

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud  
2020 7(2), 259-282  
DOI: 10.22055/jiops.2020.34548.1200

Received: 04.08.2020  
Accepted: 20.12.2020

**The Relationship between Neuroticism and Hardiness with Employee Well-Being: Mediating Role of Resiliency and Mindfulness and Moderating Role of Working Hours and Type of Shift Work**

Rehaneh Dezhban<sup>1</sup>  
Hossein Samavatian<sup>2\*</sup>  
Nasrin Arshadi<sup>3</sup>

1. PhD of Psychology, Department of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran
2. Associate Professor, Department of Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran
3. Professor, Department of Psychology, Shahid Chamran University Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Citation:** Dezhban, R., Samavatian, H., & Arshadi, N. (2020) The relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being: mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift work. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(2), 259-282.

**Abstract**

**Introduction**

The well-being of employees in the field of shiftwork can be examined in a variety of ways. The purpose of this study was to investigate the relationship between neuroticism and hardiness with employee well-being, with mediating role of resiliency and mindfulness and moderating role of working hours and type of shift. Personality variables that may struggle with the consequences of stress, and thus provide the conditions for improving the well-being of employees, have attracted the interest of researchers for many years. Recent research clearly shows that psychological hardiness is negatively related

---

\* **Corresponding Author:** Hossein Samavatian  
**Email:** h.samavatian@edu.ui.ac.ir

to shift-work. Therefore, psychological hardiness can be one of the effective factors in improving the well-being of shift workers.

### **Method**

The statistical population of the study consisted of all employees working in an industrial company in Ahvaz. The sample consisted of 206 men with an average age of 38 years, with at least two years experience of shiftwork, and an average weekly working time of 54 hours. For collecting data, Zheng et al.'s Employee Well-Being Scale (2015), Conner and Davidson's Resilience Scale (2003), Braun and Ryan's Mindfulness Scale (2003), and the DRS-15 Psychological Hardiness (2007) were used. Structural equation modeling, bootstrap test, and hierarchical regression analysis in AMOS-24 and SPSS-24 were used for data analysis.

### **Results**

The results indicated that resiliency mediates the relationship between psychological hardiness with employees' well-being. However, the type of shiftwork and weekly working hours did not show any moderating effects in the relationship between psychological hardiness and well-being.

### **Discussion**

Therefore, it can be concluded that the psychological flexibility obtained from resiliency can be a possible mechanism that leads to the well-being of employees. However, more research is needed on variables in the field of shiftwork. Further studies are needed on shift context variables.

**Keywords:** employees' well-being, neuroticism, mindfulness, resiliency, shiftwork

## رابطه روان‌رنجورخویی و سرسختی روان‌شناختی با بهزیستی کارکنان: نقش میانجی‌گر تاب‌آوری و ذهن آگاهی و نقش تعدیل‌گر ساعات کاری و نوع نوبت کاری

ریحانه دژبان<sup>۱</sup>

حسین سماواتیان<sup>۲\*</sup>

نسرین ارشدی<sup>۳</sup>

۱. دکتری روان‌شناسی، گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۲. دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

۳. استاد، گروه روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه روان‌رنجوری و سرسختی با بهزیستی کارکنان با نقش میانجی‌گر تاب‌آوری و ذهن آگاهی و نقش تعدیل‌گر ساعات کاری و نوع نوبت کاری بود. جامعه آماری پژوهش متشکل از تمامی کارکنان نوبت‌کار یک شرکت صنعتی در شهر اهواز بود. نمونه پژوهش شامل ۲۰۶ مرد، با میانگین سنی ۳۸ سال، با تجربه نوبت‌کاری حداقل ۲ سال و میانگین ساعات کاری هفتگی ۵۴ ساعت بود. جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بهزیستی کارکنان ژنگ و همکاران، تاب‌آوری کانر و دیویدسون، ذهن آگاهی براون و رایان، روان‌رنجوری مک‌کرا و کوستا و سرسختی بارتون و همکاران به کار گرفته شد. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از روش الگویابی معادلات ساختاری، آزمون بوت‌استراپ و رگرسیون سلسله مراتبی در نرم‌افزار آماری AMOS و SPSS ویرایش ۲۴ استفاده شد. نتایج الگویابی معادلات ساختاری نشان داد که تاب‌آوری رابطه بین متغیرهای سرسختی و بهزیستی

\* نویسنده مسئول: حسین سماواتیان

رایانامه: h.samavatian@edu.ui.ac.ir

کارکنان را میانجی‌گری می‌کند. با این وجود، نوع نوبت‌کاری و ساعات کار هفتگی در رابطه بین سرسختی و بهزیستی اثرات تعدیل‌کنندگی نشان نداد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت انعطاف‌پذیری روان‌شناختی حاصل از تاب‌آوری می‌تواند مکانیسمی باشد که منجر به بهزیستی کارکنان می‌شود.

**کلیدواژگان:** بهزیستی کارکنان، روان‌رنجوری، ذهن‌آگاهی، تاب‌آوری، نوبت‌کاری

### مقدمه

بهزیستی یکی از نگرانی‌های عمده متفکران، از عصر باستان تاکنون بوده است (Keyes, 2006). در عصر حاضر نیز سازگاری مطلوب با شرایط گوناگون زندگی شخصی، اجتماعی و حرفه‌ای همچنان حائز اهمیت است و به مراتب با صنعتی شدن روزافزون جامعه و تنوع و پیچیدگی بیشتر مسائل بشری، سازگار شدن و رسیدن به بهزیستی توجه و تلاش بیشتری را می‌طلبد. به‌علاوه شمار زیادی از افراد جامعه کنونی، کارکنان سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی و خدماتی هستند که در طی روز، و در برخی مشاغل در زمان غیر مرسوم کاری و به‌صورت شیفتی، مشغول به کار هستند. بنابراین بهزیستی کارکنان به عنوان اعضای جامعه، بر بهزیستی عمومی به‌طور کلی اثرگذار است. در سال‌های اخیر بهزیستی در محیط کار به عنوان یکی از حوزه‌های مورد علاقه پژوهشگران حیطه روان‌شناسی مثبت، توجه زیادی را به خود جلب کرده است (Zheng, Zhu, Zhao, & Zhang, 2015; Reb, Narayanan, & Chaturvedi, 2014; Reb, Narayanan, & Ho, 2015; Hafenbrack & Vohs, 2018).

(Ryan & Deci (2001) بهزیستی را به‌عنوان «تجربه و عملکرد روان‌شناختی بهینه» تعریف کرده‌اند. همچنین بهزیستی کارکنان به صورت «کیفیت زندگی کارکنان و وضعیت روان‌شناختی آنان در محیط کار» تعریف شده است (Siegrist, Wahrendorf, Knesebeck, Jorges, & Borsch-). (Supan, 2006). درنهایت (Zheng et al. (2015 بر اساس مدل (Page & Vella-Brodrick (2009)، تعریف جامعی از بهزیستی کارکنان ارائه دادند؛ بر اساس این تعریف، بهزیستی کارکنان یک سازه چند مؤلفه‌ای و متشکل از بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی در زندگی و بهزیستی کاری است. در این تعریف علاوه بر جنبه‌های کاری، عوامل غیرکاری همچون بهزیستی شخصی و نیز بهزیستی خانوادگی به‌عنوان جزئی از بهزیستی کارکنان مدنظر قرار گرفته‌اند.

بهزیستی روان‌شناختی به معنای داشتن نگرش مثبت نسبت به خود، داشتن روابط مثبت و

صمیمانه با دیگران، احساس استقلال و داشتن نقش فعال در زندگی، احساس کنترل بر محیط، هدف‌دار بودن زندگی و احساس رشد مداوم است (Cohen & Shamai, 2010). مؤلفه بهزیستی در زندگی، خود دو بُعد را پوشش می‌دهد؛ بُعد شخصی و بُعد خانوادگی. بُعد شخصی به احساسات و عواطف شخصی اشاره دارد. تجربیات روزمره شخصی فرد می‌تواند بر سلامت و بهزیستی او در محیط کار تأثیر بگذارد. از طرفی مسائل خانوادگی نیز جزء جدا نشدنی از زندگی هر شخص به حساب می‌آید؛ با وجود این‌که کار و زندگی خانوادگی به ظاهر دو حوزه مجزا از هم هستند، اما شرایط خانوادگی می‌تواند بهزیستی فرد کارکن را متأثر سازد (Zheng et al., 2015). آخرین مؤلفه در این تعریف، مؤلفه بهزیستی کاری است که به معنای عدم وجود تجارب منفی هم چون اضطراب، فشار روانی و فرسودگی شغلی در افراد تعریف شده است (Kaabomeir, Shabandi, & Hashemi Sheikh Shabani, 2016).

سلامت روانی و جسمی کارکنان نه تنها به این بستگی دارد که چه کاری انجام می‌دهند بلکه این نیز مهم است که چه زمانی از روز کار می‌کنند (Totterdel, 2005). بر این اساس عامل مهم دیگری که باید در بررسی پیرامون بهزیستی کارکنان در نظر داشت نوع زمان‌بندی کار است. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد یک عامل برانگیزنده استرس و خستگی (Smith-Coggins, 2006; Broderick, & Marco, 2014; Winwood, Winefield, & Lushington, 2006; Bara & Arber, 2009; Thun, Bjorvatn, Torsheim, Moen, Mageroy, & Pallesen, 2014) و نارضایتی شغلی (Burch, Tom, Zhai, Criswell, Leo, & Ogooussan, 2009) می‌تواند کار کردن در نوبت‌های شب باشد. بنابراین محیط کار می‌تواند به واسطه شرایط نوبت‌کاری، فشارزا باشد (Wedderburn, 1995; Seo, Bohle & Tilley, 1989; Bohle, 1997; Matsumoto, Park, Shinkoda, & Noh, 2000; Jung & Lee, 2015; Natvik, Bjorvatn, Moen, Mageroy, Sivertsen, & Pallesen, 2011) و منجر به پیامدهای منفی برای سلامت و بهزیستی افراد شود. همچنین تغییر برنامه کاری از شب‌کاری به روزکاری می‌تواند پیامدهای منفی همچون اضطراب و افسردگی را در برخی افراد کاهش دهد (Thun et al., 2014). در برخی پژوهش‌ها متغیرهای زمینه نوبت‌کاری از جمله ساعت‌های کاری هفتگی و یا نوع نوبت به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر (Saksvik-Lehouillier et al., 2013) و در برخی به‌عنوان بلوک‌های مورد مقایسه در رگرسیون سلسه مراتبی (Storemark, Fossum, Bjorvatn, Moen, Flo, & Pallesen, 2013)، بررسی شده‌اند. در هر دو مورد از لحاظ شاخص‌های سلامت کارکنان، بین ساعات کاری

متفاوت یا انواع نوبت، تفاوت مشاهده شده است (Saksvik-Lehouillier et al., 2013). متغیرهای شخصیتی که ممکن است با پیامدهای ناشی از فشار به مبارزه برخیزد، و در نتیجه شرایط ارتقاء بهزیستی کارکنان را فراهم سازد سال‌هاست علاقه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (Kobasa, Maddi, & Kahn, 1982; Chan, 2003; Bartone, Valdes, & Sandvik, 2016; Eschleman, Bowling, & Alarcon, 2010; Bohle, 1997). مطابق با رویکرد روان‌شناسی مثبت، هر انسانی به‌طور بالقوه برخوردار از توانمندی‌ها و قابلیت‌های قابل توجهی است که به واسطه آن‌ها می‌تواند شرایط سخت را پشت سر بگذارد و از این طریق به رشد و باروری شخصی دست یابد و بهزیستی و سلامت خود را ارتقاء دهد. Kobasa (1979) یکی از مهم‌ترین و پرکاربردترین مفاهیم از این دست را با عنوان سرسختی مطرح نمود و نتایج یکی از تحقیقاتش را مبنی بر این‌که مدیرانی که از مجموعه ویژگی‌های تعهد، کنترل و مبارزه‌طلبی، در سطح مطلوب برخوردارند، تحت شرایط فشار، کمتر تسلیم بیماری‌های جسمی جدی در چندین سال بعد می‌شوند، تأییدی بر این ادعا قرار داد (Kobasa et al., 1982).

سرسختی به‌عنوان یک صفت شخصیتی با سه بُعد مرتبط به هم توصیف شده است. بُعد تعهد، بیانگر گرایش به توجه به زندگی به‌صورت جذاب و با معنا است؛ کنترل، اعتقاد شخص مبنی بر این‌که می‌تواند از طریق انتخاب عمل بر پیامدها تأثیر بگذارد و چالش که رویکرد متهورانه و جستجوگر نسبت به زندگی را شامل می‌شود. افراد برخوردار از سرسختی بالا، تحمل ناکامی بالاتری داشته و وظایف تهدیدکننده را به‌عنوان وظایفی با ریسک پایین ارزیابی می‌کنند (Wiebe, 1991). همچنین آن‌ها راهبردهای هیجانی خود را در مقابل تکالیف خسته‌کننده بهتر تنظیم می‌کنند (Sansone, Wiebe, & Morgan, 1999). Nachreiner (1998) در بررسی خود بر تعیین‌کننده‌های فردی و اجتماعی تحمل نوبت‌کاری، سرسختی را به‌عنوان یکی از جدیدترین تعیین‌کننده‌های فردی تحمل نوبت‌کاری در آن زمان، معرفی می‌کند. پژوهش‌های اخیر به خوبی نشان داده است که سرسختی با عوارض ناشی از نوبت‌کاری رابطه منفی دارد (Saksvik- Storemark et al., 2013; Lehouillier et al., 2013; Natvik et al., 2011). بنابراین سرسختی می‌تواند یکی از عوامل مؤثر بر ارتقاء بهزیستی نوبت‌کاران باشد.

در مفهومی گسترده‌تر، سرسختی نوعی چشم‌انداز وسیع و تعمیم‌یافته است و بر این‌که شخص خود، دیگران، کار و حتی دنیای فیزیکی را چگونه ببیند، تأثیر می‌گذارد (Bartone, 2012). Maddi (2005) سرسختی را به‌صورت الگویی از نگرش‌ها و اقداماتی در نظر گرفته

است که در جهت تبدیل فشارها به فرصت‌هایی برای رشد کمک می‌کند و بر تاب‌آوری تأثیر می‌گذارد. تاب‌آوری می‌تواند به صورت سبک عمومی کارکرد، در قلمرو شناختی، هیجانی و رفتاری در نظر گرفته شود و کسی که تاب‌آوری بالایی دارد به جای آن‌که تسلیم مشکلات وابسته به شرایط فشارزا شود، سالم می‌ماند (Rice, Boykin, Jeter, Villarreal, Overby, & Alfred, 2013). Warner & April (2012) تاب‌آوری در محیط کاری را به‌عنوان «توانایی متمرکز بر وظیفه، بهره‌ور و در پیوند با رسالت سازمانی ماندن» تعریف می‌کنند. تاب‌آوری یک حالت ثابت نیست که به‌طور ذاتی در فرد وجود داشته باشد و پدیده‌ای گذرا هم نیست. در عوض فرایندی پویاست که می‌تواند در اکثر افراد پرورش یابد (Warner & April, 2012). شواهد نشان می‌دهد رفتارها، افکار و اعمال زیربنای تاب‌آوری می‌توانند یاد گرفته شوند و توسعه یابند (McAllister & McKinnon, 2009). پژوهش‌ها نشان داده است که تاب‌آوری رابطه بین عوامل روانشناختی و مرتبط با کار را تعدیل می‌کند (Kazemi Shakandashti, 2017).

نظریه‌پردازان بسیاری از مکاتب شخصیت و روان‌درمانی، اهمیت آگاهی و توجه مشاهده‌گر را در بهینه‌سازی خودتنظیمی و بهزیستی مورد بحث قرار داده‌اند (Brown & Ryan, 2003). این نوع توجه که در ضمن آن شخص از قضاوت تجارب بیرونی و درونی دست می‌کشد به عنوان حالتی است از متوجه بودن به و آگاه بودن از آنچه در اکنون رخ می‌دهد، بدون اینکه تجارب ارزیابی یا تفسیر شوند. (1972, cited Brown & Ryan, 2003)

Nyanaponika Thera ذهن‌آگاهی را آگاهی شفاف و یکپارچه‌ای از آنچه واقعاً برای ما و در لحظه‌های متوالی ادراک رخ می‌دهد، نامید. پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهد که ذهن‌آگاهی با بهزیستی روان‌شناختی و در نتیجه با بهزیستی کلی رابطه دارد (Cohen-Katz, Wiley, Capuano, Baker, Deitrick & Shapiro, 2005; Baer, Smith & Allen, 2004; Brown & Ryan, 2003). ذهن‌آگاهی یکی از ویژگی‌هایی است که مزایای آن در محیط کار نیز مورد بحث قرار گرفته است و در مورد آن نظریه‌پردازی شده است (Glomb, Duffy, Bono, & Yang, 2011; Dane, 2011). در چند سال اخیر ارتباط و اثر ذهن‌آگاهی بر پیامدهای محیط کار از جمله بهزیستی کارکنان و رفتار شهروندی سازمانی (Reb et al., 2015)، عملکرد و انگیزش وظیفه (Hafenbrack & Vohs, 2018)، رضایت شغلی و فرسودگی هیجانی (Hulsheger, Feinholdt, & Nubold, 2013)، نتایج رهبری (Reb et al., 2014) و کیفیت خواب کارکنان (Wolever et al., 2012)، بررسی شده است.

در حالات ذهن آگاهی کم ممکن است هیجان‌ات خارج از آگاهی رخ دهد یا رفتارهای فرد قبل از آن که نسبت به آن‌ها درک روشنی صورت گیرد، بروز یابد (Brown & Ryan, 2003) و این منجر به کاهش بهزیستی خواهد شد. از آنجاکه بین ذهن آگاهی با خودکارآمدی، خوش بینی، عزت نفس، شایستگی، عاطفه مثبت، خودمختاری و خودشکوفایی ارتباط مثبت یافت شده است (Brown & Ryan, 2003) و تاب‌آوری نیز با متغیرهای اخیر به‌ویژه خوش بینی (Fredrickson, 2001)، عزت نفس و خودکارآمدی (Hamill, 2003) رابطه مستقیم دارد، به لحاظ منطقی می‌توان انتظار داشت که تغییرات ذهن آگاهی و تاب‌آوری با یکدیگر همراه است و بر یکدیگر اثر می‌گذارند. در پژوهش‌های معدودی رابطه بین ذهن آگاهی و تاب‌آوری بررسی شده و معنی‌دار به‌دست آمده است (Collins, 2009; Tomac, 2011). همچنین این مسئله که رابطه بین این دو در صورت وجود دیگر متغیرها چگونه است، بخوبی روشن نیست. در ارتباط با رابطه ذهن آگاهی و بهزیستی کارکنان، تحقیقات نشان داده است که ارتقاء ذهن آگاهی از طریق آموزش، بهزیستی را تسهیل می‌کند (Irving, Dobkin, & Park, 2009; Keng, Smoski, & Robins, 2011; Sedlmeier et al., 2012). و چه در زمینه مراقبت سلامت و غیر آن به منظور بهبود بهزیستی و توانایی افراد برای مقابله با فشارها به کار گرفته شده است (Rice et al., 2013).

در کنار بررسی روابط بین عواملی نظیر تاب‌آوری و ذهن آگاهی که ظرفیت رشد دارند، بهتر است متغیرهای بازدارنده و نقش آن‌ها را در رابطه با بهزیستی در نظر گرفت. ویژگی شخصیتی روان‌رنجوری دربرگیرنده اضطراب، خشم، تحریک‌پذیری و نگرانی است و از آنجایی که هیجان‌ات مخرب می‌توانند در سازگاری فرد با محیط تأثیرگذار باشند، فردی که نمره بالایی در روان‌رنجوری کسب کند به احتمال زیاد دارای باورهای غیرمنطقی است و درجه انطباق ضعیف‌تری با دیگران و محیط نشان می‌دهد. آن‌ها احتمالاً از مشاغل خود کمتر خشنود هستند و با محیط کار، همکاران و سرپرستان خود انطباق ضعیف‌تری خواهند داشت (McCrae & Costa, 1996). Wedderburn (1995) در یکی از بررسی‌های خود، بین روان‌رنجوری و برون‌گرایی با سرسختی همبستگی متوسطی (۰/۲۴- و ۰/۲۴) بدست آورده است. وی ضمن بیان نتایج این پژوهش این نکته را نیز یادآور می‌شود که این میزان همپوشی بین سرسختی و روان‌رنجوری، آنقدر زیاد نیست که بتوان این دو اندازه را به‌عنوان یک سازه یکسان در نظر گرفت. از طرفی برای استحکام بخشیدن به استدلال خود مبنی بر یکسان نبودن این دو سازه با اشاره به پژوهش (Bohle & Tilley 1989)،



این فرضیه را که روان‌رنجوری در اصل یکی از پیش‌بین‌های احتمالی مرتبط با بهزیستی پایین در نوبت‌کاران است به چالش می‌کشد. به این ترتیب که روان‌رنجوری به‌عنوان یک پیامد آشکار نوبت‌کاری، با آن مرتبط شده است. بنابراین مناسب است که در مجموعه عوامل سودمند در جهت افزایش بهزیستی کارکنان نوبت‌کار، از قبیل سرسختی، تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی، نقش روان‌رنجوری نیز که در بسیاری پژوهش‌ها با شاخص‌های بهزیستی به‌طور منفی مرتبط شده است (McLaughlin, Bowman, Bradley, & Mistlberger, 2008)، مدنظر قرار گیرد.

به‌طور خلاصه می‌توان گفت که روابط مجموعه متغیرها در این پژوهش، با در نظر گرفتن مکانیسم‌های احتمالی بین آن‌ها، تا کنون مورد توجه پژوهشگران دیگر نبوده است. پژوهش‌های معدودی به بررسی رابطه تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی پرداخته‌اند (Rice et al., 2013)، با این حال در زمینه نوبت‌کاری روابط و اثرات می‌تواند متفاوت ظاهر شود. همچنین هیچ پژوهشی یافت نشد که رابطه ذهن‌آگاهی، تاب‌آوری، سرسختی روان‌شناختی و روان‌رنجوری را در زمینه نوبت‌کاری بررسی کرده باشد. الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر در شکل ۱ نشان داده شده است.

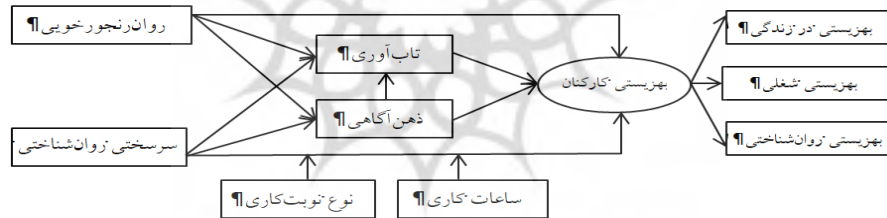


Figure 1. Research Proposed model

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

طرح پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بود. نمونه پژوهش را ۲۵۰ نفر از کارکنان یک شرکت صنعتی (میانگین سن ۳۸ سال و انحراف معیار ۸/۸) تشکیل دادند که حداقل در ۲ سال اخیر به‌صورت نوبت‌کار مشغول به کار بودند. شرکت‌کنندگان همگی مرد و به‌صورت تصادفی طبقه‌ای بر حسب کارخانه‌های شرکت، به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. از این تعداد ۱۷/۵ درصد بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۵۵/۸ درصد بین ۳۶ تا ۴۶ سال و ۲۵/۲ درصد بالای ۴۷ سال

بودند. همچنین ۸۸/۸ درصد متأهل بوده و بیش از ۵۵ درصد شرکت‌کنندگان سابقه نوبت‌کاری بیشتر از ۱۰ سال داشتند. ۵۷/۳ درصد در نوبت‌های صبح و عصر و ۳۶/۹ درصد در نوبت‌های صبح/عصر/شب چرخشی و درصد کمی در نوبت‌های شب ثابت، مشغول به کار بودند.

### ابزار پژوهش

**مقیاس سرسختی روان‌شناختی:** سرسختی با مقیاس تاب‌آوری گرایشی<sup>۱</sup> (DRS)-۱۵ (Bartone, Eid, Johnsen, Laberg, Saus, & Hystad, 2007)، اندازه گرفته شد. این مقیاس به‌طور گسترده‌ای در جمعیت نظامی و مدنی استفاده و نتایج خوبی از آن کسب شده است (Hystad, Eid, Laberg, Johnsen, & Bartone, 2009). مقیاس DRS-15 در سال ۲۰۰۶ ویرایش شد تا بر حسب آیت‌های مثبت و منفی متعادل‌تر شود و تا اصطلاحاتی که برای ترجمه دشوار بودند، حذف شوند (Bartone et al., 2007). DRS-15 ویژگی‌های روان‌سنجی بالایی دارد و اعتبار عاملی آن (با سه عامل تعهد، کنترل و چالش) به‌طور سلسله‌مراتبی تحت یک عامل رتبه بالاتر کلی (سرسختی) گنجانده شده است (Hystad, Eid, Laberg, Johnsen, & Bartone, 2010). آلفای کرونباخ این مقیاس در پژوهش (Bartone et al. (2016) ۰/۷۵ گزارش شده است. در این پژوهش پایایی خرده‌مقیاس‌ها بر اساس روش آلفای کرونباخ برای تعهد، کنترل و چالش به ترتیب ۰/۵۷، ۰/۵۵ و ۰/۳۷ به‌دست‌آمد. با توجه به پایایی کم خرده‌مقیاس چالش این خرده‌مقیاس از تحلیل داده‌ها حذف شد.

**مقیاس تاب‌آوری<sup>۲</sup> (CD-RISC):** (Conner & Davidson (2003)، این مقیاس را که توانایی سازگاری با تنش و آسیب را اندازه‌گیری می‌کند، ساختند. این مقیاس یک ابزار ۲۵ ماده‌ای است که تاب‌آوری را در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از صفر (همیشه نادرست) تا ۴ (همیشه درست) می‌سنجد. یک مطالعه مقدماتی در مورد ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در جمعیت عادی و بیماران نشان داد که این ابزار همسانی درونی، پایایی بازآزمایی، روایی همگرا و واگرایی کافی دارد (Conner & Davidson, 2003). (Mohammadi (2005) این مقیاس را برای استفاده در ایران هنجاریابی کرده است. وی این مقیاس را بر روی ۲۴۸ نفر اجرا کرد و پایایی آن با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست‌آمد. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۹۲ به‌دست‌آمد.

1- Dispositional Resiliency Scale

2- Connor-Davidson-Resilience Scale

**مقیاس ذهن‌آگاهی<sup>۱</sup> (MASS):** این مقیاس توسط Brown & Ryan (2003) برای سنجش توجه و هوشیاری نسبت به رویدادها و تجارب جاری زندگی طراحی و ساخته شده است. این مقیاس شامل ۱۵ ماده بوده و افراد پاسخ خود را به هر عبارت با استفاده از طیف لیکرت شش‌درجه‌ای از ۱ (تقریباً هیچوقت) تا ۶ (تقریباً همیشه) درجه‌بندی می‌کنند. ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۲ گزارش شده است؛ روایی این مقیاس نیز در حد بالایی گزارش شده است (Brown & Ryan, 2003). بررسی اعتبار این مقیاس در نمونه ایرانی از اعتبار و پایایی آن حمایت کرده است. Ghorbani, Watson, Bart, & Weathington (2009) ضریب آلفای کرونباخ را در یک نمونه ۷۲۳ نفری از دانشجویان ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ ۰/۸۳ به دست آمد.

**مقیاس روان‌رنجورخویی.** عامل روان‌رنجوری از پرسشنامه نشو فرم ۶۰ ماده‌ای، استخراج شده و در این پژوهش به کار گرفته شده است. برای اندازه‌گیری این عامل در فرم ۶۰ ماده‌ای نشو، ۱۲ ماده در نظر گرفته شده است. پاسخ‌ها بر روی طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) نمره‌گذاری می‌شوند. (McCrae & Costa (2004) در مطالعه‌ای بر روی ۱۴۹۲ نفر، پایایی عامل روان‌رنجوری را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش کردند. در ایران Amanolahi fard & Mehrabizadeh (2005) پایایی عامل روان‌رنجوری را ۰/۸۰ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، مقدار ضریب آلفای کرونباخ برای روان‌رنجوری بعد از حذف ۲ ماده که همبستگی درونی ضعیفی نشان دادند، ۰/۶۸ به دست آمد.

**مقیاس بهزیستی کارکنان:** این مقیاس را Zheng et al. (2015) طراحی کردند. به ماده‌های این مقیاس در یک طیف لیکرتی هفت‌درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) پاسخ داده می‌شود. این مقیاس شامل سه مؤلفه بهزیستی روان‌شناختی، بهزیستی و بهزیستی کاری است و هر مؤلفه از ۶ ماده تشکیل می‌شود. (Kaabomeir et al. (2016) ساختار عاملی این پرسشنامه را در ایران بررسی کردند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که ساختار سه عاملی از برآزش مناسبی برخوردار است. آن‌ها همچنین آلفای کرونباخ را برای بهزیستی در زندگی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و کل مقیاس به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۹۰، ۰/۷۴ و ۰/۹۱ گزارش کردند. در این پژوهش آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس بهزیستی در زندگی، بهزیستی کاری، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی کلی به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۸۹، ۰/۸۱ و ۰/۹۴ به دست آمد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری جهت بررسی مدل، روش بوت‌استرپ جهت بررسی اثرات غیرمستقیم و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی جهت بررسی اثرات تعدیلی با کمک نرم‌افزارهای SPSS-24 و AMOS-24، استفاده شد.

## یافته‌ها

جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

**Table 1. Mean, standard deviation and correlation coefficients between the research variables**

Variables	Mean	S.D	3	4	5	6	7	8
Hardiness	18.37	3.99						
Neuroticism	17.00	3.80	-0.28					
Resilience	85.53	14.54	0.39	-0.54				
Mindfulness	42.42	8.80	0.44	-0.48	0.52			
Employee well-being	29.69	7.03	0.36	-0.27	0.30	0.27		
Workplace well-being	31.07	7.12	0.35	-0.22	0.27	0.24	0.64	
Psychological well-being	31.95	5.70	0.39	-0.20	0.26	0.28	0.74	0.73

همان‌طور که در جدول ۱ گزارش شده است مقدار همبستگی بین همه متغیرهای پژوهش در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار به دست آمد.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، روش الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. برازندگی الگوی پیشنهادی بر اساس ترکیبی از شاخص‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، بررسی شد. مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بود. شاخص‌های برازندگی الگوی اولیه و اصلاح‌شده در جدول ۲ گزارش شده است.

**Table 2. Model fit indices**

Model	Absolute			Adaptive			Affordable		Affordable comparative	
	X <sup>2</sup>	df	P	GFI	NFI	CFI	X <sup>2</sup> /df	RMSE	PCFI	AGFI
Basic model	81.90	21	0.001	0.99	0.98	0.99	3.9	0.02	0.38	0.96
Modified model	81.90	21	0.001	0.98	0.99	0.99	3.9	0.009	0.48	0.97

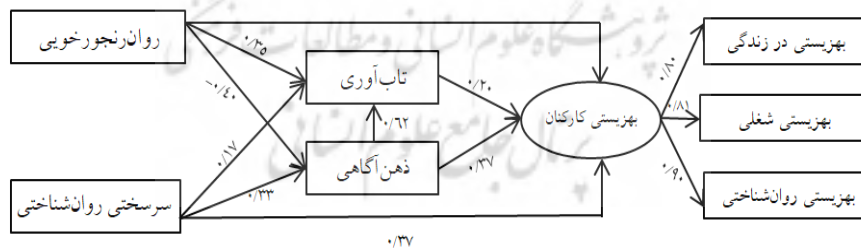
طبق نتایج جدول ۲ الگوی پیشنهادی و الگوی اصلاح‌شده پس از حذف مسیرهای

غیرمعنی‌دار روان‌رنجوری و ذهن‌آگاهی به بهزیستی از شاخص‌های برازش مطلوبی برخوردار است. مقدار شاخص CFI، GFI، AGFI و NFI همگی بیش از ۰/۹۰ به دست آمد و گویای این است که مدل تناسب مطلوبی با داده‌های پژوهش حاضر دارد. در جدول ۳، برآورد ضرایب مسیر و سطح معنی‌داری آن‌ها ارائه شده است.

**Table 3. Path coefficients and significance level**

Model paths	Path coefficients	Standard error	Significance level	Standard Path coefficients
Neuroticism to mindfulness	-0.69	0.10	0.01	-0.40
Neuroticism to resilience	-1.34	0.24	0.01	-0.36
Neuroticism to well-being	-0.08	0.12	0.49	-0.04
Hardiness to resilience	0.67	0.24	0.01	0.17
Hardiness to mindfulness	0.61	0.11	0.01	0.33
Hardiness to well-being	0.57	0.12	0.01	0.35
Resilience to well-being	0.07	0.03	0.04	0.16
Mindfulness to well-being	0.04	0.07	0.58	0.04
Mindfulness to resilience	0.62	0.14	0.02	0.29

نتایج جدول ۳ مشخص می‌کند که ضرایب مسیر متغیرهای روان‌رنجوری و ذهن‌آگاهی به بهزیستی با وجود همبستگی متوسط بین آن‌ها غیرمعنی‌دار شد. همچنین ضریب مسیر تاب‌آوری در رابطه بین متغیرهای شخصیتی و بهزیستی کارکنان معنی‌دار است (معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵). به عبارتی می‌توان نقش میانجی متغیر تاب‌آوری را در رابطه بین سرسختی و بهزیستی کارکنان بررسی نمود. در شکل ۲ مدل نهایی به همراه برآورد ضرایب مسیر نمایش داده شده است.



**Figure 2. Path coefficients in the final model**

به منظور بررسی نقش میانجی‌گر متغیر تاب‌آوری، در رابطه بین سرسختی و بهزیستی، از آزمون بوت‌استرپ در نرم‌افزار AMOS-24 استفاده شد. یافته‌های مربوط به اثرات مستقیم و

غیرمستقیم و معنی‌داری تفاوت آن‌ها در جدول ۴ گزارش شده است.

**Table 4. Total and indirect effects**

Path	Effects	Standard estimate	Significance level	Lower bound	Upper bound	Unstandard estimate	Significance level
Hardiness-well-being by resilience	Total	0.41	0.001	0.27	0.54	0.67	0.001
	direct	0.37	0.001	0.22	0.50	0.60	0.001
	indirect	0.05	0.03	0.03	0.10	0.07	0.04

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، تاب‌آوری رابطه بین سرسختی و بهزیستی را میانجی‌گری کرده است ( $p < 0.04$ ).

در ادامه جهت بررسی نقش تعدیل‌کنندگی نوع نوبت‌کاری و ساعات کاری در رابطه بین سرسختی و بهزیستی کارکنان، از رگرسیون سلسه‌مراتبی استفاده شد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها در جدول ۵ گزارش شده است.

**Table 5. Results of hierarchical regression analysis**

Hierarchical regression steps	Independent variable	Dependent variable	$\beta$	SE	T	P	R changes	F change	Significance level
The first stage	Psychological hardiness	Well-being	0.41	0.33	6.50	0.001	0.17	21.19	0.001
	Type of shiftwork		0.02	1.82	0.36	0.71			
	Psychological hardiness		0.43	1.46	1.53	0.12			
The second stage	Type of shiftwork	Well-being	0.04	10.2	0.13	0.89	0.001	0.01	0.94
	Psychological hardiness -		-0.03	-0.07	0.60	0.95			
	Type of shiftwork								
The first stage	Psychological hardiness	Well-being	0.42	6.49	0.33	0.001	0.42	21.12	0.001
	Working hours		0.01	0.10	0.15	0.91			
	Psychological hardiness		0.51	0.84	3.11	0.39			
The second stage	Working hours	Well-being	0.06	0.17	0.87	0.86	0.001	0.02	0.87
	Psychological hardiness × working hours		-0.10	-0.15	0.05	0.89			

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، ضریب رگرسیون تعامل نوع نوبت‌کاری و نیز ضریب رگرسیون تعامل ساعات کاری و سرسختی معنی‌دار نشد. بنابراین نقش تعدیل‌گری نوع نوبت‌کاری و ساعات کاری به لحاظ آماری تأیید نشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه بهزیستی کارکنان نوبت‌کار نشان داده است که سرسختی یکی از پیش‌بین‌های نسبتاً پایدار بهزیستی و سلامت، در انواع نوبت‌ها است (Saksvik- 2011; Natvik et al., 2013; Lehouillier et al., 2013). از آنجاکه نوبت‌کاری یکی از زمینه‌های ایجاد فشار است و افراد با سرسختی بالا نیز در برابر شرایط سخت فشارزا مقاومت بیشتری دارند در وهله اول به‌طور منطقی فرض شد سرسختی پیش‌بین قدرتمندی برای بهزیستی کارکنان نوبت‌کار باشد. یافته‌های پژوهش حاضر نیز هماهنگ با نتایج پیشین (Natvik et al., 2011)، این رابطه را تأیید می‌کند. در موقعیت‌های کاری تنش‌های گوناگونی وجود دارد که باعث فراخوانی پاسخ‌های سازگارانه یا ناسازگارانه در افراد می‌شود. بسته به میزان درگیر شدن فعال با مسائل، احساس تسلط بر محیط افزایش یافته و منجر به ارتقاء سطح بهزیستی فرد می‌شود. چنین ابعادی از سرسختی می‌توانند به‌عنوان عامل محافظت‌کننده در برابر تنش‌ها عمل کنند.

همان‌طور که در مقدمه گفته شد روان‌رنجوری یکی دیگر از متغیرهای مورد بحث در رابطه با بهزیستی کارکنان بوده و مسأله همپوشی آن با سرسختی و این‌که این دو متغیر دو قطب یک پیوستار هستند یا خیر، مورد توجه پژوهشگران بوده است. در این پژوهش رابطه بین سرسختی و روان‌رنجوری متوسط پایین به‌دست آمد که هماهنگ با پژوهش‌های پیشین است (Wedderburn, 1995). هر چه خلق از ثبات بیشتری برخوردار باشد درگیری فرد در فعالیت‌ها بیشتر بوده و به تبع آن احساس کنترل بر وضعیت بالاتر می‌رود. اما این ارتباط به آن اندازه زیاد نیست که صرفاً بتوان نتیجه گرفت تحریک‌پذیری پایین و خلق با ثبات، مقاومت افراد را در برابر هر موقعیت دشواری بالا می‌برد. به‌علاوه رابطه روان‌رنجوری با شاخص‌های بهزیستی در بالاترین مقدار، برای شاخص بهزیستی در زندگی، پایین و به‌طور معنی‌دار منفی به‌دست آمد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت سرسختی، نسبت به ویژگی‌های منفی همچون روان‌رنجوری، افراد را برای ارتقاء بهزیستی بیشتر مساعدت می‌کند.

با توجه به هدف اصلی این پژوهش، مکانیسم‌های واسطه‌ای منجر به بهزیستی کارکنان نوبت‌کار نیز مورد بررسی قرار گرفت. تاب‌آوری در روان‌شناسی مثبت اهمیت زیادی دارد و در این پژوهش تا حد متوسطی با سرسختی همبسته شد. به‌علاوه یافته‌های همبستگی نشان داد

که تاب‌آوری و شاخص‌های بهزیستی کارکنان به طور معنی‌دار و مثبت با یکدیگر ارتباط دارند. (Glomb et al., 2011) اشاره می‌کنند که در محیط‌های کاری، تاب‌آور ماندن در برابر چالش‌ها و فشارهای کاری، برای کارکرد شغلی بهینه حیاتی است. همچنین در این پژوهش تاب‌آوری رابطه بین سرسختی و بهزیستی را میانجی‌گری کرد. بنابر مفهوم کلی تاب‌آوری، افراد برخوردار از این وضعیت روان‌شناختی دارای جهت‌مندی و معنا در زندگی هستند و در برابر شرایط چالش‌برانگیز اقدامات مؤثری انجام می‌دهند. زمانی که فرد نگرشی بامعنا و هدفمند به سوی زندگی دارد و در برابر موقعیت‌های دشوار به جای آن‌که رویکردی منفعل را برگزیند، نگرشی پذیرنده و انعطاف‌پذیر را در پیش گیرد زمینه برای تلاش و متعهد شدن به اهداف گوناگون و درگیر شدن با فرصت‌های چالش‌برانگیز، بیشتر فراهم می‌شود (Schultz, Ryan, Niemiec, Legate, & Williams, 2015). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت وضعیت تاب‌آوری بالا می‌تواند به‌عنوان یک سازوکار پویا، رابطه بین سرسختی و شاخص‌های بهزیستی را تسهیل کند، وضعیتی که یافته‌ها نیز آن را تأیید می‌کند.

مطابق با نتایج Collins (2009) و Tomac (2011)، یافته‌ها نشان داد که ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری با یکدیگر رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. به چالش کشیدن باورها و دستیابی به معنا در هر شرایطی، لازمه پرورش تاب‌آوری است (Warner & April, 2012). افراد زمانی که با رویکردی باز و بدون واکنش با اتفاقات برخورد می‌کنند بهزیستی بیشتری را تجربه خواهند کرد؛ با این حال در مورد رابطه ذهن‌آگاهی و بهزیستی معنی‌دار نشد. یک تبیین احتمالی می‌تواند این باشد که ترکیب متغیرهایی با هم‌پوشی بالا، مانع از معنی‌دار شدن برخی روابط شده است. حالات توجه غیرواکنشی در مفهوم‌سازی ذهن‌آگاهی نقش محوری دارد و نگرشی غیرقضاوتی به مسائل و پذیرش و تسلط بر رخدادها وجه عمده تاب‌آوری را تشکیل می‌دهد. این وجه اشتراکات می‌تواند دلیلی برای غیرمعنادار شدن ضریب مسیر ذهن‌آگاهی به بهزیستی باشد. همچنین ذهن‌آگاهی بیش از این که یک وضعیت نسبتاً پایدار باشد، حالتی است که می‌تواند سریع‌تر تغییر کند درحالی‌که جنبه شناختی تاب‌آوری، از آنجا که شامل نگرش‌ها و دیدگاه‌های پذیرنده در طول زمان است، نیرومندتر است. در مجموع منطقی به نظر می‌رسد که این وضعیت می‌تواند در سنجش مقطعی، منجر به تفاوت‌هایی در معنی‌داری



روابط شود.

در پیشینه پژوهشی شواهد مبنی بر رابطه مثبت ذهن‌آگاهی و روان‌رنجوری وجود دارد، با این حال نتایج پژوهش حاضر حاکی از رابطه منفی این دو متغیر است که هماهنگ با یافته (Alinasab, Shahgholian, & Naghi Farahani, 2017) بود. در نهایت ذهن‌آگاهی رابطه بین روان‌رنجوری با شاخص‌های بهزیستی را میانجی‌گری نکرد. این یافته با نتایج (Wenzel, Christina, Sarah, & Thomas, 2015) هماهنگ است. هنگام بروز مشکلات، نگرانی که یکی از مشخصه‌های روان‌رنجوری است، توجه را از لحظه حاضر منحرف می‌کند و انعطاف‌پذیری شخص کمتر می‌شود (Wenzel et al., 2015). بنابراین نگرانی همراه با کاهش توجه به لحظه حال می‌شود.

فرض پژوهشگران پیرامون نقش تعدیل‌کنندگی ساعات کاری و نوع نوبت‌کاری، در رابطه بین سرسختی و بهزیستی تأیید نشد. یک تبیین احتمالی می‌تواند این باشد که نوع نوبت‌کاری اگرچه با برخی ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری از جمله سرسختی و نوع ریتم سیرکادین، در تعامل است و بر نتایج نوبت‌کاری تأثیر می‌گذارد (Natvik et al., 2011)، اما در مورد سرسختی، چالش‌پذیری و احساس کنترل، در شرایط گوناگون بروز پیدا می‌کند و متغیرهای زمینه کاری تأثیر تعدیل‌کنندگی چندانی بر پیامدها نمی‌گذارد. با این وجود بنابر احتیاط باید به تبیین‌های جایگزین نیز توجه شود. برای مثال ادراک ماهیت کار در زمینه نوبت‌کاری، می‌تواند عامل تعدیل‌کننده اضافی بین سرسختی و متغیرهای مرتبط با بهزیستی باشد. بنابر نتایج (Boglid et al., 2001, cited in Skowronski, 2014) نوبت‌کاران شرایط کاری شان را نسبت به روزکاران به شکل وظایف یکنواخت‌تر، با اختیار کمتر و مستعد تعارض بیشتر ادراک می‌کنند. در نتیجه اگر ماهیت کار به‌عنوان متغیر تعدیل‌گر اضافی یا چندگانه در ترکیب با نوع نوبت‌کاری و ساعات کاری هفتگی در نظر گرفته شود احتمال دارد نتایج متفاوتی بدست آید. در مجموع می‌توان نتیجه گرفت در یک زمینه نوبت‌کاری نیز متغیرهای توانمندکننده مثل تاب‌آوری این قابلیت را دارند که فارغ از نوع نوبت بر بهزیستی شخصی و کاری کارکنان تأثیر بگذارند.

در این مورد که تأثیرات سرسختی و تاب‌آوری تا چه حد می‌توانند از هم تفکیک شوند به

سختی می‌توان نتیجه گرفت، چراکه ابزارها در پژوهش‌های گوناگون یکی نبوده و همواره همزمان در پژوهش‌های پیشین در تحقیق وارد نشده‌اند. بنابراین نتیجه‌گیری در این زمینه باید با احتیاط صورت گیرد. همچنین مقطعی بودن پژوهش حاضر نیز یکی از محدودیت‌هایی است که نتیجه‌گیری را تا اندازه‌ای تحت تأثیر قرار می‌دهد. به‌ویژه که حالت ذهن‌آگاهی می‌تواند در طول زمان و از یک وضعیت هیجانی به وضعیت دیگر، در افراد با تاب‌آوری پایین، تا حدودی تغییر کند. عدم بررسی دیگر ابعاد شخصیت و تفاوت‌های فردی نیز یکی از کمبودهای پژوهش حاضر به شمار می‌رود. پیشنهاد می‌شود ویژگی‌های شخصیتی دیگر به‌ویژه برون‌گرایی در پژوهش‌های آینده در کنار مجموعه متغیرهای بررسی شده، در نظر گرفته شود.

بر اساس یافته‌های به‌دست‌آمده از پژوهش می‌توان مداخلاتی ترکیبی مبتنی بر ذهن‌آگاهی و تاب‌آوری طراحی نمود تا بهزیستی کارکنان نوبت‌کار را تا حد ممکن ارتقاء داد. به این ترتیب که تمرینات ذهن‌آگاهی، به‌عنوان تسهیل‌کننده تحول بینش خود و بهبود تنظیم هیجانی که در پرورش تاب‌آوری اجزای کلیدی هستند، در گام‌های نخست برنامه آموزشی گنجانند و در طی آموزش مؤلفه‌های دیگر تاب‌آوری از قبیل پرورش هدفمندی، معنایابی در شرایط دشوار و تقویت نگرش حل مسئله، از تمرین‌های ذهن‌آگاهی در جهت کاهش مقاومت افراد در برابر ایجاد دیدگاه متفاوت نسبت به دشواری‌ها و مسائل، با تمرکز بر افزایش انعطاف‌پذیری روان‌شناختی، بهره برد. همچنین مداخلات چندوجهی می‌تواند یکی از موارد مناسب برای پوشش دادن مسائل متعدد نوبت‌کاری باشد که این پژوهش با هدف قرار دادن بررسی دو مکانیسم پرورش وضعیت روان‌شناختی، تاب‌آوری و ذهن‌آگاهی، راه را برای طراحی مداخلات اثربخش فراهم ساخته است. همچنین، پیشنهاد می‌شود افرادی برای نوبت‌کاری انتخاب شوند که از سرسختی بالایی برخوردار هستند. روحیه باثبات و مقاوم چنین افرادی می‌تواند به‌عنوان سپری در برابر تنش‌های جسمی و روانی ناشی از نوبت‌های چرخشی باشد که فشار زیادی به افراد وارد می‌کند. بنابراین یکی از پیشنهادات کاربردی به مدیران صنایع می‌تواند این باشد که موقع به کار گماردن افراد به نوبت‌کاری ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها را در نظر گیرند.

## تشکر و قدردانی

در آخر از همکاری بخش پژوهش شرکت و کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش قدردانی می‌گردد.

## تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

- Alinasab, S., Shahgholian, M., & Naghi Farahani, M. (2017). Relationship between extraversion/neuroticism and mental well-being: The mediating role of mindfulness. *Journal of Research in Psychological Health, 11*(1), 1-12. (Persian)
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky Inventory of Mindfulness Skills. *Assessment, 11*, 191-206.
- Bara, A. C., & Arber, S. (2009). Working shifts and mental health—findings from the British Household Panel Survey (1995-2005). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 35*, 361-367.
- Bartone, P. T. (2012). Social and organizational influences on psychological hardiness: How leaders can increase stress resilience. *Security Informatics, 1*(1), 21-31.
- Bartone, P. T., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., Saus, E. R., & Hystad, S. W. (2007). *Cross-cultural adaptation of the DRS-15 Dispositional Resilience Scale (psychological hardiness)*. In American Psychological Association Annual Convention, San Francisco, CA. Retrieved from <http://www.hardiness-resilience.com/docs/Bartone-et-al-2007-APA-SF.pdf>.
- Bartone, P. T., Valdes, J. J., & Sandvik, A. (2016). Psychological hardiness predicts cardiovascular health. *Psychology, Health & Medicine, 21*(6), 743-749.
- Bohle, .. (1997). Does 'hardiness' predict adaptation to shiftwork.. *Work & Stress, 11*(4), 369-376.
- Bohle, P., & Tilley, A. J. (1989). The impact of night work on psychological well-being. *Ergonomics, 32*(9), 1089-1099.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: mindfulness

- and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Burch, J.B., Tom, J., Zhai, Y., Criswell, L., Leo, E., & Ogoossan, K. (2009). Shiftwork impacts and adaptation among health care workers. *Occupational Medicine*, 59(3), 159-166.
- Cohen, A. & Shamai, O. (2010). The relationship between individual values, psychological well-being, and organizational commitment among Israeli police officer. *An International Journal of Police Strategies & Management*, 33(1), 30-51.
- Cohen-Katz, J., Wiley, S., Capuano, T., Baker, D. M., Deitrick, L., & Shapiro, S. (2005). The effects of mindfulness-based stress reduction on nurse stress and burnout: a qualitative and quantitative study, part III. *Holistic Nursing Practice*, 19(2), 78-86.
- Collins, A. B. (2009). *Life experiences and resilience in college students: A relationship influenced by hope and mindfulness*. PhD thesis, Texas A & M University, Texas.
- Connor, M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor- Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37, 997-1018.
- Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & Alarcon, G. M. (2010). A meta-analytic examination of hardiness. *International Journal of Stress Management*, 17, 277-307.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226.
- Ghorbani, N., Watson, P. J., & Weathington, B. L. (2009). Mindfulness in Iran and the United States: Cross-cultural structural complexity and parallel relationships with psychological adjustment. *Current Psychology*, 28(4), 211-224. (Persian)
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In J. Martocchio, H. Liao, & A. Joshi (Eds.), *Research in personnel and human resource management* (pp. 115-157). Bingley, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Hafenbrack, A. C., & Vohs, K. D. (2018). Mindfulness meditation impairs task motivation but not performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 147, 1-15.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy

- beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35(1), 115-146.
- Hulsheger, U. R., Feinholdt, A., & Nubold, A. (2015). A low-dose mindfulness intervention and recovery from work: Effects on psychological detachment, sleep quality, and sleep duration. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 464-489.
- Hystad, S. W., Eid, J., Johnsen, B. H., Laberg, J. C., & Thomas Bartone, P. (2010). Psychometric properties of the revised Norwegian dispositional resilience (hardiness) scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 51(3), 237-245.
- Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., Johnsen, B. H., & Bartone, P. T. (2009). Academic stress and health: Exploring the moderating role of personality hardiness. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 53(5), 421-429.
- Irving, J. A., Dobkin, P. L., & Park, J. (2009). Cultivating mindfulness in health care professionals: A review of empirical studies of mindfulness-based stress reduction (MBSR). *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 15(2), 61-66.
- Jung, H. S., & Lee, B. (2015). Contributors to shift work tolerance in South Korean nurses working rotating shift. *Applied Nursing Research*, 28(2), 150-155.
- Kaabomeir, N., Shabandi, F., & Hashemi Sheikh Shabani, S. S. (2016). Investigation of psychometric properties of Employee Well-Being Scale. *Quarterly Journal of Career & Organizational*, 8(27), 9-29. (Persian)
- Kazemi Shahandashti, S. (2017). The moderating role of resiliency on the relationship of psychological well-being with work-family conflict, work-family enrichment and turnover intention. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(1), 19-42. (Persian)
- Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. *Clinical Psychology Review*, 31(6), 1041-1056.
- Keyes, C. L. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social indicators research*, 77(1), 1-10.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Maddi, S. R. (2005). On hardiness and other pathways to resilience. *American Psychologist*, 60(3), 261-261.
- McAllister, M., & McKinnon, J. (2009). The importance of teaching and learning resilience in the health disciplines: a critical review of the literature. *Nurse Education Today*, 29(4), 371-9.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1996). *Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model*. In J. S. Wiggins (Ed.),

- The five-factor model of personality: Theoretical perspectives* (p. 51-87). New York: Guilford. Press
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 587-596.
- McLaughlin, C., Bowman, M. L., Bradley, C. L., & Mistlberger, R. E. (2008). A prospective study of seasonal variation in shift work tolerance. *Chronobiology international*, 25(2-3), 455-470.
- Mohammadi, M. (2005). *Factors affecting resilience in people at risk of substance abuse*. PhD thesis of Clinical Psychology, University of Rehabilitation Sciences and Social Welfare. (Persian)
- Nachreiner F. (1998). Individual and social determinants of shiftwork tolerance. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 24, 35-42.
- Natvik, S., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., Sivertsen, B., & Pallesen, S. (2011). Personality factors related to shift work tolerance in two-and three-shift workers. *Applied ergonomics*, 42(5), 719-724.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, .. .. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social indicators research*, 90(3), 441-458.
- Reb, J., Narayanan, J., & Chaturvedi, S. (2014). Leading mindfully: Two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance. *Mindfulness*, 5(1), 36-45.
- Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at work: Antecedents and consequence of employee awareness and absent-mindedness. *Mindfulness*, 6(1), 111-122.
- Rice, V., Boykin, G., Jeter, A., Villarreal, J., Overby, C., & Alfred, P. (2013, September). The relationship between mindfulness and resiliency among active duty service members and military veterans. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting* (Vol. 57, No. 1, pp. 1387-1391). Sage CA: Los Angeles, CA: SAGE Publications.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual review of psychology*, 52(1), 141-166.
- Saksvik Lehouillier I., Bjorvatn, B., Hetland, n. , Sandal, .. .. , Moen, B. E., Magerøy, N., ... & Pallesen, S. (2013). Individual, situational and lifestyle factors related to shift work tolerance among nurses who are new to and experienced in night work. *Journal of advanced nursing*, 69(5), 1136-1146.
- Sansone, C., Wiebe, .. J, & Morgan, C. (1999). Self regulating interest: The moderating role of hardiness and conscientiousness. *Journal of personality*, 67(4), 701-733.

- Schultz, P. P., Ryan, R. M., Niemiec, C. P., Legate, N., & Williams, G. C. (2015). Mindfulness, work climate, and psychological need satisfaction in employee well-being. *Mindfulness*, 6(5), 971-985.
- Sedlmeier, P., Eberth, J., Schwarz, M., Zimmermann, D., Haarig, F., Jaeger, S., & Kunze, S. (2012). The psychological effects of meditation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 138(6), 1139-1171.
- Seo, Y. J., Matsumoto, K., Park, Y. M., Shinkoda, H., & Noh, T. J. (2000). The relationship between sleep and shift system, age and chronotype in shift workers. *Biological Rhythm Research*, 31(5), 559-579.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Knesebeck, O., Jurges, H., & Borsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees: Baseline results from the SHARE Study. *European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.
- Skowronski, M. S. (2014). Work stress in the context of shiftwork: A longitudinal investigation. PhD thesis, DeGroote School of Business. Hamilton, ON: McMaster University.
- Smith-Coggins, R., Broderick, K. B., & Marco, C. A. (2014). Night shifts in emergency medicine: The American Board of Emergency Medicine Longitudinal Study of Emergency Physicians. *Journal of Emergency Medicine*, 47(3), 372-378.
- Storemark, S. S., Fossum, I. N., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Flo, E., & Pallesen, S. (2013). Personality factors predict sleep-related shift work tolerance in different shifts at 2-year follow-up: a prospective study. *BMJ Open*, 3(11), e003696.
- Thun, E., Bjorvatn, B., Torsheim, T., Moen, B. E., Magerøy, N., & Pallesen, S. (2014). Night work and symptoms of anxiety and depression among nurses: A longitudinal study. *Work & Stress*, 28(4), 376-386.
- Tomac, M. M. (2011). *The influence of mindfulness on resilience in context of attachment style, affect regulation, and self-esteem*. Walden University, Minneapolis.
- Warner, R., & April, K. (2012). Building personal resilience at work. *Effective executive*, 15(4), 53-68.
- Wedderburn, A. A. (1995). Men and women who like continuous shiftwork are more 'hardy' B B what does it mean.. *Work & Stress*, 9(2-3), 206-210.
- Wenzel, M., von Versen, C., Hirschmüller, S., & Kubiak, T. (2015). Curb your neuroticism—Mindfulness mediates the link between neuroticism and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 80, 68-75.
- Wiebe, D. J. (1991). Hardiness and stress moderation: A test of proposed mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(1), 89-99.

- Winwood, .. C., Winefield, .. .. , & Lushington, .. (2006). Work related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *Journal of Advanced Nursing*, 56(4), 438-449.
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: A randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246-258.
- Zheng, .. , Zhu, W., Zhao, .. , & Zhang, C. (2015). Employee wellbeing in organizations: Theoretical model, scale development, and cross cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.



© 2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی