

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۸/۱۳  
تاریخ پذیرش مقاله: ۹۶/۰۴/۲۰

مجله دست آوردهای روان‌شناختی  
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)  
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۹۶  
دوره‌ی چهارم، سال ۲۴، شماره‌ی ۲  
ص: ۲۳-۴۲

## طراحی و آزمون الگویی از پیشایندها و پیامدهای مهم خودتنظیمی در محیط کار Designing and Testing a Model of Important Precedents and Outcomes of Self-Regulation at Workplace

Tayebe Rahimi Pordanjani  
Ali Mohamadzadeh Ebrahimi

طیبه رحیمی پردنجانی\*  
علی محمدزاده ابراهیمی\*\*

### Abstract

The aim of the present research was designing and testing a model of important precedents and outcomes of safety self-regulation at workplace. In this study, safety climate and conscientiousness were considered as precedents and safety performance and job satisfaction as outcomes. The research design was a correlational one, alone, structural equation modeling, and the sample consisted of 300 employees of an industrial company, who were selected by stratified random sampling method. Participants of the study completed Safety Climate Scale, short form of NEO Personality Inventory (NEO), Regulatory Focus at Work Scale, Job Satisfaction Questionnaire and Unsafe Performance Scale. Validity and reliability of all questionnaires were acceptable. Structural equation modeling (SEM), through Amos-21 and SPSS-22 software packages, was used for data analysis. The bootstrap method, using Preacher and Hayes' Macro program, was used for testing mediation effects. Findings indicated that the model was fitted to the data. Better fit and more meaningful results were obtained by eliminating non-significant paths and linking some errors. The final model was supported. Also the mediating role of self-regulation in relationship between individual antecedent (conscientiousness) and situational one (safety climate), with outcome variables (job satisfaction and safe performance) was confirmed.

**Keywords:** self-regulation, safe performance, job satisfaction, conscientiousness, safety climate

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای خودتنظیمی در محیط کار است. در این پژوهش، جو ایمنی و وجدانی بودن به عنوان پیشایندها و عملکرد ایمن و رضایت شغلی به عنوان پیامد در نظر گرفته شدند. طرح پژوهش همبستگی از طریق الگویی معادلات ساختاری بود و نمونه پژوهش شامل ۳۰۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این پژوهش مقیاس جو ایمنی، فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO)، مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار، پرسشنامه رضایت شغلی و مقیاس عملکرد ایمن را تکمیل نمودند. روایی و پایایی همه پرسشنامه‌ها قابل قبول گزارش شده است. ارزیابی الگوی پیشنهادی با استفاده از الگویی معادلات ساختاری (SEM) و براساس نرم افزار AMOS-21 و SPSS-19 انجام گرفت. جهت آزمون اثرات واسطه‌ای از روش بوت استراب در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز استفاده شد. نتایج حاکی از برازش نسبتاً خوب الگو با داده‌ها بود. برازش بهتر از طریق حذف یک مسیر غیر معنی‌دار و همبسته کردن خطاهای دو مسیر حاصل شد. همچنین اثر واسطه‌ای خود تنظیمی در رابطه بین پیشایندهای فردی (وجدانی بودن) و موقعیتی (جو ایمنی) با متغیرهای پیامد (رضایت شغلی و عملکرد ایمن) مورد تأیید قرار گرفت.

**کلید واژگان:** خودتنظیمی، عملکرد ایمن، رضایت شغلی، وجدانی بودن، جو ایمنی

Tayebe.Rahimi@yahoo.com

\* استادیار روان‌شناسی دانشگاه بجنورد (نویسنده مسئول)

\*\* استادیار روان‌شناسی دانشگاه بجنورد

## مقدمه

خودنظم دهی<sup>۱</sup> یا خودتنظیمی<sup>۲</sup> شامل فرایندهایی است که از طریق تغییر و تعدیل افکار، عواطف و رفتار، مردم را قادر می‌سازد تا فعالیت‌های معطوف به هدف خویش را در طول زمان هدایت نمایند (کارولی<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳، به نقل از لاتام<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷، ترجمه ارشدی، ۱۳۸۹). نظریه تمرکز تنظیمی در سال‌های اخیر حجم زیادی از پژوهش‌ها را به خود اختصاص داده است (هیگنز<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷). طبق نظریه تمرکز تنظیمی، مردم راهبردهای متفاوتی را برای انجام پیامدهای مطلوب، مثل انجام درست شغل خود نشان می‌دهند. افراد ممکن است وظایف خود را با استفاده از راهبرد تمرکز پیشبردی<sup>۶</sup> انجام دهند؛ که در واقع یک تمرکز اشتیاقی یا نگرانی برای انجام دادن مقدار زیادی از کار با سرعت می‌باشد. یا اینکه آنها یک راهبرد تمرکز پیشگیری<sup>۷</sup> را به کار ببرند؛ که یک تمرکز احتیاطی یا نگرانی برای رعایت قوانین، مقررات مرتبط با کار و مسئولیت‌پذیری است (رحیمی و محمدزاده، ۱۳۹۴). به عبارت دیگر، کارکنانی که تمرکز پیشبردی دارند تمایل دارند تا در فعالیت‌های کاری به خاطر پیامدهای مطلوب اقتصادی و پیشرفتی آن مشغول شوند. در مقابل کارکنان با یک تمرکز پیشگیری تمایل دارند تا به قوانین و دستورالعمل‌ها پایبند باشند، تعهدات کاری‌شان را به انجام برسانند، ترس از دست دادن دیگران دارند و از اشتباهات و دیگر پیامدهای منفی اجتناب می‌کنند (جانسون و چانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸). البته باید به این نکته توجه نمود که تمرکز پیشبردی و تمرکز پیشگیری سازه‌های متعامد مستقلی هستند و آنها قطب‌های مخالف یک پیوستار منفرد نیستند. یک فرد می‌تواند سطوح بالایی از هر دو تمرکز، فقط یکی از آنها و یا هیچ کدام از آنها را داشته باشد (هوز، دولاکیا و بردن<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰؛ واندرورست<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲).

تمرکز تنظیمی می‌تواند هم از نگرش‌های فردی با ثبات، مثل شخصیت (تمرکز تنظیمی مبتنی بر شخصیت<sup>۱۱</sup>) و هم از نیازها و ارزش‌های اساسی و محرک‌های موقعیتی انعطاف‌پذیر

- 
- 1- self- regulatory
  - 2- self-regulation
  - 3- Karoly
  - 4- Latham
  - 5- Higgins
  - 6- promotion focus
  - 7- prevention focus
  - 8- Johnson & Chang
  - 9- Haws, Dholakia, & Bearden
  - 10- VanDer Vurst
  - 11- personality-based regulatory focus

مثل جوّ شغلی (تمرکز تنظیمی مبتنی بر کار<sup>۱</sup>) ناشی شود (گورمن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲؛ فورستر، هیگینز و بیانکو<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳).

