

رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان

سحر جهانبخش گنجه^{۱*}، حمیدرضا عریضی سامانی^۲

۱- مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد یاسوج، گروه روان‌شناسی، یاسوج، ایران

s.jahanbakhsh2009@gmail.com

۲- دانشیار روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Dr.orezyi@edu.ui.ac.ir

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان است. پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای است و جامعه آماری شامل کلیه کارکنان مشغول به کار در شرکت پتروشیمی استان اصفهان در سال ۱۳۸۷ است که تعداد ۱۵۱ نفر از آنان به عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های تقاضاهای شغلی و کنترل شغلی، استرس شغلی و عاطفه مثبت-عاطفه منفی پاسخ دادند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل مانوای تک گروهی، تحلیل رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکراهه استفاده گردید. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد تقاضاهای شغلی با استرس شغلی و عاطفه مثبت، رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/05$) دارد. همچنین، کنترل شغلی با استرس شغلی و عاطفه منفی رابطه منفی و معنادار و با عاطفه مثبت رابطه مثبت و معنادار ($p < 0/05$) دارد. با توجه به نتایج به دست آمده، وقتی افراد در معرض تقاضاهای شغلی بالا قرار می‌گیرند، در صورتی که فاقد کنترل شغلی باشند، استرس شغلی آنان افزایش می‌یابد. همچنین، تقاضاهای شغلی در صورتی که همراه با کنترل شغلی باشد، می‌تواند به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن در افراد منجر شود که این موارد نیز افزایش عاطفه مثبت را به دنبال دارد. همچنین، در صورتی که افراد در مشاغل خود دارای کنترل شغلی باشند، میزان استرس و عاطفه منفی در آنها کاهش و میزان عاطفه مثبت در آنها افزایش می‌یابد.

واژه‌های کلیدی: تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی، استرس شغلی، عاطفه مثبت، عاطفه منفی

مقدمه

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف و نظامی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه، فعالیت‌های خاصی انجام می‌دهد. برای تحقق اهداف هر سازمان، نیروی انسانی آن سازمان نقش مهمی را ایفا می‌کند. به نتیجه رساندن وظایف سازمان، به عهده نیروی انسانی آن سازمان و عملکرد این افراد، همان عملکرد سازمان است. از جمله مهمترین عواملی که بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد، میزان استرس شغلی و کاهش سطح سلامت ناشی از عوامل مختلف در محیط کار، از قبیل تقاضاهای شغلی بالا و کنترل کم بر شغل، تعارض نقش و ابهام نقش است (هوچن^۱، ۲۰۰۰). استرس شغلی را می‌توان جمع شدن عوامل استرس‌زا در موقعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین، استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد تقاضاهای محیط کار و فشارهای مرتبط با آن است که این فشارها بیش از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (آلتمایر، ۱۳۸۴).

در پژوهش‌های مرتبط با طراحی شغل و نظریه تقاضا-کنترل، با افزایش تقاضاهای شغلی، در صورتی که کنترل شغلی وجود نداشته باشد، بهزیستی روان‌شناختی (SWB) صدمه می‌بیند، در حالی که در بسیاری از مداخلات در شغل از قبیل نظام جانشینی، گسترش، غنی‌سازی و چرخش شغل، تقاضاهای شغلی افزایش یافته و در پی آن خشنودی شغلی و

بهزیستی روان‌شناختی نیز افزایش می‌یابد (کاراسک، ۱۹۷۹). با توجه به این دو نوع یافته مختلف این پرسش باقی می‌ماند که آیا تقاضاهای شغلی با بهبود یا کاهش بهزیستی روان‌شناختی نیز ارتباط دارد؟ در طراحی شغل، متغیرهای مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی و عاطفه (مثبت و منفی) در قالب دو نظریه آمده است: الگوی اول، الگوی JD-C (کاراسک، ۱۹۷۹: ۲۸۵-۳۰۸؛ کاراسک و تیرو، ۱۹۹۰^۲) است که روی دو بعد تقاضاهای شغلی و کنترل شغلی در محیط کار متمرکز است. تقاضاهای شغلی به حجم کار فرد برای به انجام رساندن آن، به علاوه درخواست‌ها و محدودیت زمانی مربوط به کار اشاره دارد. کنترل شغلی به کنترل بر فرایند کاری؛ یعنی توانایی تصمیم‌گیری و فرصت برای اعمال میزان کنترل بر روی کار به منظور به انجام رساندن آن مربوط می‌شود. دوم الگوی عدم تطابق پاداش-تلاش (سیگریست^۳، ۱۹۹۶) است که شامل مؤلفه‌های بیرونی تلاش؛ یعنی تقاضاهای شغلی و پاداش، همچنین، مؤلفه درونی؛ یعنی تعهد افراطی در کار است. در این مدل هم مانند مدل کاراسک تقاضاهای شغل گنجانیده شده است و به جای آنکه تقاضاهای شغل به طور کلی منفی قلمداد شود، عدم موازنه آن با پاداش بر سلامتی تاثیر می‌گذارد (کوپر و همکاران^۴، ۲۰۰۲؛ کوماری و همکاران^۵، ۲۰۰۴؛ چاندول و همکاران^۶، ۲۰۰۵؛ اسمیت و همکاران^۷،

2. Karasek & Theorell

3. Siegrist

4. Kuper et al

5. Kumari et al

6. Candola et al

7. Smith et al

1. Hochen

آزردگی می‌کند (تسائوسیس و همکاران^۳، ۲۰۰۷). این دو دسته از عوامل، ابعاد عاطفی را منعکس می‌کنند که ارتباط نزدیکی با ابعاد برون‌گرایی و نوروزگرایی صفت عاطفی مربوطه دارند (تسائوسیس و همکاران، ۲۰۰۰، ۱۴۴۴-۱۴۵۲). شفیع‌آبادی رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و طراحی شغل را یادآوری کرده است؛ به گونه‌ای که برخی از مشاغل بهزیستی روان‌شناختی انسان را در معرض خطر قرار می‌دهند (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۴). یکی از نظریه‌های مهم طراحی شغل که در آن بهزیستی، روان‌شناختی افراد با طراحی شغل مربوط شده است، نظریه کاراسک است که مبنای نظری پژوهش حاضر است (کاراسک، ۱۹۷۹: ۲۸۵-۳۰۸). طی ۲۵ سال گذشته، یکی از الگوهای استرس شغلی که بسیار مورد آزمون واقع شده، الگوی تقاضا-کنترل شغلی JD-C است که توسط رابرت کاراسک در اواخر دهه ۱۹۷۰ گسترش یافت.

تحقیقات متعددی در داخل و خارج از کشور متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر را بررسی کرده‌اند. در پژوهشی که توسط زف و همکاران^۴ (۱۹۹۶)، انجام گرفت، نشان داده شد که تقاضاهای شغلی در صورتی که افراد احساس شایستگی کنند، تأثیرات مثبتی بر سلامت روان کارکنان دارد، اما اگر فراتر از دانش و مهارت و توانایی فرد باشند، فرد دچار استرس شغلی می‌گردد. شابروک و جونز^۵ (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان «تفاوت‌های فردی در استفاده از کنترل برای کنار آمدن با تقاضاهای شغلی» نشان دادند که داشتن کنترل شغلی بالا، ارتباط بین

۲۰۰۵؛ اوتسوجی و همکاران^۱، ۲۰۰۸). نظریه اول در ایران توسط جهانبخش (۱۳۸۷) و نظریه دوم توسط یادگارفر و همکاران (۱۳۸۹) و هر دو در شرکت پتروشیمی (اولی در اصفهان و دومی در ارومیه) بررسی شده است.

همچنین، بهزیستی روان‌شناختی یکی از متغیرهایی است که امروزه در محیط کار از اهمیت بالایی برخوردار است و بر این دلالت دارد که چگونه افراد به ارزیابی زندگی خود می‌پردازند و متغیرهایی از قبیل رضایت از زندگی، خلق و خو، هیجان‌های مثبت و عدم افسردگی و اضطراب را شامل می‌شود (میر، ۲۰۰۰: ۵۶-۶۷). دینر بهزیستی روان‌شناختی را به عنوان ارزیابی شناختی و عاطفی افراد از زندگی‌شان تعریف می‌کند (دینر^۲، ۲۰۰۵). متغیرهای رضایت از زندگی، سرزندگی، خوش‌بینی، بدبینی و عاطفه مثبت و عاطفه منفی شاخص‌های بهزیستی روان‌شناختی (SWB) هستند که در تحقیق حاضر با توجه به پژوهشی که مولوی، در زمینه اعتباریابی پرسشنامه‌های بهزیستی روان‌شناختی در شرکت فولاد مبارکه در سال ۱۳۸۷ انجام داده است، به دو شاخص عاطفه مثبت و عاطفه منفی تغییر یافته‌اند (مولوی و همکاران، ۱۳۸۹) و در پژوهش حاضر این دو زیر مقیاس به عنوان متغیرهای ملاک در نظر گرفته شده‌اند. عاطفه مثبت نشان‌دهنده این است که فرد تا چه اندازه احساس هیجان‌زدگی، قوی بودن، فعال بودن و الهام دارد در حالی که عاطفه منفی منعکس‌کننده آن است که فرد تا چه اندازه احساس درماندگی، خشم، تحریک‌پذیری و روان

3 . Tsaousis et al
4 . Zaph et. al
5 . Schaubroeck & Jones

1 . Utsugi et al
2 . Diener

بررسی رابطه علی بین تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی و حمایت سرپرست از یک طرف و سلامت روان از طرف دیگر پرداختند. آنها ویژگی‌های شغلی را بر سلامت روان مؤثر دانستند و رابطه علی و معکوس (تاثیر سلامت روان بر ویژگی‌های کار) را نیز بررسی کردند. نتایج نشان داد که رابطه علی متقابلی بین ویژگی‌های کار و سلامت روان وجود دارد؛ اگرچه تاثیر ویژگی‌های کار روی سلامت روان غالب‌تر بود. فرنس و همکاران^۳ (۲۰۰۴)، در تحقیقی با عنوان «نقش خودمختاری کاری و کنترل شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی» نتیجه گرفتند که کنترل شغلی آثار مضر تقاضاهای شغلی را در پیش‌بینی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت، تنها برای کارکنانی با سطوح بالای خودمختاری کاری، تعدیل می‌کند. همچنین، کنترل شغلی، رابطه بین تقاضاهای شغلی و احساس موفقیت فردی را تنها برای کارکنانی با سطوح بالای خودمختاری کاری، افزایش می‌دهد. در پژوهشی با عنوان «مدل تقاضا-کنترل شغلی: تقاضاهای خاص، کنترل خاص و گروه‌های ویژه» نشان داده شد که تقاضا و کنترل شغلی در برخی از مشاغل خاص چندین اثر تعاملی روی سلامت روان افراد دارند (جونگ و همکاران^۴، ۲۰۰۰، ۲۶۹-۲۸۷). دمورتی و همکاران^۵ (۲۰۰۱، ۴۹۹-۵۱۲) (۵۱۲) نیز نشان دادند که مشاغل دارای فشار بالا (تقاضاهای بالا و کنترل پایین)، پیامدهای منفی برای سلامت افراد (خستگی عاطفی، شکایت‌های روان‌تنی) دارد. علاوه بر این، مشاغل فعال (تقاضاهای بالا و کنترل بالا)، باعث افزایش پیامدهای مثبت (چالش‌انگیزی شغل و رضایت شغلی)، خواهد شد.

تقاضاهای شغلی و کاهش سلامتی را در میان افراد دارای خود اثربخشی بالا و همین‌طور افرادی که این‌گونه درک می‌کنند که برای پیامدهای منفی شغلی مسؤول نیستند، کاهش می‌دهد. در مقابل، داشتن کنترل بالا رابطه بین تقاضاهای شغلی و کاهش سلامت را در میان افراد فاقد خود اثربخشی تشدید می‌کند. ونگ و همکاران^۱ (۲۰۰۱) در تحقیقی با عنوان «سلامت روان پرستاران چینی در هونگ کنگ: نقش فشار روانی و روش‌های مقابله با آن» به بررسی منابع فشار روانی و سلامت روان پرستاران پرداختند. آنها نتیجه گرفتند که شدت فشار روانی که پرستاران در نتیجه تقاضاهای شغلی بالا در محیط کار تجربه کردند به طور مثبت و معناداری با سلامت روان رابطه داشت و اضطراب و افسردگی به طور معناداری با سطوح فشار روانی محیط سازمانی همبستگی داشت. در پژوهشی که در سال ۲۰۰۱، توسط سایمکز، رائو و نارایان با عنوان «تاثیر عاطفه مثبت و منفی بر تغییر نگرش نسبت به سازمان‌ها» صورت گرفت، نشان داده شد که عاطفه پیش‌بینی‌کننده بسیار مهمی در تغییر نگرش افراد نسبت به سازمان است. لاولس (۲۰۰۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی روابط بین محیط‌های کاری فشارزا با تناسب فیزیکی و سلامت کارکنان» به این نتیجه رسید که تعامل اثر مشاغل با فشار بالا (تقاضاهای شغلی بالا و کنترل شغلی پایین)، بر سلامت قلبی-عروقی تاثیر منفی دارد، اما بر سلامت روان تاثیر ندارد. دیلانگ و همکاران^۲ (۲۰۰۴) در یک بررسی طولی با عنوان «رابطه بین ویژگی‌های کار و سلامت روان» بر روی یک نمونه ناهمگن ۶۶۸ نفری از کارکنان هلندی، به

3 . Fernet etal

4 . Jonge etal

5 . Demerouti etal

1 . Wong etal

2 . De Lange etal

شغلی با فرسودگی شغلی رابطه دارند؛ به ویژه فشار کار- خانه پیش‌بین مهمی برای هر سه مؤلفه فرسودگی شغلی بود. (کالن و همکاران^۵، ۲۰۰۸) نیز نشان دادند تقاضاهای شغلی کمتر با خشنودی شغلی بیشتر که خود در نتیجه کاهش استرس و فرسودگی شغلی است، در ارتباط است. همچنین، پژوهشی با عنوان «بررسی استرس شغلی افسران پلیس» نشان داد به این علت که در بخش‌های پلیسی، افسران پلیس با تقاضاهای زیادی روبه‌رو هستند که موجب استرس شغلی در آنها می‌شود، باید تدابیری اندیشیده شود که استرس شغلی را در افسران پلیس کاهش دهند (کارلان و نورد^۶، ۲۰۰۸: ۸-۱۵). نتایج پژوهشی با عنوان "آیا تقاضاها و منابع کاری می‌توانند تعارض و تسهیل سازی کار- خانواده را پیش‌بینی کنند؟" نیز نشان داد ساعات کاری رابطه مثبت با تسهیل کار- خانواده دارد (کریمی و نوری، ۲۰۰۹).

(پارکر و همکاران^۷، ۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "خود تعیین کنندگی به عنوان تعدیل کننده تقاضاها و کنترل شغلی: کاربرد در صدمات کارکنان و درگیری شغلی" نشان دادند زمانی که افراد از نظر خود تعیین کنندگی بالا هستند، کنترل شغلی بالاتری ادراک می‌کنند و درگیری شغلی بیشتری تجربه می‌کنند. همچنین، وقتی که افراد از نظر خودتعیین کنندگی پایین هستند، تقاضاهای شغلی بالاتری را ادراک می‌کنند و نارضایتی از سلامتی را بیشتر تجربه می‌کنند.

دیستل و اشمیت^۸ (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان "عنوان اثرات تعاملی ناهماهنگی هیجانی و تقاضاها-

در پژوهشی دیگری که نیرل و همکاران^۱ (۲۰۰۴) برای بررسی استرس شغلی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی بر روی یک نمونه تصادفی از پزشکان متخصص انجام دادند، نتایج نشان داد شیفت و ساعات کاری در هفته، ارتباط مثبت و معناداری با استرس شغلی و فرسودگی دارد. همچنین، نشان داده شد که استخدام دولتی در مقایسه با شغل خصوصی پزشکان و سن، ارتباط منفی با فشار شغلی و فرسودگی شغلی دارد و داشتن مسئولیت‌های زیاد و افزایش ساعات کاری باعث تحمیل فشار کاری زیاد بر پزشکان تخصص‌های مختلف و افزایش فرسودگی شغلی و کاهش میزان سلامت روان آنان می‌گردد. همچنین، در تحقیقی با عنوان «کنترل شغلی، تقاضاهای شغلی، حمایت اجتماعی محیط کار و سلامت در میان کارگران جوان» نشان داده شد که تقاضاهای روان‌شناختی شغلی با درد بدنی، خطر بالای خسارت‌های کاری، کاهش زمان خواب و کاهش بهزیستی روان‌شناختی کارگران در ارتباط است (فیشر و همکاران^۲، ۲۰۰۵).

در پژوهشی با عنوان «فشار شغلی در حرفه آشپزی» نشان داده شد که بار کاری بیش از حد و مسائل ارتباطی، از جمله پیش‌بینی کننده‌های مهم استرس شغلی هستند (موری گیبونز^۳ و گیبونز، ۲۰۰۷، ۳۲-۴۲). مارتینوسن و همکاران^۴ (۲۰۰۷)، در تحقیقی با عنوان «تقاضاهای شغلی، منابع شغلی و فرسودگی شغلی در میان افسران پلیس» که بر روی ۲۲۳ نفر از افسران پلیسی نروژ انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که هم تقاضاهای شغلی و هم منابع

5. Cullen et al
6. Carlan & Nored
7. Parker et al
8. Diestel & schmidt

1. Nirel et al
2. Fischer et al
3. Murray-Gibbons
4. Martinussen et al

بین کنترل شغلی و حمایت اجتماعی با مشارکت در برنامه‌های ایمنی رابطه مثبت دارد.

عطار (۱۳۷۴) در یک بررسی با عنوان «رابطه استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی» که در یکی از جزایر خلیج فارس به صورت اقماری کار می‌کردند، به این نتیجه دست یافت که بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و کارکنان نوبت کار در مقایسه با کارکنان روزکار، از سلامت روان کمتری برخوردارند. همچنین، گروسی فرشی و مانی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «بررسی استرس شغلی کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز و رابطه آن با آسیب‌پذیری‌های روانی و جسمانی بر اساس مدل همخوانی فرد-محیط» به این نتیجه رسیدند که تقاضاهای محیطی در تغییر فشار روانی کارکنان تاثیر دارند. حسن‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) نیز در پژوهشی با عنوان «مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی سازی این شرکت» به این نتیجه رسیدند که تفاوت بین میزان استرس شغلی و سلامت روان کارکنان قبل و پس از خصوصی سازی معنادار است و همچنین، ضریب همبستگی بین استرس شغلی و سلامت روان کارکنان پس از خصوصی سازی معنادار بود. جهانبخش و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه کنترل شغلی با سطح استرس و سلامت ذهن کارکنان» به این نتیجه رسیدند که کنترل شغلی با استرس رابطه منفی و با سلامت ذهن رابطه مثبت دارد. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه تقاضاهای شغلی - کنترل شغلی با میزان استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان است.

کنترل خود بر فرسودگی شغلی، اضطراب و غیبت" به این نتیجه رسیدند که این اثرات تعاملی هر سه متغیر ملاک فرسودگی شغلی، اضطراب و غیبت را پیش‌بینی می‌کنند.

بیکر و همکاران^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان "کاربرد مدل منابع-تقاضای شغلی در تداخل کار-خانه: یک مطالعه‌ای در میان رزیدنت‌های پزشکی و همسران آنها" نشان دادند که ترکیب تقاضاهای شغلی بالا (از قبیل، گرانباری کاری، تقاضاهای شناختی و هیجانی) و منابع شغلی پایین (از قبیل، مشارکت در تصمیم‌گیری، مربیگری نظارتی، بازخورد و فرصت برای پیشرفت) با درجه‌بندی همسران از تداخل کار-خانه رابطه مثبت دارد. وقتی که منابع شغلی بالا بودند، تقاضاهای شغلی بیشتر با تداخل کار-خانه رابطه نداشت.

هیو و همکاران^۲ (۲۰۱۱) در پژوهش خود با عنوان "مدل منابع-تقاضاهای شغلی: تحلیل اثرات افزایشی و ترکیبی تقاضاها و منابع" نشان دادند فرایند استرس که ناشی از تقاضاهای شغلی است، به وسیله فرسودگی شغلی، به پیامدهای منفی سازمانی (قصد ترک شغل و تعهد سازمانی پایین) منجر می‌شود. همچنین، فرایند انگیزشی که ناشی از منابع شغلی است، از طریق درگیری کاری، به پیامدهای سازمانی مثبت منجر می‌شود.

تورنر و همکاران^۳ (۲۰۱۲) در پژوهشی با عنوان "مدل حمایت-تقاضا-کنترل شغلی و عملکرد ایمن کارکنان" نشان دادند حمایت اجتماعی رابطه مثبتی با پیروی از اصول ایمنی دارد. همچنین، حمایت اجتماعی و کنترل شغلی و تعامل دوسویه

1 . Bakker etal
2 . Hu etal
3 . Turner etal

الیوت (۱۹۹۴)، استفاده شد. در این پرسشنامه یک مقیاس چهار درجه‌ای (۴-۱) از هرگز تا اغلب برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. روایی این پرسشنامه توسط الیوت مشخص و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۲ محاسبه شد. در تحقیق حاضر، پایایی این مقیاس ۰/۷۵ محاسبه گردید. همچنین، برای ارزیابی عاطفه مثبت و منفی کارکنان، از فرم تجدید نظر شده ۳۹ سؤالی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی که توسط مولوی در سال ۱۳۸۷ ساخته شده است، استفاده گردید. این پرسشنامه از ترکیب پرسشنامه‌های عواطف مثبت و منفی دینر، رضایت از زندگی اندروز و ویتنی، که نخستین بار در ایران توسط عریضی ترجمه شد، سرزندگی مایرز و خوش‌بینی - بدبینی تسائوسیس و همکاران تشکیل شده است. در فرم جدید این پرسشنامه، از واژه‌های سرزندگی، اراده، نوروز و فشار روانی - افسردگی استفاده شده است. در کل، این پرسشنامه در فرم جدید، از دو زیر مقیاس عاطفه مثبت و عاطفه منفی تشکیل شده، که برای به دست آوردن نمره عاطفه مثبت، نمره سرزندگی با اراده جمع می‌گردد و برای به دست آوردن نمره عاطفه منفی، نمره نوروز با فشار روانی - افسردگی جمع می‌شود. در این پرسشنامه، یک مقیاس ۵ درجه‌ای (۵-۱) از کاملاً نادرست تا کاملاً درست برای هر پرسش در نظر گرفته شده است. در پژوهش حاضر، پایایی مقیاس‌های عاطفه مثبت و عاطفه منفی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۹ به دست آمد. روایی پرسشنامه‌ها توسط سه تن از متخصصان روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تأیید گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش روش‌های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل مانوای تک گروهی،

چنین فرض گردید که بین تقاضاهای شغلی با استرس شغلی عاطفه مثبت و عاطفه منفی رابطه وجود دارد همچنین بین کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی رابطه وجود دارد.

روش

با توجه به اهداف این پژوهش، پژوهش حاضر از نوع رابطه‌ای است (گال و بورگ، ۱۳۸۴). جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان شرکت پتروشیمی استان اصفهان است که در سال ۱۳۸۷ مشغول به کار بوده‌اند. تعداد افراد جامعه بالغ بر ۵۱۰ نفر بوده است. تعداد ۱۵۱ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی، استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی پاسخ دادند. کفایت حجم نمونه با توان آماری ۰/۹۰ در نمونه مقدماتی تأیید شد (مولوی، ۱۳۸۶). برای سنجش تقاضاهای شغلی و کنترل شغلی از پرسشنامه وال و همکاران^۱ (۱۹۹۵)، استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سؤال است که ۱۰ سؤال اول مربوط به کنترل شغلی و ۱۴ سؤال بعدی مربوط به تقاضاهای شغلی می‌باشد. این پرسشنامه برای نخستین بار در ایران توسط جهانبخش، عریضی، مولوی و نوری (۱۳۸۶) ترجمه شد و در پژوهش حاضر به کار رفت. در این پرسشنامه یک مقیاس سه درجه‌ای (۲-۰) بلی، تا حدودی و خیر برای هر سؤال در نظر گرفته شده است. اعتبار این پرسشنامه از سوی اساتید راهنما و مشاور تأیید شد و پایایی کنترل شغلی ۰/۸۵، تقاضاهای شغلی ۰/۸۲ و پایایی کل نیز ۰/۸۰ محاسبه گردید. برای ارزیابی میزان استرس شغلی کارکنان، پرسشنامه استرس شغلی

استنباطی ارائه شده است. یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۲ ارائه گردیده است.

رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس یکراهه استفاده شد.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای

پژوهش

تعداد نمونه	انحراف استاندارد	میانگین	متغیرها
۱۵۱	۱/۱	۴/۲	تقاضاهای شغلی
۱۵۱	۰/۹۵	۲/۴	کنترل شغلی
۱۵۱	۶/۵۲	۳۸/۸۲	استرس شغلی
۱۵۱	۱/۱	۸/۰۱	عاطفه مثبت
۱۵۱	۱/۳۴	۴/۷۳	عاطفه منفی

چنانکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در بین متغیرها، استرس شغلی با میانگین ۳۸/۸۲ و انحراف استاندارد ۶/۵۲ بیشترین میانگین را دارد و کمترین میانگین ۲/۴ با انحراف استاندارد ۰/۹۵ مربوط به متغیر کنترل شغلی است. ضرایب همبستگی ساده بین متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۱ پایایی ابزارهای پژوهش به روش ضریب

آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	مقیاس
۰/۸۲	تقاضاهای شغلی
۰/۸۵	کنترل شغلی
۰/۷۵	استرس شغلی
۰/۹۲	عاطفه مثبت
۰/۸۹	عاطفه منفی

همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میزان پایایی با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای مقیاس‌های بالاتر از ۰/۷ است که این مطلب نشان‌دهنده پایایی بالا و قابل قبول در تمامی مقیاس‌های به کار رفته در پژوهش است (فراهانی و عریضی، ۱۳۸۴).

یافته‌ها

یافته‌های پژوهش، در دو قسمت یافته‌های توصیفی، نظیر میانگین و انحراف معیار و یافته‌های

جدول ۳. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	میزان همبستگی و سطح معناداری	تقاضاهای شغلی	کنترل شغلی	استرس شغلی	عاطفه مثبت	عاطفه منفی
تقاضاهای شغلی	همبستگی پیرسون سطح معناداری -					
کنترل شغلی	همبستگی پیرسون سطح معناداری -۰/۰۲ ۰/۸۵		-			
استرس شغلی	همبستگی پیرسون سطح معناداری ۰/۱۹ ۰/۰۲		-۰/۳۷ ۰/۰۰	-		
عاطفه مثبت	همبستگی پیرسون سطح معناداری ۰/۲۰ ۰/۰۲		۰/۲۷ ۰/۰۰	-۰/۳۸ ۰/۰۱	-	
عاطفه منفی	همبستگی پیرسون سطح معناداری ۰/۰۱ ۰/۸۹		-۰/۳۱ ۰/۰۰	۰/۵۷ ۰/۰۱	-۰/۶۴ ۰/۰۱	-

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، تقاضاهای شغلی با استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار ($P < 0.05$, $r = 0.19$) و با عاطفه مثبت نیز رابطه مثبت و معنادار ($P < 0.05$, $r = 0.20$) دارد. بنابراین، فرضیه اول و دوم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین تقاضاهای شغلی با استرس شغلی و عاطفه مثبت تأیید می‌گردد. ولی فرضیه سوم پژوهش مبنی بر رابطه بین تقاضاهای شغلی با عاطفه منفی تأیید نمی‌شود. همچنین، کنترل شغلی با استرس شغلی رابطه منفی و معنادار ($P < 0.05$, $r = -0.37$) دارد.

بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین کنترل شغلی با استرس شغلی تأیید می‌گردد، علاوه بر این، کنترل شغلی با عاطفه مثبت رابطه مثبت و معنادار ($P < 0.05$, $r = -0.27$) و با عاطفه منفی رابطه منفی و معنادار ($P < 0.05$, $r = -0.31$) دارد. بنابراین، فرضیه پنجم و ششم پژوهش مبنی بر وجود رابطه بین کنترل شغلی با عاطفه مثبت و عاطفه منفی تأیید می‌گردد. نتایج تحلیل مانوای تک گروهی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک پژوهش در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ نتایج تحلیل مانوای تک گروهی

شاخص‌های آماری	مقدار F	درجه آزادی فرضیه	درجه آزادی خطا	سطح معناداری	مجذور اتای تفکیک شده	توان آماری
کنترل شغلی	۵/۴۳	۵	۱۴۴	۰/۰۰	۰/۱۶	۰/۹۹
تقاضاهای شغلی	۶/۲۱	۵	۱۴۴	۰/۰۰	۰/۱۸	۰/۹۹

چنانکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین متغیرهای پیش‌بین؛ یعنی کنترل شغلی و تقاضاهای شغلی با متغیرهای ملاک استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه وجود

دارد. نتایج تحلیل مانوای تک گروهی در روابط بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل مانوای تک گروهی در روابط بین متغیرهای ملاک و پیش‌بین

متغیر پیش‌بین	متغیرهای ملاک	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	مقدار F	سطح معناداری	توان آماری	مجذور اتای تفکیک شده	ضریب بتا
تقاضاهای شغلی	استرس شغلی	۱	۲۰۹/۵۹	۲۰۹/۵۹	۵/۸۲	۰/۰۲	۰/۷۲	۰/۰۸	۰/۲۲
	عاطفه مثبت	۱	۷/۱۰	۷/۱۰	۶/۶۱	۰/۰۱	۰/۷۲	۰/۰۸	۰/۲۳
	عاطفه منفی	۱	۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۰۱	۰/۹۲	۰/۰۵	۰/۰۰	۰/۰۱
کنترل شغلی	استرس شغلی	۱	۸۱۹/۹۲	۸۱۹/۹۲	۲۲/۷۴	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۱۳	-۰/۳۷
	عاطفه مثبت	۱	۱۳/۱۰	۱۳/۱۰	۱۲/۲۰	۰/۰۱	۰/۹۳	۰/۰۹	۰/۲۷
	عاطفه منفی	۱	۲۴/۱۰	۲۴/۱۰	۱۵/۲۰	۰/۰۰	۰/۹۷	۰/۱۰	-۰/۳۱

دفاعی برانگیخته نمی شوند و در نتیجه فعالیت اندک، ناتوانی آموخته شده، افزایش استرس را موجب می‌شود.

همچنین، طبق الگوی تقاضا - حمایت - کنترل (DSC)، فقدان منابع مربوطه که از نظر عرضه محدودند، مشاغل را دشوارتر می‌سازند. چنین محدودیت‌هایی می‌تواند فرد را از حداکثر منافع حمایت‌ها باز دارد و بر چگونگی سازگاری با تقاضاها تاثیر بگذارد. طبق این الگو، مشاغلی که از حمایت زیادی برخوردار بوده، محدودیت اندک داشته باشند، فشارزا نیستند، اما اگر میزان حمایت اندک و محدودیت زیاد باشد، فرد کارکن، دچار استرس شغلی خواهد شد. بنابراین، در صورتی که کنترل شغلی وجود نداشته باشد، بین تقاضاهای شغلی و استرس شغلی رابطه مثبت وجود دارد.

همچنین، طبق مفهوم گرانباری نقش که بیان می‌کند وقتی فرد برای انجام تمام کارهایی که در شغل محول می‌گنجد، وقت کافی ندارد و یا فرد شاغل مهارت‌های لازم را برای انجام فعالیت‌های متعدد ندارد، دستخوش استرس شغلی خواهد شد، می‌توان این مطلب را تبیین کرد.

همچنین، نتایج تحقیق نشان می‌دهد که تقاضاهای شغلی با عاطفه مثبت رابطه مثبت و معنادار دارد، بنابراین، فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌گردد. نتایج این پژوهش، با یافته‌های پژوهش لاولس^۱ (۲۰۰۲) ناهمخوان و با یافته‌های پژوهش‌های زف و همکاران (۱۹۹۶)، جونگ و همکاران (۲۰۰۰)، شاپروک و جونز^۲ (۲۰۰۱)، ونگ و همکاران (۲۰۰۱)، دیلانگ و

چنانکه در جدول ۵ مشاهده می‌شود، تقاضاهای شغلی از بین متغیرهای ملاک با متغیر استرس شغلی، رابطه مثبت و معنادار دارد ($P < 0.05$ و $\beta = 0.22$) و با عاطفه مثبت نیز رابطه مثبت و معنادار دارد ($P < 0.05$ و $\beta = 0.23$). همچنین، کنترل شغلی با متغیر ملاک استرس شغلی ($P < 0.05$ و $\beta = -0.37$) رابطه منفی و معنادار دارد. علاوه بر این، کنترل شغلی با عاطفه مثبت ($P < 0.05$ و $\beta = 0.27$) رابطه مثبت و معنادار و با عاطفه منفی ($P < 0.05$ و $\beta = -0.31$) رابطه منفی و معنادار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

همان‌گونه که نتایج تحلیل آماری جدول تحلیل مانوای تک گروهی نشان می‌دهد، تقاضاهای شغلی با استرس شغلی رابطه مثبت معنادار دارد. نتایج بررسی فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه تقاضاهای شغلی با استرس شغلی، با یافته‌های پژوهش‌های زف و همکاران (۱۹۹۶) جونگ و همکاران (۲۰۰۰) دمورتی و همکاران (۲۰۰۱)، ونگ و همکاران (۲۰۰۱)، نیرل و همکاران (۲۰۰۴)، موری گیونز و گیونز (۲۰۰۷)، مارتینوسن و همکاران (۲۰۰۷)، کالن و همکاران (۲۰۰۸) و کارلان و نورد (۲۰۰۸)، همخوان بود. نتایج ناهمخوان با این فرضیه وجود نداشت.

علت وجود این رابطه را نیز، می‌توان با توجه به الگوی کاراسک (۱۹۷۹) مطرح شده در پیشینه پژوهش تبیین کرد. این الگو بیان می‌کند که بین تقاضاهای شغلی و استرس شغلی رابطه وجود دارد. تقاضاهای شغلی در صورتی که همراه با کنترل شغلی باشد، با فشار همراه نخواهد بود، زیرا مشاغل فعال به فرد امکان گسترش رفتارهای دفاعی را می‌دهند، اما در مشاغلی که کنترل وجود ندارد، چنین رفتارهای

1. Lovelace

2. Schaubroeck & Jones

همکاران (۲۰۰۴)، نیرل و همکاران (۲۰۰۴)، فرنٹ و همکاران^۱ (۲۰۰۴) و فیشر و همکاران (۲۰۰۵) همخوان بود.

این رابطه را می توان با توجه به الگوی تقاضا- کنترل شغلی (JD-C) کاراسک (۱۹۷۹) مطرح شده در پیشینه پژوهش تبیین کرد. طبق این الگو، تقاضاهای شغلی زمانی که با کنترل شغلی همراه باشد، با عاطفه مثبت رابطه مثبت دارد، زیرا یکی از پیامدهای تقاضاهای شغلی در صورت همراه بودن با کنترل شغلی، یادگیری فعال است. در این صورت، تقاضاهای شغلی، به احساس شایستگی، اثربخشی و موفق بودن منجر می شود (که یادگیری فعال نامیده می شود). در نتیجه این احساس شایستگی و موفق بودن، عاطفه مثبت در فرد افزایش و در نهایت، سلامت فرد نیز افزایش می یابد.

همچنین، طبق الگوی ویژگی های شغل هاگمن و اولدهام می توان این موضوع را تبیین کرد. افراد اغلب، مشاغل چالش انگیز را دوست دارند و انجام کارهای روتین پس از مدتی برای آنان خسته کننده خواهد بود. بنابراین، طبق این الگو، مشاغلی که در آنها تقاضاهای شغلی متنوع وجود دارد، در صورتی که با کنترل شغلی همراه باشد، باعث احساس خوب در فرد خواهد شد و در نتیجه این احساس خوب، فرد عملکرد بهتری در کار خواهد داشت و پیرو آن سلامت وی افزایش خواهد یافت.

همچنین، نتایج تحلیل آماری نشان داد که بین میزان کنترل شغلی با استرس شغلی نیز رابطه منفی معنادار وجود دارد. بنابراین، فرضیه چهارم پژوهش

تأیید می گردد. نتایج تحلیل آماری این فرضیه با یافته های پژوهش های دوین و همکاران^۲ (۲۰۰۳)، موریو و همکاران^۳ (۲۰۰۳)، فیشر و همکاران (۲۰۰۵)، مانو و همکاران^۴ (۲۰۰۷) و کالن و همکاران (۲۰۰۸) همخوان است. یافته ناهمخوان وجود نداشت.

باید در نظر داشت که پرورش قدرت کنترل از طریق تصمیم گیری درباره کار، ارزش زیادی از لحاظ کاستن یا جلوگیری از استرس شغلی دارد. پژوهشی که فرانکن هوسر انجام داده است، معلوم کرده است کارکنانی که قادرند آهنگ کار را خود تنظیم کنند؛ یعنی کار را با آهنگ خاص خود پیش ببرند و درباره وظایف خود تصمیم بگیرند، نشانه های استرس شغلی کمتر در آنها دیده می شود تا کارکنانی که در محیط کارشان چنین کنترلی ندارند. همچنین، می توان تبیین نتایج فرضیه اول، طبق الگوی JD-R، و تبیین فرضیه دوم طبق الگوی DSC، را برای این فرضیه نیز به کار برد. بنابراین، کنترل شغلی با استرس شغلی، رابطه منفی دارد.

همچنین، نتایج تحلیل آماری نشان داد که کنترل شغلی با عاطفه مثبت رابطه مثبت و با عاطفه منفی رابطه منفی و معنادار دارد. نتایج بررسی این فرضیه با یافته های پژوهش های جونگ و همکاران (۲۰۰۰)، شابروک و جونز (۲۰۰۱)، دیلانگ و همکاران (۲۰۰۴)؛ فرنٹ و همکاران (۲۰۰۴)؛ فیشر و همکاران (۲۰۰۵)، مانو و همکاران (۲۰۰۷)؛ کالن و همکاران (۲۰۰۸) همخوان و با نتیجه پژوهش لاولس (۲۰۰۲)

2. Devin etal
3. Moreau etal
4. Mauno etal

1. Fernet etal

ناهمخوان است. می‌توان با توجه به JD-C و الگوی JD-R، که برای تبیین نتایج فرضیه اول استفاده شد، این مطلب را نیز تبیین کرد.

در پایان، به محققان آینده پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های بعدی ویژگی‌های شخصیتی افراد، نظیر خوداثربخشی و حمایت اجتماعی را به عنوان متغیرهای تعدیلگر در روابط بین تقاضاها و کنترل شغلی با استرس شغلی بررسی کنند. همچنین، برای بررسی بهتر روابط بین تقاضاها و کنترل شغلی با متغیرهای ملاک از روش‌های مشاهده و مصاحبه به همراه پرسشنامه‌ها برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش استفاده شود تا نتایج دقیقتری به دست آید. همچنین، به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود توجه بیشتری به متغیرهای روان‌شناختی داشته باشند که برای این منظور مدیران و متخصصان در زمینه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی و بهداشت حرفه‌ای نسبت به کاهش پیامدهای روان‌شناختی منفی اقدام و مداخلات طراحی مجدد شغل به منظور افزایش کنترل کارکن بر فرایندهای مهم کاری ایجاد کنند تا بدین وسیله بتوان هم سلامت افراد و هم بهره‌وری سازمان را افزایش داد. همچنین، برنامه‌های آموزشی برای کمک به سرپرستان برای افزایش حمایت اجتماعی از کارکنان زیر دست فراهم کنند. ویژگی‌های شخصیتی افراد را در گماردن آنان در مشاغل مختلف در نظر بگیرند تا بدین وسیله بتوان سطح انگیزش کارکنان و سلامت آنان و به تبع آن، بهره‌وری سازمان را افزایش داد. خدمات روان‌شناسی و مشاوره را در سازمان‌ها تقویت کنند تا بدین وسیله کارکنان در هنگام مواجهه با استرس شغلی، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری به دست آورند.

منابع

جهانبخش گنجه، س؛ عریضی سامانی، ح.ر؛ مولوی، ح. و نوری، ا. (۱۳۸۸). رابطه کنترل شغلی با استرس و سلامت ذهن کارکنان، *مجله دانشکده پزشکی اصفهان*، سال ۲۷، ش ۱۰۳، ۸۴۰-۸۵۰.

حسن‌زاده، ر؛ آقایی، ا؛ مهداد، ع. و آتش‌پور، ح. (۱۳۸۴). مقایسه استرس شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت پتروشیمی اصفهان قبل و بعد از خصوصی‌سازی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، *مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی*. دانشگاه اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان). ش ۲۴: ۶۹-۸۴.

راس، ل، التماير، ا. (۱۹۹۴). *استرس شغلی*، ترجمه غلامرضا خواجه‌پور (۱۳۸۴)، تهران: انتشارات بازتاب.

شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۴). *نظریه‌های مشاوره و روان‌درمانی*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

عطاری، حمید. (۱۳۷۴). *بررسی رابطه استرس شغلی و خشنودی شغلی در سلامت روان کارکنان یک مجتمع صنعتی*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، انستیتوی روانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران.

فراهانی، ح. ا؛ عریضی، ح. ر. (۱۳۸۴). *روش‌های پیشرفته پژوهشی در علوم انسانی: رویکردی کاربردی*، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.

گال، مردیت و بورگ، والتر. (۱۳۸۴). *روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی*، ترجمه: احمدرضا نصر و همکاران. چاپ دوم، تهران: سمت

- Bakker, A.B., Brummelhuis, L.L., Prins, J.T., & Heijden, F. (2011). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180.
- Candola, T., Siegrist, J. & Marmot, M. (2005). Do changes in effort-reward imbalance at work contribute to an explanation of the social gradient in angina? *Occupational and Environmental Medicine*, 62: 223-230.
- Carlan, P.E & Nored, L.S. (2008). An examination of officer stress: should police departments implement mandatory counseling, Springer-Science Business Media, L. L. C., 8-15.
- Cullen, J.C & silverstein, B.A & Foley, M. P. (2008). Linking biomechanical workload and organizational practices to burnout and satisfaction. Springer science - Business Media. L. L.C. Online.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, A. J., Houtmans, I. L. D., & Bongers, P. A. (2004). The relationship between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4- wave study. *Work and Stress*, 18, 149-166.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86:499-512.
- Devin, K., Reay, T., Stainton, L., Collins, R. (2003). Down sizing outcomes Better a Victim than a survivor? *Human Resource Management*. 42, 109- 124.
- Diener, E. (2005). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being Available online at www. Wam umd. Edu/ cgraham/ courses/does/ PUA698 R-Diener Guide lines %20 for %20 national %20 indicators.pdf.
- Diestel, S., & Schmidt, Klaus-Helmut. (2010). Interactive effects of emotional dissonance and self-control demands on burnout, anxiety, and absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*. 77, 412- 425.
- Fernet, C., guay, F., & Senecal. C. (2004). Adjusting to job demands: The role of work self-determination and job control in
- گروسی فرشی، ت. و مانی، آ. (۱۳۸۴). بررسی استرس کارکنان شرکت پالایش نفت تبریز و رابطه آن با آسیب‌پذیری‌های روانی و جسمانی بر اساس مدل همخوانی فرد- محیط، مجله دو ماهانه علمی- پژوهشی دانشگاه شاهد، سال دوازدهم- دوره جدید، ش ۱۳: ۶۱-۶۲.
- مولوی، ح، ترکان، ه، سلطانی، ا و پالاهنگ، ح. (۱۳۸۹). هنجاریابی و سنجش روایی و پایایی پرسش‌نامه بهزیستی ذهنی، مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران، سال شانزدهم، ش ۳، ۲۳۱-۲۳۸.
- یادگارفرد، ق؛ علی‌نیا، ط؛ بره‌آقاجی، ر؛ الهیاری، ت. و شیخ‌بقلو، ر. (۱۳۸۹). بررسی ارتباط استرس شغلی با عوامل خطر قلبی- عروقی در کارکنان شرکت پتروشیمی ارومیه، مجله دانشکده پزشکی اصفهان، ۲۸ (۱۱۲)، ۶۴۵-۶۶۰.

- environments, physical fitness, and employee well-being. Online DAT-A, 272-273.
- Martinussen, M., Richardsen, A.M., & Burke, R.J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 239-249.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 146-171.
- Moreau, M., Vanente, F., Mark, R., Palferne, E., Smet, P. De., Backer, G. De., & Kornitzer. (2003). APH, 61, 101-125.
- Murray-Gibbons. R & Gibbons. C. (2007). Occupational Stress in the cher profession. www.emeraldinsight.com/959-6119.htm, 32-42.
- Nirel, N., Shirom, A., Ismail, S. (2004). The relationship between job overload, burnout and job satisfaction, and number of jobs. *Hare Fuah*, 143(11): 839- 840.
- Parker, S.L., Jimmieson, N.L., & Amiot, C.E. (2010). Self-determination as a moderator of demands and control: Implications for employee strain and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 52-67.
- Schaubroeck, J., Jones, J.R. (2001). Individual Differences in utilizing control to cope with job demands: Effects on susceptibility to infectious Disease. *Journal of applied psychology* 2001. 86, 2, 265- 278.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1:27-43.
- Siomkos, G.J., Rao, S.S., & Narayanan, S. (2001). The Influence of Positive and negative affectivity on attitude change toward organizations. *Journal of Business and Psychology*. 16, 1.151, 161.
- Smith L.A., Roman, A., Dollard, M.F., Winefield, A.H., & Siegrist, J. (2005). Effort-reward imbalance at work: The efforts of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress and Health*, 21:113-128.
- predicting burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 39-56.
- Fischer, F.M., Goliveira, D., Nagai, R., Teixeira, L.R., Junior, M.L., Latorre, M.R.D., & Cooper, S.P. (2005). Public Health, online.
- Hochen, T. (2000). The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise- case of Taiwan fertilizer company employee. *Master's thesis*. Human resource management department.
- Hu, Q., Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2011). The Job Demands-Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181-190.
- Jonge, J.D., Dollard, M.F., Dormann, C., Blance, P.M.L., Houtman, I.L.D. (2000). The Demands- control Model: Specific Demands, Specific Control, and Well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7, 269-287.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York: Basic Books.
- Karasek, R., Jr. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.
- Karimi, L., Nori, A. (2009). Do work demands and resources predict work to family conflict and facilitation? Study of iranean male employees. *Journal of Family and Economic Issues*.
- Kumari, M., Head, J., & Marmot, M. (2004). Prospective study of social and other risk factors for incidence of type 2 diabetes in the Whitehall II study. *Archives of Internet Medicine*, 164: 1873-1880.
- Kuper, H., Singh-Manoux, A., Siegrist, J., Marmot, M. (2002). When reciprocity fails: effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health functioning within the Whitehall II study. *Occupational Environmental Medicine*, 59: 777-784.
- Lovelace, K. (2002). An investigation of the relationship between stressful work

- japans workers. *Int Arch Occup Environ Health*, DOI 10.1007/s0020-008-0319-z.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, D. (1995). Work design. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 439- 441.
- Wong, D., Leung, S.S.O., Lam, D. (2001). Mental Health of Chinese nurses in Hong Kong: the roles of nursing stresses and coping strategies. *On Line Journal of Issues in nursing*, 5.
- Zaph, D., Dormann,C., & Frese, M.(1996). Longitudinal studies in organizational stress research: A review of the literature with reference to methodological issues. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 145-169.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I. Serdaris, S., & Judge, T. (2007). Do the core. Self- evaluation moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42: 1444-1452.
- Turner, N., Stride, C.B., Carter,A.J., McCaughey,D & Carrol,A.E.(2012). Job Demands-Control-Support model and employee safety performance. *Accident Analysis and Prevention*, 45, 811-817.
- Utsugi, M., Saijo,Y.,Yoshioka,E., Sato,T., Horikawa,N., Gong,Y., & Kishi,R.(2008). Relationship between two alternative occupational stress models and arterial stiffness: A cross-sectional study among

