

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud
2020 7(2), 283-300
DOI: 10.22055/jiops.2020.33360.1181

Received: 24.04.2020
Accepted: 16.12.2020

The Relationship of Job Related Affective Well-Being and Job
Stress with Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Self-
Efficacy

Noorali Farrokhi¹
Farid Ahmadrad^{2*}

1. Associate Professor, Department of Measurement, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran
2. PhD Student of Assessment and Measurement (Psychometrics), Department of Measurement and Measurement, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran

Citation: Farrokhi, N., & Ahmadrad, F. (2020). The relationship of job related affective well-being and job stress with job satisfaction: the mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 283-300.

Abstract

Introduction

Job satisfaction is a multi-dimensional concept and is related to several factors. In other words, job satisfaction will be achieved by a set of factors. Therefore, the main purpose of this study was to investigate the relationship of affective well-being and job stress with job satisfaction, concerning the mediating role of job self-efficacy

Method

The research method is descriptive-correlational. The statistical population of the study was all the employees of neuroscience centers in Lorestan province in 2019. 3 centers were randomly selected and a random sampling method was used to select individuals. Finally, by removing those who did not complete the questionnaire completely, 252 people participated in the study. Four questionnaires were used in this study: Job-related Affective Well-being

* **Corresponding Author:** Farid Ahmadrad
Email: farid_ahmadrad@atu.ac.ir

Questionnaire (JAWS), Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ), Job Stress Questionnaire (HSE), and Job Self-efficacy Questionnaire.

Results

Findings showed that the proposed model had a good fit. The results also showed that job stress had significant relationships with job self-efficacy and job satisfaction ($p < 0.05$). The relationships of job-related affective well-being with job self-efficacy and job satisfaction were also significant ($p < 0.05$). Also, the mediating role of job self-efficacy in the relationship of job-related affective well-being with job satisfaction was significant.

Discussion

Remarkable in the findings of this study was the existence of a third variable between the relationship between job-related affective well-being and job satisfaction. Affective well-being first affects job self-efficacy and then job self-efficacy affects job satisfaction. Employees' emotions in the workplace affect how employees think.

Keywords: job satisfaction, job stress, job-related affective well-being, job self-efficacy

رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و استرس شغلی با رضایت شغلی: نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی

نورعلی فرخی^۱
فرید احمدراد^{۲*}

۱. دانشیار گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۲. دانشجوی دکتری سنجش و اندازه‌گیری (روانسنجی)، گروه سنجش و اندازه‌گیری، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

چکیده

رضایت شغلی مفهومی چندبعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل می‌شود. عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی متنوع و متعددند، از این رو هدف اصلی این مطالعه، بررسی رابطه بهزیستی عاطفی و استرس شغلی با رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی بود. طرح پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان مراکز علوم اعصاب استان لرستان در سال ۹۸ بود. نمونه‌گیری به شیوه تصادفی چندمرحله‌ای انجام شد و نمونه‌ای به حجم ۲۵۲ نفر انتخاب گردید. در این مطالعه از پرسشنامه‌های بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل (JAWS)، رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ)، استرس شغلی (HSE) و خودکارآمدی شغلی استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری و در نرم‌افزار AMOS انجام شد. یافته‌ها نشان داد که الگوی پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است. همچنین نتایج نشان دادند که استرس شغلی با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد ($p < 0/05$). رابطه بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل نیز با خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی معنی‌دار بود ($p < 0/05$). همچنین، نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و رضایت شغلی معنی‌دار شد.

کلیدواژگان: رضایت شغلی، استرس شغلی، بهزیستی عاطفی، خودکارآمدی شغلی

* نویسنده مسئول: فرید احمدراد

رایانامه: farid_ahmadrad@atu.ac.ir

مقدمه

منابع انسانی سرمایه‌های بنیادین سازمان‌ها و منشأ هرگونه تحول و نوآوری در آن‌ها محسوب می‌شوند (Khandan, Aligol, Shamsi, Poursadeghiyan, Biglari, & Koohpaei, 2017). یکی از عوامل تهدیدکننده سرمایه سازمان‌ها (کارکنان) حوادث و بیماری‌های شغلی است. از دیدگاه حمایت از منابع انسانی و بهبود کارایی، مسائل ایمنی در سازمان‌ها و صنایع یک عامل مهم در سراسر جهان است (Daniellou, Simard, & Boissiere, 2011). در راستای افزایش ایمنی شغلی کارکنان در طول قرن گذشته، هزاران متخصص بهداشت حرفه‌ای در صنایع و سازمان‌ها به‌منظور بررسی علل حوادث و بیماری‌های شغلی مستقر شده‌اند (Yorio, Willmer & Moore, 2015; Mohammadfam, Mahmoudi, & Kianfar, 2012; Podgorski, 2015). با این وجود، چالش‌های بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان کمتر موردتوجه قرار گرفته‌اند (Wachter & Yorio, 2014) و تعداد زیادی از کارکنان نیز، از آسیب‌های شغلی رنج می‌برند (Malakouti, 2012; Gharibi, Jang, Gholami, & Koohvaei, 2012).

از آنجاکه بیشتر کارکنان تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار امری مهم و ضروری است (Moradi & etal., 2014). از جمله اثرات بارز رضایت کارکنان از شغل خویش می‌توان به افزایش اعتماد به نفس و سلامت فیزیکی و روانی افراد، انجام بهتر کارها و از سوی دیگر بهبود ارتباطات و ایجاد جو سازمانی بسیار مطلوب و متعاقباً جذب و بقاء کارکنان اشاره کرد (Azadeh & Zarrin, 2016). مطالعات نشان داده است که رضایت شغلی می‌تواند به‌طور مستقیم بر رضایت کارکنان از زندگی شخصی آن‌ها تأثیر بگذارد (Atkinson, Fullick, Grindey, & Maclaren, 2008). کارکنان با رضایت شغلی کم، سلامت روانی کمتری دارند و اثر ناخوشایند آن در زندگی خصوصی فرد و حتی جامعه بروز می‌کند (Kim, Park, & Park, 2016; Hauff, Richter, & Tressin, 2015). علاوه بر این‌ها، موارد دیگری از قبیل تشویش، غیبت کاری، تأخیر در کار، ترک خدمت و بازنشستگی زودرس از دیگر اثرات منفی رضایت نداشتن از شغل محسوب می‌شوند (Malliarou, Moustaka, Kouvela, Constantinidis, & Sarafis, 2010; Jafari, 2012; Pakjoo, Mirza Ebrahim Tehrani, & Malmasi, 2017; Khammar et al., 2017; Poursadeghiyan et al., 2017).

رضایت شغلی عموماً به عنوان مجموعه‌ای پیچیده از متغیرها شناخته شده و تلاش‌های مختلفی برای توضیح رضایت شغلی به روش‌های گوناگون صورت پذیرفته است (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017). (Vroom (1964) اظهار می‌دارد که رضایت شغلی «جهت‌گیری مثبت^۱ همه‌جانبه یک فرد به وضعیت شغلی» است. به گفته Hoppock (1935) «رضایت شغلی^۲ عبارت است از ترکیبی از شرایط روانی^۳، فیزیولوژیکی^۴ و محیطی^۵ که باعث می‌شود شخص صادقانه بگوید من از کار خود راضی هستم». بر اساس این تعاریف می‌توان چنین نتیجه گرفت که رضایت شغلی مجموعه پیچیده‌ای از متغیرهایی است که تا حد زیادی با درک و انتظارات کارکنان تعیین می‌شود. از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفتند، استرس شغلی، بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و خودکارآمدی شغلی هستند، که در ادامه به بررسی ارتباط آن‌ها با رضایت شغلی کارمند پرداخته شده است.

یکی از عوامل بسیار مضر در محیط کار که کارکنان با آن مواجه‌اند، استرس شغلی^۶ است. استرس شغلی عبارت است از واکنش زیان‌آور جسمی و روانی که می‌تواند سلامتی نیروی کار را تحت تأثیر قرار دهد و پیامدهای منفی به دنبال داشته باشد. استرس شغلی زمانی به وجود می‌آید که ملزومات شغلی، متناسب با توانایی‌های افراد، امکانات موجود و نیازهای آن‌ها نباشد (Hochen, 2000). استرس شغلی با عملکرد ضعیف در کار، مشکلات حاد و مزمن بهداشتی و فرسودگی کارکنان همراه است (Williams & Cooper, 1998). همچنین، با تعداد بی‌شماری از مشکلات بهداشتی مانند سرطان^۷، بیماری‌های قلبی-عروقی^۸، افسردگی و اضطراب مرتبط است (Murphy, 1996). علاوه بر این، با کاهش رضایت شغلی (Hua, 2006; Judkins & Hua, 2006; Rind, 2005; Moore, Lindquist, & Katz, 1997) و کیفیت زندگی (Hua, 2006) نیز، ارتباط معنی‌داری دارد.

1- positive orientation

2- job satisfaction

3- psychological

4- physiological

5- environmental

6- job stress

7- cancer

8- cardiovascular diseases

یکی دیگر از متغیرهایی که به وضوح بر روی رضایت شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد شاخص عواطف کارکنان در محیط کار است. بهزیستی عاطفی در محیط کار برای سازمان یک مبحث کلیدی است؛ چرا که نظریه پردازان معتقدند که عواطف افراد در محیط کار چگونگی تفکر آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد و بالتبع، رفتار کارکنان را دستخوش تغییر قرار می‌دهد (Golparvar & Karami, 2011). شواهد پژوهشی نشان می‌دهند که مهم‌ترین پیامدهای ناشی از درگیری‌ها در محل کار بیش از آن‌که جسمی باشند، روانی‌اند (Mayhew, 2000). در میان طبقات مختلف شغلی، چندین واکنش عاطفی به‌عنوان عواقب این درگیری‌ها مشخص شده‌اند؛ مسائلی همانند عصبانیت، ترس، درماندگی^۱، اندوه^۲ و ناامیدی^۳ که می‌توانند منجر به کاهش رضایت شغلی شوند (Bowling & Beehr, 2006). شواهد پژوهشی گویای تأثیر عواطف چه به‌صورت مثبت و چه منفی، بر عملکرد و تمایلات رفتاری، به ویژه گرایش افراد به رفتارهای سازنده یا مخرب‌اند (Walter & Bruch, 2008). در همین راستا، مطالعات صنعتی بی‌شماری بر نقش بهزیستی روان‌شناختی در عملکرد شغلی^۴ و رضایت شغلی تأکید دارند (Locke, 1976). برای مثال، مثال، ارتباط معکوس عاطفه منفی^۵ با رضایت شغلی و ارتباط مستقیم عاطفه منفی با استرس شغلی گزارش شده است (Spector, Zapf, Chen, & Frese, 2000; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009).

بر اساس دیدگاه شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی نظیر خودپنداره یا عزت نفس و حتی بیش از متغیرهایی مثل توانایی یا استعداد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موفقیت و پیشرفت فرد در یک رشته یا یک شغل خاص باشد (Chung, 2002; Pajares, 1996). منظور از باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌نماید (Bandura, 1997). همچنین، خودکارآمدی شغلی^۶، به‌عنوان شاخص ارزیابی شناختی افراد در مورد توانایی خود برای

-
- 1- helplessness
 - 2- sadness
 - 3- frustration
 - 4- job performance
 - 5- negative affectivity
 - 6- job self efficacy

انجام تکالیف در چارچوب شغل و حرفه‌ای معین تعریف شده است (Bozeman, Hochwarier, 2001). افرادی که در یک زمینه دارای خودکارآمدی بالایی هستند تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آن‌ها تسلط یابند، نه به‌عنوان تهدیداتی که از آن‌ها دوری کنند. این افراد استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند و واکنش منفی کمتری نسبت به شکست نشان می‌دهند (Bandura, 1997). افرادی که خودکارآمدی ضعیفی دارند، تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند، می‌بینند. این امر باعث تنیدگی، افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسئله می‌شود (Khodapanahi & Heidari, 2006).

شواهد نشان می‌دهند که میان خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی رابطه مستقیم وجود دارد؛ افزایش خودکارآمدی شغلی منجر به افزایش رضایت شغلی می‌شود و بالعکس (Samad, 2001; Mirhaydari, Abedi, Hoveida, & Siadat, 2012). خودکارآمدی علاوه بر تأثیر بر رضایت شغلی، بر تعهد و عملکرد شغلی نیز تأثیرگذار است (Rigotti, Schyns & Mohr, 2008). همچنین Blackburn & Robinson (2008) به این نتیجه دست یافتند که کارآمدی شغلی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معنی‌داری دارد (cited in Baki, 2011).

همان‌گونه که ملاحظه شد، موفقیت سازمان‌ها به عوامل مختلفی وابسته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها میزان رضایت شغلی کارکنان آن سازمان است (Moradi & et al., 2014). رضایت شغلی مفهومی چندبُعدی است و با عوامل متعددی ارتباط دارد. به عبارت دیگر، رضایت شغلی با تحقق مجموعه‌ای از عوامل حاصل خواهد شد. با توجه به این‌که عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده رضایت شغلی متنوع و متعددند، می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی شامل ویژگی‌های شخصیتی، احساسات عاطفی و حالت‌های هیجانی و جنبه‌های بیرونی شامل شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد (Beh, Uli, Idris, & Silong, 2006). بنابراین، هدف این پژوهش بررسی رابطه استرس شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل با رضایت شغلی از طریق نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی در کارکنان مراکز علوم اعصاب بود. شکل ۱، الگوی پیشنهادی پژوهش را نشان می‌دهد. در این الگو متغیرهای استرس شغلی و بهزیستی عاطفی به‌عنوان متغیرهای برون‌زاد، خودکارآمدی به‌عنوان متغیر میانجی و متغیر رضایت شغلی به‌عنوان متغیر درون‌زاد در نظر گرفته شدند.

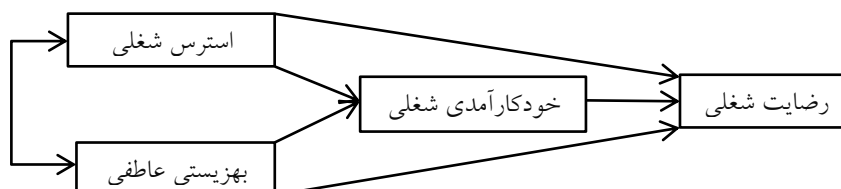


Figure 1. Reasearch proposed model

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

نوع پژوهش به لحاظ روش، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان مراکز علوم اعصاب استان لرستان در سال ۱۳۹۸ بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای، از میان مراکز علوم اعصاب، در ابتدا ۳ مرکز و در ادامه نیز، شرکت‌کنندگان در پژوهش به صورت تصادفی انتخاب شدند. در نهایت با حذف افرادی که به‌صورت کامل پرسشنامه را تکمیل نکرده بودند تعداد ۲۵۲ نفر در پژوهش شرکت داده شدند. داده‌های گردآوری شده با روش‌های آمار توصیفی و استنباطی توسط نرم‌افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. دامنه سنی شرکت‌کنندگان در پژوهش از ۲۳ تا ۴۶ سال بود (mean=۳۰/۲۹ و SD=۵/۳۵). ۱۳۲ نفر زن (۵۲/۴ درصد) و ۱۲۰ نفر مرد (۴۷/۶ درصد)؛ ۶ نفر (۲/۴ درصد) از شرکت‌کنندگان تحصیلات زیردیپلم داشته، ۷ نفر (۲/۸ درصد) تحصیلات دیپلم، ۱۱۹ نفر (۴۷/۲ درصد) کارشناسی، ۸۷ نفر (۳۴/۵ درصد) کارشناسی ارشد و ۳۳ نفر (۱۳/۱ درصد) تحصیلات دکتری داشتند و وضعیت تأهل شرکت‌کنندگان ۱۵۸ نفر (۶۲/۷) متأهل و ۹۴ نفر (۳۷/۳ درصد) مجرد بودند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه **بهبزستی عاطفی**^۱ (JAWS): مقیاس بهبزیستی عاطفی مرتبط با شغل در سال ۲۰۰۰ توسط Van Katwyk, Fox, Specter, & Kelloway طراحی شده و برای اندازه‌گیری عواطف یا

1- Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS)

هیجان‌ناث مثبت و منفی تجربه‌شده در واکنش به مؤلفه‌های مختلف شغل به‌کار می‌رود. این مقیاس دارای دو فرم بلند (۳۰ ماده) و فرم کوتاه (۲۰ ماده) می‌باشد؛ این پرسشنامه در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از هرگز تا همیشه نمره‌گذاری می‌شود. در مطالعه (Van Katwyk et al. (2000) ضرایب آلفای کرونباخ نمره کلی این مقیاس و خرده‌مقیاس‌های آن بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۵ به‌دست‌آمد. (2006) Hashemi Sheikh Shabani گزارش کرد که این پرسشنامه دارای روایی مطلوبی است. تحلیل ماده‌های این مقیاس نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ و تنصیف این مقیاس به‌ترتیب برای عاطفه مثبت ۰/۹۲ و ۰/۹۱ و برای عاطفه منفی ۰/۹۳ و ۰/۹۲ می‌باشد که حاکی از پایایی مطلوب این مقیاس است. در مطالعه حاضر نیز، ضرایب آلفای کرونباخ برای عاطفه مثبت و عاطفه منفی به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۸۶ گزارش شد.

پرسشنامه رضایت شغلی^۱: پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (MSQ) از ۱۹ ماده و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ ماده)، نوع شغل (۴ ماده)، فرصت‌های پیشرفت (۳ ماده)، جو سازمانی (۲ ماده)، سبک رهبری (۴ ماده) و شرایط فیزیکی (۳ ماده) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به‌دست‌آمده است (Mohammadi, 2010). در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا ۰/۹۲ به‌دست‌آمد.

پرسشنامه استرس شغلی^۲: این ابزار دارای ۳۵ ماده است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همواره) برای نمره‌گذاری می‌شوند. در این پژوهش، پایایی کلی این پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شد.

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی^۳: این پرسشنامه توسط Riggs & Knight (1994) ساخته شده است و دارای ۳۱ ماده و چهار خرده‌مقیاس باورهای خودکارآمدی فردی (۱۰ ماده)، انتظار پیامدهای فردی (۸ ماده)، باورهای کارآمدی جمعی (۷ ماده) و انتظار پیامدهای جمعی (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. پایایی پرسشنامه خودکارآمدی شغلی در این پژوهش، به روش ضریب آلفای

1- Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MSQ)

2- Job Stress Questionnaire (HSE)

3- Job self efficacy Questionnaire

کرونیباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸، انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ به‌دست‌آمده است و همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۶ تا ۰/۵۶ گزارش شد.

یافته‌ها

جهت بررسی امکان میانجی بودن خودکارآمدی شغلی و تأثیر غیرمستقیم بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل بر رضایت شغلی، روش (Judd & Kenny (1981 مورد استفاده قرار گرفت. در این روش، جهت بررسی تأثیر معنی‌داری متغیر میانجی سه شرط لازم است که در ادامه مورد بررسی قرار می‌گیرد.

شرط اول: رگرسیون معنی‌دار متغیر میانجی بر متغیر مستقل؛ به عبارت دیگر رگرسیون متغیر خودکارآمدی بر بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل که یافته‌ها بر معنی‌دار بودن آن دلالت داشتند ($R^2=0/33$, $F=124/60$, $p<0/01$, $df=251$). شرط دوم: رگرسیون معنی‌دار متغیر وابسته اصلی بر متغیر مستقل اصلی؛ یعنی رگرسیون متغیر رضایت شغلی بر بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل که یافته‌ها بر معنی‌دار بودن آن دلالت داشتند ($R^2=0/38$, $F=157/98$, $p<0/01$, $df=251$). شرط سوم: رگرسیون متغیر وابسته اصلی بر متغیر مستقل اصلی و متغیر میانجی به گونه‌ای که تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته معنی‌دار ولی تأثیر متغیر مستقل اصلی بر متغیر وابسته اصلی معنی‌دار نباشد. جهت بررسی این شرط از روش رگرسیون چندگانه با روش گام به گام استفاده شد. شواهد نشان دادند خودکارآمدی شغلی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی دارد ($F=419/85$, $p<0/01$, $df=251$), اما بهزیستی عاطفی تأثیر معنی‌داری بر رضایت شغلی ندارد ($R^2=0/62$, $p<0/05$, $df=251$). پس متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه میان رضایت شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل نقش متغیر میانجی دارد؛ بنابراین بهزیستی مرتبط با شغل به صورت غیرمستقیم بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

جهت برازش مدل پیشنهادی از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج آن در شکل ۲ نشان داده شده است. همچنین جدول ۱ شاخص‌های برازش مدل نهایی را نشان می‌دهد.

Table 1. Model fit indicators

Fit Indices		Final model
Comparativ	CFI	0.93
	TLI	0.99
Parsimonious	PRATIO	0.71
	RMSEA	0.03
Absolute	X ²	125.36
	P-Value	0.55

با توجه به نتایج جدول ۱، شاخص‌های برازش از مقادیر قابل قبولی برخوردارند و در نتیجه مدل پیشنهادی دارای برازش مطلوبی است. جدول ۲، وزن‌های رگرسیونی مربوط به مسیرهای مستقیم را نشان می‌دهد.

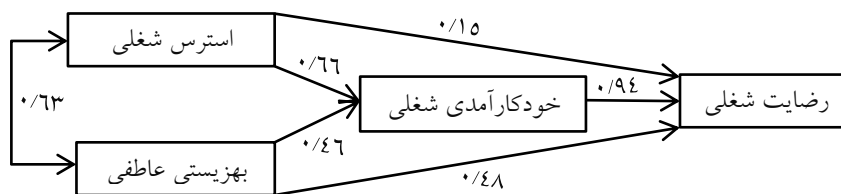


Figure 2. Final model

Table 2. Regression weights of direct paths

	Standardized regression weights		Regression weights		
	Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Job stress → Job satisfaction	0.15	0.10	0.05	1.96	0.04
Job stress → Job self-efficacy	0.48	1.58	0.25	6.21	0.001
Job-related affective well-being → Job satisfaction	0.66	0.21	0.04	8.24	0.001
Job-related affective well-being → Job self-efficacy	0.46	0.42	0.07	5.97	0.001
Job Self-efficacy → Job satisfaction	0.94	0.20	0.02	7.27	0.001

طبق مندرجات جدول ۲، وزن رگرسیونی استاندارد استرس شغلی بر رضایت شغلی ۰/۱۵ دارای معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵، وزن رگرسیونی استاندارد استرس شغلی بر خودکارآمدی شغلی ۰/۴۸ دارای معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱، وزن رگرسیونی استاندارد بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل بر رضایت شغلی ۰/۶۶ دارای معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱، وزن رگرسیونی استاندارد بهزیستی عاطفی

مرتبط با شغل بر خودکارآمدی شغلی ۰/۴۶ دارای معنی‌داری کمتر از ۰/۰۱، و وزن رگرسیونی استاندارد خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی ۰/۹۴ بوده که در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی‌دار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این مطالعه، بررسی رابطه بهزیستی عاطفی و استرس شغلی با رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی بود. در راستای افزایش ایمنی شغلی کارکنان در طول قرن گذشته، هزاران متخصص بهداشت حرفه‌ای در صنایع و سازمان‌ها به منظور بررسی علل حوادث و بیماری‌های شغلی فعالیت‌هایی داشته‌اند (Podgorski, 2015; Mohammadfam et al., 2012; Yorio et al., 2015). با وجود این چالش‌های بهداشت و ایمنی شغلی کارکنان کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Wachter & Yorio, 2014) و تعداد زیادی از کارکنان از آسیب‌های شغلی رنج می‌برند (Malakouti & et al., 2012). کارکنان تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار امری مهم و ضروری است (Moradi & et al., 2014). کارکنان با رضایت شغلی کم، سلامت روانی کمتری دارند و اثر ناخوشایند آن در زندگی خصوصی فرد و حتی جامعه بروز می‌کند (Kim et al., 2016; Hauff et al., 2015).

رضایت شغلی به‌عنوان مجموعه‌ای پیچیده از متغیرها مورد بررسی قرار گرفته است. تلاش‌های مختلفی برای توضیح رضایت شغلی به روش‌های گوناگون وجود داشته است (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017). در واقع رضایت شغلی مجموعه پیچیده‌ای از متغیرهایی است که تا حد زیادی با درک و انتظارات کارکنان تعیین می‌شود. از جمله عوامل تأثیرگذار بر رضایت شغلی که در این مطالعه مورد بررسی قرار گرفت شامل استرس شغلی، خودکارآمدی شغلی و بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل بودند. نتایج پژوهش نشان داد که رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی معنی‌دار است که با یافته‌های (Hua, 2006; Soori, Rahimi, Moore et al. (1997) و Judkins & Rind (2005) همسو است. همچنین (Mohseni & اظهار می‌دارند که استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم داشته و

یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی کارکنان است. همراستا با یافته‌های این مطالعه، شواهد پژوهشی در زمینه تأثیر استرس شغلی بر سلامت روانی و رضایت شغلی، استرس شغلی را به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل به وجود آورنده ضایعات روانی و کاهش‌گر رضایت شغلی معرفی کرده است (Lu, Siu, & Cooper, 2005). اگر چه در مطالعه حاضر نیز همبستگی میان استرس شغلی و رضایت شغلی معنی‌دار به‌دست آمده است اما نتایج مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که این رابطه در جهت مثبت است.

یافته‌های مطالعه حاضر نشان داد که بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری دارد. این یافته همسو با یافته‌های Bowling & Beehr (2006) و Kammeyer-Mueller et al. (2009) است. اما آنچه در یافته‌های این مطالعه قابل توجه بود، معنی‌دار بودن نقش میانجی‌گر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل و رضایت شغلی بود. در واقع بهزیستی عاطفی ابتدا بر خودکارآمدی شغلی تأثیر گذاشته سپس خودکارآمدی شغلی بر رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، عواطف مثبت و منفی تجربه‌شده در محیط کار تأثیر شگرفی بر جو فکری حاکم بر محیط کاری دارد که به نوبه خود منجر به شکل‌گیری خودکارآمدی شغلی (مثبت یا منفی) در کارکنان می‌شود و از این طریق بهزیستی عاطفی مرتبط با شغل بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد.

در این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌هایی که در حوزه علوم رفتاری صورت می‌گیرند، محدودیت‌هایی وجود داشت، که چند نمونه از آن‌ها را متذکر می‌شویم. استفاده از ابزارهای خودگزارشی ممکن است نتایج به دست آمده را دچار سوگیری نماید؛ همچنین بالا بودن تعداد سؤالات ممکن است منجر به کاهش دقت کارکنان نسبت به صحت جواب آن‌ها به سؤالات شود، لذا پیشنهاد می‌شود که از پرسشنامه‌های معتبری که تعداد سؤالات کمتری دارند استفاده شود. به منظور انتخاب شرکت‌کنندگان این پژوهش، تنها کارکنان مراکز اعصاب و روان شهرستان لرستان مورد مطالعه قرار گرفتند که این امر تعمیم نتایج را به دیگر مراکز با محدودیت مواجه می‌سازد؛ لذا پیشنهاد می‌شود نتایج یافته‌های مطالعه حاضر در جوامع دیگر نیز تکرار شود. با توجه به این‌که تفاوت‌های میان جنسیت، سمت و حتی ارگان‌های دولتی

منجر به ایجاد تفاوت در نتایج مطالعه حاضر می‌شود لذا پیشنهاد می‌شود که الگوی معادلات ساختاری مطالعه حاضر به تفکیک جنسیت، سمت و ارگان‌های دولتی انجام شود.

تشکر و قدردانی

تشکر از دکتر نور علی فرخی که در نگارش مطالعه حاضر از هیچ مساعدتی دریغ نکردند و همچنین کارکنان مراکز علوم اعصاب استان لرستان که صمیمانه در مطالعه شرکت کردند و سپاس از دست اندرکاران مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی که نشر این مطالعه را به عهده گرفتند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Atkinson, G., Fullick, S., Grindey, C., & Maclaren, D. (2008). Exercise, energy balance and the shift worker. *Sports Medicine*, 38(8), 671-685.
- Azad Marzabadi, E., & Gholami Fesharaki, M. (2011). Reliability And Validity Assessment For The Hse Job Stress Questionnaire. *International Journal of Behavioral Sciences*, 4(4 (14), 291-297
- Azadeh, A., & Zarrin, M. (2016). An intelligent framework for productivity assessment and analysis of human resource from resilience engineering, motivational factors, HSE and ergonomics perspectives. *Safety Science*, 89, 55-71.
- Baki, B. (2011). The study of teachers' self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction and burnout. *Elementary Education Online*, 10(1), 91-108.
- Bandura A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. USA: McGraw-Hill.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Beh, L. S., Uli, J., Idris, K., & Silong, A. D. (2006). An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2151-2159.
- Blackburn, J. J., & Robinson, J. S. (2008). Assessing teacher self-efficacy and job

- satisfaction of early career agriculture teachers in Kentucky. *Journal of Agricultural Education*, 49(3), 1-11.
- Bowling, N. A., & Beehr, T. A. (2006). Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 998-1012.
- Bozeman, D. P., Hochwarier, W. A., Perrewe, P. L., & Brymer, R. A. (2001). Organizational politics, perceived control, and work outcomes: Boundary conditions on the effects of politics. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(3), 486-503.
- Chung, Y. B. (2002). Career decision-making self-efficacy and career commitment: Gender and ethnic differences among college students. *Journal of Career Development*, 28(4), 277-284.
- Daniellou, F., Boissieres, I., & Simard, M. (2011). *Human and organizational factors of safety: state of the art* (FonCsi, Ed.). FonCSI, No. 2011-01.
- Golparvar, M., & Karmi, M. (2011). The relationship between trait positive and negative affect with injustice and employees' destructive behaviors. *Psychological Studies*, 7(3), 97-130. (Persian)
- Hashemi Sheikh Shabani, I. (2006). *Investigation of simple, multiple, and interactive relationships of important environmental, attitudinal, personality, and emotional variables with infertile behavior in South Oil National Staff*. PhD Thesis of Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz. (Persian)
- Hauff, S., Richter, N. F., & Tressin, T. (2015). Situational job characteristics and job satisfaction: The moderating role of national culture. *International Business Review*, 24(4), 710-723.
- Hochen.T. (2000). *The study of survivors employee job stress for privatization of government enterprise- case of Taiwan fertilizer company employee*. MA thesis, Human resource management department.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New York and London: Harper and Brothers.
- Hua, J. (2006). *A study of relationship on bureau of investigation officials, quality of work life, work pressure and job satisfaction*. Public Affairs Management.
- Jafari, M. J. (2012). The relationship between job satisfaction and occupational safety and occupational health status of nurses in a hospital. *Journal of Health and Safety at Work*, 2(3), 41-48.
- Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981). Process analysis: Estimating mediation in treatment evaluations. *Evaluation Review*, 5(5), 602-619.
- Judkins, S., & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction, and stress among home health nurses. *Home Health Care Management & Practice*, 17(2), 113-118.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177-195.

- Khammar, A., Amjad, R. N., Rohani, M., Yari, A., Noroozi, M., Poursadeghian, A., ... & Poursadeghiyan, M. (2017). Survey of shift work disorders and occupational stress among nurses: A cross-sectional study. *Annals of Tropical Medicine and Public Health, 10*(4), 978-984.
- Khandan, M., Aligol, M. H., Shamsi, M., Poursadeghiyan, M., Biglari, H., & Koohpaei, A. (2017). Occupational health, safety, and ergonomics challenges and opportunities based on the organizational structure analysis: A case study in the selected manufacturing industries in Qom Province, Iran, 2015. *Annals of Tropical Medicine and Public Health, 10*(3), 606-611.
- Khodapanahi, M. K., & Heidari, M. (2006). The study of the relationship between self-efficacy beliefs on mental health and academic achievement of students. *Journal of Psychology and Educational Sciences, 2*(12), 360-370.
- Kim, Y., Park, J., & Park, M. (2016). Creating a culture of prevention in occupational safety and health practice. *Safety and Health at Work, 7*(2), 89-96.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M.D. Dunnette, (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Lu, C. Q., Siu, O. L., & Cooper, C. L. (2005). Managers' occupational stress in China: The role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences, 38*(3), 569-578.
- Malakouti, J., Gharibi, V., Jang, S. A., Gholami, A., & Koohvaei, A. R. (2012). An epidemiological study of accidents in a construction industry: A case-control study. *Qom University of Medical Sciences Journal, 6*(4), 88-95.
- Malliarou, M., Moustaka, E., Kouvela, T., Constantinidis, T. C., & Sarafis, P. (2010). Greek registered nurses' job satisfaction in relation to work-related stress: A study on army and civilian rns. *Global Journal of Health Science, 2*(1), 44-59.
- Mayhew, C. (2000). *Violent assaults on taxi drivers: incidence patterns and risk factors* (Vol. 178). Barton, ACT, Australia: Australian Institute of Criminology.
- Mirhaydari, A., Abedi, A., Hoveida, R., & Siadat, S. A. (2012). Meta analysis of organizational culture's effect on implementing knowledge management in organizations (Iran: 2011-2012). *New Educational Approaches, 7*(2), 77-96. (Persian)
- Mohammadfam, I., Mahmoudi, S., & Kianfar, A. (2012). Development of the health, safety and environment excellence instrument: A hse-ms performance measurement tool. *Procedia Engineering, 45*, 194-198.
- Mohammadi, S. (2010). *The relationship between organizational identity, job satisfaction and organizational commitment among high school teachers in sanandaj*. Thesis MA of Psychology, University of Tehran, Tehran. (Persian).
- Moore, S., Lindquist, S., & Katz, B. (1997). Home health nurses: Stress, self-esteem, social intimacy, and job satisfaction. *Home Care Provider, 2*(3), 135-139.
- Moradi, S., Farahnaki, Z., Akbarzadeh, A., Gharagozlou, F., Pournajaf, A., Abbasi, A. M., ... & Karchani, M. (2014). Relationship between shift work and Job satisfaction

- among nurses: a Cross-sectional study. *International Journal of Hospital Research*, 3(2), 63-68.
- Murphy, L. R. (1996). Stress management in work settings: a critical review of the health effects. *American Journal of Health Promotion*, 11(2), 112-135.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs and mathematical problem-solving of gifted students. *Contemporary Educational Psychology*, 21(4), 325-344.
- Pakjoo, A., Mirza Ebrahim Tehrani, M., & Malmasi, S. (2017). Assessing the effectiveness of HSE Management Programs and Its Relationship With jobSatisfaction ·One of the vegetable oil production plant at the West of Tehran. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 3(4), 10-21.
- Podgorski, D. (2015). Measuring operational performance of OSH management system— A demonstration of AHP-based selection of leading key performance indicators. *Safety Science*, 73, 146-166.
- Poursadeghiyan, M., Moghimian, M., Amjad, R. N., Baneshi, M. M., Yari, A., Noroozi, M., ... & Farrokhi, M. (2017). Effects on job stress on Iranian clinical nurses. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 10(4), 985-988.
- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 755-766.
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Samad, S. (2011). The effects of job satisfaction on organizational commitment and job performance relationship: A case of managers in Malaysia's manufacturing companies. *European Journal of Social Sciences*, 18(4), 602-611.
- Soori H, Rahimi M, Mohseni H. (2006). Barrasi olgooie epidemiologicie stresshaie shogsli dar modirane goroohe sanatie khodrosazi dar Iran. *Iranian Journal of Epidemiology*, 1(4), 41-50. (Persian)
- Spector, P. E., Zapf, D., Chen, P. Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 79-95.
- Steinhardt, M. A., Dolbier, C. L., Gottlieb, N. H., & McCalister, K. T. (2003). The relationship between hardiness, supervisor support, group cohesion, and job stress as predictors of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion*, 17(6), 382-389.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.

- Vroom, V. K. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wachter, J. K., & Yorio, P. L. (2014). A system of safety management practices and worker engagement for reducing and preventing accidents: An empirical and theoretical investigation. *Accident Analysis & Prevention*, 68, 117-130.
- Walter, F., & Bruch, H. (2008). The positive group affect spiral: A dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 239-261.
- Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring occupational stress: development of the pressure management indicator. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306-321.
- Yorio, P. L., Willmer, D. R., & Moore, S. M. (2015). Health and safety management systems through a multilevel and strategic management perspective: Theoretical and empirical considerations. *Safety Science*, 72, 221-228.

