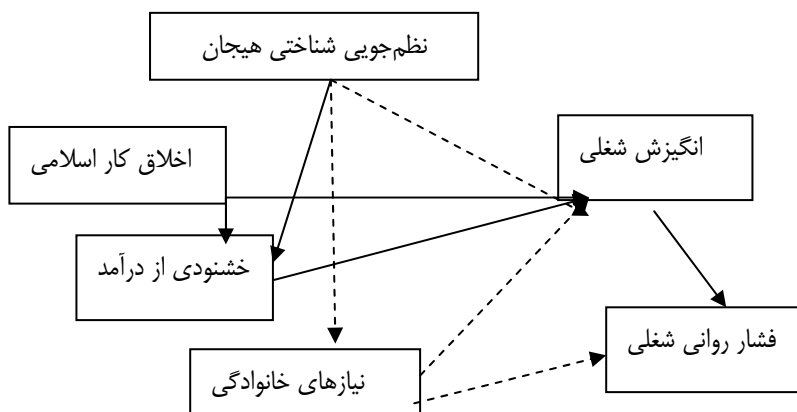
در ادامه بحث، از عوامل دیگری که می‌تواند فشار روانی شغلی را موجب شود عوامل محیطی است. ایوانویچ و ماتسون^۱ (۱۹۸۰؛ به نقل از صالحی، ۱۳۹۰)، عوامل فشارزای بیرون از سازمان (محیطی) را تغییرات اجتماعی، فنی، خانوادگی، محل زندگی، شرایط اقتصادی و مالی، نژاد، طبقه اجتماعی و شرایط زیست محیطی می‌دانند. خانواده فرد تأثیری عمده بر تشکیل شخصیت او دارد. یک رویداد خانوادگی از قبیل بیماری عضوی از خانواده یا مناسبات فشارآمیز بلندمدت با همسر و فرزندان می‌تواند به‌عنوان عامل فشارزای مهمی بر کارکنان تأثیر کند. تغییر محل زندگی خانواده در نتیجه انتقال یا ترفیع هم می‌تواند عاملی فشارزا باشد. همچنین، وضع مالی شخص نیز عامل فشارزایی است. امروزه به دلیل شرایط اقتصادی بسیاری از مردان مجبور شده‌اند به شغل دومی اشتغال بورزند و یا همسرانشان به کار در خارج از خانه ناگزیر شده‌اند. این امر باعث کاهش فعالیت‌های خانوادگی و تفریحی شده است. تأثیر کلی این موقعیت، فشار روانی بیشتری است که در رابطه با مشاغل اصلی کارکنان بر آنان وارد می‌شود.

بعد دیگری از عواملی که می‌تواند به نوعی بر فشار روانی شغلی تأثیرگذار باشد، عوامل معنوی و به‌طور اختصاصی بحث اخلاق کار اسلامی می‌باشد. سازمان بهداشت جهانی و چهارمین ویرایش راهنمای تشخیصی-آماری اختلال‌های روانی (DSM-JV-TR 2000) معنویت را به-عنوان بعد چهارم سلامت انسانی معرفی کردند. در همین رابطه دیدگاه‌های چندی در زمینه نقش معنویت و مذهب در ایجاد سازگاری وجود دارد. تأثیراتی که باورهای معنوی و دینی فرد بر چگونگی تعبیر و تفسیر وی از رویدادها می‌گذارد، فرایند سازگاری و پذیرش رویدادها را آسان می‌کند (یاسمی‌نژاد، گل محمدیان و یوسفی، ۱۳۹۰).

دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی نیز به کار فضیلت و شرافت بخشیده‌اند. تلاشی که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به‌نظر می‌رسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع و دوری از خطاها در نظر می‌گیرد و عقیده دارد آن‌هایی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق می‌شوند. برعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، ممکن است در زندگی خود با شکست روبرو شوند (علی، ۱۹۸۸؛ به نقل از یوسف، ۲۰۰۰). در پژوهشی که شکرکن و همکاران (۱۳۸۶)، انجام دادند، اخلاق کار اسلامی به‌صورت مستقیم انگیزش شغلی را در کارکنان پیش-

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

بینی می‌کرد. مدل علی پیشنهادی فشار روانی شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و انگیزشی در شکل ۱ نشان داده شده است.



شکل ۱. مدل پیشنهادی فشار روانی شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و انگیزش شغلی

توجه: خط‌چین‌ها مسیرهای حذف شده از الگوی پیشنهادی را نشان می‌دهند.

با توجه به هدف پژوهش حاضر، سؤال‌های پژوهش به عبارت زیر هستند:

- آیا راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق نیازهای خانوادگی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق نیازهای خانوادگی بر انگیزش شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا اخلاق کار اسلامی از طریق خشنودی از درآمد بر انگیزش شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا اخلاق کار اسلامی از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا خشنودی از درآمد از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟
- آیا نیازهای خانوادگی از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟

- آیا مدل مفهومی فشار روانی شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی و انگیزشی با داده‌ها برازش دارد؟
- چه تعدیل‌هایی جهت برازش مدل پیشنهاد می‌شود؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی است که مجموعه‌ای از معادلات رگرسیون چند متغیری در مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌گونه هم‌زمان مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در این پژوهش برای بررسی نقش هر یک از متغیرهای میانجی‌گر از مدل‌یابی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار آموس استفاده شد. از آن‌جا که در مطالعات مدل‌یابی برای هر دو متغیر مکنون تقریباً ۲۰۰ آزمودنی کفایت می‌کند و کاربرد نمونه‌های کوچک‌تر می‌تواند موجب عدم حصول هم‌گرایی، به‌دست آمدن جواب‌های نامناسب و یا دقت پایین برآورد پرامترها و به‌ویژه خطاهای استاندارد شود و خطای استاندارد برنامه SEM بر پایه مفروضه نمونه‌های بزرگ محاسبه می‌شود (هومن، ۱۳۸۴)، با احتمال ریزش تعداد ۵۰۰ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی بیرجند با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شد. از طرف دیگر، از آن‌جا که از ۱۲۰۰ نفر حجم جامعه تعداد ۷۰۰ نفر بخش درمان و ۵۰۰ نفر بخش بهداشت به خود اختصاص داده است، در نمونه‌گیری طبقه‌ای نیز با توجه به حجم هر طبقه، تعداد ۳۰۰ نفر از بخش درمان و ۲۰۰ نفر از بخش بهداشت به‌روش تصادفی انتخاب شد. در پایان پس از توزیع پرسشنامه‌ها تعداد ۴۵۳ برگشت داده شد. در مطالعه حاضر پس از انجام آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار و مقیاس‌های درصدی، ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگوی معادلات ساختاری (SEM) براساس نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام پذیرفت. جهت آزمون اثرهای واسطه‌ای (میانجی‌گر) در الگوی پیشنهادی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و آزمون سوبل استفاده شد. به‌منظور تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفت: (۱) مقدار مجذور کای (X^2)، (۲) شاخص هنجار شده مجذور کای (نسبت مجذور کای بر درجات آزادی)، (۳) شاخص نیکویی برازش (GFI)، (۴) شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI)، (۵) شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)، (۶) شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)، (۷) شاخص برازندگی افزایشی (IFI) و (۸) جذر میانگین خطای تقریب (RMSEA).

ابزار پژوهش

در پژوهش حاضر برای سنجش متغیرهای پژوهش از مقیاس‌های زیر به‌عنوان ابزارهای پژوهش استفاده شد:

پرسشنامه نظم‌جویی شناختی هیجان (CERQ)، توسط گارنفسکی و همکاران (بی‌تا؛ در نقل از حسنی، ۱۳۹۰)، در کشور هلند تدوین شده، دارای دو نسخه انگلیسی و هلندی است و شامل ۳۶ ماده است. در پژوهش حاضر از فرم کوتاه پرسشنامه نظم‌جویی شناختی هیجان که توسط حسنی (۱۳۹۰)، روایی شد، استفاده شد که شامل ۱۸ ماده در ۹ مؤلفه است. دامنه نمرات مقیاس از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) است. هر خرده‌مقیاس شامل ۲ ماده است. نمره کل هر مقیاس از طریق جمع کردن نمرات هر خرده‌مقیاس بین ۲ تا ۱۰ خواهد بود. نمرات بالا بیانگر میزان استفاده بیشتر راهبرد مذکور در مقابله و مواجهه با وقایع استرس‌زا و منفی می‌باشد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برای مردان و زنان به ترتیب ۰/۷۴ و ۰/۷۵ به‌دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده‌مقیاس ملامت خویش، پذیرش، نشخوارگری، تمرکز مجدد مثبت، تمرکز مجدد بر برنامه‌ریزی، ارزیابی مجدد مثبت، دیدگاه‌گیری، فاجعه‌سازی و ملامت دیگران به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۵۷، ۰/۶۷، ۰/۶۰، ۰/۵۵، ۰/۶۸، ۰/۵۹، ۰/۶۲، ۰/۵۷، ۰/۶۹ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه اخلاق کار اسلامی: نسخه خلاصه شده این پرسش‌نامه (علی، ۱۹۸۸)، به‌نقل از یوسف، (۲۰۰۰)، شامل ۱۷ سؤال در یک مقیاس ۷ لیکرتی از به‌طور کامل مخالف تا به‌طور کامل موافق تنظیم شده است. دامنه نمرات نیز از حداقل ۱۷ تا حداکثر ۱۱۹ خواهد بود. نمرات بالا نشان‌دهنده وجود اخلاق اسلامی بسیار بالا در کار است. آلفای کرونباخ برای این شاخص در پژوهش ذکر شده ۰/۷۶ به‌دست آمد. این شاخص پیش از این با استفاده از نمونه‌ای ۱۱۷ نفری از مدیران در عربستان سعودی در معرض آزمون قرار گرفته است که آلفای کرونباخ آن ۰/۸۹ بوده است. در پژوهش حاضر نیز، آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۶ به‌دست آمد.

پرسش‌نامه خشنودی از درآمد: در پژوهش حاضر جهت سنجش خشنودی از درآمد از پرسش‌نامه خشنودی از درآمد همنان و شواب (۱۹۸۵)؛ به‌نقل از شکرکن و همکاران، (۱۳۸۶)، استفاده خواهد شد، که شامل ۱۸ ماده است و پاسخ‌ها روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (بسیار ناخشنودکننده) تا ۵ (بسیار خشنودکننده) مشخص می‌شوند. این پرسش‌نامه ۴ بعد از درآمد یعنی، سطح درآمد، مزایا، افزایش حقوق و ساختار مدیریت را می‌سنجد. دامنه نمرات نیز بین ۱۸ تا ۹۰ است. نمرات بالا نشان‌دهنده رضایت بالا از سطح درآمد و نمرات پایین نشان‌دهنده عدم رضایت از درآمد است. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۷۹ تا ۰/۹۶ به‌دست آمد. در پژوهش

حاضر نیز، آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس سطح درآمد، مزایا، افزایش حقوق و ساختار مدیریت به ترتیب ۰/۹۴، ۰/۹۴، ۰/۸۸، ۰/۷۶ و ۰/۸۵ به دست آمد.