در زمینه ویژگی‌های شخصیتی، چندین پژوهشگر (هولی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰، مک کری و لاکنهاف<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰، هر دو به نقل از لاناج، چانگ و جانسون<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲؛ والاس و چن<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶) بحث می‌کنند که وجدانی بودن<sup>۸</sup> یکی از ویژگی‌های مرتبط برای اثربخشی خود تنظیمی است. افرادی که در وجدانی بودن بالا هستند، قادرند تا رفتارهایشان را به طور مناسب تنظیم کنند چون آنها قابل اعتماد، مسئول، سخت کوش و دقیق هستند (مک کری و کاستا<sup>۹</sup>، ۱۹۹۲، به نقل از هنینگ و همکاران<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۹). از طرف دیگر آنها به دنبال نیاز به پیشرفت هستند و با روش‌های هدفمندانه و با اراده‌ای محکم اهداف کلی را دنبال می‌کنند و تمایل بالایی برای کسب موفقیت دارند (والاس، ۲۰۰۴). لاناج و همکاران (۲۰۱۲) نشان دادند وجدانی بودن با هردوی تمرکز پیشگیری و تمرکز پیشبردی رابطه مثبتی دارد. اما گورمن و همکاران (۲۰۱۲) معتقدند به دلیل اینکه وجدانی بودن منعکس‌کننده وابستگی و نیاز به پیشرفت است، بنابراین با تمرکز پیشبردی رابطه مثبت و با تمرکز پیشگیری رابطه منفی دارد. دیگر پژوهشگران نیز مانند بک<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۹) معتقدند که وجدانی بودن رابطه مثبت با تمرکز پیشگیری و رابطه منفی با تمرکز پیشبردی دارد. باریک و مونت<sup>۱۲</sup> (۱۹۹۵) اشاره کردند که این سردرگمی در نتایج پژوهشگران، به این خاطر است که صفت وجدانی بودن هم منعکس‌کننده کیفیت اعتماد، دقت و مسئولیت و وظیفه شناسی است و هم با تلاش، پشتکار و موفقیت در کار مرتبط است.

مفهوم جوّ ایمنی<sup>۱۳</sup> از پژوهش‌های خاصی که در دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ انجام گرفت، اقتباس

- 1- work-based regulatory focus
- 2- Gorman et al.
- 3- Forster, Higgins, & Bianco
- 4- Hoyle
- 5- McCrae & Löckenhoff
- 6- Lanaj, Chang, & Johnson
- 7- Wallace & Chen
- 8- conscientiousness
- 9- McCrae & Costa
- 10- Henning et al.
- 11- Bak
- 12- Barrick & Mount
- 13- safety climate

شد و اولین بار توسط زوهار<sup>۱</sup> (۱۹۸۰) برای تأکید بر اهمیت فرایندهای سازمانی و اجتماعی در ایجاد حوادث شغلی مطرح شد. او جوّ ایمنی را به عنوان باورها و ادراکات مشترک کارکنان درباره ایمنی در محیط کار تعریف کرد که می‌تواند رفتار آنها را تحت تأثیر قرار دهد. مطالعات مختلف، ابعاد متفاوتی را برای مقیاس جوّ ایمنی گزارش داده‌اند (بوک<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱). در این پژوهش، تعهد مدیریت به ایمنی<sup>۳</sup>، آموزش ایمنی<sup>۴</sup>، مشارکت دادن کارکنان<sup>۵</sup>، قوانین و رویه‌های ایمنی<sup>۶</sup>، ارتباطات و بازخورد ایمنی<sup>۷</sup> و سیاست‌های ارتقاء ایمنی<sup>۸</sup> ابعاد جوّ ایمنی را تشکیل می‌دهند که پژوهش‌های زیادی را به خود اختصاص داده‌اند (وینودکومار و باهاسی<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹، ۲۰۱۰، ۲۰۱۱؛ رحیمی، محمدزاده، مهدیزاده و خوش نیت، ۱۳۹۳). والاس و چن (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان دادند که جوّ ایمنی رابطه منفی با تمرکز پیشبردی و رابطه مثبت با تمرکز پیشگیری دارد. در واقع ایجاد یک جوّ ایمنی قوی، منجر به شکل دادن موقعیت پیشگیرانه‌ای می‌شود که به دنبال امنیت و ایمن در محیط کار است و این به نوبه خود کارکنان را به عمل ایمن‌تر هدایت می‌کند. با این حال اگر یک موقعیت برحسب سود و زیان (جوّ تولید) شکل بگیرد، یک تمرکز پیشبردی ایجاد می‌شود و کارکنان تلاش می‌کنند تا وظایف را در کمترین زمان ممکن انجام دهند (والاس، ۲۰۰۴).

بازبینی پیشینه‌ی تحقیق نشان می‌دهد که خود تنظیمی اثراتی را هم در افراد و هم در سازمان بر جای می‌گذارد. بنابراین، در این پژوهش دو متغیر عملکرد ایمن و رضایت شغلی به عنوان پیامدهای تمرکز تنظیمی در نظر گرفته شده‌اند تا ملاحظه شود که در جامعه‌ی ایرانی تا چه اندازه تمرکز تنظیمی توانایی پیش‌بینی این دو متغیر را دارد.

عملکرد ایمنی<sup>۱۰</sup> شامل فعالیت‌هایی است که به ایمنی محیط کار کمک می‌کند مثل پیروی از مقررات و قوانین ایمنی، استفاده از تجهیزات حفاظت فردی و کمک به همکاران بخاطر

- 
- 1- Zohar
  - 2- Buck
  - 3- management commitment
  - 4- safety training
  - 5- workers' involvement
  - 6- safety rules and procedures
  - 7- safety communication and feedback
  - 8- safety promotion policies
  - 9- Vinodkumar & Bhasi
  - 10- unsafe performance

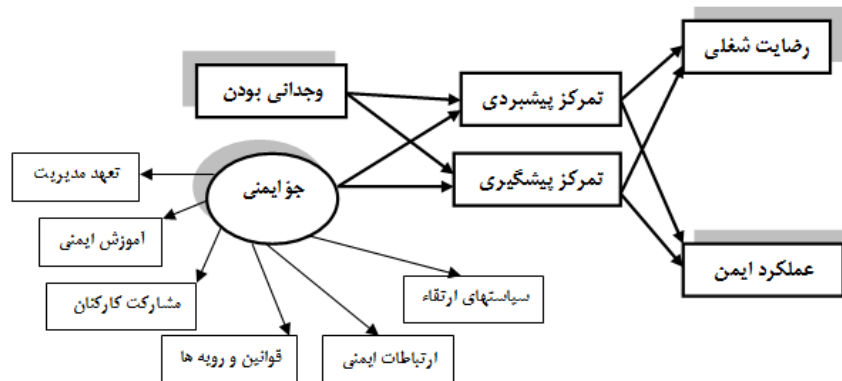
نگرانی‌های مرتبط با ایمنی (گریفین و نیل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، به نقل از لاناج و همکاران، ۲۰۱۲). اقتباس  
 تمرکز پیشبردی به دلیل افزایش کمیت و سرعت کار، در کوتاه مدت باعث پیشرفت فرد می‌شود؛  
 اما منجر به این می‌شود که کارکنان در رسیدن به اهدافشان به طور ناایمن عمل کنند؛ لذا در بلند  
 مدت ممکن است کارآیی کلی به علت افزایش در حوادث و خطاها کاهش یابد. در مقابل اگر  
 فرد تمرکز پیشگیری را به کار ببرد، او فعالانه تلاش می‌کند تا کار را به شیوه‌ی ایمن انجام دهد،  
 بنابراین شانس درگیر شدن در یک حادثه کاهش می‌یابد، اما این ممکن است بازدهی او را در  
 کوتاه مدت به علت احتیاط در کار کاهش دهد، اما کارآیی کلی او در دراز مدت با کاهش  
 احتمال درگیری در حوادث افزایش می‌یابد (فورستر و همکاران، ۲۰۰۳). بنابراین، به نظر  
 می‌رسد تمرکز پیشبردی با عملکرد ایمن رابطه منفی و تمرکز پیشگیری رابطه مثبت داشته  
 باشد. در حمایت از این والاس، چن و کانفر<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) دریافتند، تمرکز پیشگیری رابطه مثبتی با  
 عملکرد ایمنی دارد، در حالی که تمرکز پیشبردی رابطه مثبتی با عملکرد تولید دارد.

