

تنیدگی شغلی، راهبردهای مقابله‌ای و فشارها: الگوی تغییرناپذیری جنسی

Occupational Stress, Coping Strategies and Strains: A Model of Gender Invariance

Azam Sadeghi Vazin
MA in Educational Psychology

Omid Shokri, PhD
Shahid Beheshti University

امید شکری
استادیار دانشگاه شهید بهشتی

اعظم صادقی‌وزین
کارشناس ارشد روان‌شناسی تربیتی

Hossein Pourshahriar, PhD
Shahid Beheshti University

Fatemeh Bagherian, PhD
Shahid Beheshti University

فاطمه باقریان
استادیار دانشگاه شهید بهشتی

حسین پورشهریار
استادیار دانشگاه شهید بهشتی

چکیده

مطالعه حاضر با هدف آزمون تغییرناپذیری جنسی روابط ساختاری بین عوامل تنیدگی‌زای نقش شغلی و فشار شخصی با میانجیگری مقابله شخصی در بین گروهی از اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی انجام شد. تعداد ۲۸۵ عضو هیأت علمی (۱۵۰ مرد، ۱۳۵ زن) به نسخه تجدید نظرشده سیاه تنیدگی شغلی (OSI-R؛ اوسپو، ۱۹۹۸) پاسخ دادند. در این مطالعه از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری چندگروهی استفاده شد. نتایج نشان دادند رابطه بین تنیدگی شغلی با مقابله شخصی منفی معنادار، رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی مثبت معنادار و رابطه بین مقابله شخصی و فشار شخصی منفی معنادار است. علاوه بر این، مقابله شخصی، رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی را میانجیگری کرد. همچنین، نتایج نشان دادند در الگوی مفروض برای کل نمونه، تمامی وزن‌های رگرسیونی از لحاظ آماری معنادار هستند و متغیرهای پیش‌بین ۴۸ درصد از پراکندگی متغیر فشار شخصی را تبیین می‌کنند. نتایج مربوط به تغییرناپذیری جنسی روابط ساختاری نشان دادند در زنان در مقایسه با مردان، رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی و رابطه بین مقابله شخصی و فشار شخصی نیرومندتر است. نتایج پژوهش حاضر ضرورت تمرکز بر نقش متغیر جنس را در آزمون روابط ساختاری بین قلمروهای مفهومی چندگانه بیش از پیش برجسته می‌سازد.

واژه‌های کلیدی: عوامل تنیدگی‌زای نقش شغلی، مقابله شخصی، فشار شخصی، جنس

Abstract

This study examined the gender invariance of structural relations between occupational role stressors and personal strain with mediating effect of personal coping among faculty members of Shahid Beheshti University. Two hundred and eighty five faculty members (150 males, 135 females) completed the Occupational Stress Inventory- Revised (OSI-R, Osipow, 1998). The data were analyzed using multi-group structural equation modeling. The results indicated a negative significant relation between occupational stress and personal coping; a significant positive relation between occupational stress and personal strain; a significant negative relation between personal coping and personal strain, and mediating role of personal coping in the relationship between occupational stress and personal strain. Results also indicated that in the overall model the regression weights were statistically significant and predictor variables accounted for 48% of the variance of personal strain. The results of the gender invariance of structural relations indicated that the relation between occupational role stressors and personal strain and the relation between personal coping and personal strain were stronger among females than males. The findings underscored the importance of sex variable to study structural relations between multiple conceptual domains.

Keywords: occupational role stressors, personal coping, personal strain, gender

received: 7 March 2013

accepted: 22 June 2013

Contact information: oshokri@yahoo.com

دریافت: ۹۱/۱۲/۱۶

پذیرش: ۹۲/۴/۱

مقاله حاضر برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی است.

مقدمه

دربارهٔ سازهٔ تنیدگی، تنوع زیادی در تعاریف و نظریه‌ها وجود دارد. گادالی و کومار (۱۹۸۷) با هدف سازمان‌دهی تمامی نظریه‌های مرتبط با مفهوم تنیدگی آنها را در سه جهت‌گیری متمایز محرک‌محور^۵، پاسخ‌محور^۶ و الگوی تعاملی^۷ از یکدیگر تفکیک کردند. در جهت‌گیری محرک‌محور، تنیدگی به فشارهای بیرونی یا موقعیت‌هایی اطلاق می‌شود که برای شخص آثار منفی و مخرب به همراه دارند. در این الگوی نظری فرض می‌شود عوامل تنیدگی‌زای بیرونی پاسخ به تجارب تنیدگی‌زا را برمی‌انگیزانند. در مقابل، در روی‌آورد نظری پاسخ‌محور، تنیدگی، پاسخی روان‌شناختی و فیزیولوژیک به یک عامل تنیدگی‌زا تلقی می‌شود (دراگاتیس و کان، ۱۹۹۳).

روی‌آورد تعاملی - که زیربنای نظری مطالعه حاضر را تشکیل می‌دهد - دو روی‌آورد محرک‌محور و پاسخ‌محور را شامل می‌شود. گرینبرگ (۱۹۹۹) نظریهٔ تعاملی را به صورت تعامل محرک-پاسخ تعریف می‌کند. در این دیدگاه نظری، فرض می‌شود متغیرهای موقعیتی در تعامل با ویژگی‌های شخصی، پراکندگی نمره‌های فشارها را در رویارویی با تجارب تنیدگی‌زا تبیین می‌کنند. فوگرتی و دیگران (۱۹۹۹) رابطهٔ بین تنیدگی شغلی، راهبردهای مقابله‌ای و فشارها را در چهار مطالعهٔ مستقل از طریق تحلیل مسیر، آزمون کردند. نتایج نشان دادند تجارب تنیدگی‌زا و راهبردهای مقابله‌ای به طور معناداری پراکندگی نمره‌های متغیر فشار را پیش‌بینی می‌کند. در روی‌آورد تعاملی فرض می‌شود که نه تنها ویژگی‌های شخصی تأثیر محرک‌های محیطی بر پاسخ را میانجیگری می‌کنند بلکه ویژگی‌های ادراکی، شناختی و فیزیولوژیک شخص نیز بر محیط پیرامون اثر می‌گذارند. علاوه بر این، نظریهٔ نقش^۸ و نظریهٔ تناسب شخص-محیط^۹ به مثابه دو جهت‌گیری نظری غالب در قلمرو مطالعاتی تجارب شغلی تنیدگی‌زا، در شکل‌دهی به زیربنای نظری مطالعه حاضر قابل توجه است. مفروضه اصلی نظریهٔ نقش، آن است که صرف نظر از نوع شغل افراد، پذیرش نقش‌های شغلی با سطوح متفاوتی از تجربهٔ تنیدگی همراه است. اندیشهٔ اصلی تناسب شخص-محیط این است که تجربهٔ ناهماهنگی بین خواست‌های محیط کاری و ویژگی‌های شخصی، افراد را در

شواهد تجربی مختلف نشان داده‌اند که برای اغلب معلمان مواجهه با موقعیت‌های کاری تنیدگی‌زا امری اجتناب‌ناپذیر است (الیس، پاس، برادشو، هرشفلت و لیف، ۲۰۱۰؛ شیروم، آلیور و استین، ۲۰۱۰). در این راستا، نتایج برخی از مطالعات نشان دادند الگوی آسیب‌پذیری معلمان در مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا متفاوت است. بر این اساس، تعداد قابل ملاحظه‌ای از محققان به منظور تبیین تمایز در پسايندهای مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا، نقش تفاوت‌های شخصی را با محوریت مفاهیمی مانند باورهای خودکارآمدی (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۷، ۲۰۱۰؛ سیو، اسپکتور، کوپر و لو، ۲۰۰۵) و حمایت اجتماعی (شن، ۲۰۰۹) مطالعه کرده‌اند. بنابراین، در پژوهش حاضر به منظور آزمون الگوی ارتباطی تجارب تنیدگی‌زا و همبسته‌های چندگانهٔ رفتاری و فیزیولوژیک وابسته به خواست‌های محیط کاری، بر نقش میانجیگر رفتارهای مقابله‌ای تأکید می‌شود. به بیان دیگر، در مطالعه حاضر همسو با پژوهش پارک، بیر، هان و گرینبرگ (۲۰۱۲) - که با هدف آزمون الگوی اثرات تعدیل‌کنندهٔ ویژگی‌های شخصیتی در رابطهٔ بین تناسب خواست‌ها-توانش‌ها^۱ و فشارهای روان‌شناختی انجام شد - به منظور تبیین تمایز در پسايندهای مواجهه با تجارب شغلی تنیدگی‌زا بر اساس الگوی نقش‌آفرینی منابع مقابله‌ای، تمرکز بر نقش تبیینی ویژگی‌های شخصیتی مثبت چندگانه مانند باورهای خودکارآمدی عمومی^۲ (بوید، لوین و ساگر، ۲۰۰۹؛ جکس و بلیس، ۱۹۹۹؛ گنجی و ابراهیمی قوام، ۲۰۱۱؛ وریسووا و مالا، ۲۰۱۲)، خوش‌بینی^۳ (بیرد، هوی و وولفولک هوی، ۲۰۱۰) و مسند مهارگری درونی^۴ (پارک، مونات، جاکوب و واگنر، ۲۰۱۱) حائز اهمیت فراوان است. افزون بر این، در این پژوهش، همسو با برخی شواهد تجربی مانند گنزالز-مورالس، رودریگیز و پیرو (۲۰۱۰)، سرانو، مویا-آلبیول و سالوادور (۲۰۰۸) و حاجی‌زادگان (۱۳۸۶) بر اساس نقش محوری تفاوت‌های جنسی در بافت مطالعاتی شیوه‌های مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا، هم‌ارزی روابط ساختاری بین منابع اطلاعاتی چندگانهٔ تنیدگی شغلی، رفتارهای مقابله‌ای و فشارها آزمون خواهند شد.

