

Designing and Testing a Model of Some Precedents and Outcomes of Work Ability Index

طراحی و آزمون الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای شاخص توانایی کار

Razie Zare, Nasrin Arshadi, Abdolkazem Neisi
Esmail Hashemi Sheikh Shabani

راضیه زارع^۱، نسرین ارشدی^۲، عبدالکاسم نیسی^۳
اسماعیل هاشمی شیخ شابانی^۴

پذیرش نهایی: ۹۴/۹/۱۰

پذیرش اولیه: ۹۴/۸/۲۱

تاریخ دریافت: ۹۴/۷/۲

Abstract

The purpose of this study was to design and test a model for some precedents and outcomes of work ability index. The variables in the model consisted of precedents variables (inpersonal resources, life management strategies and job-related stressors) and outcomes variables (health-related quality of life and job performance). The participants were 320 employees of NISOC in Ahvaz, who were selected by stratified random sampling method. From this sample, 72 percent were men and average age was 41 year. Instruments used in this study were work ability index, life management strategies, general self-efficacy, optimism, coping skill, effort-reward imbalance, demand-control, health related quality of life and job performance questionnaires. Findings indicated that the proposed model fitted with the data. Result also indicated that increasing personal resource, life management strategies and decreasing job-related stressors may lead to better work ability, increasing quality of life and improving job performance.

Keywords: Work ability index, Personal resources, Life management strategies, Job stress, Quality of life.

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، طراحی و آزمون الگویی ساختاری از برخی پیشایندها و پیامدهای شاخص توانایی کار بود. متغیرها در این الگو شامل پیشایندها (منابع فردی، راهبردهای مدیریت زندگی، عوامل تنش برانگیز شغلی) و پیامدهای شاخص توانایی کار (عملکرد شغلی و کیفیت زندگی وابسته به سلامت) بودند. نمونه‌ی این پژوهش شامل ۳۲۰ نفر از کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب منطقه اهواز بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. از این تعداد ۷۲٪ مرد بودند و میانگین سنی آن‌ها نیز ۴۱ سال بود. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های شاخص توانایی کار، راهبردهای مدیریت زندگی، خودکارآمدی عمومی، خوش‌بینی، توانایی مقابله‌ای، عدم تعادل تلاش-پاداش، تقاضا-کنترل، کیفیت زندگی وابسته به سلامت و عملکرد شغلی استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که الگوی پیشنهادی از برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها برخوردار است. نتایج همچنین نشان داد افزایش منابع فردی، آموزش راهبردهای مدیریت زندگی و کاهش عوامل تنش برانگیز شغلی کارکنان موجب بهبود توانایی کار می‌شود که این خود افزایش کیفیت زندگی و بهبود عملکرد شغلی کارکنان را به دنبال دارد.

کلیدواژه‌ها: شاخص توانایی کار، منابع فردی، راهبردهای مدیریت زندگی، تنش شغلی، کیفیت زندگی.

۱. دانشجوی دکتری روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران. r_zare24@yahoo.com

۲. نویسنده مسئول) دانشیار روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

۳. دانشیار روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

۴. دانشیار روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران، اهواز، ایران.

مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول است.

مقدمه

فیزیکی، روانی و اجتماعی برای انجام وظایف و دستیابی به اهداف شغلی است. طبق این تعاریف که رویکردی جامع به توانایی کار دارند، توانایی کار مطلوب وقتی به دست می‌آید که کارکنان منابع فردی و شغلی لازم را در اختیار داشته باشند. کارکنان از طریق منابع فردی مختلف از قبیل سلامت، تحصیلات، شایستگی، مهارت، ارزش‌ها، نگرش‌ها و انگیزش به حفظ و ارتقای توانایی کاری خود کمک می‌کنند. از سوی دیگر، این منابع فردی در تعامل با شرایط کاری از قبیل وظایف کاری، محتوای شغل و رهبری بر توانایی کار تاثیر می‌گذارند؛ بنابراین، توانایی کار نتیجه تعامل و ارتباط بین منابع فردی و منابع سازمانی و شغلی است و می‌توان آن را به صورت تعادل بین ادراک فرد از تقاضاهای شغلی و توانایی و منابع او در کنار آمدن با این تقاضاها تعریف کرد.

در سطح عوامل فردی، منابع فردی از قبیل شیوه‌های مقابله‌ای، خودکارآمدی و خوشبینی ممکن است به طور مستقلی در توانایی کار دخالت داشته باشند. این منابع فردی مربوط به تفاوت‌ها و ویژگی‌های فردی هستند که افراد با خود به سازمان می‌آورند؛ ولی ممکن است از عوامل سازمانی هم تاثیر بپذیرند (پالرمو، فولر، واکر و اپانا^{۱۱}، ۲۰۱۳). پژوهش‌های قبلی نشان داده‌اند که خودکارآمدی، یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم توانایی انجام یک کار است (پروئو، ریردان و پیترسون^{۱۲}، ۲۰۰۷). در پژوهشی درباره‌ی عوامل بهبود دهنده توانایی کار در بین پرستاران، لارسون، کارل ویست، وستبرگ و گارد^{۱۳} (۲۰۱۲) دریافتند که ادراک خودکارآمدی در توانایی کار نقش دارد. توانایی فرد در مقابله با استرس نقش محافظتی مشابهی را در برابر نشانه‌های استرس و پیامدهای آن بازی می‌کند. این ویژگی‌های فردی، می‌توانند پیش‌بینی‌کننده مهمی برای توانایی شغلی و اثرات آن بر روی پیامدهای سازمانی باشند. منبع فردی مهم دیگر خوش‌بینی است که به معنای داشتن انتظارات مثبت برای نتایج

طبق گفته سازمان بهداشت جهانی^۱ (WHO)، محیط کار در ارتقای سلامت کارکنان در دوره‌ی معاصر نقش پراهمیتی دارد، زیرا محیط کار تاثیر زیادی بر رفتارها و سبک زندگی سالم یا ناسالم کارکنان دارد (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۱۰). سبک زندگی کاری امروزه منجر به ایجاد نیازها و شرایط جدیدی در محیط کار شده است که سلامت کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. سلامت ادراک شده، کیفیت زندگی مرتبط با سلامت^۲ (HRQOL) و توانایی کار^۳ با وضعیت سلامت آینده، عملکرد و حتی مرگ و میر کارکنان ارتباط قوی دارد (تائومی^۴، ۱۹۹۸). بنابراین ارزیابی کارکنان از لحاظ این شاخص‌ها به منظور تشخیص به موقع مشکلات سلامت کارکنان بسیار مهم است. از سوی دیگر، اهمیت ارزیابی این عوامل بدین جهت است که وضعیت سلامت خوب و توانایی کار مطلوب با عملکرد بهتر کارکنان که از اهداف مهم هر سازمان است، رابطه دارد (تائومی، هاتانن، نیکیری و ایلمرینن^۵، ۲۰۰۱). برمبنای "فرضیه کارگر شاد"^۶، کارکنان شاد نسبت به کارکنان ناشاد از سطوح بالاتری از عملکرد و بهره‌وری برخوردارند (تاریس و شرورز^۷، ۲۰۰۹).

مفهوم توانایی کار توسط ایلمرینن و رانتانن^۸ (۱۹۹۹) به صورت توانایی کارگر در انجام وظایف شغلی با توجه به تقاضاهای شغلی، منابع فردی و وضعیت سلامت کارگر تعریف شده است. تنگلدن^۹ (۲۰۱۱)، توانایی کار را به عنوان توانایی تحقق اهداف شغلی با استفاده از شایستگی‌های فردی در محیط کاری توصیف کرد. طبق تعریف نوردنفلت^{۱۰} (۲۰۰۸)، توانایی کار با شایستگی ذهنی، قدرت، تحمل و جسارت مرتبط است و نیازمند سلامت

1. World Health Organization

2. health-related quality of life

3. Work ability

4. Tuomi

5. Tuomi, Huhtanen, Nykyri & Ilmarinen,

6. happy worker hypothesis

7. Taris & Schreurs

8. Ilmarinen and Rantanen

9. Tengland

10. Nordenfelt

11. Palermo, Fuller, Walker & Appannah

12. Perdue, Reardon, & Peterson

13. Larsson, Karlqvist, Westerberg, and Gard



نوع کار، شرایط کار، خشنودی شغلی، ارتقای شغلی، تعادل کار با خانواده، استرس شغلی با توانایی کار ارتباط دارند (گودهارد و گودهارد^{۱۲}، ۲۰۰۵). از مهمترین عوامل سازمانی اثرگذار بر توانایی کار، تنش‌های شغلی و سازمانی است. در مدل‌های جدید، علت‌شناسی کاهش توانایی شغلی، تمرکز روی پژوهش‌های چند عاملی است (الفرینگ^{۱۳}، ۲۰۰۶). تقاضاهای فیزیکی شغل و تنش‌های روان‌شناختی کار هر دو به عنوان عوامل اصلی در کاهش سلامت کارکنان و ناتوانی‌های شغلی نقش دارند (ون دن برگ و همکاران^{۱۴}، ۲۰۰۸). به عنوان مثال، ون دن برگ و همکاران (۲۰۰۹)، در پژوهشی درباره‌ی ارتباط عوامل شغلی و شاخص توانایی کار، به این نتیجه رسیدند که در شغل‌هایی که انتظارات فیزیکی و ذهنی بالایی را از کارکنان دارند و کنترل شغلی کارکنان در آن شغل پایین است، توانایی شغلی کارکنان نیز کاهش خواهد یافت. دو الگوی تقاضا-کنترل^{۱۵} و عدم تعادل تلاش-پاداش^{۱۶} برای توصیف عوامل تنش‌زای شغلی بسیار پرکاربرد هستند. در الگوی تقاضا-کنترل^{۱۷} (کاراسک، ۱۹۷۹)، محیط کاری براساس دو بُعد تقاضاهای شغلی روان‌شناختی و آزادی تصمیم‌گیری توصیف شده است. تقاضاهای روان‌شناختی با فشار زمانی، شدت کار یا دستورهای متناقض در محل کار مرتبط است. آزادی تصمیم‌گیری از تشخیص مهارت^{۱۸} (محدوده‌ای از فرصت‌ها برای استفاده از مهارت‌ها) و قدرت تصمیم‌گیری (فرصت برای انجام تصمیم‌گیری) تشکیل می‌شود. طبق این الگو، بیشترین خطر سلامتی هنگامی است که نیازهای روان‌شناختی شغل بالا است، اما به کارکنان تنها فرصت بسیار کمی برای تصمیم‌گیری داده شود. چنین موقعیت‌های شغلی، موقعیت‌هایی با فشار شغلی زیاد تعریف شده‌اند (کاراسک و همکاران، ۱۹۹۸). بر مبنای الگوی عدم تعادل تلاش-پاداش

و پیامدهاست (اسچیر و کارور^۱، ۱۹۸۵). پژوهش اسچیر، کارور و بریگز^۲ (۲۰۰۱) نشان داد که خوش‌بینی، پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی سلامت روان‌شناختی و توانایی کار است.

یکی دیگر از عوامل فردی اثرگذار بر توانایی کار، راهبردهای مدیریت زندگی^۳ است که در متون پژوهش به آنها راهبردهای انتخاب، بهینه‌سازی و جبران (SOC^۴) گفته می‌شود. در اغلب پژوهش‌ها، سهم این راهبردهای مدیریت زندگی نادیده گرفته شده است. انتخاب، بهینه‌سازی و جبران (SOC) به روش‌هایی گفته می‌شود که هر فرد همزمان با افزایش سنش برای سازگاری، اداره‌ی زندگی و حفظ شایستگی در زندگی باید به کار بگیرد (ریدیگر، لی و لیندبرگ^۵، ۲۰۰۶). انتخاب به هدف‌گذاری و اولویت‌بندی براساس ترجیحات یا انگیزه‌های شخصی یا براساس ادراک فقدان منابع درونی و بیرونی اشاره دارد؛ بهینه‌سازی شامل بهبود و هماهنگی در استفاده از ابزار و امکانات فردی برای پیگیری اهداف انتخاب شده است و جبران به طور ویژه این سوال را مورد خطاب قرار می‌دهد که چگونه افراد در مواجهه با از دست دادن منابع شخصی‌شان، به وضعیت سازگاری قبلی باز می‌گردند و چطور یک شکست یا ضرر را جبران می‌کنند (فروند و بالتز^۶، ۲۰۰۲). پژوهش‌های پیشین بر فواید نقش این سه عامل (SOC) در افزایش پیشرفت عملکرد شخصی (باجور^۷ و بالتز، ۲۰۰۳؛ ینونگ و فانگ^۸، ۲۰۰۹)، حفظ شایستگی (آبراهام و هانسون^۹، ۱۹۹۵)، استفاده از فرصت‌ها و پرورش انتظارات مثبت شغلی برای آینده (زاچر و فرس^{۱۰}، ۲۰۱۱)، خشنودی شغلی و رفاه و سلامت (وایس^{۱۱}، فراند و بالتز، ۲۰۰۲) تاکید کرده‌اند.

در سطح سازمانی، عوامل محیط کاری از قبیل

1. Scheier, Carver

2. Bridges

3. Life management strategies

4. Selection, optimization, compensation

5. Riediger, Lindenberger,

6. Freund

7. Bajor

8. Yeung and Fung

9. Abraham & Hansson

10. Zacher & Frese

11. Wiese

12. Geodhard

13. Elfering

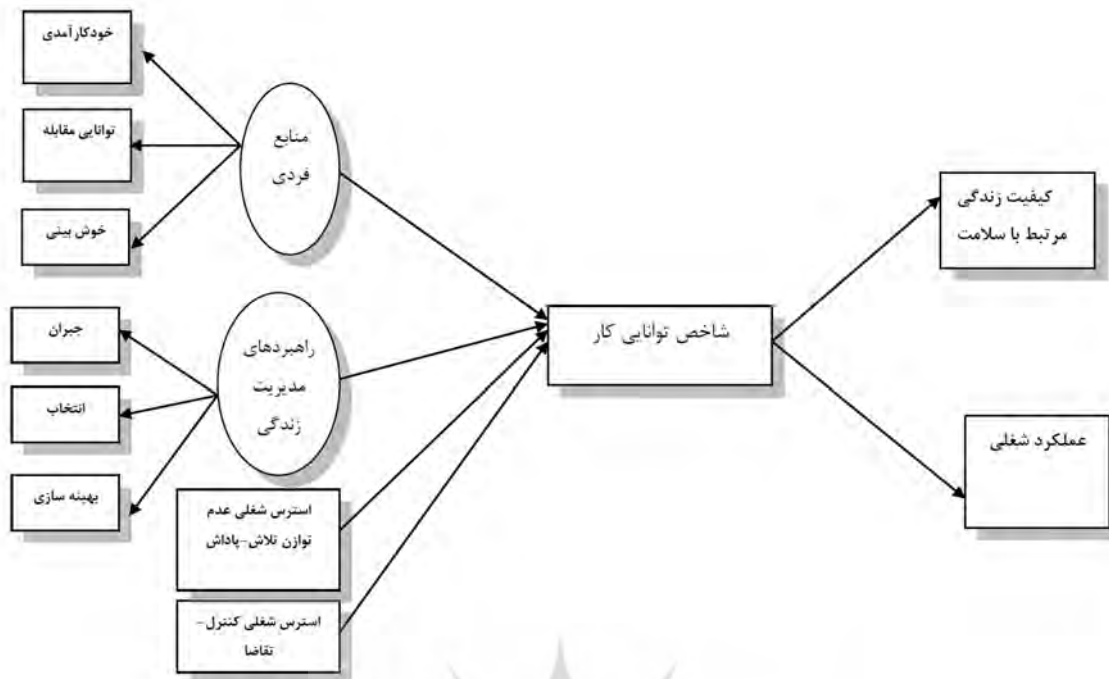
14. van den Berg

15. Demand-control model

16. Effort-reward imbalance

17. Demand-control model

18. skill discretion



شکل ۱. الگوی پیشنهادی برخی پیشایندها و پیامدهای مهم شاخص توانایی کار

الگوی پیشنهادی استرس‌های شغلی از نوع عدم تعادل تلاش-پاداش و کنترل-تقاضا، منابع فردی مقابله با استرس (شامل خوش‌بینی، سبک مقابله‌ای و خودکارآمدی) و راهبردهای مدیریت زندگی جزو پیشایندهای شاخص توانایی کار هستند. در این مدل، پیامدها و برون‌دادهای حاصل از عملکرد و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت، جزو پیامدهای شاخص توانایی کار به حساب می‌آیند. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

روش

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب (اهواز) بودند. با استناد به گزارش سامانه اطلاعات کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب، جمعیت کل واحد ستادی و شرکت‌های تابعه در منطقه اهواز در سال ۱۳۹۳، ۷۷۶۲ نفر بوده است. به دلیل وجود شرکت‌های تابعه مختلف با جمعیت‌های متفاوت، به منظور انتخاب نمونه‌ای که بیشتر معرف جامعه باشد با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، از میان کارکنانی که دارای مدرک تحصیلی دیپلم یا بالاتر بودند تعداد ۴۵۰ نفر به عنوان نمونه فرضیه

(سیگریست^۱، ۱۹۹۶)، اثرات سودمند زندگی کاری به انصاف در رابطه بین کارگر و کارفرما بستگی دارد. کارکنان به ازای میزان تلاشی که در محل کارشان انجام می‌دهند، انتظار پاداش کافی (درآمد، اعتبار، فرصت‌های شغلی و امنیت شغلی) دارند. فقدان این برابری به صورت‌هایی مانند تلاش زیاد و پاداش کم منجر به پریشانی عاطفی و اثرات منفی بر سلامت می‌شود (سیگریست، ۱۹۹۶).

با شناسایی شاخص‌های توانایی کار، کارگران و کارمندان در معرض خطر فرسودگی شغلی را بهتر و زودتر می‌توانیم شناسایی کنیم؛ اما در کشور ما توجه چندانی به این شاخص‌ها نشده است و تنها مطالعات اندکی در زمینه موضوع شاخص کار در ایران انجام شده است. علاوه بر این، تاکنون پژوهشی که به طراحی و آزمودن الگویی از پیشایندها و پیامدهای این شاخص بپردازد در پیشینه پژوهشی داخل کشور وجود نداشته است. در این پژوهش با هدف برطرف کردن این کمبودها و با بررسی پیشینه پژوهشی، الگویی از برخی پیشایندها و پیامدهای شاخص توانایی کار طراحی گردید. در

^۱. Siegrist



شغلی (ویلیامز و اندرسون، ۱۹۹۱) استفاده شد. این مقیاس دارای ۷ ماده است و پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالف) تا ۵ (کاملاً موافق) درجه‌بندی می‌شوند. ضرایب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۹۳ گزارش شده است (تارنلی، بولینو و بلودگرد، ۲۰۰۳). این پرسشنامه برای اولین بار توسط ارشدی (۱۳۸۶) ترجمه و برای اجرا تنظیم گردیده است. در پژوهش حاضر روایی این مقیاس از طریق همبسته کردن این مقیاس با یک سوال محقق ساخته ۰/۸۲ و اعتبار آن به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۷ به دست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی مرتبط با سلامت^۴ در پژوهش حاضر برای سنجش کیفیت زندگی مرتبط با سلامت از فرم کوتاه پرسشنامه ۳۶ سوالی ویر و شربون (۱۹۹۲) استفاده شد. این پرسش نامه، سلامت روانی و جسمانی را از طریق ۸ خرده مقیاس می‌سنجد. این ۸ خرده مقیاس شامل کارکرد جسمانی، نقش جسمانی، درد بدنی، سلامت عمومی، سرزندگی، کارکرد اجتماعی، نقش هیجانی و سلامت روانی هستند. این پرسش نامه توسط فولادوند و همکارانش (۱۳۸۸) در دانشگاه خوارزمی اعتباریابی شده و ضرایب اعتبار مولفه‌های سلامت روان ۰/۹۲ و سلامت جسمانی ۰/۸۶ گزارش شده است. در پژوهش حاضر تحلیل عامل تاییدی بر روی سوال‌های این مقیاس ساختار عاملی پیشنهاد داده شده پرسشنامه را تایید کرد. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برای مولفه سلامت روان ۰/۸۳ و برای مولفه سلامت جسمانی ۰/۷۸ به دست آمد.

سنجش منابع فردی: سه شاخص منابع فردی (خودکارآمدی، خوش بینی و توانایی مقابله‌ای) به عنوان شاخص منابع فردی شخص اندازه‌گیری شدند. از ۱۲ ماده مقیاس خودکارآمدی عمومی^۵ GSE (شرر^۶ و همکاران، ۱۹۸۲) برای اندازه‌گیری خودکارآمدی استفاده شد. از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا پاسخ‌هایشان را در یک طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از ۱ (کاملاً نادرست) تا ۵ (کاملاً

آزمایی و ۱۰۰ نفر به عنوان نمونه اعتباریابی انتخاب شدند. از نمونه اصلی تعداد ۳۲۰ پرسشنامه (۰/۷۱) و از نمونه اعتباریابی ۶۵ پرسشنامه (۰/۶۵) برگشت داده شدند. از ۳۳۰ شرکت کننده ۰/۷۲ مرد و میانگین سنی آنها نیز ۴۱ سال بود.

ابزار

شاخص توانایی کار^۱: شاخص توانایی کار: در سال ۱۹۸۱ توسط موه‌سسسه بهداشت حرفه‌ای فنلاند ساخته شد (ایلمرینن، تائومی و کلاکارس، ۱۹۸۱). این پرسشنامه هفت بُعد را می‌سنجد: ۱- تخمین ذهنی توانایی انجام کار در زمان حل و مقایسه وضعیت کنونی شغلی با بهترین وضعیت توانایی انجام کار در طول زندگی؛ ۲- تخمین ذهنی توانایی کار در ارتباط باتقاضاهای شغلی اعم از فیزیکی و ذهنی؛ ۳- تعداد بیماری‌های تشخیص داده شده؛ ۴- اختلال در کار بر اثر بیماری‌ها؛ ۵- استفاده از مرخصی استعلاجی در یک سال گذشته؛ ۶- پیش بینی توانایی انجام کار توسط شخص کارگر در ۲ سال آینده و ۷- بُعد روان‌شناختی نظیر لذت بردن از وظایف محوله روزانه، فعالیت‌های اوقات فراغت و خوش بینی. طیف نمره‌ی اختصاص داده شده به هر کارگر در دامنه ۷ تا ۴۹ است.

براساس نمره به دست آمده کارکنان به چهار گروه تقسیم بندی می‌شوند: ۱- توانایی انجام کار ضعیف از نمره ۷ تا ۲۷. ۲- توانایی انجام کار متوسط از نمره ۲۸ تا ۳۶. ۳- توانایی انجام کار خوب از نمره ۳۷ تا ۴۳. ۴- توانایی انجام کار عالی از نمره ۴۴ تا ۴۹. اعتبار این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ گزارش شده است (مچ، دانزر، بورگارد و کلایپا^۲، ۲۰۱۳). در پژوهش حاضر، تحلیل عامل تاییدی سوال‌های این مقیاس نشان داد که تمامی سوال‌ها دارای بار عاملی معنی‌دار هستند. اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی^۳: در پژوهش حاضر جهت سنجش عملکرد شغلی از مقیاس عملکرد

4. Health-related quality of life questionnaire

5. General Self-efficacy Scale

6. Sherer

1. Work ability index

2. Mache, Danzer, Burghard & Klapp

3. Job performance questionnaire



تمام انرژی ام را بر روی چیزهای کمی متمرکز می‌کنم" در مقابل "من انرژی ام را بر روی چیزهای زیادی تقسیم می‌کنم" و "من همیشه بر روی یک هدف بسیار مهم در یک زمان مشخص تمرکز می‌کنم" در مقابل "من همیشه بر روی چندین هدف در یک زمان کار می‌کنم". نمونه ماده بعد بهینه سازی عبارت است از: "من هر تلاشی را برای رسیدن به یک هدف مشخص انجام می‌دهم" در مقابل "من ترجیح میدهم منتظر زمانی باشم که بینم آیا کارها خودشان انجام می‌شوند". نمونه ماده مربوط به جبران عبارت است از: "هنگامی که کارها طبق روال گذشته پیش نمی‌روند، من به روش‌هایی دیگری سعی می‌کنم تا نتایج مشابه قبل را به دست آورم" در مقابل "هنگامی که کارها طبق روال گذشته پیش نمی‌روند، آن را می‌پذیرم" (ویگلوند و همکاران، ۲۰۱۲).

شرکت‌کنندگان ابتدا تصمیم می‌گیرند که کدام جمله به بهترین نحو رفتار کنونی آن‌ها را در شغل توصیف می‌کند؛ سپس رفتار انتخابی را بر روی یک طیف لیکرت پنج درجه‌ای (۱=کم تا ۵=خیلی زیاد) درجه‌بندی می‌کنند. یافته‌های تحلیل عاملی تاییدی در پژوهش حاضر ساختار عاملی سوالات را تایید کرد و اعتبار این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۰ به دست آمد.

عوامل استرس‌زای شغلی: در این پژوهش برای اندازه‌گیری استرس شغلی از دو الگو شامل الگوی کنترل تقاضا و الگوی عدم تعادل استفاده شد. ابزارهایی که برای ارزیابی این سازه‌ها استفاده شد عبارت بودند از پرسشنامه محتوای شغلی^۴ (کاراسک، ۱۹۹۸) و پرسشنامه عدم توازن تلاش-پاداش^۵ (سیگریست و همکاران، ۲۰۰۴) استفاده شد. پرسشنامه‌ی اول دارای دو بُعد است: آزادی تصمیم‌گیری و تقاضاهای روان‌شناختی. برای بُعد اول از چهار سوال و برای بُعد دوم از ۵ سوال استفاده شده است. نمره مقیاس با جمع نمره‌های ماده‌ها محاسبه می‌شود. همسانی درونی این مقیاس برای ابعاد به ترتیب ۰/۸۰ و ۰/۷۵ گزارش شده است

صحت (درجه‌بندی کنند. نمره کل از همسانی درونی و اعتبار ملاکی قابل قبول برخوردار است (شرر، ۱۹۸۲).

برای اندازه‌گیری توانایی مقابله‌ای کارکنان با استرس از مقیاس توانایی مقابله‌ای^۱ سینکلر و واتسون^۲ (۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۴ سوال است که نمونه‌ای از سوال‌های آن عبارت است از "من باور دارم که می‌توانم به طریقی مثبت با موقعیت‌های دشوار مقابله کنم". شرکت‌کنندگان به این سوالات در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم پاسخ دادند. سینکلر و واتسون (۲۰۰۴) میزان همسانی درونی و پایایی آزمون-بازآزمون این مقیاس را برابر با ۰/۷۰ و ۰/۵۰ گزارش کردند.

برای اندازه‌گیری خوش‌بینی از آزمون بازنگری شده‌ی جهت‌گیری زندگی^۳ (شرر، کارور و بریجس، ۱۹۹۴) استفاده شد. این آزمون، نسخه‌ی کوتاه و اصلاح‌شده‌ی آزمون جهت‌گیری زندگی است که تفاوت‌های فردی در خوش‌بینی یا بدبینی می‌سنجد. نمره‌های بالاتر در این آزمون، نشان‌دهنده‌ی امیدواری و خوش‌بینی فرد است. برای تعیین روایی همگرای آزمون در ایران، ضریب همبستگی این آزمون با پنج عامل مقیاس ناامیدی بک محاسبه شده است. معنی‌داری همبستگی عامل اول، چهارم، پنجم و نمره‌ی کلی مقیاس ناامیدی بک با مقیاس خوش‌بینی و بدبینی، نشان‌دهنده‌ی روایی قابل قبول این آزمون است؛ اعتبار بازآزمایی این آزمون نیز با فاصله‌ی ۱۰ روز ۰/۷۰ محاسبه شده است (موسوی نسب و تقوی، ۱۳۸۵).

پرسشنامه راهبردهای مدیریت زندگی: در این پژوهش راهبردهای مدیریت زندگی (SOC) از طریق مقیاس ۱۲ سوالی فراند و بالتز (۲۰۰۲) اندازه‌گیری شد. این پرسشنامه سه بُعد راهبردهای مدیریت زندگی یعنی انتخاب (با ۶ ماده)، بهینه سازی (با ۳ ماده) و جبران (با ۳ ماده) را اندازه‌گیری می‌کند.

نمونه ماده برای بعد انتخاب عبارت است از: "من

⁴ Viglund

⁵ Job content Questionnaire

⁶ Effort-reward imbalance questionnaire

¹ Brief Resilient Coping Scale

² Sinclair & Wallston

³ Life oriented test-Revised



یافته‌ها

یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین و انحراف معیار نمره‌های اعضای نمونه و ضرایب همبستگی متغیرها در جدول ۱ نشان داده شده است.

مدل‌یابی معادلات ساختاری

پیش از بررسی ضرایب ساختاری، برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها بررسی شد. با وجود این‌که مقادیر اکثر شاخص‌های برازندگی، نشان‌دهنده برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی با داده‌ها بودند، اما شاخص جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (RMSEA) نشان داد که الگو نیاز به بهبود دارد. گام بعدی حذف مسیرهای غیرمعنی‌دار بود. براساس نتایج همه مسیرها معنی‌دار بود به جز مسیرهای استرس عدم توازن تلاش-پاداش و استرس تقاضا-کنترل به شاخص توانایی کار. در مدل نهایی این دو مسیر حذف شدند؛ بنابراین مسیرهای غیرمعنی‌دار حذف شدند و تحلیل دیگری روی داده‌ها صورت گرفت. در نهایت به منظور کاهش مقدار مجذور خی دو بر اساس شاخص‌های اصلاحی AMOS-18 خطای شاخص توانایی کار و عملکرد شغلی به یکدیگر متصل شدند نتایج حاکی از برازش مطلوب الگوی نهایی است. شاخص‌های برازندگی و الگوی

(بتج و رادوسکی، ۲۰۱۰). اعتبار این آزمون به روش آلفای کرونباخ برای بُعد تقاضاهای روان‌شناختی ۰/۷۰ و برای بُعد آزادی تصمیم‌گیری ۰/۶۸ به دست آمد.

برای اندازه‌گیری استرس شغلی براساس الگوی عدم توازن تلاش-پاداش از پرسشنامه عدم توازن تلاش-پاداش (سیگریست و همکاران، ۲۰۰۴) استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۷ سوال است که دو بُعد تلاش و کسب پاداش را اندازه‌گیری می‌کند. میزان همسانی درونی دو بُعد تلاش و کسب پاداش به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۷ گزارش شده است (سیگریست و همکاران، ۲۰۰۴) اعتبار این مقیاس در پژوهش حاضر به روش آلفای کرونباخ برای بُعد تلاش ۰/۷۲ و برای بُعد پاداش کسب شده ۰/۷۳ به دست آمد.

به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی از مدل‌یابی معادلات ساختاری^۱ SEM استفاده شد. تمامی تحلیل‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و ویراست ۱۸ و AMOS و ویراست ۱۸ انجام شدند. جهت تعیین کفایت برازش الگوی پیشنهادی با داده‌ها، ترکیبی از شاخص‌های برازندگی مورد استفاده قرار گرفتند. همچنین جهت بررسی روابط واسطه‌ای از روش بوت‌استرپ^۲ استفاده شد.

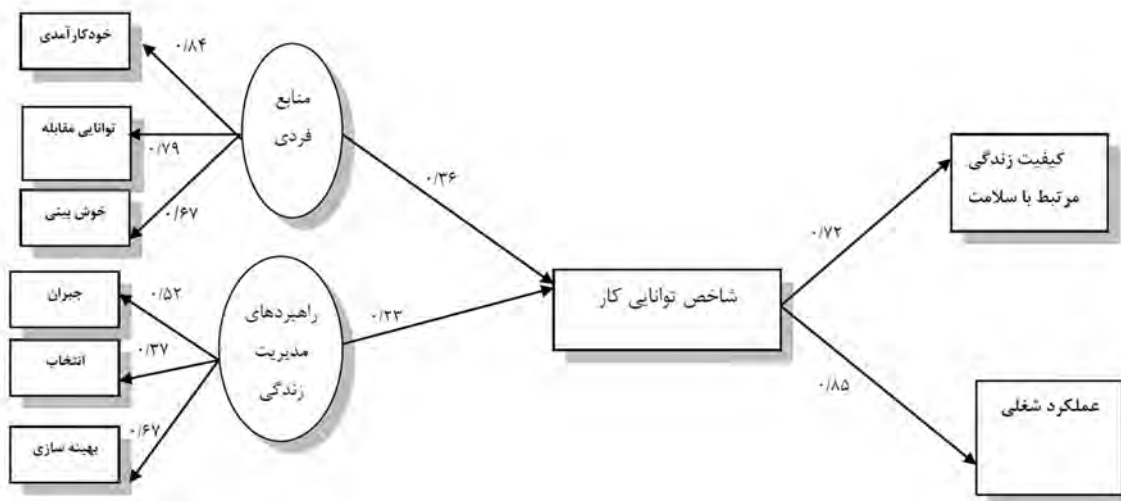
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
شاخص توانایی کار	۳۹/۴۱	۵/۵۲	-												
کیفیت زندگی وابسته به سلامت	۳۴/۹۳	۵/۰۵	۰/۷۱**	-											
عملکرد شغلی	۲۲/۰۳	۲/۵۰	۰/۴۹**	۰/۳۳**	-										
استرس عدم تعادل تلاش-پاداش	۰/۱۹	۰/۰۵	-۰/۱۸**	-۰/۳۰**	-۰/۱۶**	-									
استرس تقاضا-کنترل	۲/۳۰	۰/۴۶	-۰/۱۷**	-۰/۲۴**	-۰/۰۴	۰/۲۶**	-								
منابع فردی	۵۶/۵۴	۶/۱۰	۰/۳۶**	۰/۴۰**	۰/۵۶**	-۰/۲۱**	-								
خودکارآمدی	۳۹/۹۵	۳/۷۷	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۰/۵۱**	-۰/۱۷**	۰/۹۴**	-							
خوش بینی	۱۴/۳۸	۱/۷۹	۰/۳۷**	۰/۴۰**	۰/۴۲**	-۰/۲۵**	۰/۷۵**	۰/۵۴**	-						
توانایی مقابله ای	۱۲/۲۱	۱/۴۸	۰/۳۳**	۰/۲۸**	۰/۴۹**	-۰/۱۵**	۰/۶۷**	۰/۵۱**	-						
راهبردهای مدیریت زندگی	۸/۹۸	۱/۸۵	۰/۳۴**	۰/۳۶**	۰/۳۳**	-۰/۱۳**	۰/۲۳**	۰/۲۴**	۰/۱۸**	-					
انتخاب	۲/۸۵	۳/۲۶	۰/۲۷**	۰/۲۹**	۰/۱۹**	-۰/۱۳**	۰/۱۴**	۰/۱۸**	-۰/۱۵**	-۰/۰۹	-				
بهینه سازی	۲/۶۱	۳/۰۵	۰/۱۶**	۰/۱۷**	۰/۲۳**	-۰/۰۱	۰/۱۰	۰/۱۰	-۰/۰۵	-۰/۰۱	-				
جبران	۲/۵۱	۵/۱۹	۰/۲۹**	۰/۲۹**	۰/۳۱**	-۰/۱۰	۰/۲۴**	۰/۲۱**	-۰/۰۲	-۰/۰۲	-				

p < ۰/۰۵

جدول ۲. شاخص‌های برازندگی مدل پیشنهادی پیشایندها و پیامدهای شاخص کار

الگو	شاخص‌های برازندگی	χ ²	Df	χ ² /df	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
الگوی پیشنهادی	۱۶۹/۱۷۳	۳۷	۴/۵۷۲	۰/۹۰۸	۰/۸۳۶	۰/۸۴۷	۰/۷۶۸	۰/۸۴۴	۰/۸۱۲	۰/۱	
الگوی نهایی	۸۶/۰۱۴	۳۶	۲/۳۸۹	۰/۹۴۶	۰/۹۰۱	۰/۹۴۲	۰/۹۱۰	۰/۹۴۱	۰/۹۰۵	۰/۰۶	



شکل ۲. الگوی روابط مستقیم و غیر مستقیم پیشایندها و پیامدهای شاخص توانایی کار

جدول ۳. نتایج بوت استرپ برای مسیرهای واسطه ای شاخص توانایی کار

مسیر	داده ها	بوت	سوگیری	خطای استاندارد	حد پایین	حد بالا
منابع فردی < شاخص توانایی کار < کیفیت زندگی مرتبط با سلامت	0/1991	0/1981	-0/0010	0/0355	0/1388	0/2816
راهبردهای مدیریت زندگی < شاخص توانایی کار < کیفیت زندگی مرتبط با سلامت	0/6339	0/6368	0/0029	0/1136	0/4287	0/1812
استرس کنترل-تقاضا < شاخص توانایی کار < کیفیت زندگی مرتبط با سلامت	-0/7544	-0/7436	0/0108	0/2463	-1/2600	-0/2605
استرس عدم تعادل تلاش-پاداش < شاخص توانایی کار < کیفیت زندگی مرتبط با سلامت	-12/7678	-130/0577	-0/2898	4/1231	-20/5612	-4/4727
منابع فردی < شاخص توانایی کار < عملکرد شغلی	0/0365	0/0363	-0/0002	0/0102	0/0186	0/0604
راهبردهای مدیریت زندگی < شاخص توانایی کار < عملکرد شغلی	0/1615	0/1623	0/0008	0/0377	0/0964	0/2448
استرس کنترل-تقاضا < شاخص توانایی کار < عملکرد شغلی	-0/2277	-0/2266	0/0011	0/0754	-0/3892	-0/0929
استرس عدم تعادل تلاش-پاداش < شاخص توانایی کار < عملکرد شغلی	-37/1133	-3/6960	0/0173	1/1762	-6/3066	-1/5315

نمونه‌گیری‌های مجدد^۱ بوت استرپ ۱۰۰۰ بود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تعیین تاثیر چهار نوع متغیر پیشاینده منابع فردی، راهبردهای مدیریت زندگی، استرس تقاضا-کنترل و استرس عدم تعادل تلاش-پاداش بر شاخص توانایی کار و همچنین تعیین تاثیر شاخص توانایی کار بر پیامد عملکرد شغلی و کیفیت زندگی وابسته به سلامت بود.

پس از تحلیل مدل، یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین راهبردهای مدیریت زندگی (انتخاب، بهینه سازی و جبران) و شاخص توانایی کار رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتایج به دست آمده با یافته‌های پژوهش ویگل، مولر، هورنانگ و زاچر^۲

پیشنهادی در جدول ۲ نشان داده شده است.

ضرایب مسیر در شکل ۲ حاکی از آن است که تمامی مسیرهای مستقیم به جز مسیرهای استرس عدم توازن تلاش-پاداش و استرس کنترل-تقاضا به شاخص توانایی کار معنی‌دار است. نتایج حاصل از روابط واسطه ای با استفاده از روش بوت استرپ محاسبه شد. نتایج اثرات غیرمستقیم متغیرهای پیشاینده و پیامد شاخص توانایی کار در جدول ۳ نمایش داده شده است.

فاصله‌های اطمینان برای مسیرهای مندرج در جدول ۳ حاکی از قرار نگرفتن صفر در ارتباط با ۸ مسیر غیر مستقیم و در نتیجه معناداری تمامی مسیرهای غیرمستقیم در پژوهش حاضر است. سطح اطمینان برای این فاصله‌ها ۹۵ و تعداد

^۱ Resampling

^۲ Weigl, Muller, Hornung & zacher



باور به توانایی‌های خود دارند. استفاده از راهبردهای کنترلی در شرایط استرس‌آور، می‌تواند اثرات منفی تغییر تقاضاهای مربوط به کار را کاهش دهد و از شکایات جسمانی و تنش روان‌شناختی جلوگیری کند (عریضی و براتی، ۱۳۹۳). رابطه خوش بینی و افزایش شاخص توانایی کار را براساس نظریه گسترش و ساخت^۵، هیجان‌ات مثبت (فردریکسون^۶، ۲۰۰۱) نیز می‌توان تبیین کرد؛ براساس این نظریه، انتظارات و هیجان‌ات مثبت حیطة فکر و عمل افراد را گسترده می‌کند، باعث ایجاد منابع فردی بادوام برای افراد می‌شود و متعاقباً منجر به سلامت و توانایی کار بهتر می‌گردد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل استرس شغلی و شاخص توانایی کار رابطه منفی و معناداری وجود دارد. نتایج به دست‌آمده با یافته‌های پژوهش بتج، رادئوسکی و گوتن برونر^۷ (۲۰۱۲) و رونگر، روبروئک، شائوفلی و بوردورف^۸ (۲۰۱۴) هم‌سو است. در تبیین این یافته، می‌توان گفت استرس ناشی از تقاضاهای شغلی بالا و اختیارات و کنترل کم کارکنان (طبق نظریه تقاضا-کنترل) و احساس نابرابری از عدم تعادل تلاش-پاداش برای سلامت کارکنان آسیب‌زا است و بر توانایی شغلی آنان اثر می‌گذارد. طبق نظریه کنترل-تقاضا، محیط کاری افراد منجر به محیط روان‌شناختی ادراک شده می‌شود. به این معنا که افراد بر مبنای ادراکی که از میزان منابع و اختیارات خود دارند، برداشتی از محیط کاری خود شکل می‌دهند که این ادراک و برداشت، پاسخ‌های رفتاری و عاطفی نسبت به کار ایجاد می‌کند. در صورتی که ادراک از محیط کار منفی باشد و تقاضاهای شغلی را بیش از حد توانایی استنباط شوند یا در برابر تلاش به کارکنان پاداش مناسبی داده نشود، منجر به بیماری (روحي یا جسمی) و در نتیجه آسیب دیدن توانایی کار می‌شود.

در بررسی رابطه‌ی شاخص توانایی کار و عملکرد شغلی، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین این دو

(۲۰۱۳)، مولر و همکاران (۲۰۱۳) هماهنگی دارد. طبق نظریه‌ی راهبردهای مدیریت زندگی، افرادی که این راهبردها شامل انتخاب، بهینه‌سازی و جبران را به کار می‌گیرند، در استفاده کارآمدتر از منابع در دسترس توانا تر هستند و بهتر می‌توانند با شرایط سخت و محدودیت منابع مقابله کنند (فروند و بالترز، ۲۰۰۲). کارکنانی که توانایی استفاده موثر از این راهبردها را دارند، بهتر می‌توانند با تقاضاهای فیزیکی و روان‌شناختی شغل کنار آیند و بنابراین به تعادل بهتری بین منابع شخصی‌شان و تقاضاهای شغل که همان مفهوم توانایی کار است، دست می‌یابند.

یافته‌های پژوهش نشان دادند که بین منابع فردی (خودکارآمدی، خوش بینی، توانایی مقابله‌ای) و شاخص توانایی کار رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج به دست آمده هم سو با یافته‌های پژوهش پالمو و همکاران (۲۰۱۳)، ایریلا، هاکنن، شائوفلی، لاکونن و پوناکالیو^۱ (۲۰۱۴) است. بنا به تعریف، منابع فردی به خودارزیابی‌های مثبت و به حس توانایی برای کنترل و تاثیر موفقیت‌آمیز بر محیط اشاره دارد (هوبفال، جوهانسون، انیس و جکسون^۲، ۲۰۰۳). خودکارآمدی و توانایی مقابله‌ای نیز به معنای اعتقاد فرد به توانایی‌اش در غلبه بر موانع محیطی است؛ بنابراین هر چه کارکنان منابع فردی بیشتری را دارا باشند، توانایی آن‌ها در برآورده کردن تقاضاهای شغلی بیشتر است. کارکنانی که از منابع فردی قویتری و باور قویتری نسبت به توانایی‌های خود برخوردارند، موقعیت سلامت بهتری دارند. این بُعد سلامت عامل اصلی در بهبود و ارتقای توانایی کار است. یافته‌های پژوهش همسو با پیش‌بینی‌های نظریه‌ی ارتقا خود^۳ (جونز^۴، ۱۹۷۳) است. بر مبنای این نظریه، کارکنانی که خودشان را توانا، مهم و تاثیرگذار می‌بینند، بیشتر تلاش می‌کنند تا وظایف شغلی‌شان را انجام دهند و بیشتر در کارشان درگیر می‌شوند و در نتیجه توانایی کاری آنها بهتر از کارکنانی است که سطوح پایین‌تری از

⁵ Broaden-and-Build theory

⁶ Fredrickson

⁷ Bethge, Radoschewski, Gutenbrunner

⁸ Rongen, Robroek, Schaufeli, Burdorf,

¹ Airila, Hakanen, Schaufeli, Luukkonen, Punakallio

² Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson

³ Self-enhancement theory

⁴ Jones



شغل^۵ را در رابطه بین منابع شغلی و منابع فردی با شاخص توانایی کاربررسی کرده بودند. نتایج پژوهش آنان از نقش میانجی کامل شاخص توانایی کار در این رابطه حمایت کرد. مدل تقاضاها-منابع شغلی^۶ (دیموروتی، بیکر، اچرینر و شائوفلی^۷، ۲۰۰۱) بیان می‌کند که ویژگی‌های شغل از قبیل تقاضاهای شغلی و منابع شغلی می‌تواند هم اثرات مثبت و هم اثرات منفی بر سلامت و بهزیستی کارکنان داشته باشد. فرض پایه‌ای مدل تقاضا-منابع شغلی این است که دو فرآیند روان‌شناختی مجزا (فرآیند آسیب به سلامت و فرآیند انگیزشی) به طور متفاوتی با سلامت و بهزیستی کارکنان رابطه دارند. فرآیند آسیب به سلامت بیان می‌کند که تقاضاهای شغلی منجر به فرسودگی شغلی و در نتیجه بیماری و آسیب به سلامت می‌شود و فرآیند انگیزشی بیان می‌کند که منابع شغلی و فردی منجر به پیامدهای سلامت از قبیل توانایی کار و در نهایت منجر به اثرات مثبت بر برون دادهای سازمانی می‌شود.

با توجه به اینکه طرح مطالعه حاضر الگویابی معادلات ساختاری بود، محدودیت پژوهش این است که به صورت دقیق درباره روابط علی بین این متغیرها نمی‌توان قضاوت کرد. پژوهش‌های آتی می‌توانند طرحی طولی یا آزمایشی را جهت مشخص نمودن روابط علی مفروض در الگوی پیشنهادی استفاده نمایند. برای اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی استفاده شد؛ این مساله ممکن است تا اندازه‌ای باعث سوگیری پاسخ‌ها شود و احتمالاً عواملی مثل سطح تحصیلات و یا میل به مقبولیت اجتماعی روی پاسخ‌های شرکت‌کنندگان اثر گذاشته باشد.

یافته‌های پژوهش حاضر سودمندی‌های عملی منابع فردی، کاهش استرس شغلی و توانایی کار را به عنوان عوامل مهم تاثیرگذار بر سلامت و عملکرد کارکنان مورد تایید قرار داد. از آنجا که مفهوم توانمندی کاری به عنوان شاخصی در برنامه‌های ارتقای سلامتی و جلوگیری از بیماری‌های کارکنان به کار می‌رود؛ طبق نتایج تحقیق، در برنامه‌های

متغیر رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش تائومی و همکاران (۲۰۰۱) و رینهولم^۱ (۲۰۱۳) همخوانی دارد. برمبنای "فرضیه کارگر شاد"، کارکنان شاد نسبت به کارکنان ناشاد از سطوح بالاتری از عملکرد و بهره‌وری برخوردارند (تاریس و شرورز، ۲۰۰۹). طبق این نظریه، کارکنان دارای توانایی کاری بهتر، منابع بیشتری از قبیل هیجانات مثبت، مهارت و دانش بیشتر و وضعیت سلامت بهتری برای انجام تقاضاهای شغلی در اختیار دارند و این منجر به عملکرد بهتر در محیط کار می‌شود.

همچنین یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین شاخص توانایی کار و کیفیت زندگی وابسته به سلامت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این یافته‌ها در راستای یافته‌های پژوهش سورنسون، پکونن، مانیکو و لوهوارا^۲ (۲۰۰۸)، بوئر و هکاران^۳ (۲۰۰۴) است. از آنجایی که کار و شاغل بودن مهم ترین بخش زندگی یک فرد است؛ بنابراین کیفیت و سطح توانایی انجام کار نقش زیادی بر کیفیت و سطح سلامت زندگی افراد دارد. یکی از ویژگی‌های اصلی در مدل ارتقا توانایی کار^۴ این است که توانایی کار خوب، در کنار سلامت و عملکرد خوب باعث به وجود آمدن کیفیت زندگی خوب و بهزیستی در زندگی کاری و حتی بعد از بازنشستگی می‌شود (ایلمیرن و رانتانن، ۱۹۹۹).

در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که شاخص توانایی کار در رابطه بین پیشایندهای فردی (راهبردهای مدیریت زندگی و منابع فردی) و پیشایندهای سازمانی (عوامل استرس‌زای شغلی) با متغیرهای پیامد (کیفیت زندگی وابسته به سلامت و عملکرد سازمانی) نقش میانجی دارد. این پژوهش یکی از اولین مطالعات در نوع خود در زمینه شاخص توانایی کار است که به طور همزمان به بررسی روابط بین این متغیرها با در نظر گرفتن نقش میانجی شاخص توانایی کار پرداخت. پیش از این ایریلا و همکاران (۲۰۱۴)، نقش میانجی التزام به

¹. Reineholm

². Sorensen, Pekkonen, Mañnikko, Louhevaara

³. de Boer et al.

⁴. promoting work ability model

⁵. Work engagement

⁶. Job Demands-Resources Model

⁷. Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli



physical health. *Contemporary Psychology*, 4(2): 81-93. [Persian]

Freund, A.M., and Baltes, B.P. (2002). Life-management strategies of selection, optimization and compensation: Measurement by self-report and construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4): 642-662.

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.

Goedhard, R. G., & Goedhard, W. J. A. (2005). Work ability and perceived work stress. *Proceeding of 2nd International symposium on work ability*, 1280: 79-83.

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3):632-643.

Ilmarinen, J. & Rantanen, J. (1999). Promotion of work ability during ageing. *American Journal of Industrial Medicine*, 36(1): 21-23.

Ilmarinen J, Tuomi K. (2004). Past, Present and Future of Work Ability. In: Ilmarinen J & Lehtinen S. *Past, Present and Future of Work Ability. People and work- Research Reports*. Finnish Institute of Occupational Health.

Jamali, P.A., Ghale, S., Abedi, A., Aghaei, E., Zare, R. (2010). A comprehensive meta-analysis of the relationship between Emotional Intelligence and mental health. *Research in Psychological Health*, 4(2): 21-32. [Persian]

Jones, S. C. (1973). Self and interpersonal evaluations: Esteem theories versus consistency theories. *Psychological Bulletin*, 79(3): 185-199.

Karasek, R., JR. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-308.

Larsson, A., Karlqvist, L., Westerberg, M., & Gard, G. (2012). Identifying work ability promoting factors for home care aides and assistant nurses. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 13(1): 1-11.

Mousavi Nasab M, Taghavi M. (2006). Optimism-Pessimism and Coping Strategies: Prediction of Psychological Adjustment in Adolescents. *Iranian journal of Psychiatry and Clinical Psychology*, 12 (4):380-389. [Persian]

Müller, A., De Lange, A. H., Weigl, M., Oxfart, C., & Van der Heijden, B. (2013). Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1): 68-77.

Nordenfelt, L. (2008). *The Concept of Work Ability*. Brussels: P.I.E. Peter Lang publication.

Oreyzi, H., Barati, H. (2014). The effect of control Strategies and work-related demands on the psychosomatic complaints and psychological tension

ارتقای سلامت و توانمندی کارکنان باید به ایجاد محیط کاری کم استرس و در عین حال افزودن منابع فردی کارکنان توجه شود تا از این طریق توانایی کاری آنان بهبود یافته و در نهایت عملکرد شغلی آنان افزایش یابد. به طور ویژه با آموزش مهارت‌هایی به کارکنان برای کنار آمدن با تقاضاهای شغلی‌شان از قبیل آموزش راهبردهای مدیریت زندگی، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای، افزایش حس خوش‌بینی و خودکارآمدی می‌توان به هر چه بهتر شدن توانایی کارکنان برای ایجاد تعادل بین تقاضاها و منابعی که در اختیار دارند کمک کرد. از سوی دیگر سازمان‌ها باید با ایجاد محیط شغلی کم استرس برای کارکنان نقش مهم خود را در حفظ و ارتقا شاخص توانایی کار ایفا کنند.

منابع

Arshadi, N. (2007). Designing and testing a model of some precedents and outcomes of work motivation in employees of NISOC. PhD thesis: Shahid Chamran University, Iran. [Persian]

Abraham, J. D., & Hansson, R.O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, optimization, and compensation through impression management. *Journals of Gerontology. Psychological Sciences and Social Sciences*, 50(2): 94-103.

Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W.B., Punakallio, A., Luukkonen, R., Lusa, S. (2014). Do job and personal resources predict work ability 10 years later? The role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1):87-105.

Bethge, M., Radoschewski F.M, Gutenbrunner, C. (2012). Effort-reward imbalance and work ability: cross-sectional and longitudinal findings from the Second German Sociomedical Panel of Employees. *Public Health*, 12:2-9.

De Boer, A. G., van Beek, J. C., Durinck, J., Verbeek, J. H., van Dijk, F.J. (2004) An occupational health intervention program for workers at risk for early retirement; a randomized controlled trial. *Occupational Environment Medicine*, 61(11):924-929.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.

Elfering, A. (2006). Work-related outcome assessment instruments. *European Spine Journal*, 15(1): 32-43.

Foladvand, KH., Farzad, V., Shahraray, M., Sangari, A. (2012). Role of social support, academic stress and academic self-efficacy on mental and

- Tengland, P.A. (2011). The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21: 275-285.
- World Health Organization. World Health Report (2003). Shaping the future. Retrieved from <http://www.who.int/whr/2003/en>.
- Wiese, B. S., Freund, A. M., & Baltes, P. B. (2002). Subjective career success and emotional well-being: Longitudinal predictive power of selection, optimization, and compensation. *Journal of Vocational Behavior*, 60: 321-335.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17: 601-617.
- Ware JE, Jr, Sherbourne CD. (1992). The MOS 36-item short-form health survey (SF-36): Conceptual framework and item selection. *Medical Care*, 30: 473-483.
- Weigl, M., Muller, A., Hornung, S., Zacher, H. & Angerer, P. (2013). The moderating effects of job control and selection, optimization, and compensation strategies on the age-work ability relationship. *Journal of Organizational Behaviour*. 34: 607-628.
- Van Den Berg, T.I, Elders, L.A, De Zwart, B.C, Burdorf A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational Environment Medicine*. 66(4): 211-20.
- Yeung, D. Y., & Fung, H. H. (2009). Aging and work: How do SOC strategies contribute to job performance across adulthood? *Psychology and Aging*, 24(4): 927-940.
- Zacher, H., & Frese, M. (2011). Maintaining a focus on opportunities at work: The interplay between age, job complexity, and the use of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of Organizational Behavior*, 32: 291-318.
- due to the modification of human resource. *Research in Psychological Health*, 8(1): 16-28. [Persian]
- Palermo, J., Fuller-Tyszkiewicz, M., Walker, A., Appannah, A. (2013). Primary- and Secondary-Level Organizational Predictors of Work Ability. *Journal of Occupational of Health Psychology*, 18: 220-229.
- Perdue, S. C., Reardon, R. C., & Peterson, G. W. (2007). Person-environment congruence, self-efficacy, and environmental identity in relation to job satisfaction: A career decision theory perspective. *Journal of Employment Counseling*, 44(1): 29-39.
- Riediger, M., Li, S., Lindenberger, U. (2006). Selection, Optimization, and Compensation as Developmental Mechanisms of Adaptive Resource Allocation: Review and Preview. In J. E. Birren & K.W. Schaie, *Handbook of the Psychology of Aging*. Amsterdam: Elsevier
- Rongen A., Robroek SJ, Schaufeli W, Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal of Occupational Environment Medicine*. 56(8):892-7.
- Reineholm, C. (2013). *Psychosocial Work Conditions and Aspects of Health*. MA thesis, Linköping University, Sweden.
- Scheier MF, Carver CS, Bridges MW. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In: Chang EC. (Editor). *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington. DC: American Psychological Association.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1):27-41.
- Sinclair VG, Wallston KA (2004). The development and psychometric evaluation of the Brief Resilient Coping Scale. *Assessment*, 11(1):94-101.
- Sherer, M., Maddoux, J. E., Mercandante, G., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Sorensen, E., Pekkonen, M., Mannikka, K, N., Louhevaara, V. Smolander, J. (2008). Association between work ability, health-related quality of life, physical activity and fitness among middle-aged men. *Applied Ergonomics*, 39: 786-791.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (1998). *Work Ability Index*, 2nd revised edn. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E. & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational Medicine*, 51: 318-324.
- Taris, T.W. & Schreurs, P.J.G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work & Stress*, 23: 120-136.