

## Comparison of Positive Character Strengths in Employees with Healthy and Unhealthy Occupational Stress Coping Styles

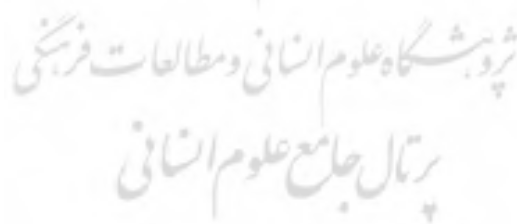
Simindokht Kalani<sup>1</sup>, Zahra Malki<sup>2</sup>, Hamidreza Oreyzi<sup>3\*</sup>

1. Ph.D. student of Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat modares University, Tehran, Iran
2. Ph.D. student of Psychology, Faculty of Humanities, Tarbiat modares University, Tehran, Iran
3. Professor of Psychology, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

### Abstract

The aim of the study was to compare the protective and interpersonal strengths as positive personality traits in employees with healthy (G: good health pattern, S: sparing pattern) and unhealthy (A: ambitious pattern, B: burnout pattern) job stress coping styles. Therefore, 146 employees of an industrial organization in Mashhad were selected by stratified random sampling and asked to respond to research tools. The instruments were the Values in Action Inventory of Strengths from Peterson & Seligman and Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire from Schaarschmidt & Fischer. The results of multivariate analysis of variance showed that employees with healthy coping styles had higher means of protective and interpersonal strengths than unhealthy subjects. These findings open a new field for research on the role of personality in coping with work-related stress. Character strengths are trainable personal characteristics. Therefore, they are valuable resources to improve coping with work-related stress and to decreasing its negative effects.

**Key words:** job stress, positive character strengths, job stress coping styles.



---

\* dr.oreyzi@edu.ui.ac.ir

## مقایسه توانمندی‌های مثبت شخصیتی در کارکنان دارای سبک‌های متفاوت مقابله با استرس شغلی

سیمین دخت کلنی<sup>۱</sup>، زهرا حسین زاده ملکی<sup>۲</sup>، حمیدرضا عریضی<sup>۳\*</sup>

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۲- دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران

۳- استاد روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

### چکیده

هدف پژوهش، مقایسه توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی صفات شخصیتی مثبت در افراد دارای الگوهای مقابله سالم (G): الگوی سلامت و (S): الگوی صرفه‌جو) و ناسالم (A): الگوی جاه‌طلب و (B): الگوی فرسوده) با استرس شغلی بود. ۱۴۶ نفر از کارکنان یک سازمان صنعتی در مشهد به صورت تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند و به ابزارهای پژوهش پاسخ دادند. ابزارهای استفاده‌شده آزمون توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل از پیترسون و سلیگمن و پرسشنامه رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار از شارسمیت و فیشر بودند. داده‌های پژوهش با روش تحلیل واریانس چندمتغیره تحلیل شد. یافته‌ها نشان دادند افراد دارای الگوهای سالم، توانمندی‌های بین‌فردی و محافظت‌کننده بیشتری نسبت به افراد دارای الگوهای ناسالم داشتند. این یافته‌ها زمینه جدیدی برای پژوهش درباره نقش شخصیت در مقابله با استرس‌های مرتبط با کار هستند. توانمندی‌های شخصیتی، ویژگی‌های فردی آموزش‌دانی هستند. بنابراین منابع ارزشمندی برای بهبود مقابله با استرس‌های مرتبط با کار و کاهش آثار منفی آن هستند.

**واژه‌های کلیدی:** استرس شغلی، توانمندی‌های مثبت شخصیتی، سبک‌های مقابله با استرس شغلی

## مقدمه

در محیط‌های کاری، استرس‌های شغلی، معضل مهمی است که تأثیرات نیرومندی بر کارکنان، سازمان‌ها و جوامع دارد (هُداب، تنزر، کرونکا، مایر و پستمر ۲۰۰۵). علل متداول استرس شغلی عبارت‌اند از: حجم کار زیاد، فشار زمانی و تعارض با همکاران. استرس‌های شغلی، بیشتر به نارضایتی کارکنان، بهره‌وری پایین، غیبت و ترک کار منجر می‌شوند. 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 کنند یا آن را کاهش دهند (کارور و کونور - اسمیت، ۲۰۱۰). در سال‌های اخیر، پژوهش‌های بسیاری درباره‌ی سطوح بالای استرس شغلی میان کارکنان در مشاغل و سازمان‌های مختلف و شیوه‌ی مقابله کارکنان با آن انجام شده است (برای مثال نگاه کنید به: الدور، فرید، وستمن، لوی، شیپ و همکاران، ۲۰۱۷؛ هارتمن، لیوچ و لوربروکس، ۲۰۱۷؛ لوربروکس، دینگ، هان، وانگ، واو و همکاران، ۲۰۱۷؛ کولا، ۲۰۱۷؛ تاکیزاوا، تاکاهاشی، تاکایی، ایکه‌آ و میاکوآ، ۲۰۱۷؛ یانگ، ۲۰۱۷، جعفری، امیری‌مجد و اسفندیاری، ۱۳۹۱؛ واعظ‌فر، آزادی، اکبری بلوطبندگان و رحیمی، ۱۳۹۳؛ هزاوه‌ای، حسینی، معینی، مقیم بیگی و حمیدی، ۱۳۹۱؛ آزادمرزآبادی و نیک‌نفس، ۱۳۹۵).

