

تاریخ دریافت مقاله: ۹۲/۰۸/۱۵
تاریخ بررسی مقاله: ۹۲/۰۸/۱۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۲/۰۹/۳۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، بهار و تابستان ۱۳۹۴
دوره‌ی چهارم، سال ۲۲، شماره‌ی ۱
صص: ۱۸۷-۲۰۸

بررسی استرس‌زاهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های بروز علائم روان‌تنی در کارکنان یک شرکت در اهواز

* محمد بابامیری

** عبدالکاسم نیسی

*** نسرین ارشادی

**** مهناز مهربابی‌زاده هنرمند

***** کیومرث بشلیده

چکیده

پژوهش حاضر استرس‌زاهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی را به عنوان پیش‌بین بروز علائم روان‌تنی در کارکنان پالایشگاه گاز بید بلند در اهواز بررسی کرده است. بر اساس بررسی پرونده پزشکی کارکنان ۸۳ نفر که مبتلا به علائم روان‌تنی بودند به عنوان نمونه بیمار مشخص شدند. از میان کارکنان باقی‌مانده نیز ۱۱۹ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و در مجموع ۲۰۲ نفر به پرسشنامه اعمال منفی، مقیاس عدم توازن تلاش-پاداش، پرسشنامه محتوای شغل، پرسشنامه تعارضات کار-خانواده، پرسشنامه عدالت سازمانی و پرسشنامه‌ی شخصیتی نئو (به جز گشاده ذهنی و

* گروه ارگونومی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی همدان (نویسنده مسئول)

mohammad.babamiri@yahoo.com

** دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

kazem23@yahoo.com

*** استادیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

nasrinarshadi@yahoo.com

**** استاد گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

***** دانشیار گروه روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

K.beshlideh@scu.ac.ir

توافق‌پذیری) پاسخ دادند. در این پژوهش برای تحلیل فرضیه اصلی از روش تحلیل تمیز به روش همزمان و گام به گام و در بخش اعتباریابی نیز از همبستگی پیرسون و تحلیل عوامل تأییدی استفاده شد. نتایج بدست آمده از کاربرد معادله تابع ممیز، فرضیه پژوهش را تأیید کرد. به بیان دیگر از روی استرس‌زاهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی می‌توان احتمال بروز علایم روان‌تنی را در کارکنان پیش‌بینی کرد.

کلید واژگان: استرس شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، علایم روان‌تنی.

مقدمه

نقش عوامل روان‌شناختی همچون افکار، باورها، هیجان‌ها و رفتارها در جسم و بیماری‌های آن و به سخن دیگر ارتباط ذهن و بدن، حرف تازه‌ای نیست و در تاریخ علم اندیشمندان بسیاری همچون افلاطون، بقراط، جالینوس، ابن‌سینا و... به بررسی این ارتباط پرداخته و نمونه‌های بسیاری از این بیماران را مثال زده‌اند. اما آنچه امروزه باعث اهمیت یافتن عوامل روان‌شناختی در عوامل جسمی و رواج اصطلاح عصبی شدن گردیده است، تغییر فرهنگ زندگی و افزایش استرس‌ها و فشارهای زندگی است (جوهری فرد، ۱۳۹۰). یکی از عواملی که باعث ایجاد تغییرات بسیار زیادی شده است رشد چشمگیر صنعت و تغییر محیط‌های کاری بوده است. اما بدیهی است که با وجود مزایا و منافع که رشد و توسعه صنعت برای نسل بشر به دنبال داشته است سر منشاء خطرات و نارسایی‌های مختلفی نیز بوده است (محمدفام، ۱۳۸۵). عوامل مختلف حاصل از این تغییرات در ایجاد آشفتگی‌های روان‌شناختی نقش دارند. ملزومات محیط کار و مشکلات اجتماعی نیز باعث ایجاد استرس در کارگران و آشفتگی‌های هیجانی هستند. مواجه بلند مدت کارگران با چنین شرایطی که استرس‌زا است به آرامی منجر به بروز علایم فیزیکی می‌گردد. این تغییرات فیزیولوژیکی در نهایت منجر به بروز اختلال‌های روان‌تنی^۱ می‌گردند (چاندرو^۲، ۲۰۱۱).

پایه نظری پژوهش‌ها، مدل استرس تبادلی لازاروس^۳ (۱۹۹۹) و لازاروس و فالکمن^۴

-
- 1- psychosomatic disorders
 - 2- Chandru
 - 3- Lazaros transactional stress model
 - 4- Folkman

(۱۹۸۴، به نقل از هورتینر و پرومپر^۱، ۲۰۰۳) است. به جای وجود یک رابطه مستقیم بین استرسورها و مشکلات ذهنی (یعنی پیامدهای استرس) این مدل ادعا می‌کند که یک حالت شناختی بین آن‌ها وجود دارد: ارزیابی^۲ و مقابله^۳. استرسورهای محیط کار توسط افراد مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. طی ارزیابی نخستین افراد یک محرک را به عنوان محرکی منفی یا محرکی مثبت و یا محرکی بی‌ارتباط با بهزیستی خود طبقه‌بندی می‌کنند. شناسایی یک محرک به عنوان محرک منفی اغلب با هیجان‌های ناخوشایند یا ناراحتی کلی همراه است. ارزیابی ثانویه شامل تحلیل جزئی‌تر و ایجاد راهبردهای مقابله‌ای است. اگر منابع کافی در دسترس نباشد و یا راهبردهای مقابله‌ای نامناسب انتخاب شوند؛ مواجهه مداوم با فشارزها می‌تواند منجر به واکنش‌های کوتاه مدت گردد، مانند: تغییرات فیزیولوژیک (افزایش ضربان قلب، فشارخون و میزان هورمون‌ها)، کاهش عملکرد، ناکامی، خشم و تحریک‌پذیری. اگر استرس همچنان طی دوره‌های زمانی طولانی ادامه یابد واکنش‌های کوتاه مدت تبدیل به واکنش‌های بلند مدت مواجهه با استرس می‌گردد مانند: مشکلات روان‌تنی، اضطراب، مشکلات فیزیکی، افسردگی و غیبت (هورتینر و پرومپر، ۲۰۰۳).

طبق نتایج پژوهش‌های انجام گرفته علائم فیزیکی نامعین، مانند ناراحتی‌های روان‌شناختی شایع هستند و بخش مهمی از وظایف فراهم‌کنندگان مراقبت‌های بهداشتی را تشکیل می‌دهند (کرید و بارسکی^۴، ۲۰۰۴؛ هیلر و فیچتر^۵، ۲۰۰۴). این علائم همچنین در غیبت‌های مرتبط با بیماری‌های شغل نقش مهمی ایفا می‌کنند (هوبرس، بورسکنس، ون‌شیک، بازلمنس، متس‌مکرز و همکاران^۶، ۲۰۰۴؛ وانانن، تاپینن-تانر، کالیمو، موتانن، واهترا و همکاران^۷، ۲۰۰۳). بنابراین پی‌بردن به پیش‌بینی‌کننده‌های این علائم در موقعیت‌های شغلی دارای اهمیت است.

پژوهش‌ها پیش‌بین‌های زیادی را برای علائم روان‌تنی در نتیجه مواجهه با استرس شغلی ذکر کرده‌اند، ولی در این میان پژوهش‌ها بر روی متغیرهای دو مدل بسیار تأکید کرده‌اند: مدل

-
- 1- Hurtienne & Prumper
 - 2- appraisal
 - 3- coping
 - 4- Creed & Barsky
 - 5- Hiller & Fichter
 - 6- Huibers, Beurskens, Van Schayck, Bazelmans, Metsemakers, & et al
 - 7- Vaananen, Toppinen-Tanner, Kalimo, Mutanen, Vahtera, & et al

تقاضا- کنترل- حمایت^۱ و مدل عدم توازن تلاش- پاداش^۲. مدل تقاضا- کنترل- حمایت ادعا می‌کند که فشار شغلی^۳ از تأثیرات به هم پیوسته تقاضای شغلی زیاد و کنترل شغلی کم ایجاد شود، در حالی که حمایت اجتماعی در تعامل بین تقاضای شغلی و کنترل، نقش میانجی را بازی می‌کند. بدترین شرایط فشار مضاعف^۴ نامیده می‌شود که ترکیبی است از فشار شغلی و فقدان حمایت اجتماعی (کاراسک، بریسون، کاواکامی، هوتمن، بونگرز و همکاران^۵، ۱۹۹۸). در طرف مقابل مدل عدم توازن تلاش- پاداش به صورت ضمنی بر روی عدم تقابل در تعاملات اجتماعی تأکید می‌کند (یعنی هزینه زیاد و سود کم در شغل) که به عنوان حالتی از آشفتگی هیجانی تعریف می‌گردد. علاوه بر این، این مدل تلاش ذهنی زیادی را که نشانه مقابله کردن است، در بر دارد که تعهد افراطی^۶ نامیده می‌شود و تجربه استرس در شغل را وخیم‌تر می‌کند (سیگریست، استارک، چندولا، گودین، مارموت و همکاران^۷، ۲۰۰۴). لی، یانگ و چو^۸ (۲۰۰۵) در پژوهشی دریافتند که در مردان تقاضای شغلی، کنترل شغلی، پاداش و تعهد افراطی و در زنان پاداش به تنهایی بهتر از سایر متغیرها سلامت فیزیکی پایین را تبیین می‌کنند. چنین فرض می‌شود که شرایطی که توسط این دو مدل توضیح داده شده است به برانگیختگی دستگاه عصبی خودمختار^۹ و پاسخ غدد درون‌ریز^{۱۰} منجر می‌شود، که این عوامل نیز به ایجاد بیماری‌های وابسته به استرس کمک می‌کنند.

متغیر دیگری که در ایجاد علائم روان‌تنی دارای نقش است تعارض کار- خانواده^{۱۱} است. استرس‌زاهای شغلی تأثیر خود را بر سلامتی به ویژه زمانی آشکار می‌سازند که فشار شغلی مرزهای زندگی کاری را درمی‌نوردد و به بخش غیرکاری وارد می‌شود و بدین وسیله جنبه‌های مختلف زندگی را به گونه‌ای منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (هوگ^{۱۲}، ۲۰۰۹). رابطه

- 1- demand-control- support model
- 2- effort-reward imbalance
- 3- job strain
- 4- iso-strain
- 5- Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & et al
- 6- overcommitment
- 7- Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, & et al
- 8- Li, Yang, & Cho
- 9- autonomic nervous system
- 10- neuroendocrin
- 11- work-family conflict
- 12- Hoge

منفی بین تعارض کار- خانواده و سلامتی فیزیکی و روانی در تعداد زیادی از پژوهش‌ها یافت شده است (آلن، هرست، بروک و ساتن^۱، ۲۰۰۰؛ کوسک و اُزکی^۲، ۱۹۹۸). مثلاً فرون، راسل و کوپر^۳ (۱۹۹۷) در یک مطالعه طولی نشان دادند که تعارض کار- خانواده، افسردگی، سلامت فیزیکی و پرتنشی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

از جمله متغیرهای سازمانی که اخیراً ارتباط آن با پیامدهای فیزیولوژیک در کارکنان مورد توجه قرار گرفته است عدالت سازمانی^۴ و قلدری در محیط کار^۵ هستند. کارکنان همیشه وجود عدالت در کار را که به ادراک افراد در مورد رفتار عادلانه با آن‌ها در محیط کار اشاره دارد و می‌توان آن را جزئی از عدالت اجتماعی به حساب آورد (بیز^۶، ۲۰۰۱)، به عنوان یکی از ویژگی‌های یک محیط کاری ایده‌آل در نظر می‌گیرند، اما فقط طی ۵ سال گذشته است که تأثیر عدالت در کار بروی سلامت کارکنان مورد توجه قرار گرفته است (فوجیشیرو و هینی^۷، ۲۰۰۹). به عنوان مثال کیویماکی، فری، برونر، هد، شپلی و همکاران^۸ (۲۰۰۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که عدالت تبادلی^۹ پایین در شغل با افزایش احتمال انسداد شرایین مرتبط است. الواینو^{۱۰}، لینو-آرجاس^{۱۱}، واترا^{۱۲} و کیویماکی (۲۰۰۶) نیز در پژوهشی به بررسی رابطه بین عدالت سازمانی و ابتلا به بیماری‌های قلبی پرداختند و آن‌ها نیز نتایج مشابهی را بدست آوردند. اینوی، کاواکامی، یاهیزاکی، تاباتا، سوچیا و همکاران^{۱۳} (۲۰۰۹) با انجام آزمایش خون بر روی کارکنان و بررسی ماده‌ای در خون که نشان دهنده احتمال ابتلا به انسداد شرایین است رابطه این بیماری را با استرس‌سورهای شغلی بررسی کردند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که عدالت سازمانی تبادلی در مردان با افزایش احتمال بیماری انسداد شرایین مرتبط

1- Allen, Herst, Bruck, & Sutton

2- Kossek, & Ozeki

3- Frone, Russel, & Cooperv

4- organizational justice

5- workplace bullying

6- Bies

7- Fujishiro & Heaney

8- Kivimaki, Ferrie, Brunner, Head, Shipley, & et al

9- interactional justice

10- Elovaino

11- Leono-Arjas

12- Vahtera

13- Inoue, Kawakami, Iahizaki, Tabata, Tsuchiya, & et al

است.

طبق اکثر تعریف‌ها، قلدری در محیط کار زمانی رخ می‌دهد که فردی به طور مداوم برای یک مدت طولانی (معمولاً ۶ ماه) از طرف یک یا چند تن دیگر با اعمال و رفتارهای منفی مواجه شود و به دلایل مختلفی قادر به دفاع از خود در مقابل این اعمال نباشد (زاف، اینارسن، هوپل و وارتیا^۱، ۲۰۰۳). قربانی قلدری در محیط کار شدن ممکن است پیامدهای روان‌شناختی و فیزیولوژیک شدیدی بر روی قربانی داشته باشد. تأثیرات منفی قربانی قلدری شدن ممکن است که رفتار فرد هدف را نیز تغییر دهد که می‌تواند به صورت‌هایی مانند افزایش غیبت‌های ناشی از بیماری ظاهر گردد (هنسن، هوگ، پرسون، کارلسون، گارده و همکاران^۲، ۲۰۰۶). دی‌جورکوویچ، مک‌کورماک و کاسمیر^۳ (۲۰۰۴) نشان دادند که قلدری در محیط کار رابطه مثبت و معنی‌داری با علایم فیزیکی دارد. آن‌ها همچنین دریافتند که قلدری با میانجی‌گری عاطفه منفی^۴ به علایم فیزیکی منجر می‌شود.

نظریه‌های شخصیت و سازه‌های حاصل از آن اثر قابل توجهی بر حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی از بعد نظری و کاربردی داشته‌اند (بورمن، ایلگن و کیلماسکی^۵، ۲۰۰۳). در حیطه پژوهش حاضر نیز علاوه بر عوامل ذکرشده، پژوهش‌های انجام گرفته از ارتباط بین ویژگی‌های شخصیتی پنج عامل بزرگ و سلامت جسمانی حمایت کرده‌اند. تصور بر این است که شخصیت به دو شیوه می‌تواند سلامت روانی را تحت تأثیر قرار دهد؛ اول به صورت غیرمستقیم و از طریق تأثیر بر سلامت عینی افراد، مثلاً از طریق تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر نوع پاسخ‌های فیزیولوژیک افراد به تنیدگی. دوم از طریق تأثیری که ویژگی‌های شخصیتی بر ارزیابی‌های افراد از وضعیت سلامت عینی خود دارند (چلیبانلو و گروسی‌فرشی، ۱۳۸۸). بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که ویژگی‌های شخصیتی با علایم روان‌تنی ناشی از استرس در ارتباط باشند اما در حال حاضر موضوع کلیدی مورد توجه این است که آیا صفات شخصیتی کلی یا یک جنبه منحصر بفرد از صفات شخصیتی هستند که پیش‌بینی‌کننده سلامت هستند.

- 1- Zapf, Einarsen, Hoel, & Vartia
- 2- Hansen, Hogh, Persson, Karlson, Garde, & et al
- 3- Djurkovic, McCormack, & Casimir
- 4- negative affect
- 5- Borman, Ilgen, & Kilmoski

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک پژوهش همبستگی از نوع پیش‌بینی است و با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (کارکنان دارای علائم روان‌تنی و کارکنان بدون این علائم) و دستیابی به یک معادله ممیز طراحی شده است که در آن با استفاده از روش تحلیل تمیز^۱ و براساس ارتباط میان سازه‌ها، بین دو گروه از کارکنان دارای علائم روان‌تنی و کارکنان بدون این علائم تفکیک قائل شده و بر این مبنای طبقه‌بندی گروه‌های جدید پرداخته می‌شود.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان شاغل در پالایشگاه گاز بید بلند در مرداد و شهریور سال ۱۳۹۲ بودند که حداقل دو سال از اشتغال آن‌ها در این سازمان گذشته بود. علت در نظر گرفتن دو سال این است که در پژوهش حاضر به بررسی متغیرهایی در حیطه شغل و سازمان و با هدف بررسی تأثیر آن‌ها بر روی افراد پرداخته شده است؛ که لازمه این تأثیرپذیری این است که زمان کافی از آغاز بکار فرد در سازمان مربوطه گذشته باشد. از آنجایی که تمام کارکنان در بخش طب صنعتی دارای پرونده بودند و به صورت دوره‌ای مورد معاینات پزشکی قرار می‌گیرند، بنابراین با استفاده از پرونده‌های پزشکی و معاینات پزشکی ثبت شده افراد در بخش طب صنعتی، توسط پزشک پالایشگاه کارکنان به دو دسته دارای علائم روان‌تنی و بدون این علائم تقسیم شدند. افراد دارای علائم روان‌تنی ۸۳ نفر بودند که به عنوان نمونه بیمار انتخاب شدند. از میان کارکنان باقی‌مانده نیز براساس جدول کرجسی و مورگان^۲ (۱۹۷۰) به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده با استفاده از جدول اعداد تصادفی تعداد ۱۱۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند (کرجسی و مورگان، ۱۹۷۰، ترجمه خدایار اردبیلی، ۱۳۷۵). قابل ذکر است که نمونه اعتباریابی نیز شامل ۸۰ نفر بودند که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

در این پژوهش به منظور سنجش متغیرها از ۷ پرسشنامه خود گزارش‌دهی به شرح زیر

- 1- discriminant analysis
- 2- Krejcie & Morgan

استفاده شده است:

- **پرسشنامه اعمال منفی.** در این پژوهش برای اندازه‌گیری رفتارهای قلدارانه در محیط کار از پرسشنامه اعمال منفی (اینارسن، هوپل و نوتلرز^۱، ۲۰۰۹) استفاده شده است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط پژوهشگران ترجمه شده است. نسخه اصلی این پرسشنامه ۲۲ آیتمی است. جهت جلوگیری از زیاد شدن تعداد سؤال‌ها در این پژوهش از فرم کوتاه این پرسشنامه که ۹ آیتمی است استفاده شد. این فرم کوتاه توسط نوتلرز و اینارسن (۲۰۰۸) ساخته شده است. بالدوچی، آلفانو و فراکارولی^۲ (۲۰۰۹) با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی^۳ روایی این پرسشنامه را مورد تأیید قرار دادند. آن‌ها همچنین از طریق همبسته کردن نمرات این پرسشنامه با متغیرهایی مانند تعارض نقش، و نشانه‌های روانی- جسمانی وابسته به استرس روایی همگرای آن را مورد تأیید قرار داده‌اند. همچنین آن‌ها پایایی این ابزار را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، روایی پرسشنامه اعمال منفی، با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی، بررسی و همه ماده‌ها بار عاملی بالای ۰/۴ داشتند. همچنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۹، و با روش تنصیف اسپیرمن- براون، ۰/۸۷، بدست آمد که کاملاً رضایت‌بخش است.

- **مقیاس عدم توازن تلاش- پاداش (ERI).** در این پژوهش برای سنجش عدم توازن تلاش- پاداش و تعهد افراطی از مقیاس عدم توازن تلاش- پاداش (ERI) سیگریست (۲۰۰۵) استفاده شده است. این پرسشنامه دارای ۲۲ ماده است. ۵ ماده اول آن سطح تلاش و کوشش فرد را در انجام وظایف شغلی اندازه می‌گیرد. ۱۱ ماده آن نیز پاداش‌های دریافتی فرد از قبیل (احترام، تأیید، ارتقاء شغلی و امنیت شغلی) را اندازه‌گیری می‌کند و ۶ ماده دیگر این پرسشنامه هم تعهد افراطی در فرد را می‌سنجد. در این پرسشنامه برای به دست آوردن نسبت تلاش به پاداش برای هر فرد از فرمول زیر استفاده می‌شود:

$$\frac{e}{r * \square}$$

-
- 1- Hoel & Notelaers
 - 2- Balducci, Alfano, & Fraccaroli
 - 3- confirmatory factor analysis

که ϵ سطح تلاش و کوشش فرد، Γ پاداش‌های دریافتی فرد و C یک ضریب تصحیح ثابت است که برای اختلاف بین تعداد ماده‌های مربوط به تلاش و پاداش به کار برده می‌شود. مقدار این ضریب برابر با $0/45$ است.

کینمن و جونز^۱ (۲۰۰۷) آلفای کرونباخ را برای بعد تلاش $0/83$ ، پاداش $0/88$ و تعهد افراطی $0/93$ گزارش کرده‌اند. همچنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای سه بعد تلاش، پاداش و تعهد افراطی به ترتیب، $0/76$ ، $0/76$ و $0/75$ و با روش تنصیف اسپیرمن-براون، $0/74$ ، $0/68$ و $0/71$ بدست آمد که کاملاً رضایت‌بخش است.

- پرسشنامه محتوی شغل. پرسشنامه محتوی شغل^۲ ابزاری خود گزارش‌دهی است که ویژگی‌های اجتماعی و روان‌شناختی مشاغل را اندازه‌گیری می‌کند و توسط کاراسک و همکاران (۱۹۹۸) ساخته شده است. فرم بلند این پرسشنامه ۴۹ ماده و فرم کوتاه آن ۲۲ ماده دارد که دارای سه خرده‌مقیاس دامنه تصمیم‌گیری^۳ (۹ ماده)، تقاضاهای شغلی (۵ ماده) و حمایت (۸ ماده) است. تقاضای زیاد، کنترل کم و حمایت کم نشان‌دهنده فشار شغلی هستند. در این پژوهش، روایی پرسشنامه محتوای شغل، با استفاده از روش تحلیل عامل تأییدی، بررسی گردید و تنها یک ماده بار عاملی کمتر از $0/4$ داشت که در تحلیل نهایی حذف گردید. همچنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای سه بعد دامنه تصمیم‌گیری، تقاضاهای شغلی و حمایت به ترتیب، $0/74$ ، $0/62$ و $0/91$ بدست آمد که کاملاً رضایت‌بخش است.

- پرسشنامه تعارضات کار-خانواده. این پرسشنامه توسط لیو و لائو^۴ (۲۰۱۱) ساخته شده و دارای ۹ ماده است. شواهد مربوط به اعتبار سازه این پرسشنامه توسط لیو و لائو (۲۰۱۱) بوسیله تحلیل عاملی تأییدی و همچنین شواهد مربوط به روایی همگرا و واگرای آن از طریق بررسی رابطه آن با دیگر متغیرها ارائه و مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین آن‌ها پایایی این ابزار را $0/81$ گزارش کرده‌اند. همچنین در این پژوهش، روایی این پرسشنامه با استفاده از

-
- 1- Kinman & Jones
 - 2- job content questionnaire
 - 3- decision making latitude
 - 4- Liu & Low

روش تحلیل عامل تأییدی، بررسی گردید و همه ماده‌ها بار عاملی بالای ۰/۴ داشتند. همچنین میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۲، بدست آمد که کاملاً رضایت‌بخش است.

- پرسشنامه‌ی شخصیتی نئو (NEO-FFI). پرسشنامه نئو (NEO-PI) توسط مک‌کری و کاستا^۱ (۱۹۸۷) ساخته شد و ۵ عامل اصلی شخصیت و ۶ خصیصه‌ی مربوط به هر کدام از این عوامل را در ارتباط با ساختار شخصیت ارزیابی می‌کند و نسخه کوتاه آن نئو که NEO-FFI نامیده می‌شود و شامل ۶۰ سؤال است. در این فرم برای اندازه‌گیری هر کدام از عوامل شخصیت ۱۲ ماده اختصاص یافته است. مک‌کری و کاستا (۱۹۸۷) در پژوهشی روایی و پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی نئو را مورد تأیید قرار دادند. در پژوهش حاضر نیز به روش تحلیل عامل تأییدی روایی پرسشنامه تأیید شد و تنها ۵ ماده بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشتند که در تحلیل نهایی حذف شدند. پایایی سه خرده‌مقیاس روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و با وجدان بودن با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۸۴ و با روش تنصیف اسپیرمن براون به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۶۶ و ۰/۸۶ بدست آمده است.

یافته‌های پژوهش

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی و سپس یافته‌های مربوط به فرضیه‌های پژوهش ارائه می‌گردد. اطلاعات مربوط به یافته‌های توصیفی در جدول ۱ ارائه شده است. این جدول اطلاعات مربوط به میانگین و انحراف معیار متغیرهای پیش‌بین را برای کارکنان دارای علایم روان‌تنی و کارکنان بدون این علایم نشان می‌دهد.

همانگونه که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود میانگین و انحراف معیار متغیرهای عدم تعادل تلاش- پاداش، تعهد افراطی، فشار شغلی، تعارض کار- خانواده، قلدری در محیط کار، حمایت اجتماعی، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، عدالت اطلاعاتی، عدالت بین فردی، روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی و با وجدان بودن کارکنان دارای علایم روان‌تنی و کارکنان بدون این علایم ذکر شده است.

1- McCrae & Costa

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار کارکنان دارای علایم روان‌تنی و کارکنان بدون علایم روان‌تنی

مقیاس	دارای علایم روان‌تنی		بدون علایم روان‌تنی	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
عدم تعادل تلاش- پاداش	۱/۲۳۷	۰/۴۱۵	۰/۸۵۳	۰/۲۵۲
تعهد افراطی	۱۹/۴۴۸	۳/۹۱۹	۱۶/۸۴۱	۴/۰۹۷
فشار شغلی	۱/۶۳۹	۰/۲۰۳	۱/۶۵۳	۰/۲۱۵
حمایت اجتماعی	۲۰/۹۸۱	۵/۰۰۹	۲۳/۳۳۰	۴/۳۱۵
تعارض کار- خانواده	۳۱/۵۹۷	۶/۲۲۰	۲۴/۶۶۱	۶/۶۲۶
قدرتی در محیط کار	۱۵/۵۵۴	۵/۶۳۲	۱۱/۸۸۱	۳/۲۱۴
عدالت توزیعی	۱۳/۹۲۰	۴/۵۳۹	۱۶/۷۳۰	۳/۴۰۲
عدالت رویه‌ای	۱۱/۳۳۶	۳/۵۵۵	۱۲/۴۵۶	۳/۳۶۳
عدالت اطلاعاتی	۱۷/۷۳۹	۵/۶۱۴	۱۹/۷۸۸	۵/۰۵۹
عدالت بین فردی	۱۷/۴۸۰	۴/۴۴۱	۱۸/۹۱۲	۳/۷۲۶
روان رنج‌ور خوبی	۲۵/۱۱۰	۶/۷۹۰	۲۰/۵۰۱	۵/۱۱۷
برونگرایی	۳۱/۳۰۲	۵/۵۴۱	۳۵/۲۵۷	۴/۰۸۵
باوجدان بودن	۴۵/۰۵۴	۶/۹۴۴	۴۵/۷۵۵	۶/۵۹۲

فرضیه تحقیق بیانگر این است که ترکیب خطی متغیرهای سازمانی و شخصیتی علایم روان‌تنی را در کارکنان پیش‌بینی می‌کنند. داده‌های جدول ۲ مستقیماً و داده‌های جدول ۳ و ۴ به طور غیرمستقیم به فرضیه تحقیق مربوط هستند. برای بررسی فرضیه ترکیبی از دو روش تحلیل همزمان و گام به گام استفاده شده است.

همانگونه که در جدول ۲ آمده است (هم در تحلیل ممیز به روش همزمان که ترکیب ۱۳ متغیر با هم وارد تحلیل شدند و هم در تحلیل ممیز به روش گام به گام که پس از ارائه ۱۳ متغیر پیش‌بین، ۳ متغیر باقی ماندند) با توجه به مقدار لامبدای ویلکز کوچک و مجذور کای بزرگ و سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۰۰۱$ تابع ممیز بدست آمده از قدرت تشخیص خوبی برای تبیین واریانس متغیر وابسته، یعنی عضویت گروهی (در دو سطح کارکنان دارای علایم روان‌تنی و کارکنان بدون این علایم) برخوردار است. بنابراین فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. همچنین برای آگاهی از ۳ متغیری که با روش تحلیل ممیز گام به گام باقی ماندند جداول ۳ و ۴ ارائه شده‌اند.

جدول ۲. خلاصه یافته‌های تابع ممیز متعارف به روش تحلیل همزمان (۱۳) متغیر پیش‌بین) و گام به گام (۳ متغیر پیش‌بین)

شاخص‌ها	تحلیل ممیز به روش گام به گام	تحلیل ممیز به روش همزمان
تعداد تابع	۱	۱
مقدار ویژه	۰/۷۲۳	۰/۶۰۳
درصد واریانس	۱۰۰	۱۰۰
همبستگی متعارف	۰/۶۴۸	۰/۶۱۳
مجذور اتا	۰/۴۱۹	۰/۳۷۵
لامبدای ویلکز	۰/۵۸۰	۰/۶۲۴
مجذور کای	۹۹/۸۱۸	۸۸/۹۶۱
درجه آزادی	۱۳	۳
معنی‌داری تابع ممیز	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱
مرکزواره‌ها	در گروه دارای علایم روان‌تنی	۰/۹۴۴
	در گروه سالم	-۰/۶۳۲
درصد صحت پیش‌بینی عضویت گروهی	۸۲/۳	۸۰/۲
ضریب کاپا	۰/۶۳۱	۰/۵۹۲
معنی‌داری ضریب کاپا	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱

همانگونه که توضیح داده شد، با اجرای تحلیل ممیز به روش گام به گام و ارائه ۱۳ متغیر پیش‌بین، ۳ متغیر باقی ماندند و وارد تحلیل شدند. اطلاعات مربوط به این ۵ متغیر پیش‌بین در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. خلاصه یافته‌های تحلیل ممیز به روش گام به گام همراه با لامبدای ویلکز ۵ متغیر پیش‌بین

F دقیق	متغیرهای وارد شده	لامبدای ویلکز	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	درجه آزادی ۳	F دقیق		
						آماره	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲
۰/۷۵۰	عدم تعادل تلاش-پاداش	۱	۱	۱	۶۳/۴۷۳	۱	۱۹۰	۰/۰۰۰۱
۰/۶۵۲	تعارض کار-خانواده	۲	۲	۱	۵۰/۵۲۷	۲	۱۸۹	۰/۰۰۰۱
۰/۶۲۴	قلدری در محیط کار	۳	۳	۱	۳۷/۷۹۴	۳	۱۸۸	۰/۰۰۰۱

تحلیل ممیز به روش گام به گام بر روی ۱۳ متغیر پیش‌بین برای پیش‌بینی بروز علایم

روان‌تنی در کارکنان انجام شد و نتایج آن در جدول ۳ آمده است. مطابق با اطلاعات مندرج در این جدول پس از ارائه ۱۳ متغیر، ۳ متغیر دارای وزن معنی‌دار بودند. در گام اول متغیر عدم تعادل تلاش-پاداش، در گام دوم متغیر عدم تعارض کار-خانواده، در گام سوم متغیر قلدری در محیط کار وارد تحلیل شدند که F برای هر سه متغیر در سطح $p < 0/0001$ معنی‌دار است. قابل ذکر است که از متغیرهای سازمانی تعارض کار-خانواده، عدم تعادل تلاش-پاداش و قلدری در محیط کار در پیش‌بینی عضویت گروهی دارای نقش بودند ولی از متغیرهای شخصیتی هیچکدام در روش گام به گام در پیش‌بینی عضویت گروهی نقش نداشتند. در جدول ۴ ضرایب استاندارد، ضرایب غیراستاندارد، ضرایب ساختاری متغیرهای پیش‌بین در تابع ممیز به روش تحلیل همزمان و روش تحلیل گام به گام ارائه شده است.

جدول ۴. ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و ساختاری به روش همزمان و گام به گام

مقیاس	روش همزمان			روش گام به گام		
	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب ساختاری	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	ضرایب ساختاری
عدم تعادل تلاش-پاداش	۰/۴۹۲	۱/۵۰۳	۰/۶۸۰	۰/۵۹۲	۱/۸۰۹	۰/۷۴۴
تعهد افراطی	۰/۰۷۸	۰/۰۱۹	۰/۳۷۵	-	-	-
فشار شغلی	-۰/۱۰۴	-۰/۴۹۴	۰/۱۰۹	-	-	-
حمایت اجتماعی	-۰/۱۲۳	-۰/۰۲۷	-۰/۲۹۶	-	-	-
تعارض کار-خانواده	۰/۴۴۸	۰/۰۶۹	۰/۶۲۱	۰/۵۴۹	۰/۰۸۵	۰/۶۸۰
قلدری در محیط کار	۰/۲۶۲	۰/۰۶۰	۰/۴۹۰	۰/۳۴۶	۰/۰۸۰	۰/۵۳۶
عدالت توزیعی	-۰/۱۱۵	-۰/۰۳۰	-۰/۴۱۸	-	-	-
عدالت رویه‌ای	۰/۰۲۷	۰/۰۰۸	-۰/۱۸۹	-	-	-
عدالت اطلاعاتی	۰/۰۹۰	۰/۰۱۷	-۰/۲۲۵	-	-	-
عدالت بین فردی	۰/۱۶۱	۰/۰۴۰	-۰/۲۰۶	-	-	-
روان رنجورخویی	۰/۱۶۷	۰/۰۲۹	۰/۴۵۷	-	-	-
برون‌گرایی	-۰/۳۳۲	-۰/۰۷۰	-۰/۴۸۵	-	-	-
باوجدان بودن	۰/۳۷۶	۰/۰۵۶	-۰/۰۶۰	-	-	-
ثابت	-	-۴/۶۳۹	-	-	-۵/۲۱۷	-

ضرایب ساختاری تابع ممیز، میزان همبستگی هر متغیر با تابع (نمره پیش‌بینی شده گروهی

یا نمره ممیز) را نشان می‌دهد. این ضرایب به عنوان همبستگی‌های متغیر متعارف یا بارهای ممیز نیز نامیده می‌شوند. این ضرایب از نظر مفهومی مشابه بارهای عاملی در تحلیل عوامل هستند، بنابراین در تفسیر نقش متغیرها در پیش‌بینی تفاوت‌های گروهی به کار می‌روند. ضرایب ساختاری کمک می‌کنند تا سهم متغیرها در ایجاد تفاوت‌های گروهی مشخص شود. در روش گام به گام به ترتیب عدم تعادل تلاش-پاداش، تعارض کار-خانواده و قلدری در محیط کار با تنها تابع ممیز همبستگی نشان می‌دهند و دیگر متغیرها با وجود داشتن رابطه ساده معنی‌دار با متغیر وابسته کمکی به بهبودی تابع نمی‌کنند

بحث و نتیجه‌گیری

در زمینه ویژگی‌های شخصیتی یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های قبلی مانند فلت، مولنار، نپون و هیویت^۱ (۲۰۱۲)، گرنت و فاکس^۲ (۲۰۰۶) و هایز و جوزف^۳ (۲۰۰۳) همخوان است. با در نظر گرفتن این نکته که مؤلفه‌های بعد روان رنجورخویی در مدل پنج عاملی شخصیت عبارتند از اضطراب، پرخاشگری، افسردگی، خودنگرانی، تکانشوری و آسیب‌پذیری (گروسی، ۱۳۸۰)، ارتباط این بعد شخصیت با پایین بودن سطح سلامت افراد در کلیه ابعاد آن منطقی خواهد بود. روان رنجورخویی یکی از ابعاد شخصیتی است که شامل واکنش‌های هیجانی بوده و می‌تواند باعث تجربه زیاد وقایع منفی و رویدادهای استرس‌زا در زندگی شود. نمرات بالا در روان رنجورخویی افراد را مستعد اضطراب می‌کند. به علاوه به عقیده مک‌کری و کاستا (۱۹۸۷) این افراد از شیوه‌های مقابله‌ای غیرمؤثر مانند تفکر آرزومندانه و خود سرزنش‌گری استفاده می‌کنند که در کاهش استرس فرد مؤثر نیستند.

می‌توان گفت که درون‌گرایی و روان رنجورخویی، دو ویژگی مهم شخصیتی هستند که افراد را در معرض بیماری قرار می‌دهند. بیش‌ترین موارد بیماری در بین افراد درون‌گرا و افرادی که فاقد مهارت‌های اجتماعی هستند مشاهده می‌شود و دلیل این امر، فقدان حمایت‌های اجتماعی در این افراد است؛ چراکه حمایت اجتماعی به مردم در مقابله با استرس

1- Flett, Molnar, Nepon, & Hewitt

2- Grant, & Fox

3- Hayes & Joseph

کمک می‌کند. شواهد حاکی از آن است که افراد بهره‌مند از حمایت اجتماعی، سالم‌تر از افرادی هستند که از حمایت اجتماعی محروم هستند. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که هر اندازه تماس‌های اجتماعی و پیوندهای گروهی افراد بیشتر باشد، عمر آنها نیز طولانی‌تر خواهد بود (گروسی‌فرشی و صوفیانی، ۱۳۸۷).

همان‌گونه که یافته‌های هایز و جوزف (۲۰۰۳) در تبیین سلامتی از طریق بعد با وجدان بودن، می‌توان چنین عنوان کرد که افرادی که در این بعد دارای نمرات بالایی هستند، بیشتر احتمال دارد که در جامعه به طور مؤثرتر رفتار کنند و در نتیجه به اهداف خود دست یابند. دستیابی به اهداف به نوبه خود منجر به بالا رفتن سلامتی خواهد شد.

تعارض کار- خانواده نیز با بروز علائم روان‌تنی در ارتباط بود که این یافته با یافته‌های قبلی مانند جانسن، پیترز، جونگ، هوکس و تومرز^۱ (۲۰۰۴)، هوگ (۲۰۰۹) همخوان است. کارراهه و خانواده از مهم‌ترین زمینه‌ها و بخش‌های زندگی بزرگسالان است و انتظارات نقش در این دو بخش ناهم‌آهنگ و ناسازگار است و مشارکت و فعالیت در هر دو ناحیه سبب تعارض و استرس در افراد می‌شود (متین^۲، ۲۰۱۰). این تعارض گویای ناهمخوانی و تضاد بین الزامات و خواسته‌های دو نقش متفاوت است و لذا تعارض به هر شکلی که باشد منجر به استرس برای فرد خواهد شد. آنچه که مسلم است این است که عدم تعادل بین انتظارات مختلف در حیطه کار و خانواده غالباً منجر به ایجاد تعارض برای کارکنان می‌شود که نتیجه آن افزایش استرس در فرد است و باعث می‌شود که تعارض کار- خانواده از عوامل مهم و اثربخش بر سلامت کارکنان باشد.

نتایج پژوهش همچنین حاکی از وجود رابطه بین ادراک چهار نوع عدالت سازمانی و بروز علائم روان‌تنی بود. به گفته کوهن- کاراش و اسپکتور^۳ (۲۰۰۱) ادراک وجود عدالت مانع بسیاری از بیماری‌های ناشی از فشار روانی می‌گردد. و برعکس ادراک بی‌عدالتی در محیط کار باعث بیماری‌های ناشی از فشار روانی می‌گردد. افرادی که ادراک آنها حاکی از وجود بی‌عدالتی در محیط کار باشد، ناراضی می‌شوند و رفتارهایی انجام می‌دهند که احساس عدالت را به آنها برگرداند (استراو، نورثرافت و نیل^۴، ۲۰۰۲).

1- Janssen, Peeters, Jong, Houkes, & Tummers

2- Metin

3- Cohen-Charash

4- Stroh, Northcraft, & Neal

نتایج مربوط به قلدری در این پژوهش با پژوهش‌های قبلی مانند دی‌جورکوویچ و همکاران (۲۰۰۴)، بالدوچی و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. در حیطه سازمانی قلدری به عنوان یکی از علت‌های بیماری‌های وابسته به شغل در نظر گرفته می‌شود. تحقیقات نشان داده‌اند که قلدری دارای تأثیرات نامطلوبی است که به واکنش‌های شدید نسبت به استرس شغلی منجر می‌شود (زاف و اینارسن، ۲۰۰۵). اگرچه اکثر پژوهش‌ها بر اختلال استرس پس از سانحه به عنوان پیامد قلدری توجه کرده‌اند اما این اعتقاد در بین محققان وجود دارد که این اختلال تنها یک واکنش کوتاه مدت و زودگذر نسبت به قلدری است و واکنش‌های دیرپاتری نیز وجود دارند (بالدوچی و همکاران، ۲۰۰۹) و چه بسا که علایم روان‌تنی بخشی از این واکنش‌های دیرپاتر باشد.

یافته‌های پژوهش در زمینه مدل تقاضا- کنترل- حمایت با یافته‌های لی و همکاران (۲۰۰۵)؛ مورفی^۱ (۲۰۰۸)؛ گالو^۲ و همکاران (۲۰۰۴)، به نقل از هوتون، ۲۰۱۲؛ و جونگ، وگچل، شیمازو، شاوفلی و دورمن^۳ (۲۰۱۰) همخوان است. ویژگی‌های شغل به عنوان یکی از منابع استرس می‌توانند در سطح اضطراب و شکایت‌های روان‌تنی افراد نقش مهمی داشته باشند. استقلال بیشتر و پیچیدگی کمتر در کار با اضطراب و شکایت کمتر رابطه دارد و برعکس استقلال کمتر و پیچیدگی در شغل با اضطراب و شکایت‌های بیشتر رابطه دارد. در جهت تبیین این مسأله وانانن و همکاران (۲۰۰۳) استدلال می‌کنند که ویژگی‌های شغل به عنوان یک منبع لذت (بالا بودن کنترل و پیچیدگی کم) می‌تواند باعث کاهش استرس شغلی شده و در فرد احساس شایستگی ایجاد کند، و از سوی دیگر پایین بودن کنترل و پیچیدگی بالا باعث افزایش استرس و کاهش حرمت خود در فرد می‌شود.

در تبیین رابطه بین حمایت و بروز علایم روان‌تنی باید گفت که حمایت اجتماعی دارای سه کارکرد مهم است: ۱) کارکرد حفظ سلامتی، ۲) کارکرد جلوگیری از استرس، ۳) کارکرد حائل یا ضربه‌گیر. کارکرد حفظ سلامتی منعکس‌کننده‌ی تأثیر مثبتی است که حمایت بر روی بهزیستی دارد و نشان می‌دهد که حمایت تأمین‌کننده‌ی نیاز فرد به پیوستگی با دیگران است و

1- Murphy

2- Gallo

3- Jonge, Vegchel, Shimazu, Schaufeli, & Dormann

اعتماد به نفس و خود کارآمدی را بهبود می‌بخشد (بروورز، اوزر و تامیک^۱، ۲۰۰۰). کارکرد جلوگیری از استرس تأثیر منفی حمایت اجتماعی بر روی استرس‌زاهای نشان می‌دهد. در این کارکرد حمایت اجتماعی فشارهای محیطی ایجاد کننده استرس را کاهش می‌دهد و در این زمینه شواهدی وجود دارند که نشان می‌دهند حمایت اجتماعی می‌تواند سطح استرس را در محیط‌های کاری و محیط‌های خانوادگی کاهش دهد. کارکرد حائل یا ضربه‌گیر استرس منعکس کننده نقش تعدیل‌کننده حمایت بر رابطه‌ی بین استرس و سلامتی است. نقش ضربه‌گیر استرس از فرد در برابر پیامدهای شدید استرس محافظت می‌کند (آسنانی، پاندی و ساونی^۲، ۲۰۰۴).

لی و همکاران (۲۰۰۵)؛ اوتا، ماسو، یاسودا، تسوتسومی، مینو و همکاران^۳ (۲۰۰۵) نیز به نتایج مشابهی در زمینه ارتباط مدل عدم توازن تلاش- پاداش و بروز مشکلات جسمانی دست یافتند. عدم توازن تلاش- پاداش بر این فرض استوار است که تبادل دوطرفه زیربنای همه تعاملات در زندگی اجتماعی است و اگر این تبادلات از حالت توازن خارج شود، شرایطی استرس‌زا بوجو می‌آید. در کار، این تبادل دوطرفه شامل ادراک توازن میان تلاش صرف شده در انجام تقاضای روانی و فیزیکی و پاداش نیز به صورت حقوق و عزت و امنیت شغلی است. سیگریست (۲۰۰۵) در این زمینه بیان می‌کند که تعهد افراطی اثرات منفی ناشی از فرسودگی عاطفی را تشدید می‌کند. پرکل، ونکانل و کودیلکا^۴ (۲۰۰۵) نشان دادند که تعهد افراطی ۲۷٪ واریانس فرسودگی را تبیین می‌کند و افرادی که از فرسودگی عاطفی و خستگی رنج می‌برند متعاقباً دچار فرسودگی بدنی و سلامتی جسمانی پایین نیز می‌شوند. همچنین اوتا و همکاران (۲۰۰۵) و نیدهامر، تک، استارک و سیگریست^۵ (۲۰۰۴) نیز نشان دادند که بین عدم تعادل تلاش- پاداش و سلامت جسمانی پایین و نشانه‌های سایکوسوماتیک رابطه وجود دارد.

-
- 1- Brouwers, Evers, & Tomic
 - 2- Asnani, Pandey, & Sawhney
 - 3- Ota, Masue, Yasuda, Tsutsumi, Mino, & et al
 - 4- Preckel, Von kanel, & Kudielka
 - 5- Niedhammer, Tek, Strake, & Siegrist

منابع

فارسی

- جوهری فرد، رضا (۱۳۹۰). *مقدمه‌ای بر پزشکی روان‌تنی*. اهواز: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- چلبیانلو، غلام‌رضا و گروسی‌فرشی، میرتقی (۱۳۸۸). رابطه آزمون شخصیت پنج‌عاملی NEO-PI-R با آزمون SCL-90-R: نگاهی به قابلیت آزمون نئو در ارزیابی سلامت روانی. *مجله علوم رفتاری*، ۴ (۱)، ۵۱-۵۸.
- کرجسی و مورگان (۱۹۷۰). *ارزشیابی طرح‌ها و برنامه‌های آموزشی برای توسعه*. ترجمه خدایار اردبیلی (۱۳۷۵). تهران.
- گروسی‌فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). *رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت: کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت*. تبریز: نشر دانیال.
- گروسی‌فرشی، میرتقی و صوفیانی، حکیمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد شخصیت و سلامت عمومی در دانشجویان دانشگاه تبریز. *مطالعات تربیتی و روان‌شناختی دانشگاه فردوسی*، ۹ (۲)، ۴۷-۶۳.
- محمدفام، ایرج (۱۳۸۵). *ارزیابی کمی ایمنی*. همدان: انتشارات فن‌آوران.

لاتین

- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict. A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278-308.
- Asnani, V., Pandey, U. D., & Sawhney, M. (2004). Social support and occupational health of working women. *Journal of Health Management*, 6, 129-139.
- Balducci, C., Alfano, V., & Fraccaroli, F. (2009). Relationships between mobbing at work and MMPI-2 personality profile, post traumatic stress symptoms and suicidal ideation and behaviour. *Violence and Victims*, 24 (1), 52-67.
- Bies, R. J. (2001). Interactional (in)justice: The sacred and the profane. In J. Greenberg & R. Cropanzano (Eds.). *Advances in organizational justice* (pp 89-118). Stanford, CA: Stanford University Press.

- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Kilmoski, R. J. (2003). *Handbook of Psychology*, John Wiley.
- Brouwers, A., Evers, W. J. C., & Tomic. W. (2000). Self-efficacy in eliciting social support and burnout among secondary-school teachers. *Journal of Applied Social Psychology*, 31 (7), 1474–91.
- Chandru, M. S. (2011). *Effectiveness of structured teaching program on knowledge regarding healthy life style to prevent selected psychosomatic disorders among selected industrial workers at hasan*. Unpublished dissertation, Government College of Nursing.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Creed, F., & Barsky, A. (2004). A systematic review of the epidemiology of somatization disorders and hypochondriasis. *Journal of Psychosomatic Research*, 56, 391 – 408.
- Djurkovic, N., McCormak, D., Casimir, G. (2004). Workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 7 (4), 469-497.
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & Stress*, 23 (1), 24-44.
- Elovainio, M., Leino-Arjas, P., Vahtera, J., Kivimäki, M. (2006). Justice at work and cardiovascular mortality: a prospective cohort study. *Journal of Psychosomatic Research*, 61 (2), 271–274.
- Flett, G. L., Molnar, D. S., Nepon, T., & Hewitt, P. L. (2012). A meditational model of perfectionistic automatic thoughts and psychosomatic symptoms: The roles of negative affect and daily hassles. *Journal of Personality and Individual Differences*. 52, 565-570.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes. A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325–335.
- Fujishiro, K., & Heaney, C. A. (2009). Justice at work, job stress, and employee health. *Health Education & Behavior*, 36 (3), 487-504.
- Grant, S., & Fox, J. L. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Journal of Personality and Individual Differences*, 41, 719-732.
- Hansen, A. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H., &

- Orbek, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of Psychosomatic Research*, 60, 63-72.
- Hayes, N. & Joseph, S. (2003). Big 5 correlates of three measures of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 18, 663-668.
- Hiller, W., & Fichter, M. M. (2004). High utilizers of medical care: a crucial sub-group among somatizing patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 56, 437-43.
- Hoge, T. (2009). When work strain transcends psychological boundaries: an inquiry into the relationship between time pressure, irritation, work-family conflict and psychosomatic complaints. *Stress and Health*, 25, 41-51.
- Huibers, M. J. H., Beurskens, A. J. H. M., Van Schayck, C. P., Bazelmans, E., Metsemakers, J. F. M., Knottnerus, J. A., Bleijenberg, G. (2004). Efficacy of cognitive-behavioural therapy by general practitioners for unexplained fatigue among employees-randomised controlled trial. *British Journal of Psychiatry*, 184, 240-246.
- Hurtienne, J., & Prümper, J. (2003). *Stress in the Office: the influence of software-ergonomic quality*. in: Harris, D., Duffy, V., Smith, M. & Stephanidis, C. (Eds.), *Human Centred Computing. Cognitive, Social, and Ergonomic Aspects*. (pp. 63-67). Mahwah, N.J., London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hutton, H. P. (2012). *Wellness program variables and stress: An examination of the job demand-control model*. Doctoral Thesis. Northcentral University.
- Inoue, A., Kawakami, N., Iahizaki, M., Tabata, M., Tsuchiya, M., Akiyama, M., Kitazume, A., Kuroda, M., & Shimazu, A. (2009). Three job stress model/concepts and oxidative DNA damage in a sample of workers in Japan. *Journal of Psychosomatic Research*, 66, 329-334.
- Janssen, P. P. M., Peeters, M. C. W., Jong, J. D., Houkes, I., & Tummers, G. E. R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behaviors*, 65, 411-429.
- Jonge, J., Vegchel, N., Shimazu, A., Schaufeli, W., & Dormann, C. (2010). A longitudinal test of the demand-control model using specific job demands and specific job control. *Interactional Journal of Behavioral Medicine*, 17 (2), 125-133.

- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 322–355.
- Kinman, G., Gones, F. (2007). Effort-reward imbalance, overcommitment and work-life conflict: testing an expanded model. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*, 311–318.
- Kivimaki, M., Ferrie, J. E., Brunner, E., Head, J., Shipley, M. J., Vahtera, J., Marmot, M. G. (2005). Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the Whitehall II study. *Archives of Internal Medicine, 165*, 2245–2251.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139–149
- Li, J., Yang, W., & Cho, S. (2005). Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Social Science & Medicine, 62*, 1066-1077.
- Liu, J. Y., & Low, S. P. (2011). Work-family conflicts experienced by project managers in the Chinese construction industry, *International Journal of Project Management, 29*, 117–128.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). 'Validation of the Five-Factor Model of Personality Across Instruments and Observers'. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 81–90.
- Metin, U. B. (2010). *The antecedents and consequences of burnout, work engagement and workaholism*. M. A thesis. Middle East Technical University.
- Murphy, C. A. (2008). *Working in a high-performance corporate culture: effects on employee perspective and health*. Doctoral Thesis. Fordham University.
- Niedhammer, I., Tek, M. L., Strake, D., & Siegrist, J. (2004). Effort-reward imbalance model and self-reported health: cross-sectional and prospective findings from the GAZEL cohort. *Social Science Medicine, 58*, 1531-1541.
- Notelaers, G., & Einarsen, S. (2008). The construction and validity of the Short-Negative Acts Questionnaire. *Paper presented at the 6th International Conference on Bullying and Harassment in the Workplace*. Montreal (Canada).
- Ota, A., Masue, T., Yasuda, N., Tsutsumi, A., Mino, Y., Ohara, H. (2005) Association between psychosocial job characteristics and

insomnia: an investigation using two relevant job stress models—the demand-control-support (DCS) model and the effort-reward imbalance model. *Sleep Medicine*, 6: 353–8.

Preckel, D., Von kanel, R., & Kudielka, B. M. (2005). Overcommitment to work is associated with vital exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 78, 117-122.

Siegrist, J. (2005). Social reciprocity and health: new scientific evidence and policy implications. *Psychoneuroendocrinology*, 30, 1033-1038.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.

Stroh, L. K., Northcraft, G. B., & Neal, M. A. (2002). *Organizational behavior: a management challenge* (3, ed). New Jersey: Lea.

Vaananen, A., Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., Mutanen, P., Vahtera, J., & Peiro, J. M. (2003). Job characteristics, physical and psychological symptoms, and social support as antecedents of sickness absence among men and women in the private industrial sector. *Social Science Medicine*, 57 (5), 807-824.

Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., & Vartia, M. (2003). *Empirical findings on bullying in the workplace*. In: Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., Cooper, C. L, editors. *Bullying and emotional abuse in the workplace International perspectives in research and practice*. London: Taylor and Francis, pp. 103 – 126.

Zapf, D., & Einarsen, S. (2005). *Mobbing at work: escalated conflicts in organizations*. In S. Fox, & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behaviour. Investigations of actors and targets* (pp. 237-270). Washington, DC: American Psychological Association.