



**The Relationship between Job Stress and Self Efficacy with Life Satisfaction in Gas accident workers from Isfahan Gas Company**

Masoumeh Gangi Arjangi, MA  
Mohammad Naghy Farahani, PhD

**رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان\***

معصومه گنجی ارجنگی<sup>۱</sup>، دکتر محمدنقی فراهانی<sup>۲</sup>

پذیرش نهایی: ۸۸/۱۱/۱۸

بازنگری: ۸۸/۱۰/۹

تاریخ دریافت: ۸۸/۷/۲۶

**Abstract**

This research has done to search the inter correlations between job stress and self efficacy with life satisfaction. Three hundred and thirty seven Gas accident workers from Isfahan Gas co-operation participated in this study. Structural equation modeling was used to fit model to contrast models of relations Job stress to life Satisfaction and Self efficacy. In this study three questionnaires was used: HSE\_indicator for work related stress (Martinssuen, 2001), SWLS\_satisfaction with life Scale (Diner, 1985), GSES\_ general self efficacy scale (Sheerer, 1982). The results showed that the best fitting model is one in which negative significant direct effect of job stress with self efficacy and life satisfaction. Also there was a significant direct effect of self efficacy with life satisfaction. Finally, results showed a significant indirect effect between self efficacy with job stress and life satisfaction.

**Keywords**

Job stress, Self efficacy, Life Satisfaction, Gas Accident Workers

**چکیده**

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه‌ی متقابل عوامل استرس زای شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران گاز استان اصفهان انجام شده است. نمونه مورد مطالعه شامل ۳۳۷ نفر از امدادگران شرکت گاز بود که به شیوه درستی انتخاب شدند و پرسشنامه‌های خودگزارشی استرس شغلی مارتینسون (۲۰۰۱)، پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر و همکاران (۱۹۸۲) و پرسشنامه رضایت از زندگی داینر و همکاران (۱۹۸۵) را تکمیل نمودند. از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری برای ارزیابی مدل فرضی استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد که مدل فرضی روابط بین عوامل استرس زای شغلی، خودکارآمدی و رضایت از زندگی از برازش قابل قبولی برخوردار است. براساس این مدل عوامل استرس زای شغلی از طریق مستقیم و غیر مستقیم بر رضایت از زندگی تأثیر می‌گذارد. متغیر خودکارآمدی در رابطه بین عوامل استرس‌زا و رضایت از زندگی میانجی است.

**کلیدواژه‌ها**

استرس شغلی، خودکارآمدی، رضایت از زندگی، امدادگران حوادث گاز

۱- کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی، دانشگاه تربیت معلم تهران

۲- نویسنده پاسخگو، دانشیار روانشناسی دانشگاه تربیت معلم تهران، farahani@tmu.ac.ir

\*این مقاله قسمتی از پایان‌نامه نویسنده اول مقاله است که با حمایت مالی شرکت گاز استان اصفهان انجام شده است.



## مقدمه

استرس شغلی و فشار روانی ناشی از آن بیشتر از ۳۰٪ نیست (کود، لانگان فوکس ۲۰۰۱). بنابر این استرس شغلی مطلقاً و به طور مستقیم منجر به استرس نمی شود. هر کس در معرض خطر استرس قرار دارد اما ممکن است بعضی افراد نسبت به افراد دیگر استرس بالاتری را تجربه کنند. بنابر این میبایست متغیرهای دیگری (تفاوتهای فردی) در ارتباط بین استرس و پیامد های آن بطور مستقیم یا غیر مستقیم شرکت داشته باشند. به عنوان مثال افراد متفاوتند در: الف) توجه کردن به میزان احتمال مواجه شدن با استرس ب) چگونگی درک و ارزیابی استرس زاها ج) توانایی برای سازگاری با استرس د) آسیب پذیری آنها در مقابل استرس. بنابر این تأثیر متغیرهای فردی در همه مراحل فرایند استرس (مواجهه، ارزیابی، مقابله و پاسخ) واضح است (کود، لانگان فوکس ۲۰۰۱). دسته ای از متغیرهای فردی که در رابطه بین فشارها و استرس نقش میانجی دارد باورهایی است که افراد نسبت به خود دارند. از میان این باورها خودکارآمدی به عنوان جزء اساسی نظریه شناختی - اجتماعی نقش قابل توجهی در مواجهه با موانع و گرفتاریها و ناکامیها دارد و سهم عمده ای از پژوهشها را بویژه در حوزه استرس شغلی به خود اختصاص داده است (ساکس ۱۹۹۴؛ کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴؛ سیو، اسپکتور، کوپر و همکاران ۲۰۰۵؛ جیمسون ۲۰۰۰؛ جکس و بلیز ۱۹۹۹؛ ماتسویی و انگلاتکو ۱۹۹۲؛ پریو، هوچواتر، روسی و همکاران ۲۰۰۲؛ جکس، بلیز، بازل ۲۰۰۱؛ زیمرمن، کیستانتاس ۲۰۰۵؛ لو، سیو و کوپر، ۲۰۰۵).