مقیاس نیازهای خانوادگی: توسط زرنقاش و سامانی (۱۳۹۰)، تدوین شد. شامل ۳۴ سؤال که ۷ عامل: نیاز اقتصادی، نیاز محبت، نیاز امنیت اجتماعی، نیاز رفاهی اولیه، نیاز آموزشی، نیاز رفاهی ثانویه و نیاز خدمات روان شناختی را می سنجد. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۸۹ به دست آمد. سوالات این مقیاس به شکل مدرج پنج نمره‌ای (لیکرت) طراحی شده است که پاسخ‌دهنده میزان توافق فرد را برای هر عبارت از طریق گزینش یکی از گزینه‌های (خیلی موافقم، موافقم، بی تفاوت، مخالفم، و خیلی مخالفم) مشخص می‌کند. نحوه نمره‌گذاری این مقیاس به جز سوالات ۸، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۹، ۲۲، ۲۹، ۳۰، ۳۲، ۳۳، ۳۴ بقیه سوالات به ترتیب خیلی مخالفم=۱، مخالفم=۲، بی تفاوت=۳، موافقم=۴، خیلی موافقم=۵ است. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس نیاز اقتصادی، نیاز محبت، نیاز امنیت اجتماعی، نیاز رفاهی اولیه، نیاز آموزشی، نیاز رفاهی ثانویه و نیاز خدمات روان شناختی به ترتیب ۰/۴۷، ۰/۲۰، ۰/۱۶، ۰/۶۵، ۰/۸۱، ۰/۹۷، ۱/۹۶- و ۰/۸۵ به دست آمد و مؤلفه‌های نیاز اقتصادی، محبت و رفاهی ثانویه به دلیل آلفای کرونباخ بسیار پایین از تحلیل آماری کنار نهاده شد.

مقیاس انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی: توسط بلیس (۱۹۹۴)، تدوین شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۸ ماده است که ۶ خرده مقیاس انگیزش درونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم خودپذیر، تنظیم بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی را در یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۷ (دقیقاً)، می‌سنجد. جهت نمره‌گذاری از فرمول بلیس (۱۹۹۴)، { $1 \times$ تنظیم خودپذیر + $2 \times$ انگیزش درونی} / ۲، استفاده خواهد شد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در پژوهش نعامی و پیریایی (۱۳۹۰)، ۰/۷۰ به دست آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ برای کل مقیاس و خرده مقیاس انگیزش درونی، تنظیم درون فکنی شده، تنظیم خودپذیر، تنظیم بیرونی، بی‌انگیزگی درونی و بی‌انگیزگی بیرونی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۷۵، ۰/۸۴، ۰/۸۱، ۰/۶۹ و ۰/۷۹ به دست آمد.

مقیاس فشار روانی شغلی (جاج، بودرو و برتز^۱، ۱۹۹۴): به نقل از شکرکن و همکاران، (۱۳۸۶): این مقیاس شامل ۱۶ ماده است و از آزمودنی‌ها خواسته می‌شود که نشان دهند تا چه حد این ماده‌ها در آن‌ها استرس ایجاد می‌کنند و آن‌گاه پاسخ خود را روی مقیاسی ۵ درجه‌ای از ۱ (هیچ استرسی ایجاد نمی‌کند) تا ۵ (استرس بسیار زیادی ایجاد می‌کند) مشخص سازند. دامنه

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

نمرات نیز بین حداقل ۱۶ و حداکثر ۸۰ می‌باشد. آلفای کرونباخ در پژوهش ذکر شده، ۰/۹۰ به- دست آمد. آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در پژوهش حاضر ۰/۹۱ به دست آمد.

یافته‌ها

این مطالعه بر روی ۴۵۳ نفر از کارکنان بخش بهداشت و درمان دانشگاه علوم پزشکی شهر بیرجند انجام شد. جدول ۱ اطلاعات دموگرافیک کارکنان مورد مطالعه را نشان می‌دهد و جدول ۲ یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت استخدام، محل خدمت،

سابقه خدمت، مسکن و تحصیلات در گروه نمونه

درصد	نام متغیر		درصد	نام متغیر	
۴۰	بهداشت	محل خدمت	۲۶/۳	مرد	جنس
۶۰	درمان		۷۳/۷	زن	
۲۹/۶	زیر ۵ سال	سابقه خدمت	۱۴/۳	مجرد	تأهل
۲۶/۳	۵ تا ۱۰ سال		۸۵/۲	متأهل	
۱۸/۸	۱۰ تا ۱۵ سال		۰/۴	مطلقه	
۲۵/۴	۱۵ یا بیشتر				
۲۴/۹	استیجاری	مسکن	۱۳/۹	۲۴ یا کمتر	سن
۵۳/۴	شخصی		۲۴/۳	۲۹ تا ۲۵	
۱۷/۴	پدري		۲۰/۸	۳۰ تا ۳۴	
۴/۲	سایر		۱۸/۸	۳۵ تا ۳۹	
۲	زیر دیپلم	تحصیلات	۲۲/۳	۴۰ یا بیشتر	وضعیت استخدام
۱۳	دیپلم		۷/۹	شرکتی	
۱۹/۴	فوق دیپلم		۱۸/۳	قراردادی	
۵۹/۸	لیسانس		۱۷/۹	پیمانی	
۲/۶	فوق لیسانس		۴۷	رسمی	
۳/۱	دکتری		۸/۸	طرح (کارآموز)	

براساس نتایج جدول فوق، ۷۳/۷ درصد از گروه نمونه زن، ۸۵/۲ درصد متأهل، ۲۴/۳ درصد دارای سن ۲۵ تا ۲۹ سال، ۵۹/۸ درصد لیسانس، ۴۷ درصد رسمی، ۶۰ درصد از بخش درمان، ۲۶/۳ درصد دارای سابقه خدمت ۵ تا ۱۰ سال و ۵۳/۴ درصد دارای مسکن شخصی بودند.

جدول ۲. میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱ فشار روانی شغلی	۳/۰۱	۰/۸۸	۱					
۲ نیازهای خانوادگی	۲/۸۴	۰/۴۵	۰/۳۰	۱				
۳ خشنودی از درآمد	۲/۴۹	۰/۸۴	-۰/۴۲**	۰/۰۳	۱			
۴ اخلاق کار اسلامی	۵/۸۲	۱/۲۹	۰/۳۳**	-۰/۰۷	-۰/۳۶**	۱		
۵ نظم‌جویی شناختی هیجان	۲/۷۱	۰/۶۲	۰/۳۵**	-۰/۰۱	-۰/۳۸**	۰/۴۷**	۱	
۶ انگیزش شغلی	۴/۰۶	۱/۰۸	-۰/۲۸**	۰/۰۰۴	۰/۲۸**	۰/۳۴**	-۰/۱۵**	۱

** p<.01

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. برازش الگوی پیشنهادی، اصلاح شده اول و نهایی براساس شاخص‌های برازندگی مورد استفاده در این مطالعه در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳. برازش الگوی پیشنهادی، اصلاح شده اول و نهایی با

داده‌ها براساس شاخص‌های برازندگی

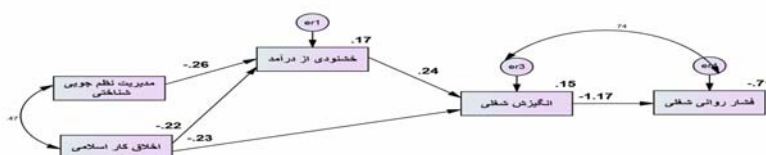
الگو	X ²	DF	X ² /DF	GFI	AGFI	IFI	CFI	NFI	ECVI (07/0,14/0)	RMSEA (07/0,16/0)
الگوی پیشنهادی	۲۰۷/۲۸۵	۶	۳۴/۵۴۸	۰/۸۷	۰/۵۴	۰/۵	۰/۴۹	۰/۴۹	۰/۵۲	۰/۲۷
الگوی اصلاح شده	۸۹/۸۶	۴	۲۲/۴۷	۰/۹۳	۰/۷۴	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۲۴	۰/۲۱
الگوی نهایی	۲۰/۹۳	۳	۶/۹۸	۰/۹۸	۰/۹۱	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۰۹۹	۰/۱

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد الگوی پیشنهادی از برازش ضعیفی با داده‌ها برخوردار بوده و نیاز به بهبود دارد. در گام بعد برای ارتقای برازندگی الگو مسیرهای غیرمعنی‌دار (مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان به نیازهای خانوادگی و به انگیزش شغلی، نیازهای خانوادگی به انگیزش شغلی و فشار روانی شغلی) حذف شدند و در نتیجه منجر به حذف شدن متغیر نیازهای خانوادگی شد. پس از حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار و همبسته شدن متغیر مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان با اخلاق کار اسلامی، شاخص‌های برازندگی بهبود در برازش الگو با داده‌ها را نشان دادند اما هنوز الگو نیاز به بهبود دارد. در گام بعدی از میان شاخص‌های

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

اصلاحی پیشنهادی AMOS 21 خطاهای دو مسیر همبسته شدند. بنابر اظهارات شابرک (۱۹۹۰)، در نقل از حیاتی، ارشدی و نیسی، (۱۳۹۱) می‌توان انتظار داشت موارد خطا برای دو متغیر، همپراش باشند وقتی دارای علل مشترکی هستند که در الگو منظور نشده‌اند. الگوی نهایی حاصل این تغییرات بود.

مطابق با جدول ۳، شاخص‌های برازندگی GFI، JFI، CFI و AGFI نشان می‌دهند مدل از برازش خوبی با داده‌ها برخوردار است. شاخص ECVI برابر با ۰/۰۹۹ در فاصله اطمینان قرار گرفت. از سوی دیگر الگوی شکل ۲ می‌تواند ۱۱۷- درصد واریانس فشار روانی شغلی را تبیین کند.



شکل ۲. الگوی ساختاری: مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در الگوی نهایی
تمامی مسیرها در سطح ۰,۰۵ معنادار هستند.

برای بررسی اثرات متغیرهای میانجی از آزمون سوپل استفاده شد. مطابق با جدول ۴ سؤالات ۴، ۵، ۶ و ۷ تأیید شده و اثرات غیرمستقیم مدیریت نظم‌جویی شناختی به فشار روانی شغلی از طریق انگیزش شغلی، اخلاق کار اسلامی به انگیزش شغلی از طریق خشنودی از درآمد، اخلاق کار اسلامی به فشار روانی شغلی از طریق انگیزش شغلی، خشنودی از درآمد به فشار روانی شغلی از طریق انگیزش شغلی معنادار شدند. همچنین، اثرات غیرمستقیم در سؤالات ۱، ۲، ۳ و ۸ به دلیل حذف مسیرهای غیرمعنادار تأیید نشدند. جدول ۵ اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل فشار روانی شغلی را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج آزمون سو بل برای آزمون اثرات متغیرهای میانجی

P-value	SD	آماره آزمون	مسیرها
۰/۰۰۰۰۴۷۶۸	۰/۰۱۷۳۱۱۲۷	-۴/۰۶۶۷۱۵۳۹	مدیریت انگیزش شغلی خشنودی
۰/۰۰۰۲۰۱۱۵	۰/۰۶۹۸۴۰۰۵	-۳/۷۱۷۰۶۴۹۹	اخلاق کار انگیزش شغلی خشنودی
۰/۰۰۰۰۰۱۹۳	۰/۰۳۸۷۹۲۰۵	۴/۷۶۰۴۳۴۱۹	اخلاق کار انگیزش فشار روانی
۰/۰۰۰۰۰۱۷۵	۰/۰۱۴۸۸۵۲	۴/۷۸۰۷۲۲۹	خشنودی انگیزش فشار روانی

جدول ۵. برآورد ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم و غیر مستقیم مدل

فشار روانی شغلی (با واسطه خشنودی از درآمد و انگیزش شغلی)

اثر مستقیم	مقدار	اثر غیر مستقیم	مقدار	هدف	کل
مدیریت	۰	-	-۰/۲۶	خشنودی از درآمد	-۰/۲۶
		از طریق خشنودی از درآمد	۰	انگیزش شغلی	-۰/۰۶۱
اخلاق کار اسلامی	-۰/۲۳	-	-۰/۲۲	خشنودی از درآمد	-۰/۲۲
		از طریق خشنودی از درآمد	۰	انگیزش شغلی	-۰/۲۸
		از طریق انگیزش شغلی	۰	فشار روانی شغلی	۰/۳۳
خشنودی از درآمد	۰/۲۳۵	-	۰/۲۳۵	انگیزش شغلی	۰/۲۳۵
		از طریق انگیزش شغلی	۰	فشار روانی شغلی	-۰/۲۷۵

براساس جدول فوق، مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق خشنودی از درآمد باعث کاهش انگیزش شغلی در کارکنان می‌شود. هم‌چنین اخلاق کار اسلامی از طریق خشنودی از درآمد باعث کاهش انگیزش شغلی و از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش فشار روانی شغلی در کارکنان می‌شود. علاوه براین، خشنودی از درآمد از طریق انگیزش شغلی باعث کاهش فشار روانی شغلی در کارکنان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان و اخلاق کار اسلامی بر فشار روانی شغلی با میانجی‌گری خشنودی از درآمد، نیازهای خانوادگی و انگیزش شغلی انجام

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

گرفت و از میان سؤال‌های پژوهش تنها سؤال‌های (۴، ۵، ۶ و ۷) معنادار شدند که در ادامه هر کدام به صورت جداگانه بررسی می‌شود.

سؤال چهارم: «آیا مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق خشنودی از درآمد بر انگیزش شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟».

نتایج نشان دادند مدیریت نظم‌جویی شناختی هیجان از طریق خشنودی از درآمد باعث کاهش انگیزش شغلی می‌شود. بدین طریق که وقتی کارکنان از راهبردهای مناسب جهت برخورد با مشکلات برخوردار نباشند یعنی، از راهبردهای نامناسبی به هنگام رویارویی با مشکلات استفاده کنند از درآمد خود ناراضی بوده و خشنودی کمتری خواهند داشت و همین کاهش خشنودی باعث کاهش انگیزش شغلی آن‌ها می‌شود. در پژوهش مشهدی، میردورقی و حسنی (۱۳۹۰) نیز استفاده از راهبردهای نامناسب مؤلفه اضطراب و افسردگی را پیش‌بینی می‌کند. همین اضطراب و افسردگی می‌تواند به نوعی عدم خشنودی از درآمد و به دنبال آن کاهش انگیزه را در محیط کار در پی داشته باشد.

نظم‌جویی هیجان، یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی و سازماندهی رفتار سازگارانه و هم-چنین جلوگیری از هیجان‌های منفی و رفتارهای ناسازگارانه محسوب می‌شود (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۲). این سازه یک مفهوم پیچیده است که طیف گسترده‌ای از فرآیندهای زیستی، اجتماعی، رفتاری و همچنین فرآیندهای شناختی هشیار و ناهشیار را دربرمی‌گیرد (گارفنسکی و همکاران، ۲۰۰۱). به عبارت دیگر، واژه نظم‌جویی هیجان مشتمل بر راهبردهایی است که باعث کاهش، حفظ و یا افزایش یک هیجان می‌شوند (جرمان و همکاران، ۲۰۰۶) و به فرآیندهایی اشاره دارد که بر هیجان‌های کنونی فرد و چگونگی تجربه و ابراز آن‌ها اثر می‌گذارد (گروس، ۱۹۹۸). از آنجایی که نظم‌جویی هیجان نقش محوری در تحول بهنجار داشته و ضعف در آن عامل مهم در ایجاد اختلال‌های روانی به‌شمار می‌رود (سیکچتی و کوهن، ۲۰۰۶) نظریه‌پردازان بر این باورند، افرادی که قادر به مدیریت صحیح هیجانات‌شان در برابر رویدادهای روزمره نیستند، بیشتر نشانه‌های تشخیصی، اختلال‌های درونی‌سازی از قبیل افسردگی و اضطراب را نشان می‌دهند (منین و فراچ، ۲۰۰۷؛ نولن هوکسما، ۲۰۰۷). بنابراین می‌توان گفت، نظم‌دهی هیجان عامل کلیدی و تعیین‌کننده در بهزیستی روانی و کارکرد اثربخش است (گارفنسکی، کراج و اسپین‌هون، ۲۰۰۱؛ گارفنسکی و کراج، ۲۰۰۶) که در سازگاری با رویدادهای تنیدگی‌زای زندگی نقش اساسی ایفا می‌کند (تامسون، ۱۹۹۴؛ گروس، ۱۹۹۸؛ نولن هوکسما و همکاران ، ۲۰۰۷؛ گارفنسکی و کراج، ۲۰۰۶ و گروس، ۱۹۹۹) تا جایی که باید گفت بر کل کیفیت زندگی فرد اثر می‌گذارد. یکی از مسائل روزمره‌ای که کارکنان با آن در ارتباطند شغل‌شان و درآمد حاصل از آن است. لذا، افرادی که از سبک‌های شناختی ضعیف مانند ملامت خویش،

نشخوارگری و فاجعه‌سازی استفاده می‌کنند نسبت به سایر افراد بیشتر در برابر مشکلات هیجانی نظیر اضطراب آسیب‌پذیر می‌باشند (مشهدی، میردوروقی و حسنی، ۱۳۹۰).

از طرف دیگر از زمان‌های دور تا به امروز، پول و مشوق‌های مالی از جمله مهم‌ترین عوامل مهم ترغیب کارکنان به‌شمار آمده‌اند (حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱). بنابراین، از جمله تعیین‌کننده‌های مهم نگرش‌ها، انگیزش و رفتارهای کارکنان، درآمد حاصل از کارشان است (گرهارت و میکوویچ، ۱۹۹۲؛ در نقل از همان). لذا ناخشنودی از درآمد می‌تواند عاملی در کاهش یافتن انگیزش شغلی کارکنان باشد.

سؤال پنجم: «آیا اخلاق کار اسلامی از طریق خشنودی از درآمد بر انگیزش شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟»

نتایج نشان دادند، اخلاق کار اسلامی از طریق خشنودی از درآمد باعث کاهش انگیزش در کارکنان می‌شود. بدین طریق که وقتی سطوح اخلاقی کارکنان در ارتباط با کارشان کمتر باشد (نمره پایین کسب‌شده) خشنودی کمتری از درآمد خود خواهند داشت و همین باعث کاهش انگیزش شغلی آن‌ها می‌شود. این یافته همسو با پژوهش حیاتی و سانتیاگو (۲۰۱۲) است در این پژوهش نیز اخلاق کار اسلامی تاثیر مثبتی بر انگیزش درونی دارد.

اخلاق کار اسلامی مبانی ایدئولوژیکی را برای تنوعی از ویژگی‌های فردی فراهم می‌سازد که توسعه‌ی اقتصادی را ارتقاء می‌بخشد (انصاری و اردکانی، ۱۳۹۲). همچنین، دیدگاه‌های اخلاق کار اسلامی نیز به کار فضیلت و شرافت بخشیده‌اند. تلاشی که فرد در کار خود انجام می‌دهد، باید به اندازه‌ای باشد که برای فرد مستعد آن کار، لازم به نظر می‌رسد. اخلاق کار اسلامی بر همکاری و تعاون در کار تأکید می‌کند و مشورت را روشی برای رفع موانع و دوری از خطاها در نظر می‌گیرد و عقیده دارد آن‌هایی که سخت کار می‌کنند به احتمال زیاد در زندگی موفق می‌شوند. برعکس افرادی که سخت‌کوش نیستند، ممکن است در زندگی خود با شکست روبرو شوند (یوسف، ۲۰۰۰). همین شکست در زندگی که در نتیجه عدم سختکوشی و پایین بودن سطوح اخلاقی پدید می‌آید می‌تواند کم‌کم باعث عدم خشنودی و رضایت از شغل و درآمد حاصل از آن را در پی داشته باشد. از آن‌جا که درآمد خود منبع انگیزشی برای کارکنان به حساب می‌آید، ناخشنودی از آن می‌تواند منجر به پایین آمدن سطوح انگیزش شغلی کارکنان شود.

سؤال ششم: «آیا اخلاق کار اسلامی از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟»

براساس نتایج به‌دست آمده، اخلاق کار اسلامی از طریق انگیزش شغلی باعث افزایش فشار روانی شغلی کارکنان می‌شود. به این صورت که افرادی که از سطوح پایین اخلاقی برخوردارند

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

بالتبع انگیزش شغلی آن‌ها برای کار کردن به صورت مفید پایین می‌آید و همین کاهش انگیزه باعث می‌شود تا آن‌ها فشار روانی بیشتری در کارشان تجربه کنند. این یافته همسو با پژوهش حیاتی و سانتیاگو (۲۰۱۲) است در این پژوهش نیز اخلاق کار اسلامی تاثیر مثبتی بر انگیزش درونی دارد. همچنین همسو با پژوهش شکرکن و همکاران (۱۳۸۶) است که در این مطالعه انگیزش شغلی از طریق تلاش، کاهش فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

در اخلاق کار اسلامی زندگی بدون کار معنایی ندارد و اشتغال در فعالیت‌های اقتصادی لازم و وظیفه‌ی هر مسلمانی است. به علاوه روخمان خاطر نشان می‌سازد، که اخلاق کار اسلامی بر انکار زندگی و محروم ساختن افراد از نعمت‌های زندگی موضع نمی‌گیرد بلکه بر تکمیل و شکوفایی زندگی تأکید کرده و انگیزه‌های تجاری و کسب و کار را به‌عنوان یکی از اولویت‌های زندگی می‌داند (روخمان، ۲۰۱۰ و یوسف، ۲۰۰۰). در نتیجه افرادی که از نظر اخلاقی چنین عقایدی ندارند یا در درجه پایین‌تری هستند، انگیزش کمتری نسبت به کارشان خواهند داشت و فشار بیشتری را در کار خود تجربه خواهند کرد. همانطور که، پارکر، جیمسون و آمیوت (۲۰۱۰) در پژوهش خود دریافتند که افرادی که از نظر انگیزش خودتعیین‌کنندگی در سطح بالایی هستند احساس کنترل و اشتیاق شغلی بیشتری نسبت به کار خود دارند. در مقابل افرادی که از نظر خودتعیین‌کنندگی در سطح پایینی قرار دارند به میزان بیشتری دچار گرانباری نقش و شغل شده و شکایات جسمانی بیشتری دارند.

سؤال هفتم: «آیا خشنودی از درآمد از طریق انگیزش شغلی بر فشار روانی شغلی اثر غیرمستقیم دارد؟»

نتایج نشان دادند خشنودی از درآمد از طریق انگیزش شغلی باعث کاهش فشار روانی شغلی می‌شود. در واقع، خشنودی از درآمد از طریق افزایش دادن سطوح انگیزش شغلی کارکنان باعث می‌شود تا آن‌ها فشار روانی کمتری را در شغل‌شان تجربه نمایند. یافته به‌دست آمده همسو با پژوهش حیاتی، ارشدی و نیسی (۱۳۹۱) است. در پژوهش مذکور خشنودی از درآمد باعث افزایش انگیزش شغلی می‌شود. همچنین همسو با پژوهش شکرکن و همکاران (۱۳۸۶) است که در این مطالعه انگیزش شغلی از طریق تلاش، کاهش فشار روانی شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

دیدگاه‌های انگیزشی همواره به وجه اقتصادی انسان نظر داشته‌اند و نظریه‌های مربوط به انسان اقتصادی گواه این امر است. از زمان‌های دور تا به امروز، پول و مشوق‌های مالی از جمله مهم‌ترین عوامل ترغیب کارکنان به‌شمار آمده‌اند. به‌علاوه، پول به‌دلیل رابطه ادراک‌شده آن با اعتبار اجتماعی، پایگاه و دیگر عوامل، دارای ارزش نمادین است (فورنهام و آرچیل، ۱۹۹۸؛ زلیزر، ۱۹۹۴؛ در نقل از حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱). از جمله تعیین‌کننده‌های مهم نگرش‌ها، انگیزش و رفتارهای کارکنان، درآمد حاصل از کارشان است (گرهارت و میلکوویچ، ۱۹۹۲) هم-

چنین، بسیاری از پژوهشگران نشان دادند که درآمد و پاداش‌های مالی با خشنودی شغلی کارکنان دارای رابطه نیرومندی هستند (حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱). بنابراین، احساس رضایت از درآمد کسب‌شده می‌تواند عاملی برای انگیزش بیشتر کارکنان برای کارکردن باشد و همین افزایش انگیزش و رضایت از درآمد می‌تواند باعث شود تا آن‌ها استرس و فشار روانی شغلی را تجربه ننمایند. همان‌طور که میتینگ (۲۰۱۳)، در پژوهش خود نشان داد درآمد با نابرابری اجتماعی در سطح سلامت و مرگ و میر مرتبط است و خشنودی از درآمد یک جزء مهم در مسیر علی بین درآمد و مرگ و میر به حساب می‌آید. هم‌چنین، گاندی و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود نشان دادند که ادراک علایم جسمانی درد با ادراک استرس رابطه مثبت و با ادراک رضایت شغلی رابطه منفی دارد. در حالی که، استرس ادراک شده با ادراک رضایت شغلی رابطه منفی دارد. پس می‌توان انتظار داشت که هرچه افراد در کار خود استرس و فشار روانی بیشتری را تجربه نمایند کمتر می‌توانند از شغل خود احساس رضایت داشته باشند.

امروزه، وجود نیروی انسانی کارآمد و با انگیزه یکی از مسائل مهم در محیط‌های حرفه‌ای است. که از اهمیت زیادی برخوردار است. با توجه به این که منابع انسانی در یک سازمان یکی از منابع مهم در آن سازمان است، مراحل باید طی شود تا نقاط قوت و ضعف شناسایی شده و در جهت افزایش بهره‌وری در سازمان به کار برد.

با استفاده از نتایج به‌دست آمده از این پژوهش و اهمیت بحث چگونگی افزایش انگیزش شغلی کارکنان و کاهش تجربه استرس و فشار روانی شغلی کارکنان پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه آموزش راهبردهای مناسب نظم‌جویی شناختی هیجان و آموزش و رعایت اخلاق کار اسلامی در محیط کار و هم‌چنین با رعایت برابری و عدالت در پرداخت حقوق و مزایای کارکنان جهت افزایش انگیزش شغلی و کاهش فشار روانی شغلی گام مهمی در حفظ سلامت روانی کارکنان و بهره‌وری مناسب برداشت. از طرف دیگر، با وجود مشارکت‌های عملی و نظری پژوهش حاضر این مطالعه نیز همانند دیگر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی است که پژوهش‌های آتی باید به آن‌ها توجه نمایند. نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم‌پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. مثلاً، ممکن است در یک سازمان خصوصی به دلیل اعمال خط‌مشی‌های متفاوت، یافته‌ها متفاوت باشند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. طرح مطالعه حاضر و نیز استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رسانند. با وجود این که استفاده از رویکرد الگویابی معادلات ساختاری توانایی به دست دادن استنباط‌های علی را فراهم می‌آورد، در این خصوص جانب احتیاط باید رعایت شود. پژوهش‌های آتی می‌توانند از طرحی طولی جهت مشخص نمودن روابط علی مفروض در الگوی پیشنهادی استفاده نمایند.

منابع

- انصاری، محمد اسماعیل و اردکانی، محمدشاکر (۱۳۹۲). اخلاق کار اسلامی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله ایرانی اخلاق و تاریخ پزشکی ۶ (۲)، ۸۶-۹۸.
- حسینی، جعفر (۱۳۹۰). بررسی اعتبار و روایی فرم کوتاه پرسش‌نامه نظم‌جویی شناختی هیجان. تحقیقات علوم رفتاری، ش ۴: ۲۲۹-۲۴۰.
- حیاتی، داود؛ ارشدی، نسرين و نیسی، عبدالکلام (۱۳۹۱). اثر خشنودی از درآمد بر قصد ترک شغل: نقش واسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی. مجله دست آوردهای روان-شناختی، سال ۱۹-۳، ش: ۱۹-۴۲.
- زرنقاش، مریم و سامانی، سیامک (۱۳۹۰). ساخت مقیاس نیازهای خانوادگی. مجله علوم رفتاری، ش ۳: ۲۰۸-۲۰۳.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: سمت.
- شکرکن، حسین؛ ارشدی، نسرين؛ شهنی‌بیلاق، منیجه و حقیقی، جمال (۱۳۸۶). طراحی و آزمودن الگوی از پیشانی‌دها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب- منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، سال پانزدهم، ش ۱: ۳۲-۱.
- صالحی، مازیار (۱۳۹۰). فشار روانی شغلی: علل آن و تأثیر آن بر سلامتی تن و روان و کارآمدی کارکنان. نشر شرکت خدمات مدیریت قرن طلایی هزاره. در دسترس: <http://karajpsycho.mihanblog.com/extrapage/stress>
- مشهدی، علی؛ میردورقی، فاطمه و حسینی، جعفر (۱۳۹۰). نقش راهبردهای نظم‌جویی شناختی هیجان در اختلال‌های درونی‌سازی کودکان. مجله روانشناسی بالینی، ش ۳: ۳۹-۲۹.
- نعامی، عبدالزها و پیریایی، صالحه (۱۳۹۰). رابطه ابعاد انگیزش شغلی خودتعیین‌کنندگی با اشتیاق شغلی در کارکنان شرکت نوب آهن اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ش ۳: ۴۱-۲۳.
- یاسمی‌نژاد، پریسا؛ گل‌محمدیان، محسن و یوسفی، ناصر (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیأت علمی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ش ۸: ۱۲۵-۱۱۰.
- یزدی، منور و جعفری، صدیقه (۱۳۸۹). اثر تعاملی بین ابعاد فشار روانی شغلی و رضایت شغلی مدیران. مطالعات روانشناختی، ش ۲: ۲۰-۱.
- یوسف، درویش (۲۰۰۰). تعهد سازمانی؛ پل ارتباط بین اخلاق کار اسلامی و نگرش‌هایی در جهت نیل به تغییر سازمانی. ترجمه: جلال حسینی (بی‌تا). تحول اداری، ش ۳۸ و ۳۹: ۸۰-۴۹.

Campbell-Sills L, Barlow DH (2007). Incorporating emotion regulation into conceptualizations and treatments of anxiety and mood disorders. In: Gross JJ, Editor. Handbook of emotion regulation, US: Guilford Press:542-559.

Cicchetti D, Cohen DJ (2006). Developmental Psychopathology. Second edition, Published: John Wiley & Sons.

Original Research Article

- Gandhi S, Sangeetha G, Ahmed N, Chaturvedi S.K (2014). Somatic symptoms, perceived stress and perceived job satisfaction among nurses working in an Indian psychiatric hospital. *Asian Journal of Psychiatry*, 12: Pages 77-81
- Garnefski N, Kraaij V, Spinhoven P (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotion problems. *Pers Individ Differ*; (30): 1311-1327.
- Garnefski N, Kommer T, Kraaij V, Teerds J, Legerstee J, Tein EO (2002). The Relationship between Cognitive Emotion Regulation Strategies and Emotional Problems: Comparison between a Clinical and a Non-Clinical Sample. *Eur J Pers*; 16 (5): 403-420.
- Garnefski N, Kraaij V (2006). Relationships between cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms: A comparative study of five specific samples. *Pers and Ind Diff*; 40(8): 1659-1669.
- Garnefski N, Rieffe C, Jellesma F, Terwogt MM, Kraaij V (2007). Cognitive emotion regulation strategies and emotional problems in 9-11-year-old children: the development of an instrument. *Eur Child Adolesc Psy*;16(1):1-9.
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T (1992). Employee compensation: Research and practice. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (EDS). *Handbook indust org psy*; (3, 2nd ed., 481-570). Palo Alto, CA: Psychologists Press.
- Gross JJ (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Rev Gen Psychol*; 2(3): 271-299.
- Gross JJ (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *J Cogn Emot*; (13): 551-573.
- Hayati, K., Caniago, I. Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2012, 65: 1102-1106.
- Jermann F, Van-Der-Linden M, d'Acremont M, Zermatten A (2006). Cognitive Emotion Regulation Questionnaire (CERQ): Confirmatory Factor Analysis and Psychometric Properties of the French Translation. *Eur. J Psychol Assess*; 22(2): 126-131.
- Lu H, While AE, Barriball KL (2005). Job Satisfaction and its Related Factors: A questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. In *J Nu St*; 4(44):574-588.
- Mennin DS, Farach FJ (2007). Emotion and evolving treatments for adult psychopathology. *Clin Psychol Sci Practice*; (14): 329-352.
- Millward, L (2005). *Understanding Occupational and Organizational Behavior*. London: Sage.
- Miething, A (2013). A matter of perception: Exploring the role of income satisfaction in the income-mortality relationship in German survey data 1995-2010. *Social Science & Medicine*, 99: 72-79
- Nolen-Hoeksema S, Stice E, Wade E, Bohon C (2007). Reciprocal relations between rumination and bulimic, substance abuse, and depressive symptoms in female adolescents. *J Abnorm Psychol*; 116(1): 198-207.
- Parker, S. L., Jimmieson, N. L., & Amiot, C. E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 76, 52-67.

ارائه مدل علی فشار روانی- شغلی در ارتباط با مؤلفه‌های شناختی، معنوی، خانوادگی ...

Rokhman W (2010). *The effect of Islamic work ethics on work outcomes*. J Bus Ethics Organ Studies; 15(1): 21-27.

Teasdale EL (2006). Workplace Stress. J Psy; 7(5):251-254.

Thompson RA (1994). Emotional regulation: a theme in search for definition. J Society-Research In Child Dev; (59): 25-52.

Williams LE, Bargh JA (2007). *The nonconscious regulation of emotion*. In: Gross JJ, Editor. *Handbook of emotion regulation*. New York: Guilford Press: 429-45.