شارسمیت و فیشر (۱۹۹۶) پژوهش‌های جالب توجهی در این حوزه انجام داده‌اند. آنان تحقیق کرده‌اند آیا کارکنان در مواجهه با تقاضاهای فزاینده‌ی وظایف شغلی و دیگر شرایط استرس‌زای شغلی، سبک‌های مقابله‌ای متفاوتی دارند یا نه (باسینسکا، اندروز کیویز و گربوسکا، ۲۰۱۱). آنان در سال ۲۰۰۳ در تلاش برای یافتن پاسخ این سؤال، یک مدل درباره‌ی «تجارب و

رفتارهای مرتبط با کار<sup>۱</sup> تدوین کردند. آنان ابتدا یک طبقه‌بندی از رفتارهای مرتبط با کار در سه حوزه ایجاد کردند. اولین حوزه، **تعهد حرفه‌ای** نام دارد که پنج بعد را شامل می‌شود: اهمیت ذهنی کار که نشان‌دهنده‌ی جایگاه و ارزش کار در زندگی فرد است. **جاه‌طلبی حرفه‌ای** که بیانگر میزان تمایل فرد به پیشرفت‌های شغلی و کسب موفقیت‌های بزرگ حرفه‌ای است. **تمایل به تلاش کردن** که از میزان گرایش فرد به صرف انرژی در کار نشأت می‌گیرد. **تلاش برای عالی بودن** که بیانگر تمایل فرد برای انجام دادن کار بدون هیچ عیب و نقصی و نیز ارائه برترین عملکرد است و **دوری‌گزینی هیجانی** که 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. دومین حوزه، **مقاومت در برابر استرس (توانایی مقابله)** است. این حوزه سه بعد را شامل می‌شود: **تمایل به تسلیم در برابر شکست** که نشان‌دهنده‌ی تمایل فرد به کنار آمدن با عدم موفقیت و حتی تسلیم در برابر آن است. این شکست برای فرد ناامیدکننده است و حتی او را افسرده می‌کند. **مقابله مؤثر با مسائل** که عبارت است از نگرش خوش بینانه به چالش‌ها و تقاضاهای شغلی و تلاش مداوم برای غلبه بر آنها، و **تعادل و ثبات روانی** که نشان‌دهنده‌ی توانایی فرد در حفظ آرامش در بیشتر موقعیت‌های زندگی و به‌خصوص شرایط چالش‌انگیز شغلی است.

سومین حوزه، **سلامت هیجانی (سلامت ذهنی)** است که سه بعد را شامل می‌شود: **خشنودی از کار** که در واقع از موفقیت‌هایی ناشی می‌شود که فرد در شغل خود به دست می‌آورد و به آنها افتخار می‌کند. **رضایت از زندگی** که به خشنودی کلی فرد از زندگی

<sup>۱</sup> work-related behavior and experience patterns

جنبه‌های زندگی‌شان جلوگیری کنند (نمره‌های بالا در دوری‌گزینی هیجانی). همچنین این افراد تعادل و ثبات روانی زیادی داشتند و نمره‌های آنان در بعد تمایل به تسلیم در برابر شکست پایین هستند. افراد متعلق به این تیپ، شکست‌ها را مانع نمی‌بینند؛ بلکه مسئله‌ای در نظر می‌گیرند که باید حلشان کنند (توانایی زیاد مقابله مؤثر با مسائل) (موزالسکا، کراجنیک و روجویس، ۲۰۰۷). 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، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان دادند دریافت حمایت اجتماعی با مقابله مؤثر با استرس، رابطه مثبت دارد (بیلدرم، کاراکا، کانگور، آسیگوز و آکاس، ۲۰۱۷؛ روی و چاکما، ۲۰۱۷؛ ووده، نورثروپ و ادلستین، ۲۰۱۶).

۲. الگوی سالم S: حرف S نشان‌دهنده نگرش سرمایه‌گذاری صرفه‌جویان<sup>۳</sup> (مقتصدانه) فردی در کار است. ویژگی بارز این الگو نگرشی نسبتاً غیرجاه‌طلبانه به کار است (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). افراد متعلق به این الگو تلاش‌هایشان در کار را به ضروریات محدود 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 تلاش کردن و تلاش برای عالی‌بودن) می‌گیرند (ولتمر، کیسک و اسپهن، ۲۰۰۷) و بالاترین نمره را در بعد دوری‌گزینی هیجانی دارند. همچنین تمایل نسبتاً پایین به تسلیم در برابر مشکلات در این الگوی رفتاری نشان‌دهنده این است که تیپ رفتاری صرفه‌جو از تسلیم و کناره‌گیری ناشی نیست. همچنین افراد این تیپ در دو بعد دیگر مقاومت در برابر استرس، نمره‌های خوبی دارند. همچنین براساس نمره‌های پایین این تیپ در

و نگاه امیدوارانه او به آینده گفته می‌شود و تجربه حمایت اجتماعی که به تجارب فرد از حمایت‌های خانواده، نزدیکان و دوستانش اشاره دارد؛ برای مثال، دریافت راهنمایی و کمک و نیز درک‌شدن از جانب دیگران، تجاربی از حمایت اجتماعی هستند.

