

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

**Positive character strengths and coping  
Patterns with job stress**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۹/۲۲، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۳/۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۵/۲۸

S.D. Kalani., (Ph.D Student) Z.  
Hosseinzade Malaki., (Ph.D Student) &  
M. Janbozorgi., (Ph.D)

**Abstract:** Personality traits have often been highlighted to relate to how people cope with job stress. The aim of present study was to comparison of religious strengths as positive personality traits among people with healthy (G: good health pattern, S: sparing pattern) and unhealthy (A: ambitious pattern, B: burnout pattern) coping Patterns with job stress. Population of the study included all employees of an industrial organization in Mashhad that 146 of them selected by stratified random sampling and responded to research tools. The instruments were the Values in Action Inventory of Strengths and Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire. The data were analyzed using multivariate analyze. Finding were shown that people with healthy patterns have higher means of religious strengths than unhealthy types. These findings open a new perspective for research on the role of personality in coping with work-related stress. Character strengths are trainable personal characteristics, and therefore valuable resources to improve coping with work-related stress and to decrease the negative effects of that.

**Key words:** coping patterns with job stress, healthy pattern of work behavior, unhealthy pattern of work behavior, positive character strength, religious strengths

سیمین دخت کلنی<sup>۱</sup>، زهرا حسین‌زاده ملکی<sup>۲</sup> و مسعود جان بزرگی<sup>۳</sup>

چکیده: صفات شخصیتی اغلب در ارتباط با چگونگی مقابله‌ی افراد با استرس‌های شغلی مورد تأکید قرار گرفته‌اند. هدف پژوهش حاضر مقایسه توانمندی‌های الهی، مذهبی به‌عنوان صفات شخصیتی مثبت در افراد دارای الگوهای مقابله‌ی سالم (G: الگوی سلامت و S: الگوی صرفه‌جو) و ناسالم (A: الگوی جاه‌طلب و B: الگوی فرسوده) با استرس شغلی بود. جامعه‌ی آماری پژوهش شامل تمامی کارکنان یک سازمان صنعتی در مشهد (۲۸۳ نفر) بود که ۱۴۶ نفر از آن‌ها به‌صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارت بودند از آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل و پرسشنامه‌ی رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار. داده‌های پژوهش با روش تحلیل واریانس چندمتغیره تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد افراد دارای الگوهای سالم، توانمندی‌های الهی مذهبی بالاتری نسبت به افراد دارای الگوهای ناسالم دارند. این یافته‌ها زمینه جدیدی برای پژوهش در مورد نقش شخصیت در مقابله با استرس‌های مرتبط با کار می‌گشاید. توانمندی‌های شخصیتی ویژگی‌های فردی قابل آموزش‌اند و بنابراین منابع ارزشمندی برای بهبود مقابله با استرس‌های مرتبط با کار و کاهش آثار منفی آن هستند.

**کلیدواژه‌ها:** الگوهای مقابله با استرس شغلی، الگوی سالم، رفتار کاری، الگوی ناسالم رفتار کاری، توانمندی‌های مثبت شخصیتی، توانمندی‌های الهی مذهبی.

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
۲. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه تربیت مدرس.
۳. دانشیار گروه روان‌شناسی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

## مقدمه

در محیط‌های شغلی، استرس‌های مرتبط با کار یک معضل مهم و دارای تأثیرات نیرومند بر کارکنان، سازمان‌ها، و جوامع است (هداپ، تنزر، کرونکا، مایر و پستمر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). عوامل متداول ایجاد کننده استرس شغلی شامل حجم کار زیاد، فشار زمانی و تعارض با همکاران است. استرس‌های شغلی اغلب منجر به نارضایتی کارکنان، بهره‌وری پایین، غیبت و ترک کار می‌شود. کارکنان در مواجهه با استرس‌های شغلی، به روش‌های مستقیم (مانند کاهش عوامل استرس‌زا) یا غیرمستقیم (مانند کاهش پریشانی‌های مرتبط با آن) مقابله می‌کنند تا از آن جلوگیری کرده یا آن را کاهش دهند (کارور و کونور-اسمیت<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

در سال‌های اخیر پژوهش‌های بسیاری درباره سطوح بالای استرس، گرانباری روانی<sup>۳</sup> و خستگی هیجانی<sup>۴</sup> میان کارکنان در مشاغل و سازمان‌های مختلف و شیوه‌ی مقابله کارکنان با این مسائل انجام شده است (برای مثال نگاه کنید به: گلپرو، واثقی، مصاحبی و جوادیان، ۱۳۹۱؛ چویی، چانگ، پارک و چویی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۳؛ کوسیو، هپونیمی، وانسکا، آلتو، روسکواهو<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ فینی، استرجیوپولوس، هنسل، بوناتو و دوا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۳؛ گر، فنک، آنتون، مرلینو، روسکرانس<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ تاسینگ و فنویک<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲؛ ولتمر، روستا، سیگریست و اسلند<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۲). یکی از پژوهش‌های جالب توجه در این حوزه، توسط شارسمیت و فیشر<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۶) انجام شده است. آنان در این‌باره تحقیق نمودند که آیا در مواجهه با تقاضاهای فزاینده وظایف شغلی و دیگر شرایط استرس‌زای شغلی، الگوهای رفتاری خاصی در محیط کار وجود دارد که تأثیرات مثبت یا منفی روی سلامتی افراد داشته باشد یا نه (باسینسکا، اندروزکیوویز و گربوسکا<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱). آنان در سال ۲۰۰۳ در تلاش برای یافتن پاسخ این سؤال، یک مدل دربارهی «تجارب و رفتارهای مرتبط با کار»<sup>۱۳</sup> تدوین کردند. آنان ابتدا یک طبقه بندی از رفتارهای مرتبط با کار (نگاه کنید به

1. Hodapp, Tanzer, Korunka, Maier, & Pestemer
2. Carver & Connor-Smith
3. psychological overload
4. emotional exhaustion
5. Choi, Chung, Park & Choi
6. Kuusio, Heponiemi, Vanska, Aalto, Ruskoaho
7. Finney, Stergiopoulos, Hensel, Bonato & Dewa
8. Gerr, Fethke, Anton, Merlino, Rosecrance
9. Tausing, M & Fenwick
10. Voltmer, Rosta, Siegrist & Aasland
11. Schaarschmidt & Fischer
12. Basinska, Anndruszkiewicz & Grabowska
13. work-related behavior and experience patterns

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

جدول ۱) در سه حوزه ایجاد کردند، اما شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) به‌دنبال تشخیص و تعیین الگوهای رفتاری افراد در مواجهه با شرایط استرسزای شغلی و نه رفتارهای مجزا بودند؛ از این رو ترکیبات مختلف سه حوزه‌ی عملکردی را بررسی کردند. از نظر آنان اطلاعات حاصل از ترکیب ابعاد از نظر تشخیصی ارزشمندتر از نمره‌های مجزای ابعاد است. برای مثال تعهد حرفه‌ای بالا به خودی خود خطری برای سلامتی محسوب نمی‌شود، اما اگر با توانایی مقابله ناکارآمد در برابر استرس همراه شود، ترکیب این دو صفت ممکن است تهدیدی برای سلامتی فرد در آینده شود.

#### جدول ۱. طبقه‌بندی شارسمیت و فیشر از رفتارها و تجارب مرتبط با کار

تعهد حرفه‌ای: این حوزه شامل پنج بعد است که عبارتند از:  
اهمیت ذهنی کار: نشان‌دهنده جایگاه و ارزش کار در زندگی فرد است.  
جاه‌طلبی حرفه‌ای: بیانگر میزان تمایل فرد به پیشرفت‌های شغلی و کسب موفقیت‌های بزرگ حرفه‌ای است.  
تمایل به تلاش کردن: از میزان گرایش فرد به‌صرف انرژی در کار نشأت می‌گیرد.  
تلاش برای عالی بودن: بیانگر تمایل فرد برای انجام دادن کار بدون هیچ عیب و نقصی و نیز ارائه برترین عملکرد است.  
دوری‌گزینی هیچانی: به توانایی فرد برای جدا نگه‌داشتن مسائل و مشکلات کاری از سایر حوزه‌های زندگی و جلوگیری از سرریز شدن آن‌ها به اوقات فراغت اشاره دارد.  
مقاومت در برابر استرس (توانایی مقابله): این حوزه شامل سه بعد است که عبارتند از:  
تمایل به تسلیم در برابر شکست: نشان‌دهنده‌ی تمایل فرد به کنار آمدن با عدم موفقیت و حتی تسلیم در برابر آن است. این شکست می‌تواند برای فرد ناامیدکننده باشد و حتی او را افسرده سازد.  
مقابله مؤثر با مسائل: عبارت است از نگرش خوشبینانه به چالش‌ها و تقاضاهای شغلی و تلاش مداوم برای غلبه بر آن‌ها.  
تبادل و ثبات روانی: نشان‌دهنده توانایی فرد در حفظ آرامش در اکثر موقعیت‌های زندگی و به‌خصوص شرایط چالش‌انگیز شغلی است.  
سلامت هیچانی (سلامت ذهنی): این حوزه شامل سه بعد است که عبارتند از:  
خشنودی از کار: خشنودی از کار در واقع از موفقیت‌هایی که فرد در شغل خود بدست می‌آورد و به آنها افتخار می‌کند، ناشی می‌شود.  
رضایت از زندگی: به خشنودی کلی فرد از زندگی‌اش و نگاه امیدوارانه او به آینده گفته می‌شود.  
تجربه حمایت اجتماعی: به تجارب فرد از حمایت‌های خانواده، نزدیکان و دوستانش اشاره دارد. برای مثال دریافت راهنمایی و کمک و نیز درک شدن از جانب دیگران، تجاربی از حمایت اجتماعی است

شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) اطلاعات حاصل از اولین اجرای پرسشنامه‌ی الگوهای رفتاری و تجربی مرتبط با کار (AVEM)<sup>۱</sup> را بر روی یک نمونه ۱۵۹۸ نفری که مشاغل مختلفی داشتند، استخراج کرده و با تحلیل خوشه‌ای داده‌ها توانستند چهارخوشه یا همان الگوهای رفتار کاری را مشخص کنند. این چهار الگو عبارت‌اند از:

۱. الگوی سالم G: حرف G نماینده سلامتی<sup>۲</sup> است. افرادی که این الگوی رفتاری را نشان می‌دهند در وضعیت سلامت روانی خوبی هستند و نگرش سالمی نسبت به کارشان دارند. افراد تیپ G در چهار بعد تعهد حرفه‌ای (شامل اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی شغلی، تمایل به تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن) نمره‌های بالایی می‌گیرند، ولی دارندگان بالاترین نمره‌ها در این ابعاد نیستند. اگرچه افراد این تیپ جاه‌طلب هستند اما قادرند فاصله هیجانی خود را از کار حفظ کنند و از سر ریز شدن مسائل شغلی به سایر جنبه‌های زندگی‌شان جلوگیری کنند (نمره‌های بالا در دوری‌گزینی هیجانی). همچنین این افراد به خوبی در آرامش‌اند (تعادل و ثبات روانی بالا). به‌علاوه نمره‌های آنان در بعد تمایل به تسلیم در برابر شکست پایین است (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). افراد متعلق به این تیپ شکست‌ها را به عنوان مانع نمی‌بینند، بلکه به عنوان مسئله‌ای در نظر می‌گیرند که باید حل‌شان کنند (توانایی بالای مقابله مؤثر با مسائل) (موزالسکا، کراجنیک و روجیویس<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). بنابراین می‌توان گفت نمره‌های افراد تیپ G در ابعاد سنجش مقاومت در برابر استرس، نگرش سالم آن‌ها به کار را تأیید می‌کند (نمره‌های پایین در بعد تمایل به تسلیم، نمره‌های بالا در دو بعد مقابله مؤثر با مسائل و تعادل روانی). نیمرخ افراد تیپ G با نمره‌های بالا در ابعاد سلامت ذهنی (رضایت از کار، رضایت از زندگی و تجربه حمایت اجتماعی) کامل می‌شود (کیسک و شارسمیت<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸).

۲. الگوی سالم S: حرف S نشان دهنده نگرش سرمایه‌گذاری صرفه‌جویانه<sup>۵</sup> (مقتصدانه) فردی در کار است (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). ویژگی بارز این الگو نگرشی نسبتاً غیر جاه‌طلبانه به کار است (شارسمیت و فیشر، ۲۰۰۳). افراد متعلق به این الگو تلاش‌هایشان در کار را محدود به آنچه واقعاً ضروری است می‌کنند. این افراد نسبت به افراد متعلق به دیگر الگوها، پایین‌ترین نمره‌ها را در چهار بعد از ابعاد مربوط به تعهد حرفه‌ای (اهمیت ذهنی کار، جاه‌طلبی حرفه‌ای، تمایل به

- 
1. Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire/ Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster
  2. Good health
  3. Muszalska, Krajnik & Rogiewicz
  4. Kieschke & Schaarschmidt
  5. sparing of investment at work

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن) می‌گیرند (ولتمر، کیسک و اسپهن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷؛ شارسمیت و فیشر، ۲۰۰۳). به‌علاوه افراد تیپ S، در میان هر چهار تیپ بالاترین نمره را در بعد دوری‌گزینی هیجانی دارند. همچنین تمایل نسبتاً پایین به تسلیم در برابر مشکلات در این الگوی رفتاری نشان‌دهنده‌ی این است که تیپ رفتاری صرفه‌جو ناشی از تسلیم و کناره‌گیری نیست. به‌علاوه افراد این تیپ در دو بعد دیگر مقاومت در برابر استرس (مقابله مؤثر با مسائل و تعادل و ثبات روانی) نمره‌های خوبی دارند. همچنین بر اساس نمره‌های پایین این تیپ در خشنودی از کار، می‌توان بیان کرد اگرچه نگرش مثبت این افراد به زندگی می‌تواند ضامن و حافظ سلامتی آن‌ها باشد، اما اساساً این رضایت از منابعی به غیر از کار سرچشمه می‌گیرد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). به عبارت دیگر افراد متعلق به این الگو، برای تأیید پیوسته‌ی موفقیت‌های شغلی منتظر نمی‌مانند و در عوض رضایت و احساس موفقیت درونی خود را از چیزی خارج از کارشان بدست می‌آورند. در نهایت این افراد در بعد تجربه‌حمایت اجتماعی نمره‌های متوسط تا بالایی می‌گیرند (ولتمر، شاور، شرودر و اسپهن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

دو الگوی فوق (G و S)، نشان‌دهنده‌ی نگرش مثبت و سالم به کار بوده و الگوهای رفتارکاری سالم هستند. زیرا در این دو الگو سلامت روان فرد حفظ می‌شود. دو الگوی دیگر که در ادامه معرفی می‌شوند الگوهای خطر<sup>۳</sup> بوده و در برگیرنده‌ی رفتارهای ناسالم مرتبط با کاراند. این دو الگو عبارت‌اند از:

۳. الگوی خطر A: حرف A نشان‌دهنده‌ی جاه‌طلبی<sup>۴</sup> است. افراد متعلق به این الگو همانند الگوی G تعهد حرفه‌ای بالایی دارند. یعنی نمره‌های این افراد در مقیاس‌های اهمیت‌ذهنی کار، جاه‌طلبی شغلی، تمایل به تلاش کردن و تلاش برای عالی بودن انحراف معناداری از میانگین دارد، اما تفاوت این تیپ در تعهد حرفه‌ای با تیپ G این است که افراد متعلق به این الگو توانایی کمی در دوری‌گزینی هیجانی از کار دارند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸) و این مسئله آنان را در معرض خطر بالایی از نظر سلامتی قرار می‌دهد. برای افراد تیپ A استراحت کردن در اوقات فراغت مشکل است. افراد تیپ A انعطاف‌پذیری روانی ضعیفی دارند و احساس ناراحتی روانی می‌کنند (تعادل و ثبات روانی پایین). پس تا بدین جا می‌توان گفت سعی و کوشش، دقت و سواس‌گونه‌کمال‌گرایی صفات اصلی تیپ A است. نارضایتی از زندگی و کار و نیز فقدان حمایت‌های اجتماعی از جانب دیگران، هیجان‌های منفی را برای افراد متعلق به این الگو به دنبال

- 
1. Voltmer, Kieschke & Spahn
  2. Voltmer, Schauer, Schröder & Spahn
  3. Risk pattern
  4. Ambitious

دارد (سلامت ذهنی پایین). افراد تیپ A به علت تلاش بیش از اندازه‌شان در کار، بین تلاش‌ها و پاداش‌های دریافتی‌شان اختلاف زیادی را احساس می‌کنند (باسینسکا، اندروز کیووویز و گربوسکا، ۲۰۱۱). در واقع در این تیپ به نظر نمی‌رسد تعهد بالا به کار حداقل به صورت عاطفی پاداش-دهنده باشد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). سیگریست<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) فاصله بین تعهد حرفه‌ای و فقدان پاداش را «بحران پاداش»<sup>۲</sup> نامید. ادراک بحران پاداش منجر به افزایش خطر بیماری‌های روانی و جسمانی (مانند بیماری‌های قلبی عروقی) می‌شود. افراد متعلق به این الگو با مفهوم تیپ رفتاری A که چندین دهه پیش بوسیله فریدمن و روزنهان<sup>۳</sup> (۱۹۷۴) معرفی شده است، شباهت زیادی دارند (کراجینک، موزالسکا و روجیوس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷).

۴. الگوی خطر B: حرف B نشان‌دهنده‌ی فرسودگی<sup>۵</sup> است. افراد متعلق به این الگو با نمره‌های پایین در ابعاد تعهد حرفه‌ای، مخصوصاً دو بعد اهمیت ذهنی کار و جاه‌طلبی شغلی مشخص می‌شوند. اگرچه این الگو شباهت‌هایی با الگوی S دارد، اما هنوز چندین تفاوت اساسی دارد. بر خلاف تیپ S، تعهد پایین تیپ B با توانایی محدودی در دور نگه‌داشتن خود از تقاضاهای کاری همراه است. در ابعاد توانایی مقابله (تمایل به تسلیم، مقابله مؤثر با مسائل، تعادل و ثبات روانی) تمامی نمره‌ها مشکوک<sup>۶</sup> اند. به‌علاوه نمره‌های پایین در تقریباً همه‌ی مقیاس‌های مرتبط با رضایت از کار و سلامتی نشان‌دهنده حالت هیجانی منفی است. این تیپ با خستگی و فرسودگی، تجربه مفراط چالش و تسلیم (کناره‌گیری) مشخص می‌شود. شباهت‌هایی بین این الگو با سندرم فرسودگی که اولین بار بوسیله فرویدنبرگر<sup>۷</sup> (۱۹۷۴) و مسلش<sup>۸</sup> (۱۹۸۲) توصیف شده است، به چشم می‌خورد. در واقع نام این الگو، این تشابه را تأیید می‌کند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸).

صفات شخصیتی اغلب در مورد ارتباطشان با چگونگی مقابله افراد با استرس مورد تأکید قرار گرفته‌اند (گرت و لنگان-فوکس<sup>۹</sup>، ۲۰۰۶؛ کونور-اسمیت و فلشبرت<sup>۱۰</sup>، ۲۰۰۷). پژوهش‌ها نشان داده است توانمندی‌های شخصیتی در مقابله با استرس و فشارهای زندگی، مانند یک

1. Siegrist
2. gratification crisis
3. Friedman & Rosenman
4. Krajnik, Muszalska, Rogiewicz
5. Burnout
6. problematic
7. Freudenberger
8. Maslach
9. Grant & Langan-Fox
10. Connor-Smith & Flachsbar

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

محافظ عمل می‌کنند (پارک، پیترسون و سلیگمن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴). استفاده و پرورش این توانمندی‌های شاخص، تجربه هیجان‌ات مثبت را نیز تسهیل می‌کند که این‌ها نیز به نوبه خود شخص را برای مقابله با عوامل استرس‌زای روزمره آماده می‌سازد (فردریکسون<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴). مقاله‌ی حاضر بر توانمندی‌های شخصیتی الهی مذهبی<sup>۳</sup> به عنوان صفات شخصیتی مثبت معطوف است. یکی از تعاریف اصلی توانمندی‌های شخصیتی این است که "آن‌ها تعیین‌کننده‌ی چگونگی مقابله‌ی افراد با مشکلات و مصائب هستند" (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴، ص ۱۷). بدین ترتیب توانمندی‌های شخصیتی باید مستقیماً با رفتارهای مقابله‌ای مرتبط باشند و افراد را در مقابل آثار منفی استرس‌های مرتبط با کار محافظت کنند (کِرکالدی، کوپر و براون<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵؛ ولف-گنگ<sup>۵</sup>، ۱۹۹۵). توانمندی‌های شخصیتی ارزش‌های مثبت و مربوط به ویژگی‌های شخصیتی هستند (مانند دوستانه‌بودن، صداقت، پشتکار). طبق نظر پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴)، توانمندی‌های شخصیتی صفت‌گونه هستند. توانمندی‌های شخصیتی در رفتارهای فردی (مانند خوب کار کردن در یک تیم)، افکار (مانند چشم‌انداز مثبت به آینده) و احساسات (مانند سپاسگزار بودن به خاطر کمک‌های دیگران و یا یک بورس تحصیلی) آشکار می‌شوند. به نظر می‌رسد توانمندی‌های شخصیتی تعیین‌کننده‌های درونی یک زندگی رضایت‌بخش، شاد و موفق هستند، به علاوه تعیین‌کننده‌ی عوامل بیرونی مانند تحصیلات خوب، محیط اجتماعی پایدار و یا امنیت مالی (پیترسون، ۲۰۰۶) هستند. به منظور ایجاد توصیف جامع از توانمندی‌های شخصیتی، پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) یک طبقه‌بندی از فضایل و توانمندی‌های شخصیتی<sup>۶</sup> جهان شمول ایجاد کردند که شامل شش فضیلت عمومی و بیست و چهار توانمندی شخصیتی جهانی است. این فضایل عبارت‌اند از: خرد و دانش، شجاعت، انسانیت، عدالت، خویشتن‌داری و تعالی. هریک از این فضایل خود نیز شامل چندین توانمندی شخصیتی هستند. پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) فرض می‌کنند زندگی کردن براساس توانمندی‌های شخصیت برای سلامتی کلی (بهبودی) فرد بسیار مفید است. پژوهش‌ها نشان داده است توانمندی‌های شخصیتی با ابعاد مختلف، سلامت روان-شناختی و جسمانی مرتبط است (برای مثال نگاه کنید به: پروکتور، ملتبی و لینلی<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱؛ بردار و کاشدان<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰؛ لیتمن اوادیا و استگر<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). هم‌چنین هارزر و راش<sup>۲</sup> (۲۰۱۵)

1. Park, Peterson & Seligman
2. Fredrickson
3. Religious character strength
4. Kirkcaldy, Cooper & Brown
5. Wolfgang
6. Virtues and character strengths
7. Proctor, Maltby & Linley
8. Brdar & Kashdan

گزارش دادند که توانمندی‌های شخصیتی با مقابله با رضایت و استرس شغلی رابطه دارند. برای مثال توانمندی‌های بین فردی، شناختی و عاطفی نقش مهمی در مقابله پرستاران با استرس‌های شغلی شان دارد. بنابراین می‌توان چنین فرض کرد که توانمندی‌های شخصیتی می‌تواند در تعیین سبک مقابله‌ی افراد با استرس‌های شغلی و الگوهای رفتار کاری آنان مؤثر باشد. در پژوهش حاضر، توانمندی‌های شخصیتی زیر مجموعه‌ی فضیلت تعالی، یعنی توانمندی‌های الهی مذهبی، در ارتباط با رفتارها و الگوهای تجربی سالم و ناسالم مرتبط با کار (سبک‌های مقابله با استرس شغلی) مورد بررسی قرار می‌گیرد و دو هدف اصلی دنبال می‌شود: ۱- بررسی روابط توانمندی‌های الهی، مذهبی با ابعاد AVEM ۲- تفاوت‌ها در ابراز توانمندی‌های الهی مذهبی در بین افراد دارای سبک‌های سالم (الگوهای G و S) و افراد دارای سبک‌های ناسالم (الگوهای خطر A و B).

## روش پژوهش

جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان یک سازمان صنعتی (۲۸۳ نفر) در مشهد در سال ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه با توجه به جامعه‌ی آماری و جدول کرجسی و مورگان<sup>۳</sup> (۱۹۷۰) ۱۶۳ نفر تعیین شد که پرسشنامه ۱۴۶ نفر قابل تحلیل بود. با توجه به وجود معاونت‌های مختلف سازمانی، روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبتی بود. با توجه به هماهنگی به عمل آمده با سازمان مورد نظر و کسب مجوز رسمی به قسمت‌های مختلف آن مجموعه مراجعه شد و پس از تبیین اهداف پژوهش و نیز اطمینان دادن به افراد از محرمانه بودن اطلاعاتشان، پرسشنامه‌های پژوهش توزیع و پس از تکمیل توسط کارکنان، جمع‌آوری گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS16 تحلیل شد.

## ابزارها

- پرسشنامه توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (VIA-IS): این پرسشنامه ۶ فضیلت و ۲۴ توانمندی شخصیتی را ارزیابی می‌کند که فضیلت تعالی شامل "قدرشناسی"<sup>۴</sup>، "امید و خوش بینی"<sup>۵</sup>،

1. Littman-Ovadia & Steger
2. Harzer & Ruch
3. Krejcie & Morgan
4. Gratitude
5. Hope & optimism



توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

"ستایش زیبایی و حسن"<sup>۱</sup>، "شوخ‌طبعی"<sup>۲</sup> و "معنویت"<sup>۳</sup> که مجموعاً توانمندی‌های الهی - مذهبی نامیده می‌شوند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). هر توانمندی با ۱۰ سؤال براساس طیف لیکرت (۱: کاملاً برعکس من تا ۵: کاملاً مثل من) موردسنجش قرار می‌گیرد. قدر شناسی شامل سؤالات ۲، ۷، ۱۲، ۱۷، ۲۲، ۲۷، ۳۲، ۳۷، ۴۲ و ۴۷؛ امید و خوش‌بینی شامل سؤالات ۳، ۸، ۱۳، ۱۸، ۲۳، ۲۸، ۳۳، ۳۸، ۴۳ و ۴۸؛ ستایش زیبایی و حسن شامل سؤالات ۱، ۱۶، ۱۱، ۱۶، ۲۱، ۲۶، ۳۱، ۳۶، ۴۱ و ۴۶؛ شوخ‌طبعی شامل سؤالات ۴، ۱۵، ۲۰، ۲۵، ۳۰، ۳۵، ۴۰، ۴۵ و ۵۰ و معنویت سؤالات ۵، ۹، ۱۴، ۱۹، ۲۴، ۲۹، ۳۴، ۳۹، ۴۴ و ۴۹ است. پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) گزارش کردند که همه‌ی زیرمقیاس‌های VIA-IS همسانی درونی خوبی دارند ( $\alpha > 0.70$ ) و پایایی آزمون در طول زمان (برای یک دوره ۴ ماهه آزمون و بازآزمون) تقریباً ۰/۷۰ است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط نامداری (۱۳۸۹) هنجاریابی و اعتباریابی شده است. وی پایایی مقیاس‌های آزمون به روش بازآزمایی بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۶ تا ۰/۹۶ گزارش نموده است. همچنین روایی صوری و محتوایی این آزمون را با نظرخواهی از ۵ نفر از صاحب‌نظران روانشناس (اعضای هیئت علمی) مورد تأیید قرار داد. وی روایی همزمان این آزمون را با عوامل پنج‌گانه آزمون شخصیت نئو یعنی روان‌نژندی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و وجدان کاری به ترتیب ۰/۳۹، ۰/۰۳، ۰/۳۸، ۰/۳۷ و ۰/۴۰ ( $P < 0.01$ ) بدست آورد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ تمامی توانمندی‌های مذکور بالای ۰/۸۸ بدست آمد (نگاه کنید به جدول ۲).

- پرسشنامه رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط باکار: مخفف نام این پرسشنامه در زبان آلمانی AVEM<sup>۴</sup> و در زبان انگلیسی MECCA<sup>۵</sup> است. هرچند در اکثر پژوهش‌های انگلیسی از همان مخفف آلمانی استفاده می‌شود. این پرسشنامه در سال ۲۰۰۳ توسط شارسمیت و فیشر ساخته شده است. ساختار این پرسشنامه به گونه‌ای است که سه حوزه‌ی کلی و ۱۱ بعد را در برمی‌گیرد. حوزه‌ی اول تعهد حرفه‌ای نام دارد و شامل ۵ بعد اهمیت ذهنی کار (سؤالات ۱، ۱۲، ۲۳، ۳۴، ۴۵، ۵۶)، جاه‌طلبی شغلی (سؤالات ۲، ۱۳، ۲۴، ۳۵، ۴۶، ۵۷)، تمایل به تلاش کردن (سؤالات ۳، ۱۴، ۲۵، ۳۶، ۴۷، ۵۸)، تلاش برای عالی بودن (سؤالات ۴، ۱۵، ۲۶، ۳۷، ۴۸، ۵۹) و دوری‌گزینی هیجانی (سؤالات ۵، ۱۶، ۲۷، ۳۸، ۴۹، ۶۰) است. حوزه‌ی دوم توانایی مقاومت در برابر

1. Awe / appreciation of beauty and excellence
2. playfulness
3. Spirituality
4. AVEM: Arbeitsbezogene Verhaltens-undErlebensmuster [Work-related Behavior and Experience PatternsQuestionnaire]
5. Measure of Coping Capacity questionnaire

استرس نام دارد و شامل سه بعد تمایل به تسلیم (سؤالات ۶، ۱۷، ۲۸، ۳۹، ۵۰، ۶۱)، مقابله مؤثر با مسائل (سؤالات ۷، ۱۸، ۲۹، ۴۰، ۵۱، ۶۲)، و تعادل و ثبات روانی (سؤالات ۸، ۱۹، ۳۰، ۴۱، ۵۲، ۶۳) است. آخرین حوزه، سلامت ذهنی نام دارد و دربرگیرنده سه بعد رضایت از کار (سؤالات ۹، ۲۰، ۳۱، ۴۲، ۵۳، ۶۴)، رضایت از زندگی (سؤالات ۱۰، ۲۱، ۳۲، ۴۳، ۵۴، ۶۵) و تجربه حمایت اجتماعی (سؤالات ۱۱، ۲۲، ۳۳، ۴۴، ۵۵، ۶۶) است. هر بعد با شش گویه موردسنجش قرار می‌گیرد و جمعاً ۶۶ گویه در AVEM مورد پرسش قرار می‌گیرد. سؤالات طبق طیف لیکرت از ۱ (به‌شدت موافق) تا ۵ (به‌شدت مخالف) نمره‌گذاری شده‌اند. به‌علاوه این پرسشنامه بر امکان تمایز میان ۴ نوع الگوی تجربی و رفتاری مرتبط با کار که افراد در مواجهه با استرس‌های شغلی در پیش می‌گیرند، را فراهم می‌کند. این چهار الگو عبارتند از: G: الگوی سالم جاه‌طلب (با سلامتی خوب: تعهد حرفه‌ای بالا و سلامت روان بالا)، S: الگوی غیرجاه‌طلب (نگرش سرمایه‌گذاری مقتصدانه در کار: تعهد حرفه‌ای پایین و سلامت روان بالا)، A: الگوی به‌شدت جاه‌طلب (الگوی خطر A: جاه‌طلب، تعهد حرفه‌ای بالا و سلامت روان پایین) و B: الگوی کناره‌گیر (الگوی خطر B: فرسودگی، تعهد حرفه‌ای پایین و سلامت روان پایین). گنسر و همکاران (۲۰۱۰) و شارسمیت و فیشر (۲۰۰۶) پایایی و اعتبار AVEM را بررسی کردند. آن‌ها اعتبار این ابزار را با تحلیل عاملی بررسی و تأیید کردند. دامنه‌ی تغییر ضرایب آلفای کرونباخ در پژوهش گنسر و همکاران (۲۰۱۰) از ۰/۷۲ تا ۰/۸۵، در پژوهش کیسک و شارسمیت (۲۰۰۸) از ۰/۷۸ تا ۰/۸۵ و در پژوهش ولتمر و همکاران (۲۰۱۱) از ۰/۸۱ تا ۰/۸۵ گزارش شده است. این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط کلنی، (۱۳۹۲) اعتباریابی شده است. پایایی مقیاس‌های آزمون به روش آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۷۶ تا ۰/۸۱ گزارش شده است (کلنی، عریضی و نامداری (۱۳۹۴)). هم‌چنین ضرایب آلفای کرونباخ به‌دست آمده در پژوهش حاضر در جدول ۲ ارائه شده است.

## یافته‌ها

تمامی ۱۴۶ نفر شرکت‌کننده مرد بودند. از نظر متغیر جمعیت‌شناختی تحصیلات، ۲۰ نفر کمتر از دیپلم، ۳۹ نفر تحصیلات دیپلم، ۲۳ نفر کاردانی، ۶۰ نفر کارشناسی و ۴ نفر کارشناسی ارشد داشتند. همچنین از نظر متغیر جمعیت‌شناختی سابقه‌ی شغلی، ۷۴ نفر دارای سابقه ۱ تا ۵ سال، ۵۲ نفر دارای سابقه ۶ تا ۱۰ سال، ۱۶ نفر دارای سابقه ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲ نفر دارای

### 1. Gender

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۷ نفر دارای سابقه ۲۵ تا ۲۵ سال و ۱ نفر دارای سابقه بالاتر از ۲۶ سال بود. ۱۳۲ نفر از کل افراد نمونه در وضعیت استخدامی رسمی و ۱۴ نفر قراردادی بودند. همچنین نتایج نشان داد ۵۲ نفر از افراد نمونه دارای تیپ G، ۴۰ نفر تیپ S، ۴۳ نفر تیپ A و ۱۱ نفر تیپ B بودند.

شاخص‌های توصیفی و روان‌سنجی ابزارهای مورد استفاده در پژوهش در جدول ۲ مشاهده می‌شود.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی و روان‌سنجی متغیرهای پژوهش

میانگین	انحراف معیار	الفای کرونباخ	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹
۴۳/۱۵	۴/۶۶	۰/۸۷	۱			۰/۵۹	۰/۷۵	۰/۱۰	۰/۳۵	۰/۳۲	۰/۴۹	۰/۲	۰/۱۵	۰/۵۵	۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۴۹	۰/۲۲	۰/۴۳	۰/۴۴	۰/۵۶
۴/۱۱۰	۵/۴۵	۰/۸۷	۱			۰/۵۳	۰/۷۷	۰/۱۰	۰/۴۷	۰/۳۰	۰/۵۲	۰/۱۱	۰/۲۸	۰/۶۸	۰/۴۰	۰/۵۱	۰/۶۲	۰/۲۹	۰/۴۷	۰/۴۳	۰/۷۱
۴/۱۷	۵/۱۴	۰/۸۹		۱		۰/۴۸	۰/۷۲	۰/۲	۰/۴۵	۰/۳۵	۰/۵۰	۰/۱۶	۰/۳۳	۰/۴۹	۰/۴۶	۰/۳۷	۰/۴۲	۰/۲۵	۰/۴۲	۰/۴۶	۰/۵۱
۳/۹۳۶	۵/۷۱	۰/۸۷			۱		۰/۷۲	۰/۱۱	۰/۴۵	۰/۳۰	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۹	۰/۳۵	۰/۳۱	۰/۳۰	۰/۴۵	۰/۱۳	۰/۳۴	۰/۴۵	۰/۴۵
۴/۰/۸۲	۵/۶۸	۰/۷۱				۱	۰/۱۳	۰/۲۲	۰/۳۶	۰/۳۱	۰/۴۴	۰/۳	۰/۲۵	۰/۵۰	۰/۳۷	۰/۳۹	۰/۶۲	۰/۲۷	۰/۳۵	۰/۴۲	۰/۶۰
۱/۷۷۶	۴/۵۵	۰/۹۰					۰/۱۳	۰/۱۳	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۱۳	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۶۲	۰/۱۱	۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۷
۳۳/۰۵	۲/۹۰	۰/۷۱					۱	۰/۱۳	۰/۴۳	۰/۴۳	۰/۱۳	۰/۲۸	۰/۳۰	۰/۱۵	۰/۱۱	۰/۲۹	۰/۶۲	۰/۱۱	۰/۴۲	۰/۴۷	۰/۳۷
۳/۱۶۴	۳/۱۱	۰/۸۷								۱	۰/۵۰	۰/۲۲	۰/۱۲	۰/۴۴	۰/۳۹	۰/۳۹	۰/۱۶	۰/۱۴	۰/۱۶	۰/۱۲	۰/۲۵
۲۵/۹۱	۲/۸۱	۰/۸۹													۰/۱۸	۰/۵۹	۰/۳۳	۰/۴	۰/۳۳	۰/۵۱	۰/۹
۳/۳۳	۲/۸۱	۰/۸۹													۰/۱۵	۰/۱۸	۰/۳۳	۰/۴	۰/۳۳	۰/۵۱	۰/۹
۱۸/۰۹	۳/۳۳	۰/۹۰													۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲	۰/۱۲

۱	**./۷۵	**./۴۳	**./۳۸	**./۷۸	**./۷۵	**./۶۵	**./۶۳	**./۳۴	تمایل به تسلیم
	۱	**./۳۰	**./۳۳	**./۴۹	**./۵۱	**./۶۸	**./۶۸	**./۷۳	مقابله مؤثر با مسائل
		۱	-./۰۲	**./۲۶	**./۵۷	./۰۸	**./۵۹	-./۰۱	تعادل و ثبات روانی
			۱	**./۴۵	./۰۷	**./۱۶	**./۱۶	**./۳۲	رضایت از کار
				۱	**./۳۶	**./۲۵	**./۴۹	**./۲۹	۱۵. رضایت از زندگی
					۱	**./۲۹	**./۵۸	**./۲۲	تجربه حمایت اجتماعی
						۱	**./۲۸	**./۳۳	تعهد حرفه‌ای
									مقاومت در برابر استرس
									سلامت ذهنی/ به یجانی
									۶۳/۹۴
									۶۵/۲۷
									۷/۵۹
									۷/۷۰
									۷/۱۷
									۱۰/۱۷
									۳/۷۴
									۳/۲۸
									۳/۰۱
									۶/۷۰
									۶/۷۰
									۶/۷۰
									۳/۲۸
									۲۴/۲۳
									۱۹/۳۳

براساس جدول فوق آلفای کروناخ تمامی ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش در حد مطلوبی است. در جدول ۳ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره مربوط به مقایسه توانمندی‌های الهی مذهبی افراد دارای تیپ‌های کاری مختلف ارائه شده است.

پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس چند متغیره مربوط به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای تیپ‌های کاری مختلف

منبع	اثر	ارزش	F	سطح معناداری	درجه آزادی فرض شده	خطای درجه آزادی	متغیر وابسته	مجموع مجذورات نوع سوم	df	میانگین مجموع مجذورات	F	سطح معناداری
تجهیزهای رفتار کاری S, G و A و B	اثر پیلای	۰/۵۱	۵/۸۴	۰/۰۰۱	۱۵	۴۲۰	قدر شناسی	۶۵۵/۶۷	۳	۲۱۸/۵۶	۱۲/۴۴	۰/۰۰۱
	لانداي ويلكز	۰/۵۱	۶/۸۰	۰/۰۰۱	۱۵	۳۸۱/۳۵	اميد	۱۷۰/۱۰۳	۳	۵۶۷/۰۱	۳۰/۷۷	۰/۰۰۱
	اثر هتلينگ	۰/۸۵	۷/۷۸	۰/۰۰۱	۱۵	۴۱۰	ستایش زیبایی	۱۲۰۵/۸۲	۳	۴۰۱/۹۴	۲۱/۷۳	۰/۰۰۱
	بزرگ ترين ريشه رُی	۰/۷۶	۲۱/۴۳	۰/۰۰۱	۵	۱۴۰	شوخطبعی	۴۹۷/۹۷	۳	۱۶۵/۹۹	۵/۵۵	۰/۰۰۱
							معنویت	۱۱۸۰/۵۰	۳	۳۹۳/۵۰	۱۵/۹۶	۰/۰۰۱

جدول ۳ نشان می‌دهد واریانس چندمتغیره در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. بنابراین تفاوت توانمندی‌های شخصیتی الهی مذهبی در چهار تیپ رفتار کاری در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. نتایج آزمون تعقیبی شفه مربوط به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی AVEM در چهار تیپ رفتار کاری S, G, A و B در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی شفه مربوط به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای تیپ‌های کاری مختلف

متغیر	میانگین در هر تیپ									اختلاف میانگین‌ها			
	<u>B</u>	<u>A</u>	<u>S</u>	<u>G</u>	<u>G-S</u>	<u>G-A</u>	<u>G-B</u>	<u>S-A</u>	<u>S-B</u>	<u>A-B</u>			
قدرشناسی	۳۶/۸۲	۴۲/۶۴	۴۲/۹۰	۴۵/۱۲	۲/۲۱	۲/۴۷*	۸/۲۹*	۰/۲۶	۶/۰۸*	۵/۸۱*			
اميد	۳۱/۶۴	۳۹/۲۳	۴۱/۴۵	۴۴/۳۸	۲/۹۳*	۵/۱۵*	۱۲/۷*	۲/۲۱	۹/۸۱*	۷/۵۹*			
ستایش زیبایی و حسن	۳۱/۷۳	۳۹/۲۴	۴۰/۰۰	۴۲/۸۸	۲/۸۸*	۳/۶۴*	۱۱/۱۵*	۰/۷۶	۸/۲۷*	۷/۵۰*			
شوخطبعی	۳۵/۱۸	۳۷/۶۰	۳۹/۶۸	۴۱/۱۷	۱/۴۹	۳/۵۶*	۵/۹۹*	۲/۰۷	۴/۴۹	۲/۴۲			
معنویت	۳۲/۱۸	۳۹/۵۱	۴۱/۷۵	۴۲/۰۲	۱/۲۶	۳/۵۰*	۱۰/۸۳*	۲/۲۳	۹/۵۶*	۷/۳۳*			

براساس جدول ۴ به‌طور معناداری میانگین قدرشناسی در G بیش از A و B، در S و A بیش از B می‌باشد. همچنین میانگین امید به‌طور معناداری در G بیش از S، B و A، و در S بیش از A و در A بیش از B می‌باشد. میانگین ستایش زیبایی و حسن به‌طور معناداری در G

بیش از A و B و در S و A بیش از B می باشد. همچنین میانگین شوخ طبعی به طور معناداری در G بیش از A و B می باشد. میانگین معنویت نیز به طور معناداری در G بیش از A و در G، S و A بیش از B می باشد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر مقایسه توانمندی های شخصیتی الهی مذهبی در افراد دارای چهار نوع الگوی رفتار کاری متفاوت بود. دو نوع از الگوهای رفتار کاری دارای سلامت روان هستند (الگوی G و S) و دو نوع دیگر، الگوهای ناسالم نامیده می شود (A و B). زیرا اثرات نامطلوبی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارند. علاوه بر آن تعهد حرفه ای و عملکرد شغلی الگوی G بالاتر از سایر الگوهاست. الگوی A نیز اگرچه تعهد حرفه ای و عملکرد شغلی بالایی دارد، اما در دراز مدت به خاطر اثرات نوع رفتارهای این الگو، سلامت جسم و روان این افراد و متعاقباً عملکرد شغلی آنان کاهش خواهد یافت.

برای کارفرمایان و کارکنان شناخت توانمندی هایی که منجر به عملکرد و بهزیستی بالاتر آنان می شود بسیار حیاتی است. با این وجود پژوهش ها نشان داده است از هر سه کارگر تنها یک نفر توانمندی های خود را می شناسد (آرنولد<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷؛ هیل<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱) و تنها ۱۷ درصد معتقدند که از توانمندی های خود در محیط کار استفاده می کنند (باکینگهام<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). در حالی که پژوهش ها نشان داده است توانمندی های شخصیتی انسان ها منجر به عملکرد و سلامت روان بالاتر می شود (برمن<sup>۴</sup>، ۲۰۰۸؛ گویندجی و لینلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷؛ پارک، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴، باکینگهام و کلیفتون<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱؛ کلیفتون و هارتر<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳؛ هارتر، اسمیت و هیز<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ هارتر، اسمیت و کیز<sup>۹</sup>، ۲۰۰۳).

پژوهش حاضر نشان داد به طور کلی افرادی که در مواجهه با تنش ها و فشارهای شغلی، الگوهای رفتاری سالمی در پیش می گیرند، توانمندی های الهی مذهبی بالاتری نسبت به افرادی

1. Arnold
2. Hill
3. Buckingham
4. Berman
5. Govindji & Linley
6. Buckingham & Clifton
7. Clifton & Harter
8. Harter, Schmidt & Hayes
9. Harter, Schmidt & Keyes

توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

که الگوهای ناسالم اختیار می‌کنند، دارند. به طور جزئی‌تر یافته‌ها نشان داد میانگین تمامی توانمندی‌های الهی مذهبی در الگوی سالم G بیش از الگوهای ناسالم A و B است. میانگین توانمندی‌های قدرشناسی، امید، ستایش زیبایی و حسن و معنویت در تیپ سالم S بیش از الگوی ناسالم B است. هم‌چنین به‌طور جالبی میانگین این توانمندی‌ها بین دو تیپ ناسالم A و B نیز تفاوت معنادار دارد. نتایج پژوهش حاضر همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین است (گندر، پرویر، راش و وایس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

همانگونه که پیش از این بیان شد افرادی که الگوی رفتاری G را نشان می‌دهند تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی بالا و نگرش سالمی نسبت به کارشان داشته و در وضعیت سلامت روانی خوبی هستند. معنویت/مذهبیّت یکی از توانمندی‌های الهی مذهبی است. این توانمندی بیانگر داشتن باورهای پیوسته درباره هدف والاتر و معنای کائنات و داشتن اهداف اساسی در زندگی می‌باشد. پژوهش‌ها نشان داده که معنویت با تعهد حرفه‌ای، عملکرد شغلی بالا، رضایت از زندگی، سلامت جسمی و روانی رابطه‌ی مثبت دارد (ماینر، بیکرتون، دوسون و استرلند<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵؛ کلنی، نامداری و عریضی، ۱۳۹۴؛ پارک، پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴؛ هیل و پراگمنت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸؛ چاولا و گودا<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰؛ ملیک و نعیم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰؛ کوئینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹ و ۲۰۱۰؛ کینگ، مارستون، مک-مانز، بروقا، مالتزر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۳؛ دین، کوک، پاول و اگر<sup>۸</sup>، ۲۰۱۰). از سوی دیگر پژوهشگران معنویت را یکی از منابع مقابله‌ای افراد با فرسودگی شغلی دانسته و رابطه این دو متغیر را منفی گزارش کرده اند (گلدن، پیدمونت، کیاروچی و راجرسون<sup>۹</sup>، ۲۰۰۴). معنویت می‌تواند به منبع مهم انعطاف‌پذیری افراد و در پی آن افزایش سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی باشد (گالا<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۴). بنابراین منطقی به نظر می‌رسد افراد متعلق به الگوی G سالم توانمندی معنویت بالاتری نسبت به دو الگوی ناسالم A و B داشته باشند.

توانمندی قدرشناسی نوعی سپاسگزاری است که افراد زمانی آن را تجربه خواهد کرد که شخصی کاری مشفقانه یا سودمند برای آن‌ها انجام دهد (ایمونز و مک کالو<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳). به‌ویژه

1. Gander, Proyer, Ruch & Wyss
2. Miner, Bickerton, Dowson & Sterland,
3. Hill & Pargament
4. Chawla & Guda
5. Malik & Naeem
6. Koenig
7. King, Marston, McManus, Brugha, Meltzer
8. Dein, Cook, Powell & Eagger
9. Golden, Piedmont, Ciarrocchi & Rodgeron
10. Galea
8. Emmons & McCullough

قدرشناسی این‌گونه تعریف شده است: احساسی از سپاسگزاری و لذت در پاسخ به دریافت یک هدیه، چه هدیه یک منفعت محسوس و عینی از یک فرد خاص باشد و چه یک لحظه‌ی آرام لذت بخش ناشی از زیبایی طبیعت باشد. عموماً قدرشناسی ناشی از ادراک این است که فردی به خاطر عمل فردی دیگری منفعتی بدست آورده است. نوعی آگاهی از اینکه فرد هدیه‌ای دریافت کرده است و ستایش و تشخیص ارزش آن هدیه وجود دارد (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). افرادی که دارای این توانمندی‌اند، عباراتی شبیه این را قویاً تأیید می‌کنند: مهم است برای هر روزی که زنده هستید سپاسگزار باشید، من اغلب درباره‌ی اینکه چقدر زندگی‌ام به خاطر تلاش‌های دیگران آسان است فکر می‌کنم، برای من زندگی بیشتر یک هدیه است به جای یک مسئولیت سنگین، به نظر می‌رسد من حتی می‌توانم دلایلی برای سپاسگزاری برای اتفاقات بدی که رخ می‌دهد پیدا کنم (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). بنابراین می‌توان گفت با توجه به آنکه افراد الگوی  $G$  نسبت به الگوهای  $A$  و  $B$  تجربه‌ی حمایت اجتماعی بیشتری دارند، در پاسخ به این حمایت‌ها، این توانمندی را نیز بیشتر پرورش و بروز می‌دهند. در فلسفه اخلاقی و مذهب، قدرشناسی به عنوان یک توانمندی نگریسته می‌شود که سلامت ارتباطی و شخصی فرد را افزایش می‌دهد و برای اجتماع به عنوان یک کل سودمند است (سیمل، ۱۹۵۰). ایمنوز و شلتون، ۲۰۰۲، معتقدند که با تجربه کردن قدرشناسی، یک فرد برای انجام رفتارهای مطلوب اجتماعی انگیزه می‌یابد، برای ادامه دادن به رفتارهای اخلاقی انرژی می‌گیرد و از ارتکاب به رفتارهای مخرب روابط بین فردی منع می‌شود. بنابراین به نظر می‌رسد میانگین بالاتر این توانمندی در افراد متعلق به الگوی  $G$  در مقایسه با الگوهای  $A$  و  $B$ ، یکی از پیش‌بین‌ها و توجیه‌کننده‌ی تفاوت در عملکرد شغلی، تعهد حرفه‌ای و سلامت روان در این الگوها باشد.

امید و خوش‌بینی نسبت به آینده بیانگر یک حالت شناختی، هیجانی و انگیزشی به سوی آینده است. تفکر درباره آینده، انتظار اتفاقات و پیامدهای مطلوبی که رخ خواهند داد، عمل کردن به روش‌هایی که آن اتفاقات و پیامدها را محتمل‌تر می‌کند، و احساس اعتماد به اینکه همه اینها با تلاش‌های مناسب اتفاق خواهند افتاد، شادی به همراه داشته و باعث اعمال هدفمند می‌شود. افراد دارای این توانمندی قویاً چنین عباراتی را تأیید می‌کنند: علیرغم چالش‌ها، من همیشه درباره آینده امیدوار خواهم بود، من همیشه به نیمه روشن مسائل می‌نگرم (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). با توجه به ویژگی‌های الگوهای  $G$  و  $S$  مانند عدم تمایل به تسلیم و مقابله مؤثر با مشکلات و تمایل به تلاش کردن، سطوح بالاتر امید در این الگوها نسبت به الگوهای  $B$  و  $A$  قابل توجیه می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد امید در الگوی ناسالم  $A$  بیش از الگوی ناسالم



توانمندی‌های مثبت شخصیتی و الگوهای مقابله با استرس شغلی

دیگر B است. می‌توان این تفاوت در امید را در رفتارهای جاه‌طلبانه الگوی A و تمایل و پشتکار بسیار برای پیشرفت و در مقابل درماندگی و ناامیدی الگوی فرسوده ردیابی کرد.

شوخ‌طبعی توانمندی شخصیتی دیگری است که می‌توان آن را بهتر بتوان تشخیص داد تا اینکه تعریف کرد، اما معانی معاصر آن عبارتند از الف) شهرت داشتن به بازیگوشی و سرحالی و یا ایجاد ناهماهنگی ب) نگرشی شاد و امیدبخش و آرام به ناملایمات که به فرد اجازه می‌دهد نیمه روشن را ببیند و بدین صورت به خوش خلقی ادامه دهد. توانمندی ستایش زیبایی و حسن به توانایی برای یافتن، تشخیص دادن و لذت بردن از وجود خوبی در جهان فیزیکی و اجتماعی اشاره دارد. فردی که در این توانمندی در سطحی بالاست، دریچه‌های ذهن و قلبشان به روی زیبایی و نیکی باز است، از زندگی روزانه لذت بیشتری می‌برند، راه‌های بیشتری هست برای اینکه معنا را در زندگی‌هایشان بیابند و راه‌های بیشتری هست برای اینکه خود را عمیقاً با مردم پیوند دهند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). هریک از این دو توانمندی شخصیتی می‌توانند توانایی مقابله یا استرس را در کارکنان افزایش داده و تفاوت معنادار بین الگوهای سالم و ناسالم را توجیه کنند. افراد دارای حس بالای شوخ‌طبعی استرس کمتری داشته و در مواجهه با رویدادهای استرس آمیز، به احتمال زیاد از استراتژی ارزیابی مجدد مشکل و حل آن استفاده می‌کنند (ابل<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲؛ اورهولسر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲).

نتایج این پژوهش مطابق انتظار جنبش روانشناسی مثبت، نشان داد افراد با تمرکز بر ویژگی‌های مثبت خود به جای تأکید بر کاستی‌های روان‌شناختی خود می‌توانند عملکرد مطلوبی در مقابل استرس‌های شغلی داشته باشند. با توجه به آنکه این توانمندی‌ها قابل آموزش هستند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) می‌توانند به عنوان یک منبع مهم آموزشی شغلی مورد استفاده قرار گیرند. چنین آموزش‌هایی می‌تواند سبک مقابله با استرس‌های شغلی را بهبود بخشد و آثار منفی آن بر کارکنان، سازمان‌ها و جامعه را بهبود بخشد. بر این اساس به سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد جهت بهبود الگوهای رفتاری کارکنان خود در مقابل استرس‌ها و تنش‌های شغلی، دوره‌های آموزشی برای تقویت توانمندی‌های الهی مذهبی برگزار نمایند و کارکنان را تشویق کند بر ویژگی‌های مثبت خود تمرکز کنند. هم‌چنین پیشنهاد می‌گردد سازمان‌های مختلف برای جذب و استخدام نیروی انسانی، در کنار سایر آزمونهای روانشناختی، از آزمون توانمندی‌های الهی مذهبی بهره جویند.

- 
1. Abel
  2. Overholser

همانند تمامی پژوهش‌های دیگر، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. در پژوهش حاضر که نوعی پژوهش همبستگی به شمار می‌رود (رابطه توانمندی‌های الهی مذهبی و الگوهای رفتار کاری)، رابطه علیت در بین متغیرهای بررسی شده متصور نیست و نمی‌توان چنین نتیجه‌ای گرفت. همچنین جامعه آماری این پژوهش محدود به کارکنان یک سازمان صنعتی در مشهد می‌باشد، لذا در تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر سازمان‌ها بایستی جانب احتیاط رعایت گردد. نمونه این پژوهش مانند تمامی پژوهش‌ها با مسئله ریزش مواجه شده است که نتیجه‌گیری را محتاطانه می‌نماید. همچنین پیشینه مربوط به موضوع پژوهش خارج از ایران اندک بوده و داخل ایران نیز هیچ پژوهشی در این باره وجود ندارد که این مطلب نتیجه‌گیری را دشوار می‌نماید.

## منابع

کلنی، سیمین دخت. (۱۳۹۲). *ارزیابی و پایش سلامت روان کارکنان یک سازمان صنعتی (با استفاده از آزمونهای AVEM و MMPI)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی سازمانی. دانشگاه اصفهان.

کلنی، سیمین دخت، عریضی، حمیدرضا، نامداری، کوروش. (۱۳۹۴). ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای الگوهای رفتار کاری سالم و ناسالم. *مجله روانشناسی*، ۱۹، ۳۶۳-۳۹۷.

گلپور، محسن،، واتقی، زهرا، مصاحبی، محمدرضا، جوادیان، زهرا. (۱۳۹۱). کارکردهای تعارض بین فردی و مدیریت تعارض در پیوند میان استرس و فرسودگی با پرخاشگری. *دوفصلنامه روان‌شناسی معاصر*، ۶۱-۷۲.

نامداری، کوروش. (۱۳۸۹). *هنجاریابی آزمون توانمندی‌ها و ارزشها در عمل (VIA-IS) و اثربخشی آموزش شناختی ارتقای امید بر سطح توانمندی‌های شخصیتی مراجعین افسرده‌خو. پایان‌نامه دکتری رشته روانشناسی عمومی. دانشگاه اصفهان.*

- Arnold J (1997) *Managing Careers into the 21st Century*. London: Paul Chapman.
- Abel, M. H. (2002). Humor, stress, and coping strategies. *Humor-International Journal of Humor Research*, 15(4), 365-381.
- Basinska, M., Anndruszkiewicz, A., & Grabowska, M. (2011). nurses' sense of coherence and their work related paterns of behaviour. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health* , 24 (3), 256 – 266.
- Berman J (2008) The relationship between one's character strengths and psychological well-being. Unpublished doctoral thesis, University of California.
- Brdar, I., & Kashdan, T. B. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of research in personality*, 44(1), 151-154.
- Buckingham M (2007) *Go Put Your Strengths to Work*. New York: Free Press.

- Buckingham, M. & Clifton, D.O. (2001). *Now, discover your strengths: How to develop your talents and those of the people you manage*. London: Simon & Schuster.
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704.
- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment an exploratory study among sales professionals. *Journal of Human values*, 16(2), 157-167.
- Choi, I., Chung, Y., Park, I., & Choi, Y. (2013). Job Stress, Organizational Commitment, Way of Coping and Turnover Intention among Korean Visiting Nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nurse*, 22(2), 149-158.
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 111-121.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 93(6), 1080.
- Dein, S., Cook, C. C., Powell, A., & Eagger, S. (2010). Religion, spirituality and mental health. *The Psychiatrist*, 34(2), 63-64.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of personality and social psychology*, 84(2), 377.
- Emmons, R. A., & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 459-471). New York: Oxford University Press.
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C. (2013). Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review. *Biomed Central Public Health*, 13(82), 142-153.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions-royal society of london series b biological sciences*, 1367-1378.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Galea, M. (2014). Assessing the incremental validity of spirituality in predicting nurses' burnout. *Archive for the Psychology of Religion*, 36(1), 118-136.
- Gencer, R. T., Boyacioglu, H., Kiremitci, O., & Dogan, B. (2010). Psychometric properties of work related behavior and experience patterns (AVEM) scale. *Journal of Education*, 38, 138-149.
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2012). The good character at work: an initial study on the contribution of character strengths in identifying healthy and unhealthy work-related behavior and experience patterns. *International Archive Occupational Environment Health*, DOI 10.1007/s00420-012-0736-x.

- Gerr, F., Fethke, N., Anton, D., Merlino, L., Rosecrance, J., Marcus, M., et al. (2013). A Prospective Study of Musculoskeletal Outcomes Among Manufacturing Workers, effects of psychosocial stress and work organization factors. *Journal of the Human Factors and Ergonomic Society*, 2, doi: 0018720813487201.
- Golden, J., Piedmont, R. L., Ciarrocchi, J. W., & Rodgerson, T. (2004). Spirituality and burnout: An incremental validity study. *Journal of psychology and Theology*, 32, 115-125.
- Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, 2(2), 143-153.
- Grant, S., & Langan-Fox, J. (2006). Occupational stress, coping and strain: The combined/interactive effect of the Big Five traits. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 719-732.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. (2003). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*, 2, 205-224.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 6.
- Hill, J. (2001). *How well do we know our strengths?* Paper presented at the British Psychological Society Centenary Conference (April), Glasgow, Scotland.
- Hill, P. C., & Pargament, K. I. (2008). Advances in the conceptualization and measurement of religion and spirituality: Implications for physical and mental health research.
- Hodapp, V., Tanzer, N. K., Korunka, C., Maier, E. R., and Pestemer, I. A. (2005). The German adaptation of the Job Stress Survey: *a multistudy validation indifferent occupational settings*, in Stress and Emotion, Vol.17, eds C. D. Spielberger and I. G. Sarason (New York, NY: Routledge), 209.
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18, 429-437.
- King, M., Marston, L., McManus, S., Brugha, T., Meltzer, H., & Bebbington, P. (2013). Religion, spirituality and mental health: results from a national study of English households. *The British Journal of Psychiatry*, 202(1), 68-73.
- Kirkcaldy, B. D., Cooper, C. L., & Brown, J. M. (1995). The role of coping in the stress-strain relationship among senior police officers. *International Journal of Stress Management*, 2(2), 69-78.
- Koenig, H. G. (2009). Research on religion, spirituality, and mental health: A review. *Canadian Journal of Psychiatry*, 54(5), 283-291.
- Koenig, H. G. (2010). Spirituality and mental health. *International Journal of Applied Psychoanalytic Studies*, 7(2), 116-122.

- Krajnik, M., Muszalska, M., & Rogiewicz, M. (2007). A comparative analysis of the mental health of medical practitioners specializing in different fields. How to live healthily in palliative medicine? *Advances in Palliative Medicine*, 6, 131-135.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas.*
- Kuusio, H., Heponiemi, T., Vanska, J., Aalto, A., Ruskoaho, J., & Elovaini, M. (2013). Psychosocial stress factors and intention to leave job: differences between foreign-born and Finnish-born general practitioners. *Journal of Public Health*, 41(4), 405-413.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2011). Role of spirituality in job satisfaction and organizational commitment among faculty of institutes of higher learning in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(4), 1236-1244.
- Maslach, C. (1982). Burnout: a social psychological analysis. In J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome: Current research, theory, interventions* (pp. 30-53). Parke Ridge, UK: London House Press.
- Miner, M., Bickerton, G., Dowson, M., & Sterland, S. (2015). Spirituality and work engagement among church leaders. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(1), 57-71.
- Muszalska, M., Krajnik, M., & Rogiewicz, M. (2007). Does the palliative medicine specialist cope better with stress than an anaesthetist, surgeon or general practitioner? A study on job-related experience and behaviour patterns. *Advances in Palliative Medicine*, 6, 69-74.
- Overholser, J. C. (1992). Sense of humor when coping with life stress. *Personality and individual differences*, 13(7), 799-804.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 603-619.
- Peterson C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A Handbook and Classification*. Washington: American Psychological Association.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 12(1), 153-169.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (1996). *Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster*. Swets Test Services.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2003). AVEM e Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster [AVEM e Patterns of work-related coping behavior] (2nd ed.). Frankfurt/M, Germany: Swets & Zeitlinger.

- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (2006). *Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster (AVEM): Manual*. Harcourt Test Services.
- Siegrist, J. (1991). Contributions of sociology to the prediction of heart disease and their implications for public health. *European Journal of Public Health, 1*, 10-21.
- Simmel, G. (1950). *The sociology of Georg Simmel*. Glencoe, IL: Free Press.
- Tausing, M., & Fenwick, R. (2012). Occupational determinants of job stress: socioeconomic status and segmental labor markets. *Work and Mental Health in Socail Context, 52*, 79-109.
- Voltmer, E., Kieschke, U., & Spahn, C. (2007). Work-related behaviour and experience patterns of physicians compared to other professions. *Swiss Medicine Wkly, 137*, 448 – 453.
- Voltmer, E., Rosta, J., Siegrist, J., & Aasland, O. (2012). Job stress and job satisfaction of physicians in private practice: comparison of German and Norwegian physicians. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 85*(7), 819-828.
- Voltmer, E., Schauer, I., Schröder, H., & Spahn, C. (2008). Musicians and Physicians—A Comparison of Psychosocial Strain Patterns and Resources. *Medical Problems of Performing Artists*, 164-168.
- Wolfgang, A. P. (1995). Job stress, coping, and dissatisfaction in the health professions: A comparison of nurses and pharmacists. *Occupational stress: A handbook*, 193-204.