بندورا خودکارآمدی ادراک شده را اینگونه تعریف نموده است: "باورهای فرد نسبت به توانایی هایش برای سازماندهی و اجرای اعمال لازم برای دستیابی به نتایج مورد نظر" (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی ادراک شده همچنین پیمانته ای برای سنجش میزان مهارتهای یک فرد در یک حوزه نیست بلکه باور فرد

تجربه استرس می تواند تأثیرات زیان آوری بر سلامت جسمی و روانی وارد آورد (هوگان، جانسون، بریگس ۱۹۹۷؛ کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴؛ سیو، اسپکتور، کوپر و همکاران ۲۰۰۵؛ پریو، هوچواتر، روسی و همکاران ۲۰۰۲؛ ادی، وانگ ۲۰۰۶). همچنین استرس آثار منفی برنتایج سازمانی (مانند خشونت در محل کار، افزایش سوانح و تصادفات در محل کار، غیبت و فرسودگی شغلی) وارد می آورد (پریو، هوچواتر، روسی و همکاران ۲۰۰۲؛ کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴؛ ادی، وانگ ۲۰۰۶). استرس محل کار حتی ممکن است به بروز مشکلات رفتاری چون افزایش مصرف الکل و استعمال دخانیات منتهی شود (کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴). یک نتیجه مشترک استرس شغلی تأثیرات منفی آن بر خانواده ها و زندگی خانوادگی است (کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴؛ ادی، وانگ ۲۰۰۶) و این به معنای آن است که نتایج استرس شغلی به محیط کار محدود نمی شود و متعاقباً این اثر به دیگر محیط های زندگی نیز منتشر می شود. همچنین استرس شغلی انسجام زندگی زناشویی را تحت تأثیر قرار می دهد و اثرات تعیین کننده ای بر کیفیت تعاملات خانوادگی دارد (کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴؛ ادی، وانگ ۲۰۰۶). احساس فشار و وجود تضاد در خانواده موجب انزوا و گوشه گیری و حتی مشکلات سازگاری در خصوص کودکان می شود. بنابر این می توان گفت استرس شغلی با تأثیر گذاشتن بر مشکلات خانوادگی، بهداشت روانی و بیکاری می تواند کل جامعه را تحت تأثیر قرار دهد (کالفیلد، چانگ، دولارد و همکاران ۲۰۰۴).

به عنوان یک نتیجه گیری منطقی از ادبیات استرس شغلی میتوان گفت که ارتباط بین سطح



مستقیم موجب بالا بردن سطح رضایت از زندگی افراد شود.

تعریف رضایت از زندگی عبارت است از ارزیابی شناختی - عاطفی از زندگی خود. این ارزیابی ها از واکنش های احساسی نسبت به وقایع بعلاوه قضاوت های شناختی از رضایت و برآورده شدن خواسته ها تشکیل شده اند (داینر، لوکاس، ایشی، ۲۰۰۳). رضایت از زندگی نشانگر آن است که پاسخ دهنده چگونه زندگی اش را در کل ارزیابی و برآورد می کند و بر ارزیابی دامنه داری که فرد از زندگی اش به عمل می آورد متمرکز است. اصطلاح رضایت زندگی می تواند به عنوان همه حیطه های زندگی فرد در مقطع خاصی از زمان یا به عنوان یک قضاوت یکپارچه در مورد زندگی شخص از بدو تولد تعریف شود (مایرز، ۲۰۰۰). رضایت از زندگی ارزیابی های فردی از زندگی کنونی و سالهای قبل را نیز در بر می گیرد. این ارزیابی ها شامل واکنش هیجانی افراد به حوادث، حالات روانی و قضاوت های آنها در خصوص میزان رضایتشان از زندگی، کمال و بسندگی، و رضایت از زمینه های خاص زندگی مانند ازدواج و کار است (مایرز، ۲۰۰۰).

محققان دلایلی آورده اند که خودکارآمدی یک سازه مهم در علوم سازمانی است (ماتسویی و انگلاتکو ۱۹۹۲؛ ساکس ۱۹۹۴؛ پریو، هوچوارتر، روسی و همکاران ۲۰۰۲؛ جکس، بلیز ۱۹۹۹؛ کاراداماس، ۲۰۰۶) و اغلب به عنوان یک عامل تفاوت فردی قادر بوده روابط بین پیشایند و پی آمد را تحت تأثیر قرار دهد و نقش متغیر تعدیل کننده را در رابطه بین کنترل شغلی و رضایت شغلی و رضایت از زندگی ایفا کند. به عنوان مثال جکس و بلیز (۱۹۹۹) دریافتند که عامل های خودکارآمدی فردی و جمعی نقش تعدیل کننده در رابطه بین فشارها و استرس شغلی ایفا می کند. یافته های این محققان نشان داده است که آزمودنی های با خودکارآمدی بالا در مقابل استرس

در این زمینه است که با در اختیار داشتن مجموعه ای از مهارتها و تحت شرایط مختلف چه کاری از دستش بر می آید. به عبارت دیگر بین این موضوع که فرد چه مهارتهایی را دارا می باشد و این مسأله که با داشتن این مهارتها و تحت شرایط مختلف چه اقدامی انجام خواهد داد، تفاوت وجود دارد. یعنی فرد ممکن است علیرغم دارا بودن مهارتهای لازم برای انجام یک عمل و علیرغم اشراف بر نحوه انجام آن عمل، به دلیل داشتن باورهای خودکارآمدی ضعیف، عملکرد نا موفقی داشته باشد (بندورا، ۱۹۹۷).

همچنین بندورا (۱۹۹۷) خود کارآمدی جمعی ادراک شده را اینگونه تعریف کرده است: «باور جمعی یک گروه نسبت به قابلیت توأم خود برای سازمان دهی و اجرای عملی که در جهت رسیدن به اهداف خاص طراحی شده است». خود کارآمدی جمعی ادراک شده نقش مهمی در عملکرد گروهی دارد، یعنی هر چه افراد یک گروه نسبت به قابلیت های جمعی خویش اطمینان بیشتری داشته باشند عملکردشان هم افزایش می یابد. خود کارآمدی جمعی همچنین با خود کارآمدی فردی رابطه متقابل دارد به این معنی که افرادی که در یک زمینه دارای خود کارآمدی ضعیف هستند، نمی توانند گروهی با خود کارآمدی جمعی قوی تشکیل دهند بعلاوه باورهای یک فرد نسبت به توانایی های خویش (خود کارآمدی فردی) منفک از فرایندهای جمعی و تکاملی گروهی که بر فرد اثر می گذارند نیست. بندورا (۱۹۹۷) معتقد است که حس خودکارآمدی یک عنصر مهم جهانی از عملکرد گروهی و فردی است.

همچنین می توان گفت تفاوت رضایت از زندگی در افراد بخاطر توانمندی و احساس خودکارآمدی است که موجب پردازش متفاوت افراد از عوامل استرس زا می شود. بنابر این می توان گفت خودکارآمدی با تعدیل اثرات استرس زاها در محیط کار بر افراد موجب افزایش شادی و به طور غیر



در این پژوهش کلیه امدادگران حوادث گازاستان اصفهان در سال ۱۳۸۷ جامعه آماری را تشکیل می دادند که در شهر یا روستای یکی از نواحی ۱۴ گانه استان اصفهان مشغول بکار بودند. هرچند درمورد حجم بهینه گروه نمونه در تحقیقاتی که از روش معادلات ساختاری استفاده می کنند توافق کلی وجود ندارد، برپایه پیشنهاد جیمزاستیونس در نظر گرفتن پانزده مورد برای هرمتغیر پیش بین در تحلیل رگرسیون چندگانه باروش معمولی کمترین مجذورات استاندارد، یک قاعده سرانگشتی خوب به شمار می آید. چون مدل معادلات ساختاری در برخی جنبه ها کاملاً مرتبط با رگرسیون چند متغیری است، تعداد ۱۵ مورد به ازای هرمتغیراندازه گیری شده در این مدل غیرمنطقی نیست (هومن، ۱۳۸۴).

همچنین لوهلین (۱۹۹۲) پیشنهاد می کند که برای بررسی مدل ساختاری که در آن ۲ تا ۴ عامل شرکت دارند، پژوهشگر باید روی گردآوری دست کم ۱۰۰ مورد یا بیشتر از آن ۲۰۰ مورد برنامه ریزی کند. کاربرد نمونه های کوچکتری تواند موجب عدم حصول همگرایی (یعنی نرم افزاری نمی تواند به جواب رضایتبخش دست یابد)، به دست آمدن جوابهای نامناسب (مانند برآوردهای منفی واریانس خطا برای متغیرهای اندازه گیری شده)، ویا دقت پایین برآورد پارامترها و به ویژه خطاهای استانداردارد شود (هومن، ۱۳۸۴). تعداد افراد جامعه ۴۳۲ نفر است که با توجه به نوع پژوهش به همه افراد جامعه پرسشنامه توزیع شد و پس از ریزش و حذف پرسشنامه های ناقص تعداد ۳۳۷ پرسشنامه به پژوهشگر عودت داده شد.

**روش جمع آوری اطلاعات:** پژوهشگر اول با همکاری رئیس واحد پژوهش شرکت گاز استان اصفهان به رؤسای ۱۴ ایستگاه تعیین شده (نجف آباد، فلاورجان، شهرضا، خمینی شهر، مبارکه، زرین شهر، گلپایگان، برخوار و میمه، نائین، اردستان،

ناشی از ساعات طولانی کار و حجم زیاد کار واکنشهای جسمی و روانی کمتری را در مقایسه با افراد با خودکارآمدی پایین از خود بروز دادند و از رضایت شغلی بالاتری برخوردار بودند.

ماتسویی و انگلاتکو (۱۹۹۲) نقش تعدیل کننده خودکارآمدی شغلی را در رابطه بین استرس شغلی و پیامدهای آن را در یک نمونه از کارکنان اداری زن در ژاپن مورد بررسی قرار دادند. یافته ها نشان داد که افراد با خودکارآمدی پایین هنگامی که فشار کاری و مسؤولیت زیاد بود، درجات بالایی از استرس شغلی را گزارش نمودند. استرس زاها بیشتر برای کسانی که اعتماد به نفس کمتری در انجام تکالیف و وظایفشان داشتند ترس آور بود. پس مسلماً خود کارآمدی روابط استرس زاها - فشار را تحت تاثیر قرار می دهد چرا که افرادی با خود کارآمدی بالا بیشتر احتمال دارد باور کنند که می توانند سطح بالای عملکرد شغلی را حفظ کنند (لو، سیو، کوپر ۲۰۰۵).

در تحقیقی دیگر با هدف بررسی نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه تضاد نقش، ابهام نقش و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که استرس زاها محیطی با حس پایین خودکارآمدی مرتبط هستند و بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی خواهد گذاشت (پریو، هوچواتر، روسی و همکاران ۲۰۰۲). همچنین سیو، اسپکتور، کوپر و همکاران (۲۰۰۵) در تحقیق خود مشخص کردند که خودکارآمدی در فرایند استرس شغلی بسیار حساس و تعیین کننده است چرا که درک فردی از کنترل را تحت تاثیر قرار می دهد. همچنین افرادی که حس خودکارآمدی بالایی دارند بیشتر کنترل شخصی را درک کرده و آن کنترل ممکن است به تعدیل روابط میان استرس زاها و سلامت کاری کمک کند.

## روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری



پرسشنامه استرس DASS و برای ثبات از آلفای کرونباخ و روش دو نیمه کردن استفاده کرده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش غلامی (۱۳۸۷) ۰/۷۴ بدست آمد. در پژوهش حاضر برای برآورد پایایی هر خرده مقیاس از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضریب پایایی خرده مقیاس های تقاضا، ارتباطات، کنترل، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، نقش و تغییرات به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۶۳، ۰/۵۴، ۰/۷۲، ۰/۷۰، ۰/۷۳ و ۰/۵۰ بدست آمد.

**پرسشنامه خودکارآمدی عمومی شرر:** این مقیاس توسط شرر و همکاران (۱۹۸۲) ساخته شده است که شامل ۱۷ ماده می باشد. روش نمره گذاری پرسشنامه خودکارآمدی به این صورت است که به هر ماده از ۱ تا ۵ امتیاز تعلق میگیرد. ماده های شماره ۱۵، ۱۳، ۹، ۸، ۳، ۱ از راست به چپ امتیازشان افزایش می یابد و بقیه ماده ها به صورت معکوس یعنی از چپ به راست امتیازشان افزایش می یابد.

پایایی این مقیاس در پژوهش براتی (۱۳۷۶)، ۰/۷۹ ؛ عبدی نیا (۱۳۷۷)، ۰/۸۵ و در پژوهش اعرابیان و همکاران (۱۳۸۳)، ۰/۹۱ بدست آمد. در پژوهش وقری (۱۳۷۹) برای بررسی پایایی خودکارآمدی، آلفای کرونباخ یا همسانی ۰/۸۵ بدست آمده است. نجفی (۱۳۸۰) نیز ۳۰ نفر از آزمودنیها را به طور تصادفی جدا کرد و آزمون خودکارآمدی را برای آنها اجرا نمود. آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۳ بدست آمد و از طریق روش اسپیرمن-براون نیز ۰/۸۳ بدست آمد. در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی ۰/۸۱ بدست آمد.

**پرسشنامه رضایت از زندگی:** که بخشی از پرسشنامه سلامت روان است. این مقیاس دارای ۱۷ سؤال است که خود به دو قسمت تقسیم می شود: T1 و T2. T1 شامل ۵ سؤال اول و ترجمه دقیق پرسشنامه SWLS است (داینر و همکاران، ۱۹۸۵ به نقل از فراهانی، ۱۳۸۵). در این تحقیق از ۵ سؤال

1. Satisfaction With Life Scale

بهارستان نواحی شرق، جنوب و غرب شهر اصفهان) معرفی شد. سپس با هماهنگی این رؤسا و معرفی پژوهشگر به رؤسای نواحی مختلف ایستگاههای فوق الذکر، پس از توضیح در مورد پژوهش و اهداف آن و اطمینان دادن به آنها که نتایج به صورت کلی تحلیل و گزارش می شود، به تعداد نفرات امداد پرسشنامه توزیع شد. افزایش در خواست شد که در کمال آزادی و صداقت به سؤالات پاسخ دهند و حداکثر ظرف مدت یک هفته پرسشنامه ها را به واحد پژوهش شرکت گاز عودت دهند ( قابل ذکر است پژوهشگر در ایستگاه های خمینی شهر، گلپایگان، ناین، بهارستان و نواحی شرق و جنوب حضور یافته و با امدادگران ارتباط مستقیم و رو در رو داشته است). از ۴۳۲ پرسشنامه توزیع شده تعداد ۳۳۷ پرسشنامه به پژوهشگر بازگشت داده شد.

**ابزار: پرسشنامه خود گزارشی استرس شغلی:**

این پرسشنامه شامل ۳۵ سؤال و ۷ عامل با اسامی ۱- تقاضا ۲- کنترل ۳- حمایت مسئولین ۴- حمایت همکاران ۵- ارتباط ۶- نقش ۷- تغییرات است (غلامی ۱۳۸۷). نمره دهی به سؤالات تقاضا و ارتباطات به ترتیب با شماره های ۵ تا ۱ و سؤالات بقیه از ۱ تا ۵ میباشند. میانگین نمرات سؤالات هر عامل بیانگر مقدار اندازه گیری شده هر سوال می باشد که دارای دامنه تغییرات ۱ تا ۵ میباشد که در آن ۱ حالت مطلوب و ۵ حالت نامطلوب آن میباشد. در صورتی که سؤالاتی پاسخ داده نشود باید آن خانه را با میانگین کلیه پاسخ دهندگان پر نمود. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان دهنده سلامت و ایمنی بیشتر از نظر استرس و نمرات کمتر در این پرسشنامه نشان دهنده استرس بیشتر آزمون شوندگان می باشد (غلامی، ۱۳۸۷).

برای تعیین اعتبار درونی پرسشنامه استرس از روایی صوری و سازه و برای اعتبار بیرونی آن از



متغیرها	(۱) خودکارآمدی	(۲) رضایت از زندگی	(۳) منابع استرس
(۱) خودکارآمدی	۱		
(۲) رضایت از زندگی	۰/۴۱	۱	
(۳) منابع استرس	-۰/۲۹	-۰/۴۶	۱

جدول ۱- ماتریس همبستگی متغیرهای درون زا و برون زا

### یافته‌ها

اساس تحلیل در برنامه لیزرل، بر مبنای ماتریس کوواریانس یا همبستگی بین متغیرهای نهفته و آشکار می باشد. جدول شماره ۱ ماتریس همبستگی بین متغیرهای نهفته می باشد.

اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کل متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش در جدول شماره ۲ آورده شده است.

همانطور که از جدول مشخص است ارزش کمیت T نشان می دهد، مسیرهای فرض شده از متغیر نهفته درون زای مدل بر دیگر متغیر نهفته درون زا و همچنین مسیرهای فرض شده از متغیرهای نهفته برون زا بر دیگر متغیرهای نهفته درون زا معنی دار بوده و به همین دلیل فرضیه های متناظر با هر مسیر نیز مورد تأیید قرار می گیرد. بنابراین خودکارآمدی بر رضایت از زندگی با ارزش ۱۲/۲۶ اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین با توجه به جدول شماره ۲ ضریب

مربوط به رضایت از زندگی استفاده شده است. این آزمون در مطالعات بین فرهنگی زیادی مورد استفاده قرار گرفته و از قابلیت اعتماد و اعتبار بالایی برخوردار است (مایرز و دیز، ۱۹۹۵، به نقل از فراهانی، ۱۳۸۵). اعتبار و روایی این آزمون را کرمی نوری و همکاران (۱۳۸۱) گزارش کرده اند (به نقل از فراهانی، ۱۳۸۵). روش نمره گذاری به این ترتیب است که برای کلیه ماده های این پرسشنامه مقیاسی ۷ درجه ای از ۱ تا ۷ (۱=کاملاً مخالف، ۲=مخالف، ۳=کمی مخالف، ۴=نه مخالف، ۵=کمی موافق، ۶=موافق و ۷=کاملاً موافق) در نظر گرفته شده است و از آزمودنی ها خواسته می شود میزان موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از ماده ها مورد ارزیابی قرار دهند (داینر، لوکاس و ایشی، ۲۰۰۲). پایایی این مقیاس در پژوهش عباسپور (۱۳۸۵) با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ برآورد شده است. در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی رضایت از زندگی ۰/۸۳ بدست آمد.

T	خطای استاندارد برآورد	پارامتر استاندارد شده	برآورد پارامتر	جهت مسیر	اثر مستقیم
2/26	0/07	0/16	0/16	از خودکارآمدی بر رضایت از زندگی	اثر مستقیم
-4	0/07	-0/29	-0/29	از منابع استرس شغلی بر خودکارآمدی بر رضایت از زندگی	اثر مستقیم
-5/66	0/07	-0/41	-0/41	از منابع استرس شغلی بر خودکارآمدی بر رضایت از زندگی	اثر کل
-4	0/07	-0/29	-0/29	از منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی	اثر غیر مستقیم
-5/34	0/07	-0/46	-0/46	بر رضایت از زندگی از منابع استرس شغلی	اثر غیر مستقیم
-2/01	0/02	-0/05	-0/05	بر رضایت از زندگی از منابع استرس شغلی	اثر غیر مستقیم

P &lt; ۰/۰۵

جدول ۲- اثر مستقیم، اثر غیر مستقیم و اثر کل متغیرهای پژوهش



مجدور خی <sup>۱</sup>	درجه آزادی <sup>۲</sup>	نسبت خی دو به درجه آزادی	سطح معناداری	ریشه خطای میانگین مجزورات تقریب <sup>۳</sup>	شاخص نیکویی برازش <sup>۴</sup>	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش <sup>۵</sup>
۱۰۲۶/۹۷	۳۷۴	۲/۷۴۵	۰/۰۰۱	۰/۰۵	۰/۹۱	۰/۸۹

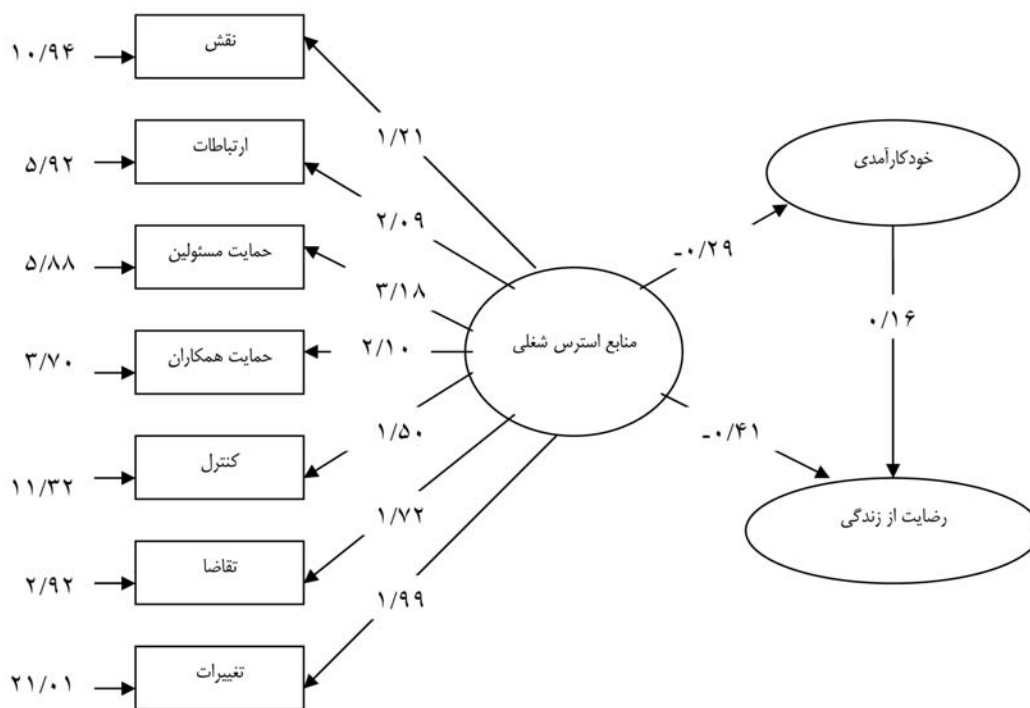
جدول ۳- شاخص های نیکویی برازش الگوی اندازه گیری منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی

$T = -2/01$  منفی و معنی دار است که با مقایسه ضریب مسیر اثر مستقیم و غیر مستقیم منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی می توان به نقش میانجی خودکارآمدی در کاهش اثرات زیانبار استرس بر رضایت از زندگی پی برد.

نتایج الگوی برازش شده در نمودار ۱ نشان داده شده است. همان طور که الگو نشان می دهد بیشترین تاثیر را منابع استرس شغلی روی رضایت از زندگی دارد ولی همین منابع به نوبه خود، خودکارآمدی را تحت تاثیر قرار می دهد.

مسیر منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی ( $-0/41$ ) با ارزش  $T = -5/66$  و بر خود-کارآمدی ( $-0/29$ ) با ارزش  $T = -4$  منفی و معنی دار است. در مورد اثر کل با توجه به جدول ضریب مسیر منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی ( $-0/46$ ) با ارزش  $T = -5/34$  و بر خودکارآمدی ( $-0/29$ ) با ارزش  $T = -4$  منفی و معنی دار است.

در مورد اثر غیر مستقیم منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی با توجه به جدول ضریب مسیر منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی ( $-0/05$ ) با ارزش



نمودار ۱- الگوی ساختاری تاثیر منابع استرس شغلی بر خودکارآمدی و رضایت از زندگی



تحقیقات کارادماس (۲۰۰۶) و تحقیقات وکچپو، جربینو، پاستورلی و همکاران (۲۰۰۷) همسو است. بر این اساس خودکارآمدی به تنظیم فرایند استرس، به عزت نفس بالاتر، سلامت فیزیکی و روانی و تطابق بهتر و بهبودی بیشتر در مقابل بیماریهای مزمن و شدید مربوط است. بر طبق تحقیق کاردماس (۲۰۰۶) انتظارات خودکارآمدی به عنوان بازنمایی از خودتوانمندی خوش بینی را شکل می دهند. خوش بینی به نحو مؤثری جنبه های مختلف سلامت ذهنی را پیش بینی می کند و در نهایت به رضایت از زندگی منجر می شود. بر اساس گزارش وکچپو، جربینو، پاستورلی و همکاران (۲۰۰۷) عقاید خودکارآمدی موجب کاهش انفعال و سازگاری فرد با مشکلات می شود و شخص را به چالش با مشکلات بر می انگیزد. همچنین عقاید خودکارآمدی بالا سبب مدیریت هرچه بهتر روابط بین فردی میشود و به این طریق رضایت از زندگی را پیش بینی می کند.

اثر مستقیم و غیر مستقیم منابع استرس شغلی بر رضایت از زندگی به نقش واسطه ای خودکارآمدی تاکید دارد که این یافته ها با دیدگاه بندورا (۱۹۹۷) و نتایج تحقیقات سیو، اسپکتور، کوپر، لو (۲۰۰۵) و پریو، هوچوارتر، روسی و همکاران (۲۰۰۲) همسو است. بر این اساس خودکارآمدی به تنظیم فرایند استرس، به عزت نفس بالاتر، سلامت فیزیکی و روانی و تطابق بهتر و بهبودی بیشتر در مقابل بیماریهای مزمن و شدید مربوط است (بیسکاپ، نکسمن، بیگمن، دیگ ۲۰۰۴، کوجر، دریدر ۲۰۰۳ به نقل از کارادماس ۲۰۰۶؛ بندورا ۱۹۹۷).

سیو، اسپکتور، کوپر، لو (۲۰۰۵) گزارش می دهد که خودکارآمدی در فرایند استرس شغلی بسیار حساس و تعیین کننده است چرا که درک فردی از کنترل را تحت تأثیر قرار می دهد. به نظر میرسد که افراد با خودکارآمدی بالا کنترل شخصی را درک کرده و آن کنترل ممکن است به تعدیل روابط میان استرس زها

خودکارآمدی با میانجی شدن و افزایش توان فرد برای مقابله با استرس زها می تواند رضایت از زندگی را افزایش دهد.

شاخص های نیکویی برازش الگوی فوق در جدول ۳ نشان داده شده است.

### بحث

تأثیر مستقیم منابع استرس شغلی بر خودکارآمدی با دیدگاه بندورا (۱۹۹۷) در تبیین نقش این سازه هممانگ است. بر این اساس اگر فرد بر این باور باشد که می تواند به گونه ای مؤثر با فشارزاهای محیطی روبرو شود، دچار استرس و نگرانی نمی شود. همچنین این یافته ها با نتایج تحقیقات جکس و بلیز (۱۹۹۹)، ماتسویی و انگلاتکو (۱۹۹۲)، لو، سیو، کوپر (۲۰۰۵)، پریو، هوچوارتر، روسی (۲۰۰۲) و سیو، اسپکتور، کوپر و همکاران (۲۰۰۵) هممانگ و همسو است. بر اساس این تحقیقات استرس زها برای کسانی که اعتماد به نفس کمتری در انجام تکالیفشان دارند ترس آور است. پس خودکارآمدی درک فردی از کنترل را تحت تأثیر قرار می دهد بنابراین این افراد با خودکارآمدی بالا بیشتر احتمال دارد باور کنند که می توانند سطح بالای عملکرد شغلی را حفظ کنند و دچار استرس و نگرانی نشوند. بندورا (۱۹۹۷) معتقد است اگر فرد بر این باور باشد که می تواند به گونه ای مؤثر با فشارزاهای محیطی روبرو شود، دچار نگرانی و استرس نمی شود ولی اگر فرد بر این باور باشد که نمی تواند این فشارزها را تحت کنترل درآورد خود را گرفتار استرس نموده و عملکردش مختل می شود. از این رو استرس به جای اینکه مستقیماً از تهدیدها و تقاضاهای محیط ناشی شود عمدتاً متأثر از باورهای خودکارآمدی فرد هستند.

نتایج تحقیق نشان داد که خودکارآمدی بر رضایت از زندگی تأثیر داشته و با دیدگاه بندورا (۱۹۹۷) و نتایج





مقابل مشکلات می شود و سطح شادی و رضایت از زندگی فرد را افزایش می دهد.

### منابع فارسی

- اعرابیان، اقدس؛ خداپناهی، محمد کریم؛ حیدری، محمود؛ صالح صدق پور، بهرام (۱۳۸۳). بررسی رابطه باورهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی دانشجویان. مجله روانشناسی، ۴، ۳۷۱-۳۶۰.
- عباسپور، پرستو (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین کمال گرایی و عزت نفس با سلامت روانشناختی در دانشجویان پزشکی دانشگاههای دولتی شهر تهران در سال ۸۴-۸۳. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی عمومی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- غلامی، محمد (۱۳۸۷). بررسی عوامل استرس زای شغلی در کارکنان شاغل در سپاه پاسداران با استفاده از مدل بندینی چندسطحی و استاندارد نمودن پرسشنامه استرس شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد آمار زیستی. دانشگاه اصفهان.
- فراهانی، محمد نقی (۱۳۸۵). رابطه سلامت روان شناختی نوجوانان ۱۸-۱۵ ساله با سبکهای تربیتی و وضعیت اقتصادی - اجتماعی والدین. فصلنامه پژوهش در سلامت روان شناختی، ۱، ۵۵-۴۸.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۴). مدل یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل. انتشارات سمت. چاپ اول.

### References

- Addae, H. M., & Wong, M. (2006). Stress at work: Linear and Curvilinear Effects of Psychology, Job, and Organization - Related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13, 479-493.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: the exercise of control*. New York. Freeman
- Caulfield, N., Chang, D. Dollard, M. F., & Elshaug, C. (2004). A Review of Occupational Stress Interventions in Australia. *International Journal of Stress Management*, 11, 149-166

و سلامت کاری کمک کند. بر طبق تحقیق پریو، هوچوارتر، روسی و همکاران (۲۰۰۲) خودکارآمدی هنگام بررسی پیامدهای استرس شغلی یک متغیر بسیار مهم است. مثلاً در معرض استرس زها قرار گرفتن بدون اینکه توانایی درک شده ای برای تجربه کنترل کافی داشته باشیم می تواند عملکرد سیستم ایمنی را مختل کند. همچنین خودکارآمدی می تواند ضربه گیری باشد در برابر واکنش های منفی فیزیولوژی نسبت به استرس زهای کوتاه مدت با فراخواندن واکنش های احساسی فرد و شروع رفتارهای کنار آمدن. با توجه به اینکه در این پژوهش کنترل، یکی از متغیرهای مهم در استرس شغلی امدادگران است. نکته ای که در اینجا قابل تأمل است این است که شخص ممکن است باور داشته باشد که یک پیامد خاص به واسطه اعمال خود او شکل می گیرد (یعنی درونی و قابل کنترل است) ولی ممکن است این فرد اطمینان کمی داشته باشد که بتواند آن اعمال لازم را انجام دهد. بندورا (۱۹۹۷) درباره تفاوت مفهوم خودکارآمدی و مفهوم منبع کنترل درونی و بیرونی را تر معتقد است، خودکارآمدی ادراک شده و منبع کنترل، اساساً پدیده های یکسانی نیستند که در سطوح مختلف عمومیت اندازه گیری شوند. باورهای فرد درباره اینکه آیا می تواند اعمال خاصی تولید کند (خودکارآمدی ادراک شده) با باورهای فرد درباره اینکه آیا این اعمال می تواند بر پیامدهای عمل تأثیر بگذارد (منبع کنترل) متفاوت است. بندورا خاطر نشان می سازد این دو متغیر ارتباط بسیار کمی با یکدیگر دارند و یا اصلاً رابطه ای ندارند. در حالیکه منبع کنترل نوعاً یک پیش بینی کننده ضعیف از رفتار است، خودکارآمدی قویاً می تواند بر رفتار تأثیر بگذارد. تبیین دیگر اینکه خودکارآمدی موجب کاهش اثرات و علائم منفی استرس می شود و توان فرد برای مقابله با استرس زها بالا می رود و این موضوع موجب عدم ناراحتی و آرامش بیشتر فرد در



- Code, S., & Langan-Fox, J. (2001). Motivation, cognition and traits: predicting occupational health, well being and performance. *Stress and health*, 17, 159-174.
- Diner, Ed., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: emotional and cognitive evaluation of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (1997). Job stress, employee health and organizational effectiveness facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-667.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999). Efficacy beliefs as a moderator of the impact work-related stressors: a multilevel study. *Journal of applied psychology*, 84, 349-361.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D., & Buzzell, S. (2001). The impact of self efficacy on stressor-strain relation: coping style as an explanatory mechanism. *Journal of applied psychology*, 86, 401-409.
- Jimmieson, N. (2000). Employee reaction to behavioral control under conditions of stress: the moderating role of self-efficacy. *Work & Stress*, 14, 262-280.
- Karademas, E. C. (2006). Self-efficacy, social support and well-being. The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*, 40, 1281-1290.
- Lu, C., Siu, O., Cooper, C. (2005). Managers' occupational stress in China: the role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 38, 569-578.
- Matsui, T., & Onglatco, M. L. (1992). Career self-efficacy as a moderator of relation between occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 79-88.
- Myers, D. G. (2000). The funds, friends and faith of happy people. *American Psychologist*, 55, 56-57.
- Perrewe, P. L., Hochwarter, W. A., Rossi, M., Wallace, A., Maignan, I., Castro, L. S., Ralston, D. A., Westman, M., Vollmer, G., Tang, M., Wan, P., & Deussen, C. A. (2002). Are work stress relationship universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *International Journal of Stress Management*, 8, 423-448.
- Siu, O., Spector, P., Cooper, C., Lu, C. (2005). Work Stress, Self-Efficacy, Chinese Work Valuse, and Work Well-Being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12, 274-288.
- Vecchio, G. M., Gerbino, M., Pastorelli, C., Bove, G. D., Caprara, V. G. (2007). Multi-faceted Self efficacy Beliefs as Predictors of Life Satisfaction in Late Adolescence. *Personality and Individual Differences*, 43, 1807-1818.
- Saks, A. M. (1994). Moderating Effects of Self Efficacy for the Relationship between training method and Anxiety and Stress Reactions of newcomers. *Journal of Organization Behavior*, 15, 639-654.
- Winefield, A., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J., Hapuarachchi, J., Boyd, C. (2003). Occupational Stress in Australian University Staff: Results From a National Survey. *International Journal of Stress*.
- Zimmerman, B., & Kistantas, A. (2005). Homework practices and academic achievement: the mediating role of self efficacy and perceived responsibility beliefs. *Contemporary educational psychology*, 30, 397-417.