همچنین رضایت شغلی<sup>۳</sup>، یک حالت مثبت روانشناختی است که از ارزیابی شغل و  
 تجربیات مرتبط با آن ناشی می‌شود (لاک<sup>۴</sup>، ۱۹۷۶، به نقل از لاناج و همکاران، ۲۰۱۲). تمرکز  
 پیشبردی افراد را به ویژگی‌های مثبت محیط حساس می‌کند؛ که این باعث وادار ساختن افراد  
 به درک و فراخواندن اطلاعات مثبت در مورد کار می‌شود. بنابراین، تمرکز پیشبردی به احتمال  
 زیاد منجر به رضایت شغلی می‌شود. همچنین احساسات شادی که با تمرکز پیشبردی همراه  
 است ممکن است احساسات کلی آنها از رضایت شغلی را افزایش دهد. در مقابل تمرکز  
 پیشگیری، افراد را به ویژگی‌های منفی محیط حساس می‌کند که این باعث می‌شود آنها توجه  
 بیشتری به اطلاعات نامطلوب درباره شغل خود داشته باشند (بروکنر و هیگینز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۱، به نقل  
 از لاناج و همکاران، ۲۰۱۲)؛ و این با هیجان‌های اضطراب‌آور و گوش بزنگی مرتبط است که  
 احتمالاً رضایت شغلی آنها را کاهش می‌دهد (بریف، باچر و روبرسون<sup>۶</sup>، ۱۹۹۵، به نقل از لاناج  
 و همکاران، ۲۰۱۲). فقط دو پژوهش روابط مستقیم بین تمرکز تنظیمی و رضایت شغلی را

- 
- 1- Griffin & Neal
  - 2- Wallace, Chen & Kanfer
  - 3- job satisfaction
  - 4- Locke
  - 5- Brockner & Higgins
  - 6- Brief, Butcher, & Roberson

بررسی کرده‌اند (ویس و کروپانزانو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶، هیگنز، ۱۹۹۸، هر دو به نقل از لاناج و همکاران، ۲۰۱۲). برخی از پژوهشگران نظیر تسنگ و کانگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) نیز، رابطه تمرکز تنظیمی را با رضایت شغلی با توجه به نقش میانجی‌گری رهبری تبادلی بررسی کردند. نتایج آنها نشان داد زمانی که کارکنان عواطف و رویدادهای مثبت‌تری را در کار تجربه می‌کنند، نسبت به افرادی که عواطف منفی را تجربه می‌کنند احتمالاً از شغلشان راضی‌تر هستند و تمایل بیشتری دارند در رفتارهای شهروندی سازمانی درگیر شوند. به عبارت دیگر افراد با تمرکز پیشبردی نسبت به افراد با تمرکز پیشگیری از شغلشان راضی‌تر هستند. در پژوهشی دیگر مارکوویتز<sup>۳</sup> (۲۰۱۲) نشان داد که تمرکز تنظیمی روابط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی را تعدیل می‌کند. گورمن و همکاران (۲۰۱۲) در فرا تحلیلی نشان دادند، تمرکز پیشبردی رابطه مثبتی با خشنودی شغلی و تمرکز پیشگیری رابطه منفی با آن دارد.

بنابراین، با توجه به پیشینه پژوهش، شکافی که در پیشینه سازمانی روی عملکرد به طور کلی و بهره‌وری و ایمنی به طور خاص وجود دارد، کمبود مطالعات چند سطحی است که هم پیش بین‌های فردی (مثل شخصیت) و هم موقعیتی (مثل جو) و هم پیامدهای عملکرد را در نظر بگیرد. بنابراین پژوهش حاضر قصد طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها (وجدانی بودن و جو ایمنی) و پیامدهای (رضایت شغلی و عملکرد ایمن) مهم خودتنظیمی ایمنی را دارد. شکل ۱ مدل پیشنهادی



شکل ۱. الگوی پیشنهادی در پژوهش حاضر

- 1- Weiss & Cropanzano
- 2- Tseng & Kang
- 3- Markovits

در تحقیق حاضر را نشان می‌دهد. شایان ذکر است که پدیده خودتنظیمی در حوزه ایمنی تاکنون به صورت تجربی و در قالب مدل در ایران مورد پژوهش واقع نشده است و این پژوهش، اولین تحقیق تجربی در این حوزه است، که از لحاظ تازگی و نو بودن منحصر به فرد است.

### روش پژوهش

طرح پژوهش حاضر، طرح همبستگی از طریق الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> است که یک روش همبستگی چند متغیره می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان صف شاغل در شرکت پتروشیمی خراسان بودند. تعداد کل کارکنان بخش عملیاتی، ۱۱۶۰ نفر می‌باشند که از میان آنها تعداد ۴۰۰ نفر (۱۰۰ نفر برای مرحله اعتباریابی و ۳۰۰ نفر برای مرحله فرضیه آزمایی) با استفاده از جدول کرجسی و مورگان<sup>۲</sup> (۱۹۷۰) و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری اطلاعات پژوهش از ابزارهای زیر استفاده گردید:

**مقیاس عملکرد ایمن:** مقیاسی ۱۱ ماده‌ای است که از دو خرده‌مقیاس «اجبار به ایمنی» و «مشارکت در ایمنی» تشکیل شده است. صالح<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) این مقیاس را برای بررسی رفتارهای ایمن / نایمن در یک شرکت پتروشیمی در مالزی به کار برد. صالح (۲۰۱۰) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۸ گزارش داد. همچنین وی برای تعیین روایی این پرسشنامه از دو روش روایی محتوا و روایی سازه استفاده نمود که نتایج او نشان داد مقیاس مذکور از ضریب روایی مطلوبی برخوردار است. در این مقیاس، پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) نشان داده می‌شود. در پژوهش حاضر برای بررسی اعتبار مقیاس عملکرد ایمن، روش اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار AMOS-21 به کار گرفته شد. شاخص‌های برازندگی برای این مقیاس (RMSEA=۰/۰۹۲، CFI=۰/۹۵، GFI=۰/۹۴،  $\chi^2=119/98$ ) محاسبه شده است. همانطور که استنباط می‌شود، الگوی تحلیل عاملی تاییدی برای مقیاس عملکرد ایمن دارای برازش قابل قبولی است. همچنین در پژوهش حاضر پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن-

1- structural equation modeling (SEM)

2- Krejcie & Morgan

3- Salleh

براون به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۷۰ محاسبه شد.