- | | | |
|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| 1. demands-abilities fit | 4. internal locus of control | 7. interactional model |
| 2. general self-efficacy beliefs | 5. stimulus-based | 8. Role Theory |
| 3. optimism | 6. response-based | 9. Person-Environment Fit Theory |

سوئد (۱۹۹۹) دریافتند عدم تناسب خواست‌های زندگی حرفه‌ای با ویژگی‌های شخصی یکی از خاستگاه‌های اصلی انگیزاننده فشارهای روان‌شناختی تلقی می‌شوند. فشار بین‌شخصی بیانگر تمایل به کناره‌گیری و پرخاشگری در تعامل‌های بین‌شخصی است. فشار جسمانی بیانگر شکایت‌ها درباره بیماری جسمی و عادات خودمراقبتی^۱ ضعیف است (آسیبو، ۱۹۹۸). پیترس و سوئد (۱۹۹۹) دریافتند زنان در مقایسه با مردان سطوح بالاتری از فشار جسمانی را گزارش می‌کنند.

شواهد تجربی نشان داده‌اند راهبردهای مقابله‌ای، رابطه بین تنیدگی ادراک‌شده و الگوی ترجیحی پاسخ به تجارب تنیدگی را میان‌گیری می‌کند (یانگ، وانگ، گی، هو و چی، ۲۰۱۱؛ سانگ، تتو، کوپر و بوهل، ۲۰۱۳). مقابله بر تلاش‌های شناختی و رفتاری با هدف مدیریت خواست‌های درونی و برونی ویژه که فراتر از منابع شخصی ارزیابی می‌شوند، دلالت دارند (فولکمن و لازاروس، ۱۹۸۸). در دهه‌های اخیر، نظریه‌پردازان علاقه‌مند به قلمرو مطالعاتی مقابله با هدف مفهوم‌سازی این حوزه بر نقش بااهمیت نظم‌جویی هیجانی تأکید کرده‌اند (لازاروس، ۱۹۹۳ نقل از بشارت و شالچی، ۱۳۸۶). طبق دیدگاه آسیبو (۱۹۹۸) منابع مقابله حرفه‌ای در مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا شامل فعالیت‌های تفریحی^۲، مراقبت از خود، نظام حمایت اجتماعی^۳ و مهارت‌های شناختی-منطقی^۴ هستند. پارک و دیگران (۲۰۱۲) بر تناسب خواست‌ها-توانش‌ها برای تعدیل تنیدگی شغلی تأکید می‌کنند.

پیشینه پژوهش بر ناهمسویی نتایج مطالعات مختلف درباره نقش جنس در قلمرو مطالعاتی تنیدگی شغلی تأکید می‌کند. بنابراین، آزمون نقش تفاوت‌های مربوط به جنس در الگوهای پیشنهادی برای قلمروهای مفهومی فرایند تنیدگی در موقعیت‌های کاری همچنان در کانون توجه محققان است. نتایج تعدادی از مطالعات نشان دادند در قلمروهای مفهومی چندگانه الگوی فرایندی تنیدگی تفاوت معنادار وجود ندارد (سرانو و دیگران، ۲۰۰۸؛ گنز-الزموئیس و دیگران، ۲۰۱۰). در مقابل یانگ، گی، هو، چی و وانگ (۲۰۰۹) نشان دادند مردان در مقایسه با زنان نمره‌های بالاتری در کنش جسمانی^۵، نشاط^۶ و سلامت جسمانی

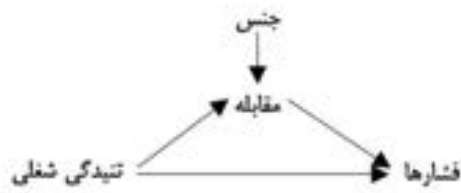
معرض سطوح بالایی از تنیدگی قرار خواهد داد (آسیبو، ۱۹۹۸). در این مطالعه با استناد به روی‌آورد پیشنهادی آسیبو (۱۹۹۸) تنیدگی شغلی بخش جدایی‌ناپذیر تجربه نقش‌های حرفه‌ای متفاوت تلقی می‌شود. طبق دیدگاه آسیبو (۱۹۹۸) شش بعد وابسته به نقش‌های شغلی که در فراخوانی سطوح متمایزی از تنیدگی اثرگذارند عبارتند از: ابهام نقش^۱، عدم کفایت نقش^۲، اضافه بار نقش^۳، حدود نقش^۴، مسئولیت نقش^۵ و محیط فیزیکی^۶. ابهام نقش به میزان وضوح اولویت‌ها، انتظارات و ملاک‌های ارزیابی افراد در محیط‌های کاری؛ عدم کفایت نقش بر میزان تناسب آموزش، مهارت‌ها و تجربه شخص با خواست‌های زندگی حرفه‌ای؛ اضافه بار نقش بر فزونی یافتن خواست‌های شغلی از منابع شخصی و توانایی شخص در انجام آنها؛ حدود نقش یا تعارض نقش بر تجربه خواست‌ها و وظایف نقش مخالف در محیط کاری؛ مسئولیت بر میزان احساس مسئولیت شخص برای رفاه دیگران و در نهایت، محیط فیزیکی بر میزانی که افراد در معرض آسیب‌های احتمالی موقعیت‌های کاری قرار می‌گیرند، دلالت دارد (آسیبو، ۱۹۹۸).

یکی دیگر از قلمروهای مفهومی در الگوی فرایندی تنیدگی با تأکید بر الگوهای متمایز پاسخ به تجارب تنیدگی‌زای شغلی مشخص می‌شود. در قلمرو مطالعاتی تنیدگی حرفه‌ای، فشار شغلی^۷ به مثابه پیامد رویارویی با تجارب تنیدگی‌زا تلقی شده است که از طریق روش‌های مقابله‌ای میان‌گیری می‌شود. بر اساس بنیان نظری روی‌آورد تعاملی در قلمرو تنیدگی، فشار، نتیجه تعامل تنیدگی ادراک‌شده و روش مقابله متعاقب آن است. آسیبو (۱۹۹۸) چهار نوع فشار را از یکدیگر تفکیک کرد: فشار شغلی، فشار روان‌شناختی، فشار بین‌شخصی و فشار جسمانی. فشار شغلی بیانگر تجربه مشکلات شخصی درباره کیفیت ارائه خدمات شغلی و بازخورد کلی شخص نسبت به کار خود است. ترنپسید (۱۹۹۹) نشان داد فشار شغلی با ادراک افراد از مهارت بر کمیت و کیفیت ارائه خدمات حرفه‌ای رابطه منفی دارد. فشار روان‌شناختی بر تجربه مشکلات روان‌شناختی و هیجانی افراد دلالت دارد. پیترس و

1. role ambiguity
2. role insufficiency
3. role overload
4. role boundary
5. role responsibility

6. physical environment
7. vocational strain
8. self-care
9. recreational activity
10. social support system

11. rational-cognitive skills
12. physical function
13. hilarity



شکل ۱. الگوی ساختاری روابط بین متغیرهای تنیدگی شغلی و فشارهای شخصی با میانجیگری مقابله شخصی در دو جنس

روش

تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی اعضای هیأت علمی زن و مرد دانشگاه شهید بهشتی در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ بودند که با استفاده از روش نمونه‌برداری تصادفی ساده انتخاب شدند. نمونه آماری در این پژوهش شامل ۲۸۵ عضو هیأت علمی (۱۵۰ مرد، ۱۳۵ زن) از گروه‌های آموزشی مختلف بود. کلاین (۲۰۰۵) تاکید می‌کند حداقل نسبت حجم نمونه برای هر پارامتر برآورد شده ۵ نفر است. نسبت ۱۰ به ۱ مناسب‌تر و نسبت ۲۰ به ۱ مطلوب قلمداد می‌شود. در الگوی مفروض پژوهش حاضر، طبق دیدگاه کلاین، ۲۰ پارامتر اندازه‌گیری می‌شود. بنابراین، برای دستیابی به نتایجی قابل قبول نمونه‌ای بالغ بر ۲۸۵ نفر انتخاب شد. جدول ۱ فراوانی اعضای هیأت علمی زن و مرد را بر اساس سابقه اشتغال نشان می‌دهد.

جدول ۱

فراوانی اعضای هیأت علمی زن و مرد به تفکیک سابقه اشتغال

جنس	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۱ تا ۲۰ سال	۲۱ سال و بالاتر
مرد	۴۸	۲۹	۳۵	۳۸
زن	۶۹	۲۶	۲۳	۱۷

تنیدگی‌ها با نقش‌های کاری انگیزاننده تنیدگی تعامل می‌یابند، تجربه سطوح بالایی از فشار شخصی یا روان‌شناختی را به همراه دارند. در نهایت، نیرومندی و سطح بهره‌گیری از منابع مقابله‌ای شخصی در پیش‌بینی سطوح متمایزی از فشار روان‌شناختی نقش دارد. نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی مشتمل بر ۱۴۰ ماده است که شرکت‌کنندگان به هر ماده بر روی یک طیف پنج درجه‌ای از هرگز صدق نمی‌کند (۱) تا غالب اوقات صدق می‌کند (۵)

به دست می‌آورند. در مطالعه یانگ و دیگران (۲۰۰۹) جنس، محیط فیزیکی و خودمراقبتی شاخص‌های توانمندی برای سلامت جسمانی بودند، در حالی که بی‌کفایتی نقش، فشار بین‌شخصی و حمایت اجتماعی توان بالایی برای پیش‌بینی سلامت روانی داشتند. نتایج پژوهش لارن و دیگران (۲۰۰۷) نشان دادند زنان در مقایسه با مردان سطوح بالاتری از تنیدگی را گزارش کردند. افزون بر آن، زنان در مواجهه با تجارب انگیزاننده بیشتر از راهبردهای مقابله سازش‌یافته و مردان بیشتر از راهبردهای مقابله سازش‌نیافته استفاده می‌کنند. تحقیقات متیود (۲۰۰۴) نیز نشان دادند زنان نسبت به مردان، وقایع زندگی را منفی‌تر و غیرقابل مهارتر ارزیابی می‌کنند. علاوه بر این، زنان در مقایسه با مردان در سبک‌های مقابله اجتنابی، هیجان‌محور و اختلال‌های روان‌شناختی و نشانه‌های مربوط به بیماری‌های جسمی، نمره‌های بالاتری به دست آوردند.

بر اساس شواهد تجربی متقن و دیدگاه پیشنهادی آسیپو (۱۹۹۸) مطالعه حاضر از یک سو الگوی پراکندگی نمره‌های فشار شغلی را از طریق تجارب تنیدگی‌ها با میانجیگری راهبردهای مقابله‌ای آزمون خواهد کرد و از سوی دیگر، با توجه به ناهمسوایی نتایج پژوهش‌های مختلف درباره نقش تفاوت‌های مربوط به جنس در قلمرو مطالعاتی تنیدگی شغلی به منظور آزمون روابط ساختاری در الگوی مفروض بر نقش تعدیل‌کننده متغیر جنس تاکید خواهد کرد (شکل ۱).

نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی^۱ (OSI-R؛ آسیپو، ۱۹۹۸).

این سیاهه مشتمل بر سه بعد عوامل تنیدگی‌زای نقش شغلی^۲، منابع مقابله‌ای^۳ و فشارهای شخصی^۴ است. در الگوی عاملی نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی که بر یک منطق نظری مستدل مبتنی است، فرض می‌شود که تجربه عوامل تنیدگی‌زا در محیط حرفه‌ای بر چگونگی ادراک نقش‌های شغلی افراد اثرگذار است و وقتی تجارب شغلی

1. Occupational Stress Inventory-Revised (OSI-R)
2. occupational role stressors

3. coping resources
4. personal strains

کلی پرسشنامه منابع شخصی و چهار زیرمقیاس سرگرمی، خودمراقبتی، حمایت اجتماعی و مقابله منطقی-شناختی در بین مردان به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۷، ۰/۶۵، ۰/۸۵ و ۰/۸۰ و در بین زنان به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۰، ۰/۷۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۳ به دست آمد. در نهایت، در پژوهش حاضر، ضریب همسانی درونی نمره کلی پرسشنامه فشار شخصی و چهار زیرمقیاس فشار شغلی، فشار روان‌شناختی، فشار بین‌شخصی و فشار جسمانی برای مردان ۰/۸۳، ۰/۷۵، ۰/۸۳، ۰/۷۱ و ۰/۷۶ و برای زنان ۰/۹۵، ۰/۸۳، ۰/۸۸، ۰/۷۲ و ۰/۸۶ به دست آمد. همچنین، به منظور آزمون ساختار عاملی نسخه فارسی سیاهه تنیدگی شغلی با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی از روش حداکثر احتمال بر اساس ماتریس وارپانس-کواریانس استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۲، از آنجا که برای دو گروه، شاخص‌های CFI، GFI و AGFI مساوی یا بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و مقادیر RMSEA کوچک‌تر از ۰/۰۶ بود، ساختار سه‌عاملی سیاهه تنیدگی شغلی برازش خوبی با داده‌ها نشان داد.

برای آزمون روابط مفروض در الگوی پیشنهادی از مدل‌یابی معادلات ساختاری و همچنین با هدف آزمون تغییرناپذیری جنسی، از تحلیل گروهی چندگانه^۷ استفاده شد.

یافته‌ها

جدول‌های ۳ و ۴ میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش را به تفکیک برای اعضای هیأت علمی زن و مرد نشان می‌دهد.

نتایج جدول‌های ۳ و ۴ نشان می‌دهند در دو جنس رابطه بین نمره کلی و ابعاد چندگانه تنیدگی شغلی وابسته به نقش‌های شغلی با نمره کلی و زیرمقیاس‌های مقابله شخصی منفی معنادار است. همچنین، نتایج نشان می‌دهند در دو جنس رابطه بین نمره کلی و ابعاد چندگانه تنیدگی شغلی وابسته به نقش‌های شغلی با نمره کلی و زیرمقیاس‌های فشار شخصی مثبت معنادار است.

جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوهای سه‌عاملی سیاهه تنیدگی شغلی برای اعضای هیأت علمی زن و مرد

الگو	χ^2	df	χ^2/df	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
زن	۹۵/۱۹	۶۷	۱/۴۲	۰/۹۸	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۰۵
مرد	۹۳/۱۲	۶۲	۱/۵۰	۰/۹۸	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۰۵۱

1. Occupational Roles Questionnaire (ORQ)
2. Personal Resources Questionnaire (PRQ)
3. Personal Strain Questionnaire (PSQ)
4. psychological strain

5. interpersonal strain
6. physical strain
7. multiple-group analysis

پاسخ می‌دهند. در مطالعه حاضر پس از حذف سه ماده نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی به دلیل مغایرت فرهنگی- به منظور اندازه‌گیری تنیدگی شغلی ادراک شده از پرسشنامه نقش‌های شغلی^۱ (۶۰ ماده)، برای ارزیابی منابع مقابله‌ای از پرسشنامه منابع شخصی^۲ (۳۸ ماده) و برای اندازه‌گیری فشارهای شخصی در رویارویی با تجارب تنیدگی‌زای شغلی از پرسشنامه فشار شخصی^۳ (۳۹ ماده) استفاده شد. در نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی، بعد تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی شامل شش زیرمقیاس اضافه بار نقش، عدم کفایت نقش، ابهام نقش، حدود نقش، مسئولیت نقش و محیط فیزیکی، بعد منابع شخصی شامل چهار زیرمقیاس سرگرمی، خودمراقبتی، حمایت اجتماعی و مقابله منطقی-شناختی و بعد فشارهای شخصی مشتمل بر چهار زیرمقیاس فشار شغلی، فشار روان‌شناختی، فشار بین‌شخصی^۴ و فشار جسمانی^۵ است. نتایج مطالعات هیکس، فوجیوارا و بار (۲۰۰۶)، راس (۲۰۰۵) و آسیپو (۱۹۹۸) که با هدف آزمون روایی عاملی نسخه تجدید نظر شده سیاهه تنیدگی شغلی انجام شد، به طور تجربی از منطق نظری زیربنایی این سیاهه حمایت کردند. در پژوهش راس (۲۰۰۵) ضریب همسانی درونی برای پرسشنامه تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی ۰/۸۸ به دست آمد. در مطالعه لیچ (۲۰۱۰) ضرایب همسانی درونی برای نمره کلی پرسشنامه نقش‌های شغلی، پرسشنامه مقابله شخصی و پرسشنامه فشار شخصی ۰/۸۹ تا ۰/۹۹ و برای زیرمقیاس‌های هر یک از سه پرسشنامه ۰/۷۱ تا ۰/۹۴ به دست آمد. در مطالعه حاضر، ضرایب همسانی درونی نمره کلی پرسشنامه تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی و شش زیرمقیاس اضافه بار نقش، عدم کفایت نقش، ابهام نقش، حدود نقش، مسئولیت نقش و محیط فیزیکی برای مردان به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۸، ۰/۷۳، ۰/۷۱، ۰/۷۴، ۰/۶۱ و ۰/۸۱ و برای زنان به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۸۳، ۰/۷۷، ۰/۷۷، ۰/۶۶ و ۰/۷۱ به دست آمد. همچنین، در این پژوهش، ضریب همسانی درونی نمره

جدول ۲

جدول ۳

میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در مردان

سرگرمی	خودمراقبتی	حمایت اجتماعی	مقابله منطقی-شناختی	فشار شغلی	فشار روان‌شناختی	فشار بین‌شخصی	فشار جسمانی	SD	M	زیرمقیاس‌ها
فشار شخصی										
								۴/۶۸	۲۰/۵۴	فشار شغلی
								۶/۱۵	۲۲/۳۳	فشار روان‌شناختی
								۳/۹۴	۱۶/۱۶	فشار بین‌شخصی
								۵/۵۶	۲۱/۵۲	فشار جسمانی
								۱۸/۲۰	۸۰/۵۶	نمره کلی فشار
مقابله شخصی										
				-.۰/۳۲**	-.۰/۴۳**	-.۰/۳۲**	-.۰/۴۳**	۷/۱۵	۲۴/۹۵	سرگرمی
				-.۰/۳۲**	-.۰/۳۵**	-.۰/۲۲**	-.۰/۳۷**	۵/۴۸	۲۵/۸۸	خودمراقبتی
				-.۰/۳۲**	-.۰/۲۶**	-.۰/۲۲**	-.۰/۳۰**	۶/۵۶	۳۴/۰۸	حمایت اجتماعی
				-.۰/۴۹**	-.۰/۳۹**	-.۰/۲۸**	-.۰/۴۴**	۵/۰۱	۲۸/۵۸	منطقی-شناختی
				-.۰/۴۲**	-.۰/۴۱**	-.۰/۳۲**	-.۰/۴۵**	۲۰/۵۱	۱۱۳/۴۹	نمره کلی مقابله
تنیدگی شغلی										
-.۰/۴۱**	-.۰/۳۲**	-.۰/۲۳**	-.۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۴۰**	۰/۴۳**	۰/۳۷**	۵/۸۱	۲۷/۹۴	اضافه بار نقش
-.۰/۲۴**	-.۰/۳۳**	-.۰/۱۸*	-.۰/۲۱*	۰/۱۵*	۰/۱۶*	۰/۱۷*	۰/۱۹*	۵/۶۲	۳۲/۸۲	عدم کفایت نقش
-.۰/۲۸**	-.۰/۳۳**	-.۰/۲۱*	-.۰/۱۹*	۰/۱۷*	۰/۱۵*	۰/۱۸*	۰/۲۱*	۵/۰۸	۳۰/۷۳	ابهام نقش
-.۰/۲۸**	-.۰/۲۶**	-.۰/۲۰*	-.۰/۲۶**	۰/۴۳**	۰/۴۶**	۰/۵۴**	۰/۴۱**	۳/۷۷	۲۱/۳۳	حدود نقش
-.۰/۲۸**	-.۰/۲۵**	-.۰/۲۱*	-.۰/۲۱**	۰/۲۷**	۰/۳۱**	۰/۳۶**	۰/۲۹**	۵/۴۷	۲۶/۵۰	مسئولیت نقش
-.۰/۲۲**	-.۰/۱۸*	-.۰/۲۶**	-.۰/۱۸**	۰/۴۳**	۰/۴۵**	۰/۴۵**	۰/۳۵**	۵/۱۲	۱۴/۱۳	محیط فیزیکی
-.۰/۳۷**	-.۰/۳۳**	-.۰/۲۸**	-.۰/۳۰**	۰/۴۵**	۰/۴۳**	۰/۴۵**	۰/۳۶**	۲۳/۶۲	۱۵۳/۴۴	نمره کلی تنیدگی

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

جدول ۴

میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در زنان

سرگرمی	خودمراقبتی	حمایت اجتماعی	مقابله منطقی-شناختی	فشار شغلی	فشار روان‌شناختی	فشار بین‌شخصی	فشار جسمانی	SD	M	زیرمقیاس‌ها
فشار شخصی										
								۵/۷۲	۲۲/۸۸	فشار شغلی
								۶/۹۵	۲۵/۰۹	فشار روان‌شناختی
								۴/۰۴	۱۷/۲۰	فشار بین‌شخصی
								۶/۷۹	۲۴/۴۳	فشار جسمانی
								۲۱/۱۵	۸۹/۶۱	نمره کلی فشار
مقابله شخصی										
				-.۰/۵۰**	-.۰/۴۸**	-.۰/۳۹**	-.۰/۵۶**	۷/۳۹	۲۴/۴۲	سرگرمی
				-.۰/۵۷**	-.۰/۵۹**	-.۰/۴۶**	-.۰/۵۵**	۵/۸۵	۲۵/۵۹	خودمراقبتی
				-.۰/۵۷**	-.۰/۵۳**	-.۰/۴۵**	-.۰/۴۹**	۶/۲۱	۳۴/۵۸	حمایت اجتماعی
				-.۰/۵۹**	-.۰/۵۵**	-.۰/۴۶**	-.۰/۵۲**	۵/۰۹	۲۸/۳۲	منطقی-شناختی
				-.۰/۶۱**	-.۰/۶۰**	-.۰/۵۱**	-.۰/۶۱**	۲۱/۰۱	۱۱۲/۹۰	نمره کلی مقابله
تنیدگی شغلی										
-.۰/۴۲**	-.۰/۴۵**	-.۰/۴۵**	-.۰/۴۱**	۰/۴۷**	۰/۴۱**	۰/۴۹**	۰/۴۷**	۶/۱۴	۲۸/۸۹	اضافه بار نقش
-.۰/۳۷**	-.۰/۲۲**	-.۰/۲۳**	-.۰/۲۰*	۰/۱۹*	۰/۱۷*	۰/۱۸*	۰/۲۵**	۵/۵۰	۲۸/۳۱	عدم کفایت نقش
-.۰/۳۳**	-.۰/۲۶**	-.۰/۳۱**	-.۰/۲۲**	۰/۱۸*	۰/۲۰*	۰/۳۲**	۰/۲۷**	۴/۷۱	۳۱/۱۷	ابهام نقش
-.۰/۳۲**	-.۰/۳۰**	-.۰/۴۱**	-.۰/۲۹**	۰/۴۰**	۰/۴۴**	۰/۲۹**	۰/۴۱**	۴/۲۹	۲۲/۴۷	حدود نقش
-.۰/۳۳**	-.۰/۲۵**	-.۰/۳۵**	-.۰/۲۲**	۰/۳۹**	۰/۴۱**	۰/۴۵**	۰/۴۱**	۵/۳۴	۲۷/۳۶	مسئولیت نقش
-.۰/۳۳**	-.۰/۲۱*	-.۰/۳۱**	-.۰/۳۰*	۰/۲۹**	۰/۲۲*	۰/۳۳**	۰/۳۶**	۴/۸۲	۱۵/۶۴	محیط فیزیکی
-.۰/۴۶**	-.۰/۳۶**	-.۰/۴۴**	-.۰/۳۳**	۰/۴۰**	۰/۳۹**	۰/۴۵**	۰/۴۶**	۲۴/۲۸	۱۵۳/۸۳	نمره کلی تنیدگی

*P<۰/۰۵ **P<۰/۰۱

زیرمقیاس‌های تنیدگی شغلی با نمره کلی و زیرمقیاس‌های فشار

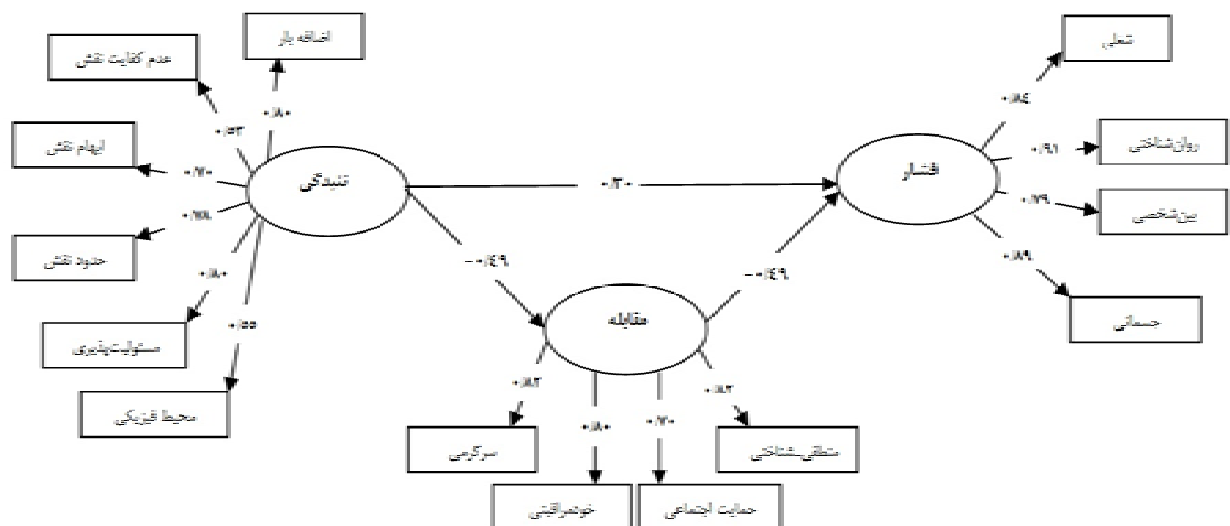
به بیان دیگر، الگوی پراکنده‌ی مشترک نمره کلی و

برای اعضای هیأت علمی زن و مرد از طریق متغیرهای تنیدگی شغلی و مقابله شخصی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. به بیان دیگر، در این بخش، ابتدا در کل نمونه، نقش میانجیگر منابع مقابله‌ای در رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی آزمون شد (شکل ۲). برای شکل ۲، شاخص مجذور خی ۱۵۷/۲۲، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی ۲/۳۸، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۳، شاخص میانگین تقریب (AGFI) ۰/۹۱ و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین، مقدار بزرگ‌تر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI، GFI و AGFI و مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۶ برای شاخص RMSEA بر برازش مناسب و مطلوب دلالت دارند.

شخصی نشان می‌دهد با افزایش تجارب تنیدگی‌زای شغلی بر میزان فشار شخصی افراد افزوده می‌شود. علاوه بر این، نتایج نشان می‌دهند در دو جنس رابطه بین نمره کلی و ابعاد چندگانه مقابله شخصی با نمره کلی و زیرمقیاس‌های فشار شخصی منفی معنادار است. به بیان دیگر، الگوی پراکندگی مشترک نمره کلی و زیرمقیاس‌های مقابله شخصی با نمره کلی و زیرمقیاس‌های فشار شخصی نشان می‌دهد با افزایش ظرفیت مقابله با تجارب تنیدگی-زای شغلی از میزان فشار شخصی افراد کاسته می‌شود.

کلاین (۲۰۰۵) تأکید می‌کند در استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری، بررسی مفروضه‌های بهنجاری چندمتغیری و خطی بودن قبل از تحلیل داده‌ها ضروری است. در این مطالعه، مفروضه‌های مزبور آزمون و تأیید شدند.

به منظور تبیین الگوی پراکندگی نمره‌های فشار شخصی



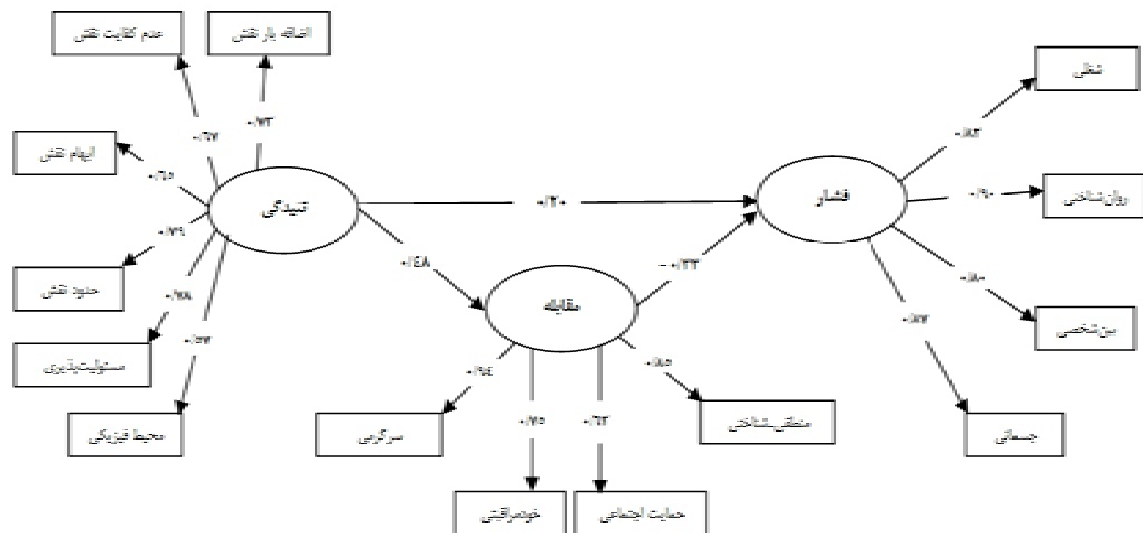
شکل ۲. الگوی میانجیگری مقابله در پیش‌بینی فشار شخصی از طریق تنیدگی شغلی

وابسته به نقش‌های شغلی تبیین می‌شود. در الگوی ساختاری مفروض، تمامی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون از لحاظ آماری معنادار بودند. در این الگو، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با مقابله شخصی منفی معنادار، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با فشار شخصی مثبت معنادار و در نهایت رابطه بین مقابله شخصی و فشار شخصی منفی معنادار بود (شکل ۲).

بر اساس الگوی ساختاری، اثر غیرمستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر

شکل ۲ نتایج مربوط به پیش‌بینی نمره‌های فشار شخصی را از طریق تنیدگی شغلی با میانجیگری مقابله شخصی را در اعضای هیأت علمی زن و مرد نشان می‌دهد. مرور دقیق شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری نشان می‌دهد الگوی مزبور با داده‌ها برازش مناسبی دارد. در این الگو، ۴۸ درصد از پراکندگی نمره‌های فشار شخصی اعضای هیأت علمی زن و مرد از طریق متغیرهای تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی و مقابله شخصی تبیین می‌شود. همچنین، در این الگو، ۲۴ درصد از پراکندگی نمره‌های مقابله شخصی از طریق تنیدگی

به منظور تبیین الگوی پراکندگی نمره‌های فشار شخصی در بین اعضای هیأت علمی مرد، نقش میانجیگر منابع مقابله‌ای در رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی آزمون شد (شکل ۳). برای شکل ۳، شاخص مجذور خی ۹۴/۱۹، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی ۱/۳۸، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۵، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۲، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI) ۰/۹۱ و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین، مقدار بزرگ‌تر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI، GFI و AGFI و مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۶ برای شاخص RMSEA بر برازش مناسب و مطلوب دلالت دارند.



شکل ۳. الگوی میانجیگری مقابله شخصی در پیش‌بینی فشار شخصی از طریق تنیدگی شغلی برای اعضای هیأت علمی مرد

متغیرهای مکنون از لحاظ آماری معنادار بودند. در این الگو، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با مقابله شخصی منفی معنادار، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با فشار شخصی مثبت معنادار و در نهایت رابطه بین مقابله شخصی و فشار شخصی منفی معنادار بود (شکل ۳).

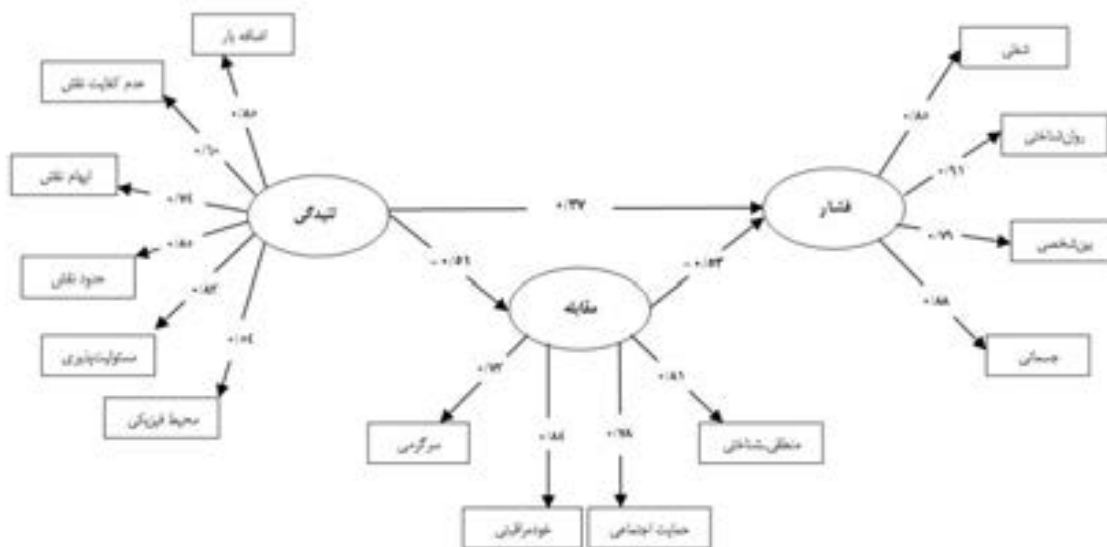
بر اساس الگوی ساختاری، اثر غیرمستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر فشار شخصی از طریق مقابله شخصی ۰/۱۶ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثرات غیرمستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر درون‌زای نهایی پژوهش (فشار شخصی) از طریق متغیر مقابله شخصی، از لحاظ

فشار شخصی از طریق مقابله شخصی ۰/۲۴ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثرات غیر مستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر درون‌زای نهایی پژوهش (فشار شخصی) از طریق متغیر مقابله شخصی، از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0.05$). اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر فشار شخصی ۰/۵۴ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر نهفته نهایی پژوهش (فشار شخصی) از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0.05$).

شکل ۳ نتایج مربوط به پیش‌بینی نمره‌های فشار شخصی را از طریق تنیدگی شغلی با میانجیگری مقابله شخصی در اعضای هیأت علمی مرد نشان می‌دهد. مرور دقیق شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری نشان می‌دهد در بین نمونه اعضای هیأت علمی مرد، الگوی مزبور با داده‌ها برازش مناسبی دارد. در این الگو، ۵۴ درصد از پراکندگی نمره‌های فشار شخصی اعضای هیأت علمی مرد از طریق متغیرهای تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی و مقابله شخصی تبیین می‌شود. همچنین، در این الگو، ۲۴ درصد از پراکندگی نمره‌های مقابله شخصی از طریق تنیدگی نقش‌های شغلی قابل تبیین است.

در الگوی ساختاری مفروض، تمامی ضرایب مسیر بین

رابطه بین تنیدگی شغلی و فشار شخصی آزمون شد (شکل ۴). برای شکل ۴، شاخص مجذور خی ۱۵۷/۲۲، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی ۲/۳۸، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) ۰/۹۶، شاخص نیکویی برازش (GFI) ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش انطباقی (AGFI) ۰/۹۱ و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین، مقدار بزرگ‌تر از ۰/۹۰ برای شاخص‌های CFI، GFI و AGFI و مقدار کوچک‌تر از ۰/۰۶ برای شاخص RMSEA بر برازش مناسب و مطلوب دلالت دارند.



شکل ۴. الگوی میانجیگری مقابله شخصی در پیش‌بینی فشار شخصی از طریق تنیدگی شغلی برای اعضای هیأت علمی زن

بین مقابله شخصی و فشار شخصی منفی معنادار بود. بر اساس الگوی ساختاری، اثر غیرمستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر فشار شخصی از طریق مقابله شخصی ۰/۳۴ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثرات غیرمستقیم متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر درون‌زای نهایی پژوهش (فشار شخصی) از طریق متغیر مقابله شخصی، از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$). اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر فشار شخصی ۰/۷۰ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر نهفته نهایی پژوهش (فشار شخصی) از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$).

به منظور آزمون تغییرناپذیری جنسی روابط ساختاری، ابتدا

آمارای معنادار است ($P < 0/05$). اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش یعنی تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی بر فشار شخصی ۰/۳۶ به دست آمد. نتایج نشان دادند اثر کل استاندارد شده متغیر نهفته برون‌زای پژوهش (تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی) بر متغیر نهفته نهایی پژوهش (فشار شخصی) از لحاظ آماری معنادار است ($P < 0/05$).

به منظور تبیین الگوی پراکندگی نمره‌های فشار شخصی در بین اعضای هیأت علمی زن، نقش میانجیگر منابع مقابله‌ای در

شکل ۴ نتایج مربوط به پیش‌بینی نمره‌های فشار شخصی را از طریق تنیدگی شغلی با میانجیگری مقابله شخصی در بین استادان زن نشان می‌دهد. مرور دقیق شاخص‌های نیکویی برازش الگوی ساختاری نشان می‌دهد در نمونه استادان زن، الگوی مزبور با داده‌ها، برازش مناسبی دارد. در این الگو، ۶۶ درصد از پراکندگی نمره‌های فشار شخصی اعضای هیأت علمی زن از طریق متغیرهای تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی و مقابله شخصی تبیین شد. همچنین، در این الگو، ۲۶ درصد از پراکندگی نمره‌های مقابله شخصی از طریق تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی تبیین شد. در الگوی ساختاری مفروض، تمامی ضرایب مسیر بین متغیرهای مکنون از لحاظ آماری معنادار بودند. در این الگو، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با مقابله شخصی منفی معنادار، رابطه بین تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی با فشار شخصی مثبت معنادار و در نهایت رابطه

بامحدودیت و الگوی بدون محدودیت محاسبه شد. نشان می‌دهد بارهای عاملی در دو گروه استادان زن و مرد مساوی بودند [$\Delta\chi^2(11)=15/88, P=0/55$]. در نهایت، دو گروه از طریق ایجاد تساوی در وزن‌های ساختاری محدود شدند. در جدول ۵، مقدار $\Delta\chi^2$ نشان می‌دهد در الگوی با محدودیت و الگوی بدون محدودیت وزن‌های ساختاری برای دو گروه استادان زن و مرد مساوی نبودند [$\Delta\chi^2(14)=25/61, P=0/029$].

جدول ۵

نتایج تحلیل گروهی چندگانه در اعضای هیأت علمی مرد و زن

الگو	$\Delta\chi^2$	Δdf	P
با محدودیت وزن‌های اندازه‌گیری	۱۵/۸۸	۱۱	۰/۵۵
با محدودیت وزن‌های ساختاری	۲۵/۶۱	۱۴	۰/۰۲۹

روابط ساختاری مفروض بین تنیدگی شغلی، رفتارهای مقابله‌ای و فشارها با استفاده از روش معادله‌های ساختاری نشان دادند بین دو الگوی بامحدودیت و الگوی بدون محدودیت از لحاظ وزن‌های ساختاری بین دو جنس تفاوت معنادار مشاهده شد. در مجموع، مقایسه وزن‌های ساختاری در دو جنس نشان داد در بین اعضای هیأت علمی زن در مقایسه با اعضای هیأت علمی مرد، توان تنیدگی وابسته به نقش‌های شغلی و مقابله شخصی به طور معناداری در پیش‌بینی فشار شخصی بیشتر است. به عبارت دیگر، در زنان در مقایسه با مردان، افزایش تنیدگی ناشی از نقش‌های چندگانه و فقدان دسترسی به منابع مقابله شخصی در پیش‌بینی فشار شخصی از توان بیشتری برخوردار است.

نتایج پژوهش حاضر با تأکید بر الگوی میانجیگری منابع مقابله‌ای درون‌شخصی در پیش‌بینی سطح فشارهای شخصی در رویارویی با تجارب حرفه‌ای تنیدگی‌زای نمونه اعضای هیأت علمی زن و مرد همسو با یافته‌های مطالعات گرا، سالانوا و پیرو (۲۰۰۱)، شن (۲۰۰۹)، مک‌کارمیک و آیرس (۲۰۰۹) و بوید و دیگران (۲۰۰۹) در قلمرو مطالعاتی الگوی فرایندی تجارب شغلی تنیدگی‌زا و پسایندهای رویارویی با این تجارب، ضرورت تمرکز بر چگونگی نقش‌آفرینی عوامل درون‌شخصی متمایزکننده پیامدهای مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا را در موقعیت‌های کاری بیش از پیش برجسته

یک الگوی اندازه‌گیری پایه بدون محدودیت‌های تساوی در دو گروه ایجاد و آزمون شد. سپس، تغییرناپذیری اندازه‌گیری در دو گروه آزمون شد. در یکی از طرح‌های تحلیل عاملی تأییدی چندگروهی، دو گروه از طریق تساوی تمامی بارهای عاملی آزاد در دو گروه، محدود شدند. برازش این الگوی تحلیل عاملی چندگروهی خوب بود (جدول ۵). در جدول ۵، مقدار $\Delta\chi^2$ که با هدف آزمون تفاوت بین مقادیر مجذور خی بین الگوی

با توجه به نتایج جدول ۵ درباره مقایسه وزن‌های ساختاری در دو الگو، پاسخ به این سؤال که تفاوت در کدام مسیرهای ساختاری به معناداری تفاوت مدل ساختاری در بین دو گروه زنان و مردان منجر شده است، از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. تمرکز بر نسبت‌های بحرانی حاصل از مقایسه هر یک از مسیرهای ساختاری در بین دو گروه اعضای هیأت علمی زن و مرد نشان داد ضریب مسیر بین متغیرهای مکنون تنیدگی ناشی از نقش‌های شغلی و فشار شخصی و ضریب مسیر بین منابع شخصی و فشار شخصی از نظر آماری معنادار هستند.

بحث

پژوهش حاضر با هدف آزمون نقش میانجیگر مقابله شخصی - به مثابه یک خصیصه شخصی - در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای سازمانی و فشار شخصی و آزمون تغییرناپذیری جنسی روابط ساختاری بین تنیدگی شغلی، رفتارهای مقابله‌ای و فشارها در بین گروهی از اعضای هیأت علمی مرد و زن دانشگاه شهید بهشتی انجام شد. نتایج آزمون روابط ساختاری مفروض با استفاده از روش آماری معادلات ساختاری نشان دادند رابطه عوامل تنیدگی‌زای سازمانی با مقابله شخصی منفی معنادار، تنیدگی شغلی و فشار شخصی مثبت معنادار و مقابله شخصی و فشار شخصی نیز منفی معنادار بود. علاوه بر این، نتایج آزمون تغییرناپذیری جنسی

طبق پیشنهاد جکس و بلیس (۱۹۹۹) ضرورت مطالعه نظام‌مند نقش میانجیگر باورهای خودکارآمدی در مواجهه با تجارب شغلی تنیدگی‌زا در دو سطح شخصی و گروهی قابل تبیین است. به بیان دیگر، جس و بلیس (۱۹۹۹) با تأکید بر اهمیت باورهای خودکارآمدی شخصی و گروهی، ضرورت مطالعه باورهای خودکارآمدی را در موقعیت‌های حرفه‌ای تبیین کرده‌اند. در سطح شخصی، شواهد تجربی مختلف تأکید دارند سطح باورهای خودکارآمدی افراد در پیش‌بینی شیوه ترجیحی آنها در مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا از اهمیت بالانمازعی برخوردار است. برای مثال، نتایج برخی مطالعات نشان دادند افراد واجد سطوح بالای باورهای خودکارآمدی در رویارویی با تجارب تنیدگی‌زا از راهبردهای مقابله‌ای سازشی^۲ مانند راهبردهای مسئله‌محور^۳ استفاده می‌کنند. در مقابل، افراد فاقد باورهای خودکارآمدی در مواجهه با رویدادهای چالش‌برانگیز، از راهبردهای مقابله‌ای سازش‌نیافته مانند راهبردهای هیجان‌محور^۴ استفاده می‌کنند (پاکنهام، سافرانوف و سامیوس، ۲۰۰۴؛ شن، ۲۰۰۹؛ دیوانپورت و لین، ۲۰۰۶؛ لینلی و جوزف، ۲۰۰۴). علاوه بر این، وضعیت باورهای خودکارآمدی افراد در پیش‌بینی سطح عملکرد شغلی آنها مؤثر است. در سطح گروهی، نقش آفرینی باورهای خودکارآمدی در موقعیت‌های کاری به گونه‌ای متمایز از سطح شخصی است. طبق دیدگاه جکس و بلیس (۱۹۹۹) احساس خودکارآمدی گروهی بر جو بین‌شخصی مثبت و تقویت روحیه همکاری بین اعضای گروه اثرگذار است. به بیان دیگر، فضای بین‌شخصی مثبت از طریق فراهم‌آوری حمایت هیجانی و اطلاعاتی برای اعضا، در مواجهه با تجارب تنیدگی‌زای شغلی به مثابه یک عامل ضربه‌گیر^۵ ایفای نقش می‌کند.

در بین محققان علاقه‌مند به قلمرو مطالعه تنیدگی شغلی و جنس، تمرکز بر نقش جنس به مثابه یک منبع اطلاعاتی- در بافت تحقیقاتی تجارب شغلی تنیدگی‌زا با تأکید بر توان تفسیری نظریه نقش جنس^۶ و نظریه فشار نقش^۷ دنبال شده است (فلدمن، چاکان-پویگنا، باگس و پرز، ۲۰۰۵؛ فیکسنباوم و گرینگلس، ۲۰۰۵).

می‌سازد. به منظور تبیین الگوی پراکندگی مشترک بین قلمروهای مفهومی چندگانه و الگوی میانجیگری رفتاری کنش‌وری حرفه‌ای همسو با پیشینه تحقیق، تمرکز بر فرضیه تولید تنیدگی^۱ (هامن، ۲۰۰۶) اهمیت قابل توجهی دارد. بر اساس آموزه‌های نظری برآمده از فرضیه تولید تنیدگی، در موقعیت‌های مختلف، نه‌تنها فقدان منابع مقابله‌ای درون‌برون‌شخصی مکفی در پیش‌بینی سطوح بالای ادراک از تنیدگی منشاء اثر واقع می‌شوند، بلکه سطوح بالای ادراک تنیدگی نیز از طریق تضعیف منابع روان‌شناختی مقابله، با رویدادهای برانگیزاننده، ادراک از تنیدگی را تشدید می‌کند. در پاسخ به این پرسش که چه مکانیزم‌هایی تبیین‌کننده تمایز دسترسی به منابع مقابله‌ای هنگام رویارویی با تجارب تنیدگی‌زای حرفه‌ای و به تبع آن تفاوت در پساایندهای مواجهه با عوامل تنیدگی‌زا هستند می‌توان بیان داشت که همسو با نظریه تناسب شخص-محیط (به عنوان یک چهارچوب نظری تعاملی درباره تنیدگی شغلی در محیط‌های کاری) تمایز در پساایندهای تجربه‌ناهماهنگی بین شخص-محیط (به عنوان یک عامل تنیدگی‌زا) با تأکید بر نقش عامل تعدیل‌کننده شخصیت قابل تفسیر است (پارک و دیگران، ۲۰۱۲؛ پارک و دیگران، ۲۰۱۱). به عبارت دیگر، در نظریه تناسب شخص-محیط، با تمرکز بر ضرورت حفظ منابع شخصی، بر نقش تعیین‌کننده عامل شخصیت (به عنوان یک منبع شخصی) برای مراقبت از افراد در مواجهه تجارب تنیدگی‌زا تأکید می‌شود.

شواهد تجربی مختلف نشان دادند برخی از کیفیت‌های شخصیتی مثبت از طریق پیش‌بینی الگوهای ارزیابی اولیه-ارزیابی میزان تنیدگی‌زایی یک موقعیت - و ثانویه- ارزیابی منابع مقابله‌ای در مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا- در تعیین شیوه ترجیحی شخص برای پاسخدهی به موقعیت‌های برانگیزاننده و تمایز در الگوی پساایندهای مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا مؤثر واقع می‌شوند (اکستنتوپولا، باکر، دیمپروتی و اسپچافلی، ۲۰۰۷؛ ایتن و برادلی، ۲۰۰۸؛ جواهر، استون و کیسامور، ۲۰۰۷).

1. stress generation hypothesis

2. adaptive

3. problem focused coping strategies

4. emotion focused coping strategies

5. buffering

6. Gender Role Theory

7. Role Pressure Theory

پسایندهای مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا در موقعیت‌های کاری و از سوی دیگر، بر ضرورت تمرکز بر نقش متغیر جمعیت‌شناختی جنس در قلمروهای مفهومی چندگانه روی آورد فرایندی تجارب تنیدگی‌زا تأکید می‌ورزند. به بیان دیگر، نتایج پژوهش حاضر تأکید دارند که منابع مقابله‌ای درون‌شخصی در پیش‌بینی و تبیین چگونگی تمایز در اثرگذاری تجارب تنیدگی‌زای شغلی بر الگوی تجربه فشارهای شخصی از اهمیت زیادی برخوردار است و همچنین نقش آفرینی قلمروهای مفهومی منتخب در الگوی فرایندی تجارب تنیدگی‌زا یا الگوی پراکندگی مشترک بین منابع اطلاعاتی مختلف در سطوح متغیر جنس تا حدی متفاوت است. بنابراین، نتایج پژوهش حاضر از یک طرف نشان می‌دهند، در بین معلمان بخشی از تمایز در الگوی پاسخ تجارب تنیدگی‌زای شغلی، از طریق رفتارهای مقابله‌ای قابل تبیین است و از طرف دیگر الگوی پراکندگی مشترک بین تجارب تنیدگی‌زا با فشارهای شخصی و الگوی پراکندگی مشترک بین رفتارهای مقابله‌ای و فشارهای شخصی در دو جنس متفاوت است.

نتایج پژوهش حاضر، همسو با یافته‌های مطالعه شن (۲۰۰۹) نشان می‌دهد در طراحی برنامه‌های مداخله و تنظیم محتوای جلسه‌های مشاوره روان‌شناختی برای معلمان با هدف تجهیز و غنی‌سازی منابع مقابله‌ای آنها به منظور مدیریت تجارب شغلی تنیدگی‌زا، ضرورت و اهمیت تمرکز بر ایجاد باورهای خودکارآمدی و فراهم ساختن تجارب حمایتی اجتناب‌ناپذیر است. علاوه بر این، همسو با یافته‌های مطالعه‌های دیوانپورت و لین (۲۰۰۶)، پاکنهام و برسنال (۲۰۰۶)، لازسینسکا، مامد و شوارزر (۲۰۰۵) و یانگ و دیگران (۲۰۱۱) طرح مداخله‌هایی به منظور ایجاد راهبردهای مقابله‌ای سازشی، بستر مناسبی را برای حصول نتایج مثبت در رویارویی با رویدادهای تنیدگی‌زا فراهم می‌آورد. بنابراین، از آنجا که مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا در سطوح مختلف وجه جدایی‌ناپذیر و غیرقابل اجتناب موقعیت‌های کاری محسوب می‌شود، بسط و گسترش برنامه‌ای با هدف تحریض راهبردهای مقابله‌ای سازشی در معلمان، مهم‌ترین پیشنهاد پژوهشی برآمده از نتایج مطالعه حاضر برای محققان علاقه‌مند

طبق نظریه نقش جنس، افراد از طریق فرایند اجتماعی شدن، رفتارها، بازخوردها و ارزش‌های غالب وابسته به گروه‌های جنسی را فرامی‌گیرند. بر اساس این نظریه، وجود تمایز کیفی در هنجارهای اجتماعی مردانه و زنانه در پیش‌بینی سطوح متمایز تجارب تنیدگی‌زا مؤثر است. به بیان دیگر، در نظریه نقش جنس تأکید می‌شود رابطه بین مردانگی با مفاهیمی مانند خودمهارگری هیجانی و اجتناب از شرم و رابطه بین زنانگی با مفاهیمی مانند بیانگری هیجانی و پاسخ‌دهی به انتظارات دیگران در تبیین تمایز مشاهده‌شده در الگوی پراکندگی مشترک بین قلمروهای مفهومی چندگانه الگوی فرایندی تنیدگی شغلی حائز اهمیت زیادی است (پاروانووا و مورس، ۲۰۱۰). بنابراین، بر اساس آموزه‌های مستخرج از چهارچوب مفهومی نظریه نقش جنس، در پژوهش حاضر نیز می‌توان فرض کرد بخشی از تمایز در الگوی پراکندگی مشترک بین تجارب شغلی تنیدگی‌زا با فشارهای شخصی و رفتارهای مقابله‌ای با فشارهای شخصی در دو جنس، نتیجه تفاوت در میزان نفوذ هنجارهای اجتماعی مردانه و زنانه است.

طبق نظریه فشار نقش، با وجود آنکه طی دو دهه گذشته، با پدیدآیی تدریجی تغییرات در نقش‌های وابسته به جنس، فرصت مناسبی برای حضور زنان در موقعیت‌های پیشرفت فراهم شده است، اما این فرصت رویارویی بیشتر آنها را با فشار ناشی از تعدد نقش‌های چندگانه به همراه داشته است (فلدمن و دیگران، ۲۰۰۵؛ فیکسنام و گرینگلس، ۲۰۰۵). به بیان دیگر، اگر چه در شرایط کنونی فرصت فعالیت فراتر از حدود اجتماعی تعریف‌شده و توانایی انجام کار در موقعیت‌های مختلف برای زنان فراهم شده است، به علت افزایش فشار ناشی از برقراری تعادل بین نقش‌های چندگانه، بر اساس آموزه‌های مستخرج از نظریه فشار نقش فرض می‌شود زنان در مقایسه با مردان در معرض سطوح متمایزی از تجارب تنیدگی‌زا و پسایندهای مواجهه با این تجارب قرار گرفته‌اند.

در مجموع، نتایج پژوهش حاضر، ضمن افزودن قطعه دیگری به شواهد تجربی موجود در قلمرو مطالعه‌های مرتبط با تجارب تنیدگی‌زای شغلی، از یک سو بر اهمیت توجه به نقش عامل درون‌شخصی رفتارهای مقابله‌ای در پیش‌بینی

بنابراین، تکرار و بسط این یافته‌ها مستلزم به کارگیری طرح‌های طولی است. بر این اساس، تحلیل نقش تبیینی مقابله شخصی در رابطه بین عوامل تنیدگی‌زای شغلی و پسایندهای شخصی مواجهه با این تجارب، از طریق طرح مطالعات طولی، برای محققان علاقه‌مند به این قلمرو پژوهشی، یک اولویت پژوهشی بااهمیت و محوری قلمداد می‌شود.

منابع

بشارت، م. و شالچی، ب. (۱۳۸۶). سبک‌های دلبستگی و مقابله با

تنیدگی. فصلنامه روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۳ (۱۱)، ۲۲۵-۲۳۵.

حاجی‌زادگان، م. (۱۳۸۶). تفاوت‌های جنسی در مقابله با تنیدگی. فصلنامه

روان‌شناسی تحولی: روان‌شناسان ایرانی، ۴ (۱۴)، ۱۷۶-۱۶۹.

Beard, K. S., Hoy, W. K., & Woolfolk, H. A. (2010).

Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1136-1144.

Boyd, N. G., Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2009). A

model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 197-211.

Cartwright, S., & Cooper, C. (2005). Individually

targeted interventions. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 607-622). Thousand Oaks, CA: Sage.

Derogatis, L. R., & Coons, H. L. (1993). *Self-report*

measures of stress. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2nd ed., pp. 7-17). New York: The Free Press.

Devonport, T. J., & Lane, A. M. (2006). Rela-

tionships between self-efficacy, coping and student retention. *Social Behavior and Personality*, 34, 127-138.

به این قلمرو مطالعاتی تلقی می‌شود. افزون بر آن، همسو با نتایج مطالعه کارت‌رایت و کوپر (۲۰۰۵) و پارک و دیگران (۲۰۱۲) نظر به اهمیت تمرکز بر نقش محوری شیوه‌های مقابله شناختی-سازشی در رویارویی با تجارب برانگیزاننده، آموزش راهبردهای شناختی مقابله سازشی مانند بازارزیایی مثبت^۱، بازتمرکز مثبت^۲ و بازتمرکز بر برنامه‌ریزی^۳ در مطالعه تنیدگی شغلی در بین معلمان، یک ضرورت پژوهشی غیرقابل انکار است. در نهایت، در حالی که در مطالعه حاضر از طریق تأکید بر فشار شخصی، الگوی غالب پسایندهای هیجانی مواجهه با تجارب شغلی تنیدگی‌زا در بین اعضای هیأت علمی در کانون توجه محققان قرار گرفت، همسو با نتایج مطالعه یانگ و دیگران (۲۰۰۹)، تمرکز بر مفهوم محوری کیفیت زندگی و نشانگرهای چندگانه آن شامل کنش جسمانی، محدودیت‌های نقش مربوط به مشکلات جسمانی، درد بدنی، ادراک از سلامت عمومی، نشاط، کنش اجتماعی، محدودیت‌های نقش مربوط به مشکلات هیجانی و سلامت روانی، و همسو با یافته‌های مطالعه لی‌یو و آنوگبازی (۲۰۱۲) توجه به مفهوم قصد جابه‌جایی^۴ یا ترک کار، و در نهایت، هماهنگ با یافته‌های مطالعات پارکر، مارتین، کولمار و لیم، (۲۰۱۲) و اسکالویک و اسکالویک (۲۰۱۰) تمرکز بر نقش مفهوم کلیدی بهزیستی کاری در بین اعضای هیأت علمی ضرورت بسزایی دارد.

با وجود آنکه، نتایج مطالعه حاضر، اطلاعات ارزشمندی را درباره نقش رفتارهای مقابله‌ای در تبیین تفاوت‌های مشاهده‌شده در الگوی پسایندهای مواجهه با تجارب تنیدگی‌زا در موقعیت‌های کاری در بین اعضای هیأت علمی زن و مرد فراهم کرده است، اما به لحاظ وجود برخی محدودیت‌ها، در تعمیم نتایج این پژوهش باید احتیاط کرد. اول آنکه، نتایج مطالعه حاضر همچون بسیاری از مطالعات دیگر به دلیل استفاده از ابزارهای خودگزارش‌دهی به جای مطالعه رفتار واقعی ممکن است مشارکت‌کنندگان را به استفاده از شیوه‌های مبتنی بر کسب تأیید اجتماعی و اجتناب از بدنامی مربوط به عدم کفایت شخصی ترغیب کند. دوم آنکه، در مطالعه حاضر به منظور تحلیل روابط بین متغیرهای چندگانه در الگوی مفهومی پیشنهادشده از یک طرح مقطعی استفاده شد.

1. positive reappraisal
2. positive refocusing

3. refocus on planning
4. turnover intention

- stressors in schools of Tehran. *Social and Behavioral Sciences*, 29, 596-605.
- Ghadially, R., & Kumar, P. (1987).** Stress, strain and coping styles of female professionals. *Indian Journal of Applied Psychology*, 26 (1), 1-8.
- Gonzalez-Morales, M., Rodriguez, I., & Peiro, J. M. (2010).** A longitudinal study of coping and gender in a female-dominated occupation: Predicting teachers' burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (1), 29-44.
- Grau, R., Salanova, M., & Peiro, J. M. (2001).** Moderating effects of self-efficacy on occupational stress. *Psychology in Spain*, 5 (1), 63-74.
- Greenberg, J. S. (1999).** *Comprehensive stress management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hammen, C. (2006).** Stress generation in depression: Reflections on origins, research, and future directions. *Journal of Clinical Psychology*, 62, 1065-1082.
- Hicks, R. E., Fujiwara, D., & Bahr, M. (2006).** *Confirmatory factor analysis of the Occupational Stress Inventory-Revised, among Australian teachers*. University of Sydney: Australian Consortium for Social and Political Research Inc.
- Jawahar, I. M., Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007).** Role conflict and burnout: The direct and moderating effects of political skill and perceived organizational support on burnout dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14, 142-159.
- Jex, S. M., & Bliese, P. D. (1999).** Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. *Journal of applied psychology*,
- Eaton, R. J., & Bradley, G. (2008).** The role of gender and negative affectivity in stressor appraisal and coping selection. *International Journal of Stress Management*, 15, 94-115.
- Elise, T., Pas, C., Bradshaw, P. H., Hershfeldt, P., & Leaf, J. (2010).** A multi-level exploration of the influence of teacher efficacy and burnout on response to student problem behavior and school-based service use. *School Psychology Quarterly*, 25 (1), 13-27.
- Feldman, L., Chacón-Puignau, G., Bagés, N., & Pérez, M. G. (2005).** Occupational level and gender differences in job stress in venezuelan employees. In C. D. Spielberger & I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of stress and emotion: Anxiety, anger and curiosity* (pp. 233-266). New York: Taylor & Francis Group.
- Fiksenbaum, L., & Greenglass, E. R. (2005).** Job stress and gender: A comparison of government and corporate employees. In C. D. Spielberger & I.G. Sarason (Eds.), *Handbook of stress and emotion: Anxiety, anger and curiosity* (pp. 271-286). New York: Taylor & Francis Group.
- Fogarty, G., Machin, A. M., Albion, M., Sutherland, L., Lalor, G. L., & Revitt, S. (1999).** Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, and positive and negative affectivity. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429-452.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988).** Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (3), 466-475.
- Ganji, L., & EbrahimiGhavam, S. (2011).** Developing and validating a model for teachers' occupational

- Pakenham, K. I., & Bursnall, S. (2006).** Relations between social support, appraisal and coping and both positive and negative outcomes for children of a parent with multiple sclerosis and comparisons with children of healthy parents. *Clinical Rehabilitation, 20*, 70-723.
- Pakenham, K. I., Sofronoff, K., & Samios, C. (2004).** Finding meaning in parenting a child with Asperger syndrome: Correlates of making sense and benefit finding. *Research in Developmental Disabilities, 25*, 245-264.
- Park, H. I., Beehr, T. A., Han, K., & Grebner, S. I. (2012).** Demands-abilities fit and psychological strain: Moderating effects of personality. *International Journal of Stress Management, 19* (1), 1-33.
- Park, H. I., Monnot, M. J., Jacob, A. C., & Wagner, S. H. (2011).** Moderators of the relationship between person-job fit and subjective well-being among Asian employees. *International Journal of Stress Management, 18*, 67-87.
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012).** Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education, 28*, 503-513.
- Pithers, R. T., & Soden, R. (1999).** Person-environment fit and teacher stress. *Educational Research, 41*(1), 51-61.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010).** Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 168-185.
- Ross, J. J. (2005).** *Factor analysis of the Occupational Stress Inventory-Revised and an investigation into* 84, 349-361.
- Kline, R. B. (2005).** *Principles and practice of structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Lauren, A., Jane, J., Aung, N., Keller, S., Katie, M., & Maddock, J. E. (2007).** Gender differences in stress and coping among adults living in Hawaii. *Californian Journal of Health Promotion, 5* (2), 89-102.
- Leach, J. L. (2010).** *The impact of multiple roles on rural therapists' occupational stress and coping.* PhD Thesis, Walden University.
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2004).** Positive change following trauma and adversity: A review. *Journal of Traumatic Stress, 17*, 11-21.
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012).** Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research, 53*, 160-170.
- Luszczynska, A., Mouamed, N. E., & Schwarzer, R. (2005).** Self-efficacy and social support predict benefit finding 12 months after cancer surgery: The mediating role of coping strategies. *Psychology, Health & Medicine, 10*, 365-375.
- Matud, P. M. (2004).** Gender differences in stress and coping style. *Personality and Individual Differences, 37*, 1401-1415.
- McCormick, J., & Ayres, P. L. (2009).** Teacher self-efficacy and occupational stress: A major Australian curriculum reform revisited. *Journal of Educational Administration, 47* (40), 463-476.
- Osipow, S. H. (1998).** *Occupational Stress Inventory Manual (professional version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2010).** Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059-1069.
- Turnipseed, D. L. (1999).** An exploratory study of the hardy personality at work in the health care industry. *Psychological Reports*, 85 (3), 1199-1217.
- Verešová, M., & Malá, D. (2012).** Stress, proactive coping and self-efficacy of teachers. *Social and Behavioral Sciences*, 55, 294-300.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007).** The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, L., & Wang, L. (2009).** Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123, 750-755.
- Yang, X., Wang, L., Ge, C., Hu, B., & Chi, T. (2011).** Factors associated with occupational strain among Chinese teachers: A cross-sectional study. *Public Health*, 125, 106-113.
- the relationships between occupational stress time and job satisfaction among school psychologists.* PhD Thesis, School of Graduate Studies and Research, Indiana University of Pennsylvania.
- Sang, X., Teo, S., Cooper, C., & Bohle, P. (2013).** Modeling occupational stress and employee health and well-being in a Chinese higher education institution. *Higher Education Quarterly*, 67 (1), 15-39.
- Serrano, M., Moya-Albiol, L., & Salvador, A. (2008).** The role of gender in teachers perceived stress and heart rate. *Journal of Psychophysiology*, 22 (1), 58-64.
- Shen, Y. E. (2009).** Relationships between self-efficacy, social support and stress coping strategies in Chinese primary and secondary school teachers. *Stress and Health*, 25, 129-138.
- Shirom, A., Oliver, A., & Stein, E. (2010).** Teachers stressors and strains: A longitudinal study of their relationships. *International Journal of Stress Management*, 16 (4), 312-332.
- 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.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2007).** Dimensions