اما شارسمیت و فیشر (۲۰۰۳) به دنبال تشخیص و تعیین الگوهای رفتاری افراد در مواجهه با شرایط استرس‌زای شغلی و نه رفتارهای مجزا بودند؛ از این رو، ترکیبات مختلف سه حوزه عملکردی را بررسی کردند. از نظر آنان، اطلاعات حاصل از ترکیب ابعاد، از نظر تشخیصی، ارزشمندتر از نمره‌های مجزای ابعاد هستند؛ برای مثال، تعهد حرفه‌ای بیشتر، به خودی خود خطری برای سلامتی ندارد؛ اما اگر با توانایی مقابله ناکارآمد در برابر استرس همراه شود، ترکیب این دو صفت ممکن است تهدیدی برای سلامتی فرد در آینده شود؛ بنابراین آنان اطلاعات حاصل از اولین اجرای پرسشنامه الگوهای رفتاری و تجربی مرتبط با کار (AVEM)<sup>۱</sup> را بر روی یک نمونه ۱۵۹۸ نفری استخراج کردند که مشاغل مختلفی داشتند و با تحلیل خوشه‌ای داده‌ها، چهار خوشه یا همان الگوهای مقابله با استرس شغلی را مشخص کردند. 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 اول نمره‌های بالایی می‌گیرند؛ ولی دارندگان بالاترین نمره‌ها در این ابعاد نیستند. اگرچه افراد این تیپ جاه‌طلب هستند، قادرند فاصله هیجانی خود را از کار حفظ کنند و از سرریز شدن مسائل شغلی به سایر

<sup>۱</sup>. Work-related Behavior and Experience Patterns Questionnaire/ Arbeitsbezogenes Verhaltens-und Erlebensmuster

<sup>۲</sup>. Good health

<sup>۳</sup>. sparing of investment at work

خشنودی از کار، می‌توان بیان کرد اگرچه نگرش مثبت این افراد به زندگی ضامن و حافظ سلامتی آنها است، 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 پیوسته موفقیت‌های شغلی منتظر نمی‌مانند و در عوض، رضایت و احساس موفقیت درونی خود را از چیزی خارج از کارشان به دست می‌آورند. در نهایت این افراد در بعد تجربه حمایت اجتماعی، نمره‌های متوسط تا بالایی می‌گیرند (ولتمر، شاور، اشرودر و اسپهن، ۲۰۰۸).

دو الگوی فوق (G و S)، نشان‌دهنده نگرش مثبت و سالم به کار بوده‌اند و الگوهای مقابله‌ای سالم هستند؛ زیرا در این دو الگو سلامت روان فرد حفظ می‌شود. دو الگوی دیگر، که در ادامه معرفی می‌شوند، الگوهای خطر<sup>۱</sup> و دربرگیرنده رفتارهای ناسالم مرتبط با کار هستند. این دو الگو عبارت‌اند از:

۳. الگوی خطر A: حرف A نشان‌دهنده جاه‌طلبی<sup>۲</sup> است. افراد متعلق به این الگو همانند الگوی G تعهد حرفه‌ای زیادی دارند اما تفاوت این الگو در تعهد حرفه‌ای با الگوی 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 زیادی از نظر سلامتی قرار می‌دهد. برای افراد تیپ A استراحت کردن در اوقات فراغت مشکل است، 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 سواس‌گونه و کمال‌گرایی، صفات اصلی تیپ A هستند. نارضایتی از زندگی و کار و نیز نبود

حمایت‌های اجتماعی از جانب دیگران، هیجان‌های منفی را برای افراد متعلق به این الگو به دنبال 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 و همکاران، ۲۰۱۱). در واقع در این تیپ به نظر نمی‌رسد تعهد بیشتر به کار، دست کم به صورت عاطفی پاداش‌دهنده باشد (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸). سیگریست (۱۹۹۱) فاصله بین تعهد حرفه‌ای و نبود پاداش را «بحران پاداش»<sup>۳</sup> نامید. ادراک بحران پاداش به افزایش خطر بیماری‌های روانی و جسمانی (مانند بیماری‌های قلبی عروقی) منجر می‌شود. افراد متعلق به این الگو با مفهوم تیپ رفتاری A شباهت زیادی دارند که چندین دهه پیش فریدمن و روزننهان (۱۹۷۴) معرفی کردند (کراجینک و همکاران، ۲۰۰۷).