**مقیاس رضایت شغلی:** این مقیاس توسط بریفیلد و روث<sup>۱</sup> (۱۹۵۱) ساخته شده است و ۵ ماده دارد. آزمودنی باید هر ماده را که در مورد خوشایندی یا ناخوشایندی شغل اوست بخواند و پاسخ خود را در قالب پنج گزینه کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم مشخص کند. جاج، ارز، بونو و تورسن<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) پایایی این مقیاس را با روش آلفای کرونباخ روی چهار نمونه ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۳ و ۰/۸۵ گزارش دادند. هاشمی شیخ شبانی (۱۳۸۶) اعتبار سازه این مقیاس را از طریق همبسته کردن آن با مقیاس شغل به طور کلی، ۰/۷۰ گزارش دادند. در پژوهش شناور، بشلیده، هاشمی و نعیمی (۱۳۹۴)، جهت بررسی روایی این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد که شاخص‌های برازندگی به دست آمده نشان داد مقیاس مذکور از روایی سازه‌ای خوبی برخوردار می‌باشد. همچنین آنها، ضریب پایایی این مقیاس را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ برآورد کردند. در پژوهش حاضر نیز پایایی این مقیاس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن - براون به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۳ برآورد شد.

**پرسشنامه شخصیتی نئو (NEO):** برای سنجش وجدانی بودن از فرم کوتاه پرسشنامه شخصیتی نئو استفاده گردید. این پرسشنامه ابتدا تحت عنوان NEO با ۱۸۵ سؤال توسط مک کری و کاستا (۱۹۸۵) تهیه شده است. بعد از آن براساس همین پرسشنامه، فرم‌های ۲۴۰ و ۶۰ سؤالی آن نیز به وسیله همین پژوهشگران ساخته شده است. مک کری و کاستا (۱۹۸۵) ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش باز آزمایی برای پنج عامل روان رنجورخویی (N)، برونگرایی (E)، بازبودن (O)، توافق جویی (A) و وجدانی بودن (C) به ترتیب ۰/۷۵، ۰/۷۹، ۰/۷۹، ۰/۷۹ گزارش داد. در این پژوهش از آزمون نئو ۶۰ سؤالی استفاده شده است. این پرسشنامه در ایران توسط گروسی فرشی (۱۳۸۰) به زبان فارسی ترجمه و بر روی دانشجویان ایران هنجاریابی شده است. در پژوهش بابامیری، نیسی، ارشدی، مهربابی زاده هنرمند و بشلیده (۱۳۹۴) روایی این پرسشنامه با استفاده از روش عامل تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. همچنین ضریب پایایی خرده مقیاس وجدانی بودن در پژوهش آنها با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ و با روش تنصیف اسپیرمن - براون ۰/۸۶ برآورد گردید. در پژوهش حاضر نیز پایایی خرده مقیاس

1- Bray Field & Roth

2- Judge, Erez, Bono, & Thoresen

3- NEO Personality Inventory (NEO)



وجدانی بودن با روش آلفای کرونباخ و ضریب تنصیف اسپیرمن- براون به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۷ برآورد شد.

**مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار<sup>۱</sup>:** مقیاس اولیه تمرکز تنظیمی توسط والاس (۲۰۰۴) ساخته شد. این مقیاس شامل دو عامل (تمرکز پیشبردی با ۱۰ ماده و تمرکز پیشگیری با ۱۱ ماده) بود. بعداً والاس و همکاران (۲۰۰۵) از روی مقیاس تمرکز تنظیمی والاس (۲۰۰۴)، مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار را که یک مقیاس معتبر ۱۲ ماده‌ای است ساختند. این مقیاس شامل دو عامل می‌باشد که هر کدام ۶ ماده دارد. پاسخ‌ها در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۵ (همیشه) درجه‌بندی شده است. پایایی تمرکز پیشبردی و تمرکز پیشگیری در پژوهش‌های مختلف با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، قابل قبول گزارش شده است. همچنین روایی محتوایی این مقیاس توسط والاس (۲۰۰۴) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد این مقیاس از روایی بالایی برخوردار است. مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار، اولین بار در پژوهش رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۴) ترجمه و تنظیم شده است. آنها برای بررسی اعتبار مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار، روش اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار AMOS-21 به کار گرفتند. شاخص‌های برازندگی برای دو سازه مکنون تمرکز پیشبردی و تمرکز پیشگیری (RMSEA=۰/۰۹۷، GFI=۰/۹۲، CFI=۰/۹۳،  $\chi^2/df = 3/82$ ،  $\chi^2 = 171/98$ ) نشان داد که مقیاس تمرکز تنظیمی برای کار دارای برازش قابل قبولی است. همچنین آنها پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تمرکز پیشبردی و پیشگیری به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۵ گزارش دادند.

**مقیاس جو ایمنی:** یک مقیاس ۲۹ ماده‌ای است که برای اولین بار توسط وینودکومار و باهاسی (۲۰۰۹) ساخته شده است. این مقیاس ۶ بُعد تعهد مدیریت (۸ ماده)، آموزش ایمنی (۵ ماده)، مشارکت دادن کارکنان (۴ ماده)، ارتباطات و بازخورد ایمنی (۴ ماده)، قوانین و رویه‌های ایمنی (۴ ماده) و سیاست‌های ارتقاء ایمنی (۴ ماده) را در برمی‌گیرد (وینودکومار و باهاسی، ۲۰۰۹). در پژوهش‌های مختلف مقیاس جو ایمنی از پایایی قابل قبولی برخوردار بوده است (وینودکومار و باهاسی، ۲۰۱۱، ۲۰۰۹). همچنین آنها برای تعیین روایی این پرسشنامه از دو روش روایی سازه و روایی پیش بین استفاده نمودند که نتایج آنها نشان داد مقیاس مذکور از ضریب روایی مطلوبی برخوردار است. در این مقیاس، پاسخ‌ها با استفاده از یک مقیاس

1- regulatory focus at work scale

لیکرت ۵ درجه‌ای (۱ کاملاً مخالفم تا ۵ کاملاً موافقم) نشان داده می‌شد. این مقیاس اولین بار در پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۳) ترجمه و تنظیم شده است. آنها برای بررسی اعتبار مقیاس جو ایمنی، روش اعتبار سازه با استفاده از نرم افزار AMOS-21 به کار گرفتند. شاخص‌های برازندگی برای مقیاس جو ایمنی ( $RMSEA = 0/094$ ،  $CFI = 0/84$ ،  $GFI = 0/78$ ،  $x^2/df = 3/62$ ،  $x^2 = 1142/42$ ) محاسبه شده است. همچنین آنها پایایی این مقیاس را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای تمرکز پیشبردی و پیشگیری به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۴ گزارش دادند.

تحلیل داده‌ها با تحلیل‌های مقدماتی مختلف (یعنی میانگین، انحراف معیار، همبستگی‌های مرتبه صفر پیرسون) جهت کسب یک بینش اولیه نسبت به داده‌ها آغاز گردید. سپس تحلیل‌های پیچیده‌تر برای ارزیابی برازندگی الگوی پیشنهادی از طریق الگویابی معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزارهای SPSS ویراست ۲۲ و AMOS ویراست ۲۱ انجام شد. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های ترکیبی از شاخص‌های برازندگی به شرح زیر استفاده گردید: مقدار مجذورکای<sup>۱</sup>، شاخص هنجار شده مجذورکای<sup>۲</sup> (نسبت مجذورکای بر درجات آزادی)، شاخص برازندگی تطبیقی<sup>۳</sup>، شاخص برازندگی افزایشی<sup>۴</sup>، شاخص توکر- لویس<sup>۵</sup>، جذرمیانگین مجذورات خطای تقریب<sup>۶</sup>، شاخص نیکویی برازش<sup>۷</sup>، شاخص برازندگی هنجار شده<sup>۸</sup>. همچنین جهت آزمودن اثرات واسطه‌ای از روش بوت استرپ<sup>۹</sup> در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۸) استفاده شد.

## یافته‌ها

گروه مورد مطالعه در پژوهش حاضر را کارکنان بخش‌های عملیاتی تشکیل دادند که ۶ نفر (۲٪) در فاصله سنی ۱۸-۲۵ سال، ۷۰ نفر (۲۳٪) ۲۶-۳۳ سال، ۱۱۴ نفر (۳۸٪) ۳۴-۴۲ سال،

- 1- chi\_square (x2)
- 2- normed  $\times$  measure (x2 / df)
- 3- comprative fit index (CFI)
- 4- incremental fit index (IFI)
- 5- taker-lewis (TLI)
- 6- root-mean-squar error of approximati (RMSEA)
- 7- goodness-of-fit (GFI)
- 8- normed fit index ( NFI)
- 9- bootstrap
- 10- Preacher & Hayes macro program

جدول ۱.

میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

		ضرایب همبستگی													
		۱۲	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱	انحراف معیار	میانگین
۱	وجدانی بودن													۶/۵۵	۳۶/۰۱
۲	جو ایمنی											۰/۳۰		۱۸/۱۷	۹۲/۱۶
۳	تعهد مدیریت										۰/۹۳	۰/۴۳		۵/۹۳	۲۸/۲۳
۴	آموزش ایمنی									۰/۸۲	۰/۹۴	۰/۳۴		۴/۶۲	۲۰/۴۵
۵	مشارکت کارکنان								۰/۷۴	۰/۶۹	۰/۸۲	۰/۲۸		۲/۴۸	۹/۱۷
۶	قوانین و رویه ها							۰/۶۱	۰/۷۹	۰/۸۰	۰/۸۶	۰/۲۷		۲/۹۵	۱۳/۳۷
۷	ارتباطات ایمنی						۰/۶۹	۰/۶۹	۰/۸۴	۰/۷۸	۰/۸۹	۰/۳۴		۲/۵۶	۱۴/۸۲
۸	سیاستهای ارتقاء					۰/۷۰	۰/۶۳	۰/۶۷	۰/۷۰	۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۲۲		۱/۸۳	۶/۳۰
۹	تمرکز پیشبردی				۰/۰۷	۰/۲۳	۰/۱۱	۰/۱۳	۰/۱۹	۰/۲۶	۰/۲۱	۰/۳۸		۴/۱۰	۱۳/۹۸
۱۰	تمرکز پیشگیری			۰/۴۴	۰/۲۰	۰/۳۲	۰/۲۳	۰/۲۲	۰/۲۸	۰/۳۶	۰/۳۳	۰/۵۵		۳/۸۱	۲۵/۱۴
۱۱	رضایت شغلی		۰/۳۰	۰/۲۵	۰/۳۳	۰/۴۷	۰/۴۴	۰/۳۷	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۴۸	۰/۳۳		۳/۹۵	۱۸/۳۷
۱۲	عملکرد ایمن	۰/۴۸	۰/۵۶	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۵۶	۰/۵۰	۰/۴۵	۰/۵۱	۰/۶۰	۰/۵۹	۰/۵۶		۵/۴۰	۳۸/۵۹

الگویابی معادلات ساختاری (SEM)

۹۵ نفر (۳۲٪) ۴۹-۴۲ سال و ۱۵ نفر (۵٪) در فاصله سنی ۵۰ سال و بالاتر قرار داشتند. همچنین از بین شرکت‌کنندگان ۱۴۷ نفر (۴۹٪) دارای تحصیلات دیپلم و پایین‌تر، ۵۰ نفر (۱۷٪) فوق‌دیپلم، ۹۸ نفر (۳۲٪) لیسانس و ۵ نفر (۲٪) فوق‌لیسانس بودند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

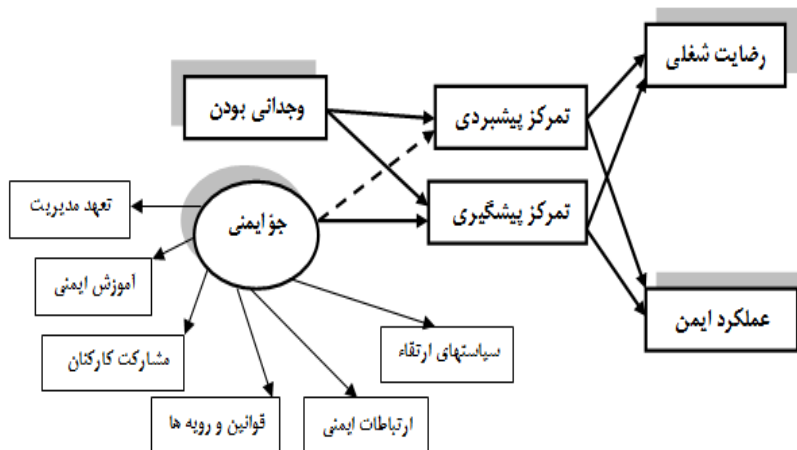
در این پژوهش در مجموع روابط ۶ متغیر در الگوی پیشنهادی مورد بررسی قرار گرفت. دو متغیر اصلی، دو متغیر به عنوان متغیرهای پیش‌بین و دو متغیر به عنوان متغیرهای پیامد. پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی با استفاده از شاخص‌های برازندگی که پیشتر از آنها سخن گفته شد، مورد بررسی قرار گرفت. ارزیابی الگوی پیشنهادی نشان داد برای دست یافتن به برازش بهتر به پیشنهاد AMOS یک مسیر (جو ایمنی به تمرکز پیش‌برد) به علت عدم معنی‌داری باید از مدل حذف گردد. که پس از حذف مسیر پیشنهادی، شاخص‌های الگوی اصلاح شده نشان می‌دهد که برازش مدل ضعیف است. بنابراین در مرحله بعدی برای بهبود برازندگی مدل خطای دو مسیر به یکدیگر وصل گردید. بنابر اظهارات شاوروک<sup>۱</sup> (۱۹۹۰، به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) می‌توان انتظار داشت موارد اختلال (خطا) برای دو متغیر، وقتی دارای علل مشترکی باشند که در الگو منظور نگردیده‌اند، همپراش باشند. مقادیر شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، اصلاح شده و نهایی در جدول ۲ با همدیگر مقایسه شده‌اند.

جدول ۲.

شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی، اصلاح شده و نهایی

الگو	$\chi^2$	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۲۵۲/۰۳	۸/۱۳	۰/۸۶	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۱۵۴
الگوی اصلاح شده	۲۵۴/۵۹	۷/۹۵	۰/۸۶	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۷۶	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۱۴۱
الگوی نهایی	۸۴/۱۷	۳/۵۰	۰/۹۵	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۹۱	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۰۸۲

همان گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، همبسته کردن خطاهای دو مسیر در الگوی نهایی با همدیگر شاخص‌های برازشی را بهبود داده است. جدول ۳ مسیرها و ضرایب استاندارد آنها را در الگوی نهایی براساس خروجی نرم افزار AMOS نشان می‌دهد.



شکل ۳. الگوی ساختاری مسیرها در الگوی نهایی

جدول ۳.

الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آنها در الگوی نهایی

مسیر	$\beta$	سطح معنی‌داری
۱ وجدانی بودن ← مرکز پیشبردی	-۰/۳۵۴	۰/۰۰۱
۲ وجدانی بودن ← مرکز پیشگیری	۰/۵۰۰	۰/۰۰۱
۳ جو ایمنی ← مرکز پیشگیری	۰/۱۳۶	۰/۰۰۹
۴ جو ایمنی ← مرکز پیشبردی	-۰/۰۸	۰/۱۹۱
۵ تمرکز پیشگیری ← رضایت شغلی	-۰/۲۳۶	۰/۰۰۱
۶ تمرکز پیشبردی ← رضایت شغلی	۰/۱۴۷	۰/۰۱۲
۷ تمرکز پیشبردی ← عملکرد ایمن	-۰/۱۱۵	۰/۰۲۶
۸ تمرکز پیشگیری ← عملکرد ایمن	۰/۵۱۶	۰/۰۰۱

جدول ۳ حاکی از معنی‌داری مسیرهای ۱، ۲، ۳، ۵، ۶، ۷ و ۸ در سطوح بالا و غیر معنی‌داری مسیر جو ایمنی به تمرکز پیشبردی ( $p < ۰/۱۹۱$ ) می‌باشد. همچنین جهت آزمودن اثرات واسطه‌ای از روش بوت استراپ در برنامه ماکرو آزمون پریچر و هیز (۲۰۰۸) استفاده شد که در جدول ۴ آورده شده است.

## جدول ۴.

نتایج مربوط به مسیرهای واسطه‌ای خود تنظیمی

مسیرها	داده‌ها	بوت	سوگیری	انحراف حد معیار پایین	حد بالا
وجدانی بودن ◀ تمرکز پیشبردی ▶ رضایت شغلی	۰/۰۳۱۰	۰/۰۳۰۳	-۰/۰۰۰۷	۰/۰۱۳۴	۰/۰۶۲۱
وجدانی بودن ◀ تمرکز پیشگیری ▶ رضایت شغلی	۰/۰۵۲۳	۰/۰۵۲۹	۰/۰۰۰۸	۰/۰۲۳۲	۰/۰۹۹۷
وجدانی بودن ◀ تمرکز پیشبردی ▶ عملکرد ایمن	۰/۰۴۳۳	۰/۰۴۴۱	۰/۰۰۰۸	۰/۰۱۸۵	۰/۰۸۵۳
وجدانی بودن ◀ تمرکز پیشگیری ▶ عملکرد ایمن	۰/۱۵۵۹	۰/۱۵۷۰	۰/۰۰۱۱	۰/۰۳۴۰	۰/۲۲۸۶
جو ایمنی ▶ تمرکز پیشبردی ▶ رضایت شغلی	۰/۰۰۶۷	۰/۰۰۶۸	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۳۲	۰/۰۱۴۵
جو ایمنی ▶ تمرکز پیشگیری ▶ رضایت شغلی	۰/۰۱۰۶	۰/۰۱۰۷	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۴۴	۰/۰۲۱۰
جو ایمنی ▶ تمرکز پیشبردی ▶ عملکرد ایمن	۰/۰۱۳۵	۰/۰۱۳۶	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۴۹	۰/۰۲۳۵
جو ایمنی ▶ تمرکز پیشگیری ▶ عملکرد ایمن	۰/۰۳۸۲	۰/۰۳۸۴	۰/۰۰۰۲	۰/۰۰۹۹	۰/۰۵۸۷

مطابق با جدول ۴، فاصله‌های اطمینان برای کلیه مسیرها حاکی از قرار نگرفتن صفر در ارتباط با ۸ مسیر غیر مستقیم و در نتیجه معنی‌داری تمامی مسیرهای غیرمستقیم در پژوهش حاضر است. سطح اطمینان برای این فاصله‌ها ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد<sup>۱</sup> بوت استرپ ۱۰۰۰ بود.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین تأثیر هر یک از دو نوع متغیر پیش‌بینی وجدانی بودن و جو ایمنی بر ابعاد تمرکز تنظیمی (تمرکز پیشبردی و تمرکز پیشگیری) و همچنین تعیین تأثیر هریک از ابعاد تمرکز تنظیمی بر پیامدهای رضایت شغلی و عملکرد ایمن است. پس از تحلیل مدل مورد نظر، یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین وجدانی بودن و تمرکز پیشگیری رابطه مثبت معنی‌دار و بین وجدانی بودن و تمرکز پیشبردی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. این یافته با پژوهش بک (۲۰۰۹) همسو و با نتایج پژوهش‌های گورمن و همکاران (۲۰۱۲) و لاناچ و همکاران (۲۰۱۲) ناهمسو است. در تبیین این یافته باید بیان نمود یکی از ویژگی‌های وجدانی بودن، احتیاط کاری (کاستا و مک کری، ۱۹۹۲، به نقل از هنینگ و همکاران، ۲۰۰۹)، و یا مقدار تلاش افراد برای اجتناب از اشتباهات (گلدبرگ<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹، به نقل از هنینگ و

1- resampling

2- Goldberg

همکاران، ۲۰۰۹) است. افرادی که این ویژگی را ندارند، افرادی عجول و اصطلاحاً دستپاچه هستند که اغلب بدون در نظر گرفتن نتیجه، فکر می‌کنند و یا دست به کار می‌زنند. این افراد خود جوش بوده و می‌توانند در مواقع تصمیم‌گیری به سرعت تصمیم بگیرند (حق شناس، ۱۳۸۵). از کارکنانی که وجدانی هستند انتظار می‌رود که از اقدامات محتاطانه و ایمن پیروی کنند و فعالیت‌های تکانشگرانه که منجر به حوادث می‌شود را انجام ندهند؛ همچنین آنها انضباط و کنترل بیشتری را نشان دهند (مورگان، ۲۰۰۷).

یافته‌های پژوهش نشان دادند که برخلاف مدل مفهومی اولیه بین جوّ ایمنی و تمرکز پیشبردی رابطه معنی‌داری وجود ندارد ولی بین جوّ ایمنی و تمرکز پیشگیری رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهش والاس (۲۰۰۴)، والاس و چن (۲۰۰۶) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید از نظریه انتظار کمک گرفت. در محیط کاری از کارکنان انتظار می‌رود که ایمنی را حفظ کنند و این باعث می‌شود که تمرکز پیشبردی را که باعث افزایش سرعت در کار می‌شود کنار بگذارند (والاس، ۲۰۰۴). در واقع در جوّی که روی ایمنی تأکید دارد، ادراکات مشترک ایمنی ناشی از وظیفه و مسئولیت برجسته‌تر می‌شود و این باعث می‌شود کارکنان یک راهبرد تمرکز پیشگیرانه را اتخاذ کنند یعنی روی کیفیت و ایمنی تأکید کنند (والاس و چن، ۲۰۰۶). همچنین در مورد رابطه تمرکز پیشگیری و رضایت شغلی یافته‌های پژوهش نشان داد بین این دو رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد ولی بین تمرکز پیشبردی و رضایت شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های تسنگ و کانگ (۲۰۰۹)، گورمن و همکاران (۲۰۱۲)، مارکوینتز (۲۰۱۲) و لانج و همکاران (۲۰۱۲) همسو و هم جهت است. در واقع باید بیان نمود به دلیل اینکه تمرکز پیشبردی افراد را به ویژگی‌های مثبت محیط حساس می‌کند، به احتمال بیشتری آنها را به درک و فراخواندن اطلاعات مثبت در مورد کار خود وادار می‌سازد. بنابراین، به احتمال زیاد این بر رضایت شغلی اثر می‌گذارد. همچنین احساسات شادی که با تمرکز پیشبردی همراه است ممکن است احساسات کلی آنها از رضایت شغلی را افزایش دهد. در مقابل تمرکز پیشگیری افراد را به ویژگی‌های منفی محیط حساس می‌کند که این باعث می‌شود آنها توجه بیشتری به اطلاعات نامطلوب درباره شغل خود داشته باشند (بروکنر و هیگینز، ۲۰۰۱، به نقل از لانج و همکاران، ۲۰۱۲).

در بررسی رابطه تمرکز پیشبردی با عملکرد ایمن یافته‌ها نشان داد که رابطه منفی معنی‌دار بین اینها وجود دارد همچنین یافته‌ها نشان داد بین تمرکز پیشگیری و عملکرد ایمن رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با پژوهش‌های لاناچ و همکاران (۲۰۱۲)، هنینگ و همکاران (۲۰۰۹)، والاس و همکاران (۲۰۰۵)، فورستر و همکاران (۲۰۰۳) و رحیمی و محمدزاده (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. در تبیین این یافته باید بیان نمود یک راهبرد پیشگیرانه، به علت نگرانی برای اجتناب از پیامدهای منفی (حوادث، آسیب، نقص وظیفه)، احتمالاً منجر به عمل کردن و درگیر شدن ایمن در وظایف می‌شود. اما بکار بردن این راهبرد احتمالاً منجر به کاهش تولید و بهره‌وری می‌شود. از طرف دیگر، یک راهبرد پیشبردانه، به علت نگرانی برای انجام دادن مقدار زیادی از وظایف به سرعت، احتمالاً به خطاها و اشتباهاتی منجر می‌شود (فورستر و همکاران، ۲۰۰۳؛ والاس و همکاران، ۲۰۰۵) بنابراین، این انتظار وجود دارد که یک راهبرد متمرکز بر پیشرفت (پیشبرد) رابطه مثبتی با عملکرد تولید (که مستلزم کمیت و سرعت است) و رابطه منفی با عملکرد ایمنی (که مستلزم دقت و پیروی از قوانین و مقررات است) داشته باشد (والاس و چن، ۲۰۰۶).

در نهایت یافته‌های پژوهش نشان داد که خود تنظیمی در رابطه بین پیشایندهای فردی (وجدانی بودن) و موقعیتی (جو ایمنی) با متغیرهای پیامد (رضایت شغلی و عملکرد ایمن) نقش میانجی دارد. این پژوهش یکی از اولین مطالعات در نوع خود در زمینه خود تنظیمی در محیط کار است که به طور همزمان به بررسی روابط بین این متغیرها با در نظر گرفتن نقش میانجی خودتنظیمی پرداخت. پیش از این والاس و چن (۲۰۰۶) نقش میانجی تمرکز پیشگیری و تمرکز پیشبردی را در رابطه بین جو ایمنی و وجدانی بودن با بهره‌وری و عملکرد ایمنی بررسی کردند. آنها نشان دادند چون صفت وجدانی بودن هم منعکس کننده کیفیت اعتماد، دقت و مسئولیت و وظیفه شناسی است و هم با تلاش، پشتکار و موفقیت در کار مرتبط است. لذا می‌تواند بر تمرکز پیشبردی و پیشگیری تأثیر مثبت و منفی داشته باشد. همین اثرات متضاد باعث می‌شود اثرات غیر مستقیم وجدانی بودن بر پیامدهای عملکردی و نگرش‌های شغلی ضعیف و یا ناهمخوان باشد. همچنین والاس (۲۰۰۴) در پژوهش خود نشان داد ایجاد یک جو ایمنی قوی، منجر به شکل دادن موقعیت پیشگیرانه‌ای می‌شود که به دنبال امنیت و ایمنی در محیط کار است و این به نوبه خود کارکنان را به عملکرد ایمن تر هدایت می‌کند. با این حال



اگر یک موقعیت برحسب سود و زیان (جو تولید) شکل بگیرد، یک تمرکز پیشبردی ایجاد می‌شود و کارکنان تلاش می‌کنند تا وظایف را در کمترین زمان ممکن انجام دهند تا بهره‌وری به حداکثر مقدار خود برسد. چنین جو تولید و احساسات شادی که با تمرکز پیشبردی همراه است ممکن است احساسات کلی آنها از رضایت شغلی را افزایش دهد (لانچ و همکاران، ۲۰۱۲). این مطالعه نیز مانند تمامی پژوهش‌های دیگر دارای محدودیت‌هایی بوده است که تحقیقات آتی بهتر است به آنها توجه نمایند. اول، طرح مطالعه حاضر و استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی را جهت مشخص نمودن روابط علی استفاده نمایند. دوم، نتایج حاصل از این مطالعه لزوماً تعمیم پذیر به تمامی سازمان‌ها با ویژگی‌های متفاوت نیستند. تکرار چنین پژوهشی در سازمان‌های دیگر و موقعیت‌های کاری متفاوت توصیه می‌شود. بالاخره اینکه در پژوهش حاضر جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شده است و این ابزارها محدودیت‌های خاص خود را دارند.

از آنجایی که در اغلب مشاغل، کارکنان ممکن است با الزامات موقعیتی متفاوتی در طول زمان مواجه شوند، بنابراین ممکن است در طول زمان بین تمرکز پیشبردی و تمرکز پیشگیری در حال تغییر باشند تا عملکرد شغلی را بهینه نگه دارند. بنابراین، آنهایی که به درستی و براساس خواسته‌های وظیفه و موقعیت تمرکز پیشبردی یا تمرکز پیشگیری را انتخاب می‌کنند، احتمالاً در طی زمان، کیفیت کار را حفظ می‌کنند، یا بین جنبه‌های سرعت و دقت عملکرد کلی شغل، تعادل ایجاد می‌کنند. شواهدی برای اینکه تمرکز پیشبردی همیشه در بافت شغلی به تمرکز پیشگیری ترجیح داده شود، وجود ندارد. برخی اوقات تأکید روی تولید بیشتر، منجر می‌شود که کارکنان یک راهبرد تمرکز پیشبردی را اتخاذ کنند یعنی روی کمیت و بهره‌وری تأکید کنند به جای کیفیت و ایمنی؛ که این باعث می‌شود در طولانی مدت کارآیی کلی به علت افزایش در حوادث و خطاها کاهش یابد. در مقابل یک راهبرد پیشگیری، به علت نگرانی از اجتناب از پیامدهای منفی (حوادث، آسیب، نقص وظیفه)، احتمالاً منجر به انجام دادن و درگیر شدن ایمن در وظایف می‌شود. که این باعث می‌شود بازده فرد را در کوتاه مدت به علت احتیاط در کار کاهش دهد، اما کارآیی کلی او در دراز مدت با کاهش احتمال درگیری در حوادث افزایش یابد.

## منابع

### فارسی

- ارشدی، نسرين (۱۳۸۶). طراحی و آزمون الگویی از پیش‌بینی‌ها و پیامدهای مهم انگیزش شغلی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب- منطقه اهواز. پایان نامه دکتری تخصصی روان‌شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- بابامیری، محمد؛ نیسی، عبدالکاسم؛ ارشدی، نسرين؛ مهرابی‌زاده هنرمند، مهناز؛ بشلیده، کیومرث (۱۳۹۴). بررسی استرس‌زاهای شغلی و ویژگی‌های شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های بروز علائم روان‌تنی در کارکنان یک شرکت در اهواز، مجله دستاوردهای روان‌شناختی، دوره ۴، شماره ۱، ۲۰۸-۱۸۷.
- رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی (۱۳۹۴). خودکارآمدی ایمنی و خودتنظیمی پیش‌بینی‌کنندگان حوادث شغلی کارکنان یک شرکت صنعتی، فصلنامه طب کار، دوره ۷، شماره ۳، ۱-۱۰.
- رحیمی پردنجانی، طیبه؛ محمدزاده ابراهیمی، علی؛ مهدیزاده، حسین؛ خوش‌نیت، محمد (۱۳۹۳). بررسی رابطه جو ایمنی و ابعاد آن با رفتارهای ایمن در صنعت پتروشیمی، فصلنامه طب کار، دوره ششم، شماره چهارم، ۱۱-۱.
- شناور، فضل‌الله؛ بشلیده، کیومرث؛ هاشمی، سیداسماعیل؛ نعیمی، عبدالزهرا (۱۳۹۴). بررسی نقش میانجی‌گری تعارض کار-خانواده در رابطه بین استرس و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی و خشنودی خانوادگی، مجله دستاوردهای روان‌شناختی، دوره ۴، شماره ۱، ۱۱۱-۱۳۲.
- لاتام، پی‌گری (۲۰۰۷). انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل (چاپ اول). ترجمه نسرين ارشدی (۱۳۸۹). تهران: انتشارات جاودانه، جنگل.
- هاشمی شیخ‌شبنانی، سید اسماعیل (۱۳۸۶). بررسی روابط ساده، چندگانه و تعاملی متغیرهای مهم محیطی، نگرشی، شخصیتی و عاطفی با رفتارهای نابارور در محیط کار در کارکنان شرکت ملی مناطق نفتخیز جنوب. پایان نامه دکتری تخصصی روان‌شناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- گروسی فرشی، میرتقی (۱۳۸۰). رویکردهای نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت). تبریز: نشر جامعه پژوه، نشر دانیال.
- حوق‌شناس، حسن (۱۳۸۵). طرح پنج عاملی ویژگی‌های شخصیت (راهنمای تفسیر و

هنجارهای آزمون‌های *NEO-FFI* و *NEOPI-R*. شیراز: انتشارات دانشگاه علوم پزشکی شیراز.

### لاتین

- Bak, W. (2009). Regulatory foci and the big five. The 11th European Congress of Psychology, Oslo, Norway 7-10 July.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big-five personality dimensions in job performance. *Personnel Psychology*, *44*, 1-26.
- Bray Field, A.H., & Roth, H.F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, *35*, 307-311.
- Buck, A. M. (2011). Proactive personality and big five traits in supervisors and workgroup members: Effects on safety climate and safety motivation. A Doctoral dissertation, Portland State University.
- Forster, J., Higgins, E. T., & Bianco, A. T. (2003). Speed/accuracy decisions in task performance: Built in trade-off or separate strategic concerns. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *90*, 148-164.
- Gorman, A. C., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P., & Godbey, J. N. (2012). A meta-analysis of the regulatory focus nomological network: Work-related antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 160-172.
- Haws, K. L., Dholakia, U. M., & Bearden, W. O. (2010). An assessment of chronic regulatory focus measures. *Journal of Marketing Research*, *47*, 967-982.
- Henning, B. J., Stuftt, J. C., Payne, S. C., Bergman, E. M., Mannan, S. M., & Keren, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, *47*, 337-345.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, *52*, 1280-1300.
- Johnson, R. E., & Chang, C. H. (2008). Development and validation of a work-based regulatory focus scale. Poster presented at the 23rd Annual Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, San Francisco, California.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale: Development of a measure. *Personnel Psychology*, *56*, 303-331.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, *30*, 607-610.
- Lanaj, K., Chang, C. H., Johnson, R. E. (2012). Regulatory Focus and Work-Related Outcomes: A Review and Meta-Analysis. *Psychological*

*Bulletin*, 138 (5), 998–1034.

- Markovits, Y. (2012). The development of regulatory focus characters and moderation effects on satisfaction and commitment. *international Journal of Psychology and Behavioral Science*, 2 (4), 71-80.
- McCrae, R., & Costa, P. T. (1985). The NEO personality inventory manual. Odessa, FL: psychological Assessment Resources.
- Morgan, S. H. (2007). Personality traits as risk factors for occupational injury in health care workers. A Doctoral Dissertation. University of Florida.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resembling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Meth*, 40, 879-891.
- Salleh, A. (2010). Safety behavior in the Malaysian petrochemical industry. A Doctoral Dissertation. University of Utara Malaysia.
- Tseng, H. C., Kang, L. M. (2009). Regulatory focus, transformational leadership, uncertainty towards organizational change, and job satisfaction: In a Taiwan's cultural setting. *Asia Pacific Management Review*, 14(2), 215-235.
- VanDer Vurst, G. (2012). Linking individual-specific and work based regulatory focus to organizational commitment and behavior. A Doctoral Dissertation. University Gent.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2009). Safety climate factors and its relationship with accidents and personal attributes in the chemical industry. *Safety Science*, 47, 659-667.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behavior: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42, 2082–2093.
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2011). A study on the impact of management system certification on safety management. *Safety Science*, 49, 498–507.
- Wallace, J. C. (2004). A multilevel examination of occupational safety: Regulatory focus as an explanatory link between climate, conscientiousness, and performance. A Doctoral Dissertation. Georgia Institute of Technology.
- Wallace, J. C., Chen, G., & Kanfer, R. (2005). Development and validation of a work-specific measure of regulatory focus. Poster presented at the 19th Annual Conference of the Society for Industrial/Organizational Psychology, Los Angeles, CA.
- Wallace, J. C., & Chen, G. (2006). A multilevel integration of personality, climate, self-regulation, and performance. *Personnel Psychology*, 59, 529–557.
- Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 95–102.