

March -April 2020, Volume 9, Issue 2

Correlation of job characteristics with positive (optimism, vitality and positive affect) and negative (tension and impulsivity) components of psychological well-being among employees of Isfahan Gas Transmission Company

*Hajar Barati¹, Hamidreza Oreyzi², Ebrahim Shahir³

1- Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran (**Corresponding author**)

E-mail: dr.habarati@gmail.com

2- Professor, Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3- PhD Student of Psychology, Department of Psychology, Educational Sciences and Psychology College, Islamic Azad University, Najafabad Branch, Isfahan, Iran.

Received: 1 March 2019

Accepted: 23 February 2020

Abstract

Introduction: Jobs have different characteristics that they can have different outcomes and effects on employee. The purpose of this study was to determine the Correlation of job characteristics with positive (optimism, vitality and positive affect) and negative (tension and impulsivity) components of psychological well-being among employees of Isfahan Gas Transmission Company.

Methods: This is a descriptive-correlational study. The sample consisted of 283 employees of Isfahan Gas Transmission Company who were selected by simple random sampling. Research Instruments included the "Work Organization Assessment Questionnaire" (WOAQ), the "Life Orientation Test" (LOT), the "Subjective Vitality Scale" (SVS), The "Positive Affect and Negative Affect Scale" (PANAS), the "Job Impulsivity and Tension Scale" responded. Concurrent validity of the instruments was assessed and confirmed. Cronbach's alpha reliability coefficients, Guttman, split and test-retest reliability were measured. SPSS .21 was used for data analysis.

Results: There is a significant correlation between job characteristics with positive (optimism, vitality and positive affect) and negative (stress and impulsivity) dimensions of psychological well-being. Also, five dimensions of relationship quality with manager, service compensation, workload, quality of relationship with colleagues, and physical environment quality of organizational performance assessment questionnaire (WOAQ), criterion variables namely positive affect ($R^2= 0.21$), vitality ($R^2= 0.16$), optimism ($R^2 = 0.14$), stress ($R^2 = 0.17$), and impulsivity ($R^2= 0.21$) predicted

Conclusions: With the increase of job characteristics except workload, the positive) components of psychological well-being increase and the negative dimension decreases. It is recommended that managers pay attention to optimal relationships with employees, accurate evaluations of their services, and the physical environment of the work.

Keywords: Work characteristics, Psychological well-being, Staff.

همبستگی ویژگی‌های کار با مولفه‌های مثبت (خوش بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهزیستی روانشناختی در بین کارکنان شرکت انتقال گاز استان اصفهان

*هاجر براتی^۱، حمیدرضا عریضی^۲، ابراهیم شهیر^۳

۱- استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول)
ایمیل: Dr.habarati@gmail.com

۲- استاد، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳- دانشجوی دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نجف‌آباد، اصفهان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۱۲/۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۱۲/۱۱

چکیده

مقدمه: مشاغل دارای ویژگی‌های متفاوتی هستند که می‌توانند پیامدها و تاثیرات متفاوتی بر افراد شاغل داشته باشند. پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین ویژگی‌های کار با مولفه‌های مثبت (خوش بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهزیستی روانشناختی انجام شد.

روش کار: این پژوهش توصیفی-همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۲۸۳ نفر از کارکنان شرکت انتقال گاز استان اصفهان بودند که به شیوه تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل "پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی" (WOAQ) (Work Organization Assessment Questionnaire)، "آزمون جهت‌گیری زندگی" (LOT) (Life Orientation Test)، "مقیاس سرزندگی ذهنی" (SVS) (Subjective Vitality Scale)، "مقیاس عاطفه مثبت و منفی" (PANAS) (Positive Affect and Negative Affect Scale)، "مقیاس تنش و تکانش شغلی" (JITS) (Job Impulsivity and Tension Scale) بود. روایی همزمان ابزارها بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، گوتمن، تنصیف و بازآزمایی ابزارها اندازه‌گیری شد. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار اسپس اس اس نسخه ۲۱ شد.

یافته‌ها: بین ویژگی‌های کار با مولفه‌های مثبت (خوش بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهزیستی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد. همچنین، پنج بعد کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران، و کیفیت محیط فیزیکی پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی (WOAQ)، متغیرهای ملاک یعنی عاطفه مثبت ($R^2=0/21$)، سرزندگی ($R^2=0/16$)، خوش‌بینی ($R^2=0/14$)، تنش ($R^2=0/17$) و تکانش ($R^2=0/21$) را پیش‌بینی می‌کردند.

نتیجه‌گیری: با افزایش ویژگی‌های کار به جز بارکاری، مولفه‌های مثبت بهزیستی روانشناختی افزایش و مولفه‌های منفی کاهش می‌یابد. توصیه می‌شود مدیران به روابط مطلوب با کارکنان، ارزیابی‌های دقیق خدمات آن‌ها و محیط فیزیکی کار توجه نمایند.

کلید واژه‌ها: ویژگی‌های کار، بهزیستی روان‌شناختی، کارکنان.

تمامی حقوق نشر برای انجمن علمی پرستاری ایران محفوظ است.

مقدمه

اساس متخصصان سازمانی به دنبال طراحی مشاغل (job design) هستند که در آن ویژگی‌های کاری بر اساس ویژگی‌ها و توانایی‌های کارکنان طراحی و تعریف می‌شود و کارکردهای شغلی کارکنان از طریق آن تعیین می‌گردد. در طراحی شغلی، ویژگی‌هایی را برای مشاغل در نظر می‌گیرد

علم‌کرد مطلوب نیروی انسانی در ایفای وظایف شغلی و نیز سلامت جسم و روان آنان، به عوامل متفاوتی و از جمله ویژگی‌های کاری و سازمانی بستگی دارد. بر همین

و همکاران پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی ("Work Organization Assessment Questionnaire (WOAQ)) را تدوین کردند (۱۰) که پنج ویژگی کار یعنی کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران، و کیفیت محیط فیزیکی را می‌سنجد (۱۱). در پژوهش سازندگان، ویژگی‌های کاری تعیین شده، بهزیستی روانشناختی کارکنان را پیش‌بینی می‌کرد و سازندگان علت اصلی طراحی این پرسشنامه را، شناسایی ویژگی‌های کاری تعیین‌کننده بهزیستی شاغلان می‌دانند (۱۰). با این وجود، این ویژگی‌ها در پژوهش‌های داخلی مورد بررسی قرار نگرفته است و رابطه آن با بهزیستی روانشناختی مشخص نیست.

بهزیستی روان‌شناختی به عنوان ارزیابی شناختی و عاطفی فرد از زندگی‌اش تعریف می‌شود (۱۲). مولفه‌ی شناختی (cognitive component)، به شیوه‌ی اندیشیدن فرد راجع به خودش یا رضایت از زندگی‌اش به طور کلی اشاره دارد. مولفه‌ی عاطفی (emotional component) اشاره به عواطف و احساسات دارد. فردی که خشنودی کلی از زندگی و عواطف مثبت دارد و از عواطف منفی عاری است، دارای سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی است (۱۳). عاطفه مثبت بیانگر مشغولیت لذت‌بخش و احساس هوشیاری در برابر ملالت است. وقتی عاطفه مثبت افراد بالا است، معمولاً احساس می‌کنند علاقه‌مند، پرنرژی، هوشیار و خوش‌بین هستند (۱۲). عاطفه مثبت از مولفه‌های اصلی بهزیستی روانشناختی در محیط کار است و کارکنانی که عاطفه مثبت بالاتر دارند، بهزیستی روانشناختی بیشتری هم داشتند (۱۳).

افزون بر این، در بسیاری از مقالات پژوهشی، سرزندگی نیز به عنوان یکی از مولفه‌های بهزیستی روان‌شناختی مطرح می‌شود (۱۴) که طی آن افراد در خود احساس روحیه و شور زندگی می‌کنند. احساس سرزندگی از هر دو عامل جسمانی و روانی تأثیر می‌پذیرد. به این معنی که شخص سرزنده یک حالت فعالانه دارد و سرشار از انرژی است و سلامتی بیشتری دارد (۱۵). کارکنانی که سرزندگی بیشتری دارند، معمولاً شور و شوق بیشتری نیز دارند (۱۶). همچنین سرزندگی بیشتر در محیط کار با بهزیستی روانشناختی بالاتر

که چالش برانگیز باشد و هدف از طراحی و برنامه‌ریزی این ویژگی‌ها، دستیابی به اهداف سازمانی است (۱). از زمان ظهور رویکرد روابط انسانی، تمرکز عمده در طراحی شغل به گونه‌ای بوده است که علاوه بر انجام وظایف شغلی به صورت اثربخش، به ویژگی‌های روان‌شناختی شغل مانند انگیزه و رضایت بخش بودن نیز توجه می‌شود (۲، ۳).

از سوی دیگر، برخی الگوهای (models) طراحی شغل به دنبال شناسایی ویژگی‌هایی از شغل و کار بودند که با تأکید بر آن‌ها بتوان سطح تنش نامطلوب در شغل را کاهش داد، سلامت ذهن و روان شاغل را حفظ نمود و حتی بهزیستی روانشناختی را بالا برد. این دسته الگوها بر کاهش تنش شغلی از طریق شناسایی و گسترش ویژگی‌های مثبت شغل و کار (مانند خودمختاری، روابط مطلوب، و مانند این‌ها) و کاهش ویژگی‌های منفی آن (مانند فشار روانی بالا، عدم کنترل شغلی و مواردی مانند این‌ها) متمرکز هستند. مشخص شده که ویژگی‌های کار با سلامت روان و بهزیستی روانشناختی رابطه دارد (۴). به عنوان مثال، در یک پژوهش که روی ۳۷۲۹۱ شاغل انجام شد؛ ویژگی‌های شغل مانند فشار کاری، بازخورد اندک و فرصت پیشرفت محدود را شناسایی کردند که بر سلامت و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان مؤثر است (۵). نتایج پژوهش‌های دیگر نیز نشان دادند که ویژگی‌هایی از کار مانند بارکاری و الزامات شناختی (Cognitive Requirements) زیاد و مشارکت کم در تصمیم‌گیری‌ها، بازخورد اندک و فرصت پیشرفت محدود، می‌تواند منجر به فشار روانی می‌گردد (۷۶).

همچنین بارکاری اندک به عنوان یک ویژگی کار، از پیش‌بین‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی است (۸). بنابراین، لازم است ویژگی‌های کاری پیش‌بینی‌کننده بهزیستی روانشناختی شاغلان تعیین گردد تا بتوان با مداخله در آن‌ها و طراحی مشاغل بر اساس آن‌ها باعث بهبودی بهزیستی روانشناختی کارکنان شد. زیرا فردی که دارای بهزیستی روان‌شناختی بالاتری است، ارزیابی مثبت و بهتری از خود و محیط و از جمله محیط کاری دارد و رضایت بیشتری نیز ادراک می‌کند (۹).

برای تعیین و شناسایی ویژگی‌های کاری، Griffiths

همراه است (۱۷).

مولفه ی دیگر بهزیستی روان شناختی، خوش بینی است. برطبق الگوی Carver و همکاران (۱۹۸۵) خوش بینی به عنوان انتظار نتایج مثبت، به طور معناداری با سازگاری روانشناختی افراد ارتباط دارد. افراد خوش بین رویدادها یا تجربه های منفی را با نسبت دادن علت آن ها به عوامل بیرونی گذرا و خاص مانند اوضاع و احوال حاکم، تبیین می کنند (۱۸). Keyes و همکاران در یک پژوهش به بررسی تاثیر خوش بینی بر تنش شغلی بر روی ۱۸۷۸ نفر پرداختند. نتایج نشان داد افراد خوش بین بهزیستی روان شناختی بالاتری دارند و کمتر دچار تنش می شوند (۱۹). همچنین بین خوش بینی و بهزیستی روانشناختی در محیط کار رابطه مثبت وجود دارد (۱۷) و خوش بینی یکی از عوامل مهم تاثیر گذار بر سلامت در محیط کار است زیرا نه تنها اثر افزایشی بر بهزیستی روانشناختی دارد؛ بلکه با افزایش خشنودی شغل، تنش را نیز کاهش می دهد (۲۰).

بهزیستی روان شناختی شامل مولفه های مثبت و مولفه های منفی می شود. تنش ها و تکانش ها می توانند بهزیستی روان شناختی را متاثر سازند. تنش (tension) به صورت یک واکنش یا پاسخ موجود زنده به عوامل فشارزا تعریف شده است (۲۱). رفتارهای تکانشی (impulsive behavior) که گاه با عنوان رفتارهای مخاطره آمیز نیز خوانده می شود، طیف وسیعی از اعمالی را شامل می شوند، که روی آن تفکر کمی صورت گرفته، به صورت نابالغ بروز می یابند و با وجود سود آنی، از خطر بالایی برخوردارند، اغلب برای یک موقعیت مناسب نیستند و بر اساس افکاری که بهترین ترجیح فرد یا دیگران نمی باشند، امکان بروز می یابند و منجر به عواقب ناخواسته و ضررهای قابل توجهی در آینده می شوند (۲۲). پژوهش Mclean نشان می دهد که تنش های شغلی می توانند باعث ایجاد اختلالات روانی در کارکنان شده و یا روند ایجاد چنین بیماری هایی را تسریع نمایند (۲۳). تحت چنین شرایطی یا فرد به اختلال روانی مبتلا می شود و یا این که ناتوان شده و از کار افتاده می شود. تنش های شغلی با اختلالات روانی، غیبت زیاد، سوء مصرف مواد، بی انگیزگی و بی تفاوتی و نیز کاهش رضایت شغلی و سلامت روانی همراه است (۲۴، ۲۵). تکانش و رفتارهای

تکانشی با پرخاشگری، مصرف مواد و آسیب های جسمی و روانی همراه است (۲۶). پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی بین ویژگی های کار با مولفه های مثبت (خوش بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهزیستی روانشناختی انجام شد.

روش کار

مطالعه حاضر توصیفی- همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان شرکت انتقال گاز استان اصفهان به تعداد ۱۱۳۰ نفر بودند. نمونه پژوهش شامل ۲۸۸ نفر از این کارکنان بودند که به شیوه تصادفی ساده و بر اساس جدول مورگان انتخاب شدند. به این ترتیب که فهرست کارکنان شرکت در بخش های ستادی (مثلا در اصفهان) و عملیاتی (مانند پتاهو در نزدیکی یاسوج) تهیه و با کمک جدول اعداد تصادفی نمونه از بین آن ها انتخاب گردیدند. ۵ نفر از نمونه به دلیل ملاک های خروج و عدم امکان نمونه گیری مجدد تا رسیدن به تعداد نمونه تعیین شده به دلیل اتمام پژوهش در زمان تعیین شده و عدم دسترسی مجدد به کارکنان، از پژوهش کنار رفتند و در نهایت ۲۸۳ نفر در تحلیل نهایی شرکت داشتند. نمونه گیری در واحد پژوهش سازمان انجام شد و افراد نمونه برای شرکت در پژوهش در طول دو هفته به سالی در همان واحد مراجعه کردند.

معیارهای ورود به مطالعه شامل عضویت در سازمان محل اجرای پژوهش حداقل به مدت یک سال، دارا بودن تحصیلات حداقل در حد راهنمایی، تکمیل فرم رضایت آگاهانه مبنی بر داوطلبانه بودن شرکت در پژوهش بود. نداشتن اختلالات بارز روانپزشکی بر اساس پرونده و عدم ابتلا به بیماری های جسمی؛ بر اساس مراجعات به واحد طب صنعتی و بررسی کارشناسان آن واحد، نیز به عنوان معیار های خروج از پژوهش در نظر گرفته شد. بر اساس همین معیار ها، ۵ نفر از کسانی که مشکلات روحی یا جسمی جدی داشتند، از مطالعه خارج شدند. برای جمع آوری داده ها از ابزارهایی به شرح زیر استفاده شد:

۱- "پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی" (Work Organization)

۲- "آزمون جهت‌گیری زندگی" (Life Orientation Test LOT): برای اندازه‌گیری خوش‌بینی، از نسخه فارسی "آزمون جهت‌گیری زندگی" بهره‌برده شد که Carver و همکاران آن را تدوین کرده‌اند (۲۷). در این آزمون از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا میزان توافق خود را برای هر یک از گویه‌ها که تعداد آن‌ها ۸ عدد است، بر اساس یک نوع مقیاس لیکرت ۵ نقطه‌ای درجه بندی کنند که دامنه‌ای از صفر (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) دارد. بنابراین، کمینه نمره این مقیاس صفر و بیشینه نمره در این مقیاس ۳۲ خواهد بود. نمره بالاتر در این آزمون نشان‌دهنده خوش‌بینی بیشتر است (۱۸).

این آزمون در سال ۱۳۸۳ توسط کجیاف و همکاران (۱۸) در ایران هنجاریابی شده است. تحلیل عاملی "آزمون جهت‌گیری زندگی" نشان داد که این مقیاس از دو عامل امید به آینده و نگرش مثبت به وقایع تشکیل شده است. مقدار ویژه برای عامل ۱ (نگرش مثبت به آینده) برابر ۲/۹۵ و برای عامل دوم (امید به آینده) برابر ۱/۳۲ بود. ضرایب روایی هم‌زمان بین "آزمون جهت‌گیری زندگی" با "مقیاس مرکز مطالعات همه‌گیرشناسی افسردگی" (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale (CES-D) و "مقیاس خودتسلط یابی" (Self-Mastery Scale) به ترتیب ۰/۶۴۹- و ۰/۷۲۵ به دست آمد. پایایی آلفای کرونباخ ۰/۷۴ بود و پایایی بازآزمایی این پرسشنامه بر روی ۲۷۰ دانش‌آموز پیش‌دانشگاهی شهر اصفهان با فاصله ۱۰ روز ۰/۷۰ بود (۱۸).

۳- "مقیاس سرزندگی ذهنی" (Subjective Vitality Scale SVS): این پرسشنامه را که Ryan & Frederick (۱۹۹۷) ساخته‌اند؛ انرژی و شور و اشتیاق برای زندگی را به منزله یک صفت مورد سنجش قرار می‌دهد و دارای ۷ سوال است که در طیف هفت درجه‌ای لیکرت از ۱ "در مورد من اصلاً درست نیست" تا ۷ "در مورد من کاملاً درست است" نمره گذاری می‌شود. عبارت ۲ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شود. بنابراین، حداکثر نمره ۴۹ و حداقل نمره در این مقیاس ۷ است. نمرات بالاتر در هر

(WOAQ) (Assessment Questionnaire): برای سنجش ویژگی‌های کار یعنی کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران، و کیفیت محیط فیزیکی استفاده شد. این پرسشنامه توسط Griffiths و همکاران طراحی شده و دارای ۲۸ عبارت است (۱۰). عبارت کیفیت رابطه با مدیر، عبارت جبران خدمات را، ۴ عبارت بارکاری را، ۲ عبارت کیفیت رابطه با همکاران را و ۶ عبارت کیفیت محیط فیزیکی را می‌سنجد. این پرسشنامه توسط شرکت‌کنندگان روی یک مقیاس پنج درجه‌ای از ۵= بسیار خوب تا ۱= مشکلات اساسی پاسخ داده می‌شود. حداکثر نمره برای مولفه کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران و کیفیت محیط فیزیکی به ترتیب برابر ۴۵، ۳۵، ۲۰، ۱۰ و ۳۰ و حداقل نمره برای همین مولفه به ترتیب برابر ۹، ۷، ۴، ۲ و ۶ خواهد بود. نمره بالاتر در هر دو بعد نشان‌دهنده بالاتر بودن آن بعد است. روایی ملاکی این ابزار در پژوهش سازندگان با پرسشنامه بهزیستی عمومی (General Well-Being Questionnaire GWBQ) بررسی و تأیید شده است. ضریب آلفای کرونباخ روی ۱۵۶ نفر از کارکنان صف و ستادی تعدادی از سازمان‌های انگلستان، در پژوهش سازندگان آن در زمان اول به ترتیب برای عامل‌های مذکور برابر ۰/۹، ۰/۹، ۰/۸، ۰/۸، ۰/۸ و ۰/۸ بود (۱۰).

در ایران این پرسشنامه نخستین بار براتی و همکاران (۲۱) ترجمه و ویژگی‌های روان‌سنجی آن روی نمونه‌ای ۵۰۰ نفری از کارکنان شرکت انتقال گاز ایران بررسی شد. روایی ملاکی آن با "مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف" (Ryff Scale of Psychological Wellbeing) (RSPWB) تأیید شد. میزان همبستگی مولفه‌های این پرسشنامه یعنی کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران و کیفیت محیط فیزیکی با "مقیاس بهزیستی روانشناختی ریف" به ترتیب برابر ۰/۴۵، ۰/۴۳، ۰/۴۶- و ۰/۳۹ بود. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه برای مولفه‌های پنج‌گانه به ترتیب برابر ۰/۸۸، ۰/۸۶، ۰/۸۴، ۰/۷۷ و ۰/۷۹ بود که بالاتر از ۰/۷۰ و در حد مطلوبی هستند.

شد. مقدار روایی همزمان برای بعد عاطفه مثبت ۰/۵۸ به دست آمده است. ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸، ضریب پایایی بازآزمایی با فاصله دو هفته روی ۴۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی شامل مدیران میانی و سرپرستان ۰/۸۴ بود (۳۱).

۵- "مقیاس تنش و تکانش شغلی" (Job Impulsivity and Tension Scale): برای سنجش تنش و تکانش، از مقیاس Cox و همکاران استفاده شد (۳۲). این مقیاس دو بعد تنش (۱۵ سوال) و تکانش (۱۳ سوال) را شامل می‌شود و روی یک مقیاس پنج درجه ای از ۰ = هرگز تا ۴ = همیشه توسط شرکت کنندگان در پژوهش پاسخ داده می‌شود. بر همین اساس حداکثر نمره برای بعد تنش ۶۰ و برای بعد تکانش ۵۲ و حداقل نمره برای هر دو بعد نیز صفر می‌باشد. روایی سازه به روش تحلیل عاملی این ابزار روی ۴۵۰ نفر از کارکنان انگلیسی در پژوهش سازندگان تأیید شده و نتایج نشان داد که بارهای عاملی (بین ۰/۳۲ تا ۰/۷۸) در حد مطلوبی بود. پایایی آلفای کرونباخ این ابزار نیز روی ۲۰۰ نفر از کارکنان انگلیسی برای بعد تنش برابر ۰/۸۸ و برای بعد تکانش برابر ۰/۸۸ در حد مطلوبی بود.

در پژوهش براتی و همکاران (۳۱) نیز این ابزار ترجمه شده و ویژگی‌های روانسنجی آن بررسی و تأیید شده است. روایی همزمان آن با یک سوال که روح کلی مقیاس در آن دمیده شده بود برابر ۰/۵۹ و ۰/۵۶ برای مولفه های تنش و تکانش بود و ضرایب آلفای کرونباخ روی نمونه ای ۱۹۰ نفری از کارکنان شرکت انتقال گاز استان اصفهان در حد مطلوبی (بین ۰/۸۳ تا ۰/۹۵) به دست آمد (۲۱).

در پژوهش حاضر برای بررسی روایی ابزارها از روایی همزمان با یک عبارت برای هر ابزار استفاده شد که روح کلی ابزار در آن دمیده شده بود و سپس ضریب همبستگی آن عبارت با کل ابزار به عنوان ضریب روایی همزمان در نظر گرفته شد (۳۳) که بنابر توصیه سازمان اروپایی تحقیقات، ضریب همبستگی پیرسون باید بزرگتر از ۰/۴۰ باشد (۳۴). این عبارت در "پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی" برای هر یک از مولفه های کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بارکاری، کیفیت رابطه با همکاران و کیفیت محیط

مقیاس به معنای سرزندگی ذهنی بالاتر است و بالعکس (۲۸). روایی سازه ای آن در پژوهش Milyavskaya & Koestner روی ۲۰۳ نفر از بزرگسالان کانادایی به وسیله تحلیل عاملی مورد تأیید قرار گرفته است. یافته ها نشان داد که بارهای عاملی بین ۰/۵۲ تا ۰/۸۲ بود آلفای کرونباخ مقیاس نیز روی نمونه فوق ۰/۹۴ گزارش شده است (۲۸). در ایران پژوهشی توسط تنهای رشوانلو و همکاران (۲۹) روی دو گروه نمونه ۲۴۷ و ۲۳۹ نفره از دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی و علوم پزشکی شهید بهشتی انجام شد. بررسی روایی سازه با تحلیل عاملی اکتشافی، نشان داد که "مقیاس سرزندگی ذهنی"، ساختاری یک عاملی با واریانس تبیین شده ۵۹/۴۷ درصد دارد. روایی سازه با تحلیل عاملی تأییدی نیز به تأیید رسید. ضرایب آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن ۰/۸۸ و ۰/۸۵ به دست آمد.

۴- "مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی" (Positive and Negative Affect Scale) (PANAS): برای سنجش عاطفه مثبت و منفی استفاده شد. این مقیاس ابزار خودسنجی ۲۰ عبارتی است. Watson و همکاران برای اندازه گیری دو بعد خلق یعنی عاطفه منفی و عاطفه مثبت طراحی کرده اند. هر خرده مقیاس ۱۰ عبارت دارد و عبارت ها روی یک مقیاس پنج درجه ای (۱ = بسیار کم، به هیچ وجه تا ۵ = بسیار زیاد) از سوی آزمودنی رتبه بندی می‌شوند. در این پژوهش تنها ۱۰ عبارت سنجش عاطفه مثبت مورد استفاده قرار گرفت. حداکثر نمره روی این ۱۰ سوال ۵۰ و حداقل نمره ۱۰ است (۲۹). در پژوهشی روی نمونه ای ۱۶۵ نفری از دانشجویان دوره های مختلف رشته روانشناسی دانشگاه متدیست جنوبی در تگزاس ایالات متحده امریکا انجام شد. ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای بعد عاطفه مثبت برابر ۰/۸۵ و برای بعد عاطفه منفی برابر ۰/۹۱ بوده است (۳۰).

در پژوهش عربی و براتی ضریب روایی همزمان مقیاس روی ۷۱۵ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی با یک سوال که روح کلی مقیاس در آن دمیده شده بود شامل "به طور کلی خلق مثبتی دارم" و روی یک مقیاس پنج درجه ای (۱ = بسیار کم، تا ۵ = بسیار زیاد) پاسخ داده می‌شد؛ سنجیده

برای بعد عاطفه مثبت در "مقیاس عاطفه مثبت و منفی" «به طور کلی خلق مثبتی دارم» بود که توسط پاسخ دهندگان روی یک مقیاس پنج درجه ای از ۱= بسیار کم، تا ۵= بسیار زیاد پاسخ داده می شد. سرانجام، برای مولفه های تنش و تکانش در مقیاس تنش و تکانش عبارات به ترتیب "به طور کلی تنش زیادی را تحمل می کنم" و "در مجموع زیاد از حد، تکانش دارم و تکانشی رفتار می کنم" بودند که هر دو عبارت روی یک مقیاس پنج درجه ای از ۰= هرگز تا ۴= همیشه پاسخ داده شدند. نتایج در (جدول ۱) گزارش شده است.

همچنین در پژوهش حاضر روی ۱۳۰ نفر از اعضای نمونه ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، گوتمن، تنصیف و بازآزمایی بررسی شد. نتایج در (جدول ۱) گزارش شده است و ملاحظه می شود که همه ضرایب بالای ۰/۷۰ در حد مطلوب می باشند.

فیزیکی به ترتیب عبارت بودند از: "به طور کلی رابطه خود با مدیرم را دارای کیفیت بالا ارزیابی می کنم"، "در مجموع سازمان خدمات من را به خوبی جبران می کند"، «می توانم بگویم به طور کلی بار کاری من بسیار زیاد است"، "به طور کلی با همکارانم رابطه ای بسیار عالی دارم" و "در مجموع کیفیت محیط فیزیکی کاری من عالی است" که روی یک مقیاس پنج درجه ای (۱= بسیار کم، به هیچ وجه تا ۵= بسیار زیاد) پاسخ داده می شد.

برای "آزمون جهت گیری زندگی" عبارت لازم برای سنجش روایی همزمان "به طور کلی فردی خوش بین هستم" بود که روی مقیاس لیکرت ۵ نقطه ای از صفر (کاملاً مخالفم) تا ۴ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می شد. برای مقیاس سرزندگی ذهنی، "به طور کلی خود را فردی سرزنده می دانم" عبارت مذکور بود که روی طیف هفت درجه ای لیکرت از ۱ "در مورد من اصلاً درست نیست" تا ۷ "در مورد من کاملاً درست است" پاسخ داده می شد.

جدول ۱: ضرایب روایی و پایایی ابزارهای پژوهش در مطالعه حاضر

نام ابزار	مولفه ها	روایی همزمان	پایایی آلفای کرونباخ	پایایی گوتمن	پایایی تنصیف	پایایی بازآزمایی
«پرسشنامه ارزیابی کار سازمانی»	کیفیت رابطه با مدیر	۰/۵۸	۰/۷۷	۰/۷۴	۰/۷۴	۰/۷۸
	جبران خدمات	۰/۵۵	۰/۷۸	۰/۷۵	۰/۷۸	۰/۸۱
	بار کاری	۰/۶۱	۰/۷۳	۰/۷۲	۰/۷۲	۰/۷۷
	کیفیت رابطه با همکاران	۰/۵۷	۰/۸۱	۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۸۲
	کیفیت محیط فیزیکی	۰/۵۶	۰/۷۵	۰/۷۳	۰/۷۴	۰/۷۴
«آزمون جهت گیری زندگی»	-	۰/۶۵	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۸۲
«مقیاس سرزندگی ذهنی»	-	۰/۶۷	۰/۸۴	۰/۸۱	۰/۸۲	۰/۸۱
«مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی»	عاطفه مثبت	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۸۵	۰/۸۳
«مقیاس تنش و تکانش شغلی»	تنش	۰/۶۴	۰/۷۵	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۲
	تکانش	۰/۶۴	۰/۷۲	۰/۷۱	۰/۷۱	۰/۷۴

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آمار توصیفی یعنی شاخص های گرایش مرکزی و پراکندگی برای توصیف توزیع متغیرها و از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون برای آزمون فرضیه آماری استفاده شد. همچنین داده ها در سطح اطمینان و با استفاده از نرم افزار اسپاس پی اس نسخه ۲۲ تحلیل شدند.

پس از اخذ مجوز و انجام کارهای اداری، پرسشنامه ها در اختیار افراد شرکت کننده قرار داده شد. همچنین به شرکت کنندگان اطلاعات لازم در مورد داوطلبانه بودن در پاسخ گویی به ابزارهای پژوهش، عدم نوشتن نام و مشخصات اصلی، محرمانه بودن اطلاعات و نحوه پاسخگویی به ابزارها داده شد. پرسشنامه ها بعد از تکمیل جمع آوری شد.

یافته‌ها

۲/۳۰ بود. ۸۹ درصد آن‌ها مرد و ۹۴ درصد آن‌ها متأهل

میانگین سابقه خدمت اعضای نمونه برابر ۱۵/۲۸ با انحراف

معیار ۱/۵۶، میانگین سنی آن‌ها ۳۹/۶۲ با انحراف معیار

جدول ۲: ویژگی‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	مولفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	خطای معیار اندازه گیری	ضریب پایایی بازآزمایی
ویژگی‌های کار	کیفیت رابطه با مدیر	۳/۰۵	۰/۳۷	۰/۱۲	۰/۱۷	۰/۷۸
	جبران خدمات	۲/۹۱	۰/۷۷	۰/۲۶	۰/۳۳	۰/۸۱
	بار کاری	۲/۸۳	۰/۷۴	۰/۲۶	۰/۳۵	۰/۷۷
	کیفیت رابطه با همکار	۲/۹۴	۰/۷۶	۰/۲۶	۰/۳۲	۰/۸۲
	کیفیت محیط فیزیکی	۲/۸۴	۰/۸۳	۰/۲۹	۰/۴۲	۰/۷۴
بهبودی روانشناختی	عاطفه مثبت	۲/۷۶	۰/۷۵	۰/۲۷	۰/۳۰	۰/۸۳
	سرزندگی	۲/۸۳	۰/۷۳	۰/۲۶	۰/۳۱	۰/۸۱
	خوش‌بینی	۲/۴۲	۰/۷۴	۰/۳۱	۰/۳۱	۰/۸۲
	تکانش	۵/۷۳	۶/۲۲	۱/۰۹	۳/۲۹	۰/۷۲
	تنش	۱۴/۹۲	۸/۴۳	۰/۵۷	۴/۲۹	۰/۷۴

همانطور که در (جدول ۲) ملاحظه می‌شود. بیشترین

میانگین و انحراف معیار مربوط به متغیر تنش است و متغیر

خوش‌بینی کمترین میانگین را دارد.

جدول ۳: همبستگی بین ویژگی‌های کار با مولفه‌های مثبت (خوش‌بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهبودی روانشناختی

ویژگیهای کار	عاطفه مثبت	سرزندگی	خوش‌بینی	تکانش	تنش
کیفیت رابطه با مدیر	۰/۳۹**	۰/۲۶**	۰/۲۶*	-۰/۲۸*	-۰/۳۱**
جبران خدمات	۰/۳۷**	۰/۱۹*	-۰/۳۰**	-۰/۲۹*	-۰/۲۶*
بار کاری	-۰/۲۷*	-۰/۲۶*	-۰/۲۴*	۰/۳۶**	۰/۳۹**
کیفیت رابطه با همکار	۰/۳۱**	۰/۳۳**	۰/۲۲*	-۰/۴۱**	-۰/۲۲*
کیفیت محیط فیزیکی	۰/۲۳*	۰/۲۸*	۰/۲۴*	-۰/۳۱**	-۰/۱۸*

** = p < ۰.۰۱; * = p < ۰.۰۵

محیط فیزیکی، عاطفه مثبت، سرزندگی، و خوش‌بینی شاغل افزایش می‌یابد و تکانش و تنش وی کاهش می‌یابد. اما همبستگی ویژگی کار بار کاری با عاطفه مثبت، سرزندگی، و خوش‌بینی منفی و با تکانش و تنش مثبت و معنی دار است. یعنی با افزایش بار کاری؛ عاطفه مثبت، سرزندگی، و خوش‌بینی شاغل کاهش و تکانش و تنش وی افزایش می‌یابد.

در (جدول ۳) رابطه بین ویژگی‌های کار با مولفه‌های مثبت (خوش‌بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهبودی روانشناختی آورده شده است. همبستگی بین ویژگی‌های کار کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، کیفیت رابطه با همکار، و کیفیت محیط فیزیکی با عاطفه مثبت، سرزندگی، و خوش‌بینی مثبت و با تکانش و تنش منفی و معنی دار است. یعنی با افزایش کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، کیفیت رابطه با همکار، و کیفیت

جدول ۴: پیش‌بینی مولفه‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی (خوش‌بینی، عاطفه مثبت، سرزندگی) از ویژگی‌های کار

مولفه‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی	متغیر پیش‌بین	R ^۲	R ^۲ تعدیلی	F	β	B	SEb	T
عاطفه مثبت	کیفیت رابطه با مدیر	۰/۱۵	۰/۱۴	۸/۴۹**	۰/۰۹	۰/۲۷	۰/۰۴	۵/۸۹**
	کیفیت رابطه با همکار	۰/۱۷	۰/۱۵		۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۰۳	۷/۵۹**
	جبران خدمات	۰/۱۹	۰/۱۷		۰/۱۵	۰/۳۲	۰/۰۳	۸/۶۲**
	بار کاری	۰/۲۱	۰/۲۰		۰/۱۷	۰/۲۸	۰/۰۲	۹/۴۸**
سرزندگی	کیفیت رابطه با همکار	۰/۱۱	۰/۱۰	۷/۶۳**	۰/۰۵	۰/۳۱	۰/۰۴	۷/۴۲**
	کیفیت رابطه با مدیر	۰/۱۳	۰/۱۲		٪۸	۰/۲۹	۰/۰۴	۶/۸۳**
	بار کاری	۰/۱۵	۰/۱۴		۰/۱۱	۰/۳۳	۰/۰۴	۷/۲۲**
	کیفیت محیط فیزیکی	۰/۱۶	۰/۱۵		۰/۱۵	۰/۳۷	۰/۰۵	۶/۵۸**
خوش‌بینی	جبران خدمات	٪۹	۰/۰۸	۶/۵۲**	۰/۰۸	۰/۲۲	۰/۰۳	۶/۹۴**
	کیفیت رابطه با مدیر	۰/۱۲	۰/۱۰		۰/۱۱	۰/۱۷	۰/۰۲	۶/۴۲**
	بار کاری	۰/۱۴	۱۲		۰/۰۹	۰/۲۸	۰/۰۵	۵/۷۶**

** = p < ۰.۰۱

عاطفه مثبت را پیش‌بینی می‌کنند. ویژگی‌های شغلی کیفیت رابطه با مدیر، کیفیت رابطه با همکار، بار کاری و کیفیت محیط فیزیکی سرزندگی را پیش‌بینی می‌کنند. علاوه، نتایج نشان داد که جبران خدمات، کیفیت رابطه با مدیر و بار کاری پیش بین‌های خوش‌بینی هستند.

در (جدول ۴) مولفه‌های مثبت بهزیستی روان‌شناختی یعنی وجود عاطفه مثبت، سرزندگی و خوش‌بینی به وسیله ویژگی‌های پنجگانه شغل پیش‌بینی شده‌اند. همانطور که ملاحظه می‌شود ویژگی‌های شغلی، کیفیت رابطه با مدیر، کیفیت رابطه با همکار، جبران خدمات و بار کاری مولفه

جدول ۵: پیش‌بینی مولفه‌های منفی بهزیستی روان‌شناختی (تنش و تکانش) از ویژگی‌های کار

مولفه‌های منفی بهزیستی روان‌شناختی	متغیر پیش‌بین	R ^۲	R ^۲ تعدیلی	R ^۲ Δ	F	β	B	SEb	t
تنش	بار کاری	۰/۱۵	۰/۱۵	—	۱۵/۴۳**	۰/۰۹	۰/۱۹	۰/۰۳	۵/۶۳**
	کیفیت محیط فیزیکی	۰/۱۷	۰/۱۷	۰/۰۲		۰/۱۴	۰/۰۴	۴/۹۶**	
تکانش	کیفیت رابطه با همکار	۰/۱۷	۰/۱۶	—	۲۵/۸۴**	۰/۱۹	۰/۲۶	۰/۰۴	۵/۸۴**
	کیفیت رابطه با مدیر	۰/۱۹	۰/۱۸	۰/۰۲		۰/۲۱	۰/۰۴	۵/۶۳**	
	بار کاری	۰/۲۱	۰/۲۰	۰/۰۲		۰/۲۵	۰/۰۳	۵/۳۹**	

** = p < ۰.۰۱

از ویژگی‌های محیط کار هستند که تکانش را پیش‌بینی می‌کنند.

بحث

نتایج نشان داد که کیفیت رابطه با مدیر، کیفیت رابطه با همکار، جبران خدمات و بار کاری مولفه عاطفه مثبت را

در (جدول ۵) مولفه‌های منفی بهزیستی روان‌شناختی یعنی عدم وجود تنش و تکانش به وسیله ویژگی‌های پنجگانه شغل پیش‌بینی شده‌اند. همانطور که ملاحظه می‌شود با توجه به معناداری ضرایب F و t مشخص است که بار کاری و کیفیت محیط فیزیکی تنش را پیش‌بینی می‌کنند و کیفیت رابطه با همکار، کیفیت رابطه با مدیر، و بار کاری

روان‌شناختی و از جمله سرزندگی در صورت وجود روابط مطلوب با مدیر و همکاران و بارکاری و شرایط فیزیکی مطلوب دور از انتظار نیست. با توجه به یافته Tough و همکاران ارتباطات اجتماعی مثبت یکی از مهمترین شاخص‌هایی هستند که در افزایش بهزیستی روان‌شناختی و سرزندگی از اهمیت بالاتری برخوردار می‌باشد (۴۰). همچنین نشان داده شده است که احساس سرزندگی از هر دو عامل فیزیکی و روانی تأثیر می‌پذیرد (۴۱). بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که بارکاری و محیط فیزیکی سرزندگی را پیش‌بینی کند. این یافته تا حدودی همراستا با پژوهش Karkkola و همکاران است که نشان داد حمایت اجتماعی (روابط مطلوب با مدیر و همکاران) با سرزندگی رابطه غیر مستقیم دارد و اگر ارتباطات مطلوب شود؛ بر سرزندگی شاغل افزوده می‌گردد (۴۲). همچنین همراستا با بخشی از پژوهش Ariza-Montes و همکاران است که نشان داد حمایت‌های سرپرست (شامل روابط خوب و جبران خدمات) می‌تواند بهزیستی روان‌شناختی (شامل عاطفه مثبت و سرزندگی) شاغل را افزایش دهد (۴۳). در واقع ویژگی‌های مطلوب کاری و روابط مطلوب کار روحیه شاغل و اشتیاق وی برای کار را افزایش می‌دهد که همان سرزندگی است. نتایج همچنین حاکی از این بود که جبران خدمات، کیفیت رابطه با مدیر و بار کاری پیش بین‌های خوش‌بینی هستند. یکی از دلایلی که خوش‌بینی را با انطباق و موفقیت عاطفی مرتبط می‌کند رابطه‌ی باورهای خوشبینانه با سوگیری در توجه و پردازش اطلاعات است (۴۴، ۴۵). خوش بین‌ها و بدبین‌ها به لحاظ شناختی به طور یکسانی محیط خود را تجربه می‌کنند (برای مثال، دیدن و شنیدن) و تفاوت‌های بین آن‌ها فقط در چگونگی تفسیرشان از آن‌چه دیده‌اند و شنیده‌اند ظاهر می‌شود. افراد خوش‌بین بیشتر به جنبه‌های مثبت یک موقعیت توجه می‌کنند و آمادگی بیشتری دارند تا متغیرهای بیرونی را مثبت ادراک کنند. بنابراین، جبران خدمات و کیفیت رابطه با مدیر نسبتاً مطلوب و بارکاری نسبتاً متناسب یک فرد خوش‌بین را بیشتر تحت تأثیر قرار می‌دهد. بخشی از این یافته همراستا با پژوهش Segura-Camacho و همکاران است که نشان داد راهبردهای جبران خدمت کارکنان موجب بهبود بهزیستی روان‌شناختی کارکنان می‌گردد (۴۶). همچنین در این راستا، می‌توان به پژوهش Gheinaghi و همکاران

پیش‌بینی می‌کنند. به عبارت دیگر، اگر رابطه با مدیر و همکاران مطلوب باشد و خدمات فرد جبران شود و بارکاری متناسب باشد، فرد احتمالاً بیشتر عواطف مثبت را تجربه می‌کند. مطالعات نشان می‌دهد که روابط مطلوب (به عنوان مثال در محیط کار روابط با مدیریت و همکاران) این ادراک را در فرد ایجاد می‌کند که مورد حمایت قرار گرفته است و حمایت اجتماعی به علت افزایش هورمون اکسی‌توسین می‌تواند عاطفه مثبت را افزایش دهد و از عاطفه منفی بکاهد (۳۵). همچنین با توجه به اینکه عاطفه مثبت جزئی از بهزیستی روان‌شناسی است؛ می‌توان برای تبیین این یافته از اثرات پایین-بالا (bottom-up) در بهزیستی روان‌شناختی استفاده کرد. بهزیستی روان‌شناختی در نظریه‌های پایین به بالا، تعادل بین لحظات خوشایند و ناخوشایند است و به موقعیت‌های بیرونی مثل موفقیت شغلی و یا پیوندهای اجتماعی همبسته است (۳۶). بنابراین، هرگاه روابط با مدیر و همکاران مطلوب باشد، خدمات فرد جبران شود و شاغل اینگونه ادراک کند که بارکاری متناسب است، عاطفه فرد مثبت می‌شود و می‌توان گفت شاغل بهزیستی روان‌شناختی دارد. این یافته به طور تلویحی همراستا با Ruiz و همکاران است که نشان دادند هرگاه رابطه بین کارکنان و مدیر یا سرپرست بهبود می‌یابد، کارکنان پاسخ‌های بهتری به محیط خود می‌دهند (۳۷). همچنین همراستا با پژوهش Schusterschitz و همکاران است که نشان داد بارکاری از عواطف مثبت می‌کاهد و عاطفه منفی را بالا می‌برد (۳۸). به عبارت دیگر، می‌توان بر اساس این یافته به این نتیجه رسید که ویژگی‌های کاری مطلوب منجر به افزایش عاطفه مثبت می‌شود.

همچنین نتایج نشان داد که ویژگی‌های کاری کیفیت رابطه با مدیر، کیفیت رابطه با همکار، بارکاری و کیفیت محیط فیزیکی سرزندگی را پیش‌بینی می‌کنند. در برخی دیدگاه‌ها به این نکته اشاره شده است که بهزیستی روان‌شناختی به معنی قابلیت یافتن تمام استعدادهای فرد است و ۶ مؤلفه را دربرمی‌گیرد: خودمختاری، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران، هدفمندی، پذیرش خود و تسلط بر محیط (۳۹). بر این اساس ویژگی‌های شغلی کیفیت رابطه با مدیر و کیفیت رابطه با همکار به نحوی با مؤلفه روابط مثبت با دیگران در ارتباط هستند و بارکاری و کیفیت محیط فیزیکی به معنی تسلط بر محیط هستند و بنابراین بهزیستی

کاری مناسب با تنش رابطه منفی دارد (۵۳).

نتیجه گیری

بین ویژگی های کار یعنی کیفیت رابطه با مدیر، جبران خدمات، بار کاری، کیفیت رابطه با همکاران، و کیفیت محیط فیزیکی با مولفه های مثبت (خوش بینی، سرزندگی و عاطفه مثبت) و منفی (تنش و تکانش) بهزیستی روانشناختی همبستگی معنی دار وجود دارد. یعنی با افزایش ویژگی های کار به جز بار کاری، مولفه های مثبت بهزیستی روانشناختی بهبود و مولفه های منفی کاهش می یابد. بر همین اساس، به مدیران و سازمان ها توصیه می شود برای افزایش در مولفه های مثبت و کاهش مولفه های منفی بهزیستی روانشناختی، در ویژگی های کار مداخله کنند و به بررسی راهکارهایی بپردازند که از طریق آن می توانند رابطه بین خود و کارکنان و کارکنان با یکدیگر را بهبود دهند؛ خدمات کارکنان را بهتر جبران نمایند، بار کاری کارکنان را کاهش دهند و محیط فیزیکی کار را مطلوب سازند. از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به اجرای آن تنها در یک سازمان خاص اشاره کرد. لذا در تعمیم نتایج باید احتیاط لازم در نظر گرفته شود.

سیاسگاری

این مقاله حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجوی ابراهیم شهیر به راهنمایی آقای دکتر حمیدرضا عریضی می باشد که در دانشگاه اصفهان در تاریخ ۱۳/۰۹/۱۳۸۶ با شماره ۳۳/۴۷۵۶ ثبت شده است. از مسئولین و کارکنان محترم شرکت انتقال گاز استان اصفهان، همچنین از مسئولین محترم دانشگاه، مشاوران محترم و کلیه عزیزانی که در اجرای این پژوهش همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می شود.

References

1. Sanda MA. Cognitive and emotional-motivational implications in the job design of digitized production drilling in deep mines. In *Advances in Neuroergonomics and Cognitive Engineering 2017* (pp. 211-222). Springer, Cham.
2. Gomez-Mejia LR, Balkin DB, Cardy RL. *Managing Human Resources* Pearson Education, New Jersey: Pearson International Edition. 2007.

اشاره کرد که نشان داد حمایت اجتماعی (روابط مطلوب) می تواند خوش بینی را پیش بینی کند (۴۷).

بار کاری و کیفیت محیط فیزیکی نیز، تنش را پیش بینی می کنند. بر اساس مفهوم گرانباری (overload)، وقتی افراد برای انجام تمام کارهایی که در شغل محوله می گنجد، وقت کافی ندارند یا طبق آهنگ خود کار را پیش نمی برند، و یا مرتب سرپرست به آن ها امر و نهی می کند؛ احساس می کنند استقلال و شایستگی خود را از دست داده اند و این باعث تنش در آن ها خواهد شد (۱۲). تنش و فشار، سلامت را از بین می برد (۴۸) و می تواند خود را به صورت تنش های روان شناختی نشان دهد (۴۹). همچنین محیط فیزیکی باکیفیت از جمله عوامل بهداشتی در "نظریه انگیزشی-بهداشتی" (Motivation-Hygiene Theory) نیز هست که عدم وجود آن منجر به حالات نامطلوب در شاغل می شود (۵۰). در پژوهش باب الحوائجی و پاشازاده نیز بار کاری و محیط فیزیکی از عوامل ایجاد کننده تنش در بین کارکنان بودند (۵۱). این یافته همراستا با پژوهش Laurence و همکاران (۵۲) است.

در نهایت ملاحظه شد که کیفیت رابطه با همکار، کیفیت رابطه با مدیر، و بار کاری از ویژگی های شغلی هستند که تکانش را پیش بینی می کنند. تکانش ها و رفتارهای تکانشی معمولاً زمانی بروز پیدا می کنند که فرد تحت تنش قرار گیرد. به عبارت دیگر، رفتار تکانشی یک نوع مقابله هیجان مدار منفی به تنش و فشار است. بنابراین، هرگاه بار کاری متناسب تر باشد، چون فرد احساس فشار کمتری می کند، احتمال بروز رفتار تکانشی کمتر است. از سوی دیگر روابط مطلوب چه با مدیر و چه با همکاران به معنای حمایت اجتماعی بیشتر است که می تواند سپری در برابر تنش باشد و از احتمال وقوع تکانش ها بکاهد. پژوهش Mark & Smith نشان داد که حمایت اجتماعی و حجم

3. Dwivedula R, Bredillet CN, Müller R. Work motivation in temporary organizations: A review of literature grounded in job design perspective. In *Leadership, Innovation and Entrepreneurship as Driving Forces of the Global Economy*. 2017; pp. 609-618. Springer, Cham.
4. Zangoeei Z, Vameghi R V, Hatamizadeh N H, Foroughan M F, Rahgozar M R. Study of the relationship between Job characteristics and mental health of rehabilitation staff in public

- and private rehabilitation centers under the supervision of the Welfare Organization of Tehran Province. *Refahj*. 2015; 15 (58): 139-157.
5. Van Veldhoven M, Taris T, de Jonge J, Broersen S. The relationship between work characteristics, employee health & well-being: How much complexity we really need? *International Journal of Stress Management*. 2005; 12 (1) :3-28.
 6. Bakker AB, Brummelhuis LL, Prins JT, Van der Heijden FMMA. Applying the job demands-resources model to work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*. 2011; 79 (1): 170-180.
 7. Duxbury L, Stevenson M, Higgins C. Too much to do, too little time: Role overload and stress in a multi-role environment. *International Journal of Stress Management*. 2018; 25 (3):250.
 8. Stansfeld SA, Shipley MJ, Head J, Fuhrer R, Kivimaki M. Work characteristics and personal social support as determinants of subjective well-being. *PLoS One*. 2013; 8 (11): e8111.
 9. Griffiths AJ, Cox T, Karanika M, Khan S, Tomas J. Work design and management in the manufacturing sector: Development and validation of the Work Organization Assessment Questionnaire. *Occupational and Environmental Medicine*. 2006; 63 (10): 669-675.
 10. Karimi L, Meyer D. Validity and model-based reliability of the Work Organisation Assessment Questionnaire among nurses. *Nursing Outlook*. 2015; 63 (3):318-30.
 11. Dawson C, Veliziotis M, Hopkins B. Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being. *Economic and Industrial Democracy*. 2017; 38 (1): 69-98.
 12. Jahanbakhsh Ganjeh S, Oreyzi H. [The relationship of job demands, job control with job stress, positive affect and negative affect among employees]. *Research in Cognitive and Behavioral Sciences*. 2012; 2 (2): 75-90.
 13. Fisher CD. *Work and Wellbeing: Wellbeing: A Complete Reference Guide, Volume III*. ©2014 John Wiley & Sons, Ltd. Published 2014 by John Wiley & Sons, Inc. DOI: 10.1002/9781118539415.wbwell02
 14. Rouse PC, Van Zanten JJV, Ntoumanis N, Metsios GS, Yu CA, Kitas GD, Duda JL. Measuring the positive psychological well-being of people with rheumatoid arthritis: A cross-sectional validation of the subjective vitality scale. *Arthritis Research & Therapy*. 2015; 17 (1):312-319.
 15. Van den Berg M, van Poppel M, van Kamp I, Andrusaityte S, Balseviciene B, Cirach M, Danileviciute A, Ellis N, Hurst G, Masterson D, Smith G. Visiting green space is associated with mental health and vitality: A cross-sectional study in four European cities. *Health & Place*. 2016; 38 (1): 8-15.
 16. Ryan RM, Bernstein JH, Brown KW. Weekends, work, and well-being: Psychological need satisfactions and day of the week effects on mood, vitality, and physical symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 2010; 29 (1): 95-122.
 17. Rahimi F, Oreyzi H R, Nouri A, Namdari K. [The relationship between psychological capital in personnel work setting with their work flow and engagement in the organization]. *Journal of Career and Organization Consulting*. 2012; 4 (12): 9-30.
 18. Kajbaf MB, Oreyzi HR, Khodabakhshi M. [Standardization, reliability, and validity of Optimism Scale in Isfahan and a survey of relationship between optimism, self-mastery, and depression]. *Journal of Psychological Studies*. 2006; 2 (1): 51-68.
 19. Keyes CL, Shmotkin D, Ryff CD. Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2002; 82 (6): 1007-1022.
 20. Desrumaux P, Lapointe D, Sima MN, Boudrias JS, Savoie A, Brunet L. The impact of job demands, climate, and optimism on well-being and distress at work: What are the mediating effects of basic psychological need satisfaction? *European Review of Applied Psychology*. 2015; 65 (4): 179-88.
 21. Barati H, Oreyzi H, Shahir E. [Translating and measuring the Psychometric Properties of the "Job Impulsivity and Tension Scale" among employees of Isfahan Gas Transmission Company]. *JHPM*. 2019; 7 (6): 62-72.
 22. Williams AD, Grisham JR. Impulsivity, emotion regulation, and mindful attentional focus in compulsive buying. *Cognitive Therapy and Research*. 2012; 36 (5): 451-457.
 23. McLean J. Forgotten faculty: Stress and job satisfaction among distance educators. *Online Journal of Distance Learning Administration*. 2006; 9 (2):1-6.

24. Navidian A, Masoudi GR, Mousavi SS. [Workrelated stress and the general health of nursing staffs in Zahedan› Hospitals emergency wards 2003]. Journal of Kermanshah University of Medical Sciences. 2005; 9 (3):17-26.
25. Faraji A, Valiee S, Mazidi G, Ramazanh A, Rezaee Farahani M. [Relationship between job characteristic and job stress in nurses of Kurdistan University of Medical Sciences educational hospitals]. IJNR. 2012; 7 (25): 54-63.
26. De Wit H. Impulsivity as a determinant and consequence of drug use: A review of underlying processes. *Addiction Biology*. 2009; 14 (1): 22–31.
27. Carver CS, Scheier MF, Segerstrom SC. Optimism. *Clinical Psychology Review*. 2010;30 (7):879-89.
28. Milyavskaya M, Koestner R. Psychological needs, motivation, and well-being: A test of self-determination theory across multiple domains. *Personality and Individual Differences*. 2011;50 (3): 387-91.
29. Tanhayeh Reshvanloo F, Keramati R, Kareshki H, Torkamani M. Factor structure and gender invariance of Subjective Vitality Scale in students. *Journal of Applied Psychology Research*. 2018; 9 (3): 1-14
30. Watson D, Clark LA, Tellegen A. Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988; 54 (6);1063-1070.
31. Oreyzi H R, Barati H. [Work-related demands, goal engagements control Strategies and positive affect component of subjective well-being]. *Psychological Research*: 2013; 16 (2): 59 - 75.
32. Griffiths AJ, Cox T, Karanika M, Khan S, Tomas J. Work design and management in the manufacturing sector: Development and validation of the Work Organization Assessment Questionnaire. *Occupational and Environmental Medicine*. 2006; 63 (10): 669-675.
33. Nunnally J. *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill; 1978.
34. Drost EA. Validity and Reliability in Social Science Research. *Education Research & Perspectives*. 2011; 38 (1): 105-123
35. Scholz U, Kliegel M, Luszczynska A, Knoll N. Associations between received social support and positive and negative affect: Evidence for age differences from a daily diary study. *European Journal of Ageing*. 2012; 9 (4): 361-371.
36. Diener E. Subjective well-being. In *The science of well-being 2009*; Springer, Dordrecht. pp. 11-58.
37. Ruiz P, Ruiz C, Martínez R. Improving the “leader–follower” relationship: Top manager or supervisor? The ethical leadership trickle-down effect on follower job response. *Journal of Business Ethics*. 2011; 99 (4): 587-608.
38. Schusterschitz C, Danay E, Geser W. Emotional reactions to daily workload: The moderating role of attachment orientations. *Work & Stress*. 2018 3; 32 (3): 262-80.
39. Ahadi B, Sotoudeh MB, Habibi J. [Comparison of psychological well-being and defense mechanisms in students with and without stuttering]. *Journal of Psychology*. 2013; 1 (4): 22-6.
40. Tough H, Fekete C, Brinkhof MW, Siegrist J. Vitality and mental health in disability: Associations with social relationships in persons with spinal cord injury and their partners. *Disability and Health Journal*. 2017;10 (2): 294-302.
41. Rahimi L, Jafari F. [The measurement of livability of historical and modern commercial spaces in the city of Tabriz (Case Study: Tabriz Historic Bazaar and Crystal Tower)]. *Spatial Planning*, 2018; 7 (4): 41-56.
42. Karkkola P, Kuittinen M, Hintsa T, Ryyänen J, Simonen A. Each one counts: Basic needs mediating the association between social support and vitality at work. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*. 2018; 3 (1): 1-11.
43. Ariza-Montes A, Arjona-Fuentes JM, Han H, Law R. Work environment and well-being of different occupational groups in hospitality: Job Demand–Control–Support Model. *International Journal of Hospitality Management*. 2018;73(1): 1-1.
44. Chang EC, Chang R, Sanna LJ. Optimism, pessimism, and motivation: Relations to adjustment. *Social Personal Psychology Compass*. 2009; 3 (4): 494-506.
45. Karademas EC. Self-efficacy, social support and well-being: The mediating role of optimism. *Personality and Individual Differences*. 2006; 40 (6): 1281-90.

46. Segura-Camacho A, García-Orozco JJ, Topa G. Sustainable and healthy organizations promote employee well-being: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Sustainability*. 2018; 10 (10): 3411-3429.
47. Gheinaghi A, Sanagoo A, Jouybari L. [The relationship between religious beliefs, social support and optimism in students of Golestan University of Medical Sciences]. *Journal of Advances in Medical Education (JAMED)*. 2016; 1 (2):43-9.
48. Janzen B, Muhajarine N, Zhu T. Effort-reward imbalance, over commitment, and psychological distress in Canadian police officers. *Psychological Reports*. 2007; 100 (2): 525–530.
49. Terluin B, Van Rhenen W, Schaufeli WB, De Haan M. The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): Measuring distress and other mental health problems in a working population. *Work and Stress*. 2004; 18 (3):187-207.
50. Barati H. [Introduction for Work Motivation]. 2019, Dastkhat, Isfahan.
51. Babalhavaeji F, Pashazadeh F. [Study of occupational stress among Iran Public Libraries Foundation's Librarians and managers (Case study: Tehran city)]. *Research on Information Sciences & Public Libraries*. 2011; 16 (3): 103-123.
52. Laurence G A, Fried Y, Raub S. Evidence for the need to distinguish between self-initiated and organizationally imposed overload in studies of work stress. *Work & Stress*. 2016; 30 (4):337-355.
53. Mark G, Smith AP. Occupational stress, job characteristics, coping, and the mental health of nurses. *British Journal of Health Psychology*. 2012; 17 (3): 505-21.