۴. الگوی خطر B: حرف B نشان‌دهنده فرسودگی<sup>۴</sup> است. الگوی کناره‌گیر<sup>۵</sup> هم به آن می‌گویند. 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، هنوز چندین تفاوت اساسی دارد. برخلاف 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 مشکوک‌اند<sup>۶</sup>. همچنین نمره‌های پایین در تقریباً همه مقیاس‌های مرتبط با رضایت از کار و سلامتی نشان‌دهنده حالت هیجانی منفی است. این تیپ با خستگی و فرسودگی، تجربه مفراط چالش و تسلیم

<sup>۳</sup>. gratification crisis

<sup>۴</sup>. burnout

<sup>۵</sup>. resigned

<sup>۶</sup>. problematic

<sup>۱</sup>. risk pattern

<sup>۲</sup>. ambitious

کمالات و مهارت‌های افراد همه‌چیز را بگوید. دوراندیشی؛ به معنی دقت در انتخاب‌ها، بی‌جهت خطر نکردن، نگفتن یا انجام ندادن کارهایی که ممکن است پشیمانی به بار آورد و خود نظم دهی؛ تنظیم کردن آنچه که فرد احساس می‌کند و انجام می‌دهد، منظم بودن، کنترل کردن اشتها و هیجانات.

همچنین **فضیلت انسانی** سه توانمندی بین فردی را شامل می‌شود که عبارت‌اند از: عشق؛ به معنی ارزش قائل شدن برای روابط نزدیک با دیگران. هوش اجتماعی؛ منظور از آن آگاه‌بودن از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران است و نیز دانستن اینکه چه کاری در موقعیت‌های متفاوت اجتماعی مناسب است و **مهربانی**؛ یعنی داشتن رفتار خوب و پسندیده با دیگران، کمک به دیگران و مراقبت از آنها.

پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) معتقدند توانمندی‌ها و فضایل، چگونگی مقابله افراد با دشواری‌ها و مشکلات<sup>۵</sup> را تعیین می‌کنند. بدین ترتیب توانمندی‌های شخصیتی باید مستقیماً با رفتارهای مقابله‌ای مرتبط باشند و افراد را در مقابل آثار منفی استرس‌های مرتبط با کار محافظت کنند (کیر کالدی، کوپر و براون، ۱۹۹۵؛ ولف گنگ، ۱۹۹۵). پژوهش‌ها نشان دادند توانمندی‌های شخصیتی در مقابله با استرس و فشارهای زندگی، مانند یک محافظ عمل می‌کنند (پارک، پیترسون و سلیگمن، 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 می‌کند (فردریکسون، ۲۰۰۴).

دارابی، مک‌اسکیل و ریدی (۲۰۱۷) رابطه بین استرس و سبک‌های مقابله با استرس را با توانمندی‌های شخصیتی الهی‌مذهبی (مربوط به فضیلت تعالی)

(کناره‌گیری) مشخص می‌شود. شباهت‌هایی بین این الگو با سندرم فرسودگی به چشم می‌خورد که اولین بار فرویدنبرگر (۱۹۷۴) و مسلش (۱۹۸۲) آن را توصیف کردند. در واقع نام این الگو، این تشابه را تأیید می‌کند (کیسک و شارسمیت، ۲۰۰۸).

همان‌گونه که پیش از این بیان شد ویژگی‌های شخصیتی با استرس شغلی رابطه دارند. همچنین ویژگی‌های شخصیتی، بیشتر به ارتباطشان با نوع مقابله افراد با استرس تأکید کرده‌اند (گرت و لنگان - فوکس، ۲۰۰۶؛ کونور - اسمیت و فلشبرت، ۲۰۰۷). روانشناسی مثبت ادعا می‌کند توانمندی‌های شخصیتی، صفات مثبتی هستند که به شکوفایی افراد کمک می‌کنند و آنها را به سوی رفتارهای ارزشمند اخلاقی سوق می‌دهند (پیترسون و پارک، ۲۰۰۶). پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) با ایجاد یک طبقه‌بندی از فضایل و توانمندی‌های شخصیتی<sup>۱</sup> جهان‌شمول، سعی کردند هدف و علاقه فراموش شده علم روانشناسی به صفات مثبت اخلاقی انسان را احیا کنند که شش فضیلت عمومی و بیست و چهار توانمندی شخصیتی جهانی را شامل می‌شود. این فضایل عبارت‌اند از: خرد و دانش، شجاعت، انسانیت، عدالت، خویشتن‌داری و تعالی. مقاله حاضر بر دو دسته توانمندی‌های شخصیتی محافظت‌کننده<sup>۳</sup> و بین‌فردی<sup>۴</sup> صفات شخصیتی مثبت معطوف است. این دو دسته توانمندی، هریک با عنوان یک **فضیلت خویشتن‌داری** چهار توانمندی محافظت‌کننده را شامل می‌شود که عبارت‌اند از: **عفو و بخشش**؛ یعنی بخشیدن کسانی که کار اشتباهی انجام داده‌اند و دادن فرصت دوباره به افراد. **تواضع و فروتنی**؛ یعنی اجازه‌دادن به اینکه

<sup>۱</sup>. virtues and character strengths

<sup>۳</sup>. protective character strength

<sup>۴</sup>. interpersonal character strengths

<sup>۵</sup>. adversity

تریپ و آکوینو، ۲۰۱۲؛ جانسون، روات و پترینی، ۲۰۱۱؛ آه، لی، اشتون و دی‌وریس، ۲۰۱۱؛ کارور و شیر، ۱۹۹۹؛ سالسکی و کارترایت، ۲۰۰۳؛ اوجینسکا - بالیک، ۲۰۰۵؛ علی و علی، ۲۰۱۶؛ توانمندی‌های مختلفی از جمله توانمندی بخشش، فروتنی، دوراندیشی، خود نظم دهی و سایر توانمندی‌های بین‌فردی و محافظت‌کننده در این حوزه را بررسی کرده‌اند. اگرچه برخی از این پژوهشگران از ابزارهای متفاوتی برای سنجش این متغیرهای مربوط به استرس شغلی و مقابله با آن استفاده کرده‌اند، در اصل قضیه تفاوتی ایجاد نمی‌کند. در تمام این پژوهش‌ها، توانمندی‌های شخصیتی، رابطه منفی معنادار با استرس شغلی داشته و در مقابله مؤثر با استرس‌های شغلی، نقش داشته‌اند.

جستجوهای مؤلفان مقاله این گونه نشان داده‌اند که تا کنون در ایران سبک‌های مقابله‌ای مذکور (و همچنین سایر انواع طبقه‌بندی‌های سبک‌های مقابله با استرس شغلی و استرس عمومی) در ارتباط با توانمندی‌های شخصیتی مثبت بررسی نشده‌اند و همواره به سایر ویژگی‌های شخصیتی مانند پنج عامل بزرگ توجه شده است؛ بنابراین در پژوهش حاضر، ضمن معرفی این سبک‌های مقابله‌ای جدید، تفاوت توانمندی‌های شخصیتی در این سبک‌ها نیز بررسی شده است. با توجه به نیاز اعلام‌شده سازمان صنعتی در چند مرحله و بر اساس پژوهش‌های کیفی و کمی پیشین بررسی شده توسط معاونت منابع انسانی انتخاب شده‌اند. همچنین اگرچه متغیرهای دیگری نیز در سازمان بررسی شد، پژوهشگران تنها توانستند مجوز انتشار نتایج این قسمت را از سازمان دریافت کنند.

در پژوهش یک هدف اصلی دنبال می‌شود: مقایسه توانمندی‌های محافظت‌کننده و توانمندی‌های بین‌فردی

سنجیدند. آنان دریافتند سه توانمندی الهی مذهبی یعنی امید، خوش‌بینی و قدرشناسی رابطه منفی با استرس دارند. همچنین نتایج پژوهش دوان، هو، سیو، لی و ژانگ (۲۰۱۵) نشان دادند تمام شش فضیلت شخصیتی که پیترسون و سلینگمن معرفی کردند با ادراک استرس رابطه منفی دارند. هارزر و راش (۲۰۱۵) گزارش دادند توانمندی‌های شخصیتی با مقابله با استرس شغلی رابطه دارند. آنان دریافتند توانمندی‌های بین‌فردی، شناختی و عاطفی نقش مهمی در مقابله پرستاران با استرس‌های شغلی آنها دارد. گندر، پرویر، راش و وایس (۲۰۱۲) نیز در پژوهشی نقش توانمندی‌های شخصیتی را در مشخص کردن الگوهای سالم و ناسالم مقابله با استرس شغلی بررسی کردند. آنان دریافتند نیمرخ توانمندی‌های افرادی که الگوهای سالم مقابله با استرس شغلی دارند، از کسانی که الگوهای ناسالم دارند، تفاوت معنادار دارد. یوسف - مورگان و آرنز (۲۰۱۷) نیز توانمندی شخصیتی قدرشناسی را بررسی کردند و آن را پادزهر استرس شغلی نامیدند. همچنین اوی، لوتانز، هانا، سویت‌من و پیترسون (۲۰۱۲) در پژوهشی بر روی ۹۷۴ نفر از کارکنان چندین سازمان، دریافتند توانمندی‌های شناختی (مربوط به فضیلت خرد و دانش) با استرس شغلی، رابطه منفی معنادار دارد.

بنابراین این فرضیه مطرح می‌شود که توانمندی‌های مثبت شخصیتی در کارکنان دارای سبک‌های متفاوت مقابله با استرس شغلی متفاوت است. تاکنون پژوهش‌های متعددی، توانمندی‌های بین‌فردی و محافظت‌کننده و استرس شغلی کارکنان و مقابله با آن و همچنین عملکرد و تعهد شغلی (طبق تعاریف حوزه‌ها، این دو متغیر در سطوح مختلف، در انواع الگوها وجود دارند) را بررسی کرده‌اند؛ برای مثال، هارزر و راش، ۲۰۱۵؛ کوکس، ۲۰۱۱؛ کوکس، بنت،

در مجموع، توانمندی‌های محافظت‌کننده نامیده می‌شوند. همچنین فضیلت انسانیت، توانمندی‌های عشق، مهربانی، هوش اجتماعی را شامل می‌شود که در مجموع، توانمندی‌های بین‌فردی نامیده می‌شوند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). هر توانمندی با ۱۰ سؤال براساس طیف لیکرت (۱: کاملاً برعکس من تا ۵: کاملاً مثل من) سنجش می‌شود. پیترسون و سلیگمن (۲۰۰۴) گزارش کردند همه زیرمقیاس‌های VIA-IS همسانی درونی خوبی دارند ( $> 0/70$ ) و پایایی آزمون در طول زمان (برای یک دوره ۴ ماهه آزمون و باز آزمون) تقریباً ۰/۷۰ است. نامداری (۱۳۸۹) این پرسشنامه را برای اولین بار در ایران هنجاریابی و اعتباریابی کرده است. او پایایی مقیاس‌های آزمون به روش بازآزمایی بین ۰/۶۲ تا ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ در دامنه ۰/۸۶ تا ۰/۹۶ گزارش کرده است. همچنین روایی صوری و محتوایی این آزمون را با نظرخواهی از ۵ نفر از صاحب‌نظران روانشناس (اعضای هیئت علمی) تأیید کرده است. او روایی هم‌زمان این آزمون را با عوامل پنج‌گانه آزمون شخصیت نئو، یعنی روان‌نژندی، برونگرایی، بازبودن به تجربه، توافق‌پذیری و وجدان‌کاری به ترتیب  $-0/39$ ،  $0/03$ ،  $0/38$ ،  $0/37$  و  $0/40$  ( $p < 0/01$ ) برای تمامی ضرایب مذکور) به دست آورد. در پژوهش حاضر نیز آلفای کرونباخ تمامی توانمندی‌های مذکور بالای ۰/۸۸ به دست آمد (نگاه کنید به جدول ۱).

پرسشنامه رفتارها و الگوهای تجربی مرتبط با کار: مخفف نام این پرسشنامه در زبان آلمانی AVEM و در زبان انگلیسی MECCA<sup>۲</sup> است؛ هرچند در بیشتر پژوهش‌های انگلیسی از همان مخفف آلمانی استفاده می‌شود. شارسمیت و فیشر این پرسشنامه را در سال

در کارکنانی که سبک‌های سالم مقابله با استرس شغلی (الگوهای G و S) دارند، با کارکنانی که سبک‌های ناسالم مقابله با استرس شغلی (الگوهای خطر A و B) دارند. فرضیه پژوهش نیز بدین شرح است: توانمندی‌های شخصیتی کارکنان دارای الگوهای مختلف مقابله با استرس شغلی، متفاوت است.

## روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: جامعه آماری پژوهش حاضر، تمامی کارکنان یک سازمان صنعتی (۲۸۳ نفر) در مشهد در سال ۱۳۹۳ بود. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰) ۱۶۳ نفر تعیین شد که پرسشنامه ۱۴۶ نفر تحلیل پذیر بود. با توجه به وجود معاونت‌های مختلف سازمانی، روش نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبی بود. تمامی ۱۴۶ نفر شرکت‌کننده مرد بودند. از نظر متغیر جمعیت شناختی 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 سابقه 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 سابقه ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱ نفر دارای سابقه ۱۷ 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.

ابزار سنجش: پرسشنامه توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل (VIA-IS)<sup>۱</sup>: این پرسشنامه ۶ فضیلت و ۲۴ توانمندی شخصیتی را ارزیابی می‌کند. فضیلت خویشتن‌داری، توانمندی‌های عفو و بخشش، تواضع و فروتنی، دوران‌دیشی و خود‌نظم‌دهی را شامل می‌شود که

<sup>۲</sup>. Measure of Coping Capacity questionnaire

<sup>۱</sup>. Valuse In Action Inventory of Strengths



روش اجرا و تحلیل: با توجه به هماهنگی به عمل آمده با سازمان مد نظر و کسب مجوز رسمی، به قسمت‌های مختلف آن مجموعه مراجعه شد و پس از تبیین اهداف پژوهش و نیز اطمینان‌دادن به افراد از محرمانه بودن اطلاعاتشان، پرسشنامه‌های پژوهش، توزیع و پس از تکمیل کارکنان، جمع‌آوری شد. داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و تحلیل واریانس چندمتغیری در نرم‌افزار SPSS16 انجام شد.

### یافته‌ها

نتایج نشان دادند ۵۲ نفر از افراد نمونه دارای تیپ G، ۴۰ نفر تیپ S، ۴۳ نفر تیپ A و ۱۱ نفر تیپ B بودند. براساس دستورالعمل پرسشنامه AVEM، این فراوانی‌ها با استفاده از تحلیل خوشه‌ای ابعاد سه‌گانه پرسشنامه با SPSS به دست آمد. در تحلیل خوشه‌ای SPSS، باید سه دسته نمرات مربوط به «تعهد حرفه‌ای، مقاومت در برابر استرس و سلامت هیجانی» را وارد کادر مربوطه و تعداد خوشه‌ها را ۴ انتخاب کرد. سپس چهار خوشه خروجی می‌دهد که براساس دستورالعمل تست، نام خوشه‌ها تعیین می‌شوند.

شاخص‌های توصیفی و روان‌سنجی ابزارهای استفاده شده در پژوهش در جدول شماره ۱ مشاهده می‌شود. براساس جدول ۱ آلفای کرونباخ تمامی ابعاد پرسشنامه‌های پژوهش در حد مطلوبی است.

۲۰۰۳ مطرح کردند. ساختار این پرسشنامه به گونه‌ای است که سه حوزه کلی و ۱۱ بعد را در بر می‌گیرد (نگاه کنید به جدول ۱). هر بعد با شش گویه، سنجش و جمعاً ۶۶ گویه در AVEM پرسش می‌شود. سؤالات طبق طیف لیکرت از ۱ (به شدت موافق) تا ۵ (به شدت مخالف) نمره‌گذاری شده‌اند. همچنین این پرسشنامه، امکان تمایز میان ۴ نوع سبک مقابله با استرس را فراهم می‌کند که افراد در مواجهه با استرس‌ها و فشارهای شغلی در پیش می‌گیرند. این چهار الگو عبارت‌اند از: G: الگوی سالم جاه - طلب (یا سلامتی خوب: تعهد حرفه‌ای و سلامت روان بیشتر)؛ S: الگوی غیرجاه‌طلب (نگرش سرمایه‌گذاری مقتصدانه در کار: تعهد حرفه‌ای پایین و سلامت روان زیاد)؛ A: الگوی به شدت جاه‌طلب (الگوی خطر A: جاه‌طلب، تعهد حرفه‌ای بالا و سلامت روان پایین) و B: الگوی کناره‌گیر<sup>۱</sup> (الگوی خطر B: فرسودگی، تعهد حرفه‌ای پایین و سلامت روان پایین). گنسر<sup>۲</sup> 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. دامنه 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. کلنی، (۱۳۹۲) این پرسشنامه را برای اولین بار در ایران اعتباریابی کرده 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 به دست آمده در پژوهش حاضر در جدول ۱ ارائه شده‌اند.

1. Resigned

2. Gencer

### جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و روان‌سنجی متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال	متغیرها	میانگین	انحراف معیار	آلفای کرونباخ	تعداد سؤال
عفو و بخشش	۳۹/۸۳	۴/۹۰	۰/۹۰	۱۰	دوری‌گزینی هیجانی	۱۸/۰۹	۳/۳۳	۰/۹۰	۶
تواضع و فروتنی	۳۷/۶۹	۵/۵۱	۰/۸۹	۱۰	تمایل به تسلیم	۱۹/۳۳	۳/۸۸	۰/۸۹	۶
دوراندیشی	۴۰/۲۸	۴/۹۰	۰/۸۹	۱۰	مقابله مؤثر با مسائل	۲۴/۲۳	۳/۲۸	۰/۸۹	۶
خود نظم دهی	۳۹/۵۱	۵/۲۰	۰/۹۰	۱۰	تعادل و ثبات روانی	۲۰/۳۷	۳/۰۱	۰/۸۹	۶
عشق	۳۹/۹۷	۵/۳۳	۰/۸۹	۱۰	رضایت از کار	۲۲/۹۴	۳/۳۸	۰/۸۹	۶
هوش اجتماعی	۳۹/۲۷	۴/۹۰	۰/۸۹	۱۰	رضایت از زندگی	۲۲/۰۶	۳/۹۲	۰/۸۹	۶
مهربانی	۴۲/۰۷	۴/۸۱	۰/۸۹	۱۰	تجربه حمایت اجتماعی	۱۹/۹۰	۳/۷۴	۰/۸۹	۶
اهمیت ذهنی کار	۱۷/۷۶	۴/۵۵	۰/۹۰	۶	تهدید حرفه‌ای	۱۰۶/۴۸	۱۰/۱۷	۰/۸۹	۳۰
جاه‌طلبی شغلی	۲۳/۰۵	۲/۹۰	۰/۸۹	۶	مقاومت در برابر استرس	۶۳/۹۴	۷/۱۷	۰/۸۸	۱۸
تمایل به تلاش کردن	۲۱/۶۴	۳/۸۱	۰/۸۹	۶	سلامت ذهنی / هیجانی	۶۵/۳۷	۷/۵۹	۰/۸۸	۱۸
تلاش برای عالی‌بودن	۲۵/۹۱	۲/۸۱	۰/۸۹	۶					

در جدول ۲ نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره مربوط به دارای تیپ‌های کاری مختلف ارائه شده است. مقایسه توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین فردی افراد

### جدول ۲. نتایج تحلیل واریانس چندمتغیره مربوط به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای الگوهای 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
						عفو و بخشش	۹۴۲/۹۹	۳	۳۱۴/۳۳	۱۲/۹۹	۰/۰۰۱
	اثر پیلای	۰/۴۲	۳/۲۵	۲۱	۴۱۴	تواضع و فروتنی	۷۵۹/۲۱	۳	۲۵۳/۰۷	۹/۸۵	۰/۰۰۱
	الگوهای لاندای و لکنز	۰/۶۱	۰/۶۹	۲۱	۳۹۱/۰۶	دوراندیشی	۶۹۵/۸۵	۳	۲۳۱/۹۵	۱۱/۸۱	۰/۰۰۱
S, G	اثر هتلینگ	۰/۵۸	۰/۵۸	۲۱	۴۰۴	خود نظم دهی	۸۸۶/۲۴	۳	۲۹۵/۴۱	۱۳/۷۹	۰/۰۰۱
A و B	بزرگ‌ترین ریشه ری	۰/۴۷	۹/۳۱	۷	۱۳۸	عشق	۸۰۱/۶۷	۳	۲۶۷/۲۲	۱۱/۳۹	۰/۰۰۱
						هوش اجتماعی	۶۸۵/۱۶	۳	۲۲۸/۳۸	۱۱/۵۸	۰/۰۰۱
						مهربانی	۵۰۴/۱۸	۳	۱۶۸/۰۶	۸/۳۴	۰/۰۰۱

جدول ۲ نشان می‌دهد واریانس چندمتغیره در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است؛ بنابراین تفاوت توانمندی‌های شخصیتی محافظت‌کننده و بین فردی در چهار الگوی مقابله با استرس شغلی S، G، A و B در جدول ۳ ارائه شده‌اند. مقایسه با استرس شغلی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است.

### جدول ۳. نتایج آزمون تعقیبی شفه مربوط به مقایسه ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای الگوهای کاری مختلف

متغیر	میانگین در هر الگو						اختلاف میانگین‌ها			
	B	A	S	G	G-S	G-A	G-B	S-A	S-B	A-B
عفو و بخشش	۳۲/۰۰	۳۸/۸۸	۴۰/۳۵	۴۱/۸۸	۱/۵۳	۲/۹۹	۹/۸۸	۱/۴۶	۸/۳۵	۶/۸۸
تواضع و فروتنی	۳۰/۸۱	۳۶/۵۶	۳۸/۵۷	۳۹/۴۰	۰/۸۳	۲/۸۴	۸/۵۹	۲/۰۱	۷/۷۵	۵/۷۴
دوراندیشی	۳۴/۶۳	۳۹/۲۱	۳۹/۹۲	۴۲/۶۴	۲/۷۲	۳/۴۳	۸/۰۱	۰/۷۱	۵/۲۹	۴/۵۷
خود نظم دهی	۳۳/۲۷	۳۷/۷۶	۳۹/۸۷	۴۲/۰۰	۲/۱۲	۴/۲۳	۸/۷۲	۲/۱۰	۶/۶۰	۴/۴۹
عشق	۳۳/۰۶	۳۸/۸۵	۴۰/۴۲	۴۲/۰۰	۱/۵۸	۳/۱۵	۸/۹۳	۱/۵۶	۷/۳۵	۵/۷۸
هوش اجتماعی	۳۲/۶۳	۳۸/۵۱	۳۹/۵۵	۴۱/۰۹	۱/۵۳	۲/۵۸	۸/۴۵	۱/۰۴	۶/۹۲	۵/۸۷
مهربانی	۳۶/۰۰	۴۲/۱۰	۴۱/۹۲	۴۳/۴۴	۱/۵۲	۱/۳۳	۷/۴۴	-۰/۱۸	۵/۹۲	۶/۱۰

اعداد پررنگ در سطح  $P < 0.05$  معنادار هستند.

ناسالم اختیار می‌کنند. به‌طور جزئی‌تر یافته‌ها نشان دادند میانگین تمامی توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی در الگوی سالم G بیش از الگوهای ناسالم A و B است. میانگین تمامی توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی در الگوی سالم S بیش از الگوی ناسالم B است. همچنین درخور توجه اینکه میانگین این توانمندی‌ها بین دو الگوی ناسالم A و B نیز تفاوت معنادار دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های پیشین همسو هستند (گندر و همکاران، ۲۰۱۲).

یک نگاه کلی به تفاوت‌های معنادار میانگین‌ها نشان می‌دهد اختلاف بین الگوهای سالم G و S با الگوی ناسالم B، بزرگ‌ترین مقادیر را نسبت به سایر اختلاف‌ها دارد و این مقادیر حتی بیش از تفاوت G و S با الگوی ناسالم A است؛ بنابراین اگرچه هر دو الگوی A و B ناسالم‌اند، افراد الگوی B به‌مراتب وضعیت بدتری نسبت به A دارند؛ زیرا در گروه A، باوجود سلامت روان ناکافی، عملکرد شغلی، همچنان حفظ شده است؛ اما در الگوی B، سلامت روان و عملکرد شغلی فرد حفظ نمی‌شود. نکته دیگر اینکه در همه توانمندی‌ها، G بیشترین و B کمترین میانگین را دارد.

نتایج نشان دادند میانگین عفو و بخشش در الگوی G بیش از A و B، در S و A بیش از B است. همان‌گونه که پیش از این بیان شد افرادی که الگوی رفتاری G را نشان می‌دهند تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی بیشتر و نگرش سالمی نسبت به کارشان داشته‌اند و در وضعیت سلامت روانی خوبی هستند. عفو و بخشش یکی از توانمندی‌های محافظت‌کننده است. این توانمندی نشان‌دهنده بخشیدن کسانی که کار اشتباهی انجام داده‌اند، پذیرش و قبول کوتاهی دیگران و دادن

براساس جدول ۴ به‌طور معناداری میانگین عفو و بخشش در الگوی G بیش از A و B، در S و A بیش از B است. همچنین میانگین تواضع و فروتنی به‌طور معناداری در G بیش از S و B، و در S و A بیش از B است. میانگین دوراندیشی به‌طور معناداری در G بیش از S، A و B و در S و A بیش از B است. همچنین میانگین خود نظم دهی به‌طور معناداری در G بیش از A و B و در S و A بیش از B است. میانگین عشق نیز به‌طور معناداری در G بیش از A و B و در S و A بیش از B است. در نهایت، میانگین هوش اجتماعی و مهربانی الگوهای G، S و A با B نیز تفاوت معناداری دارد؛ بدین معنی که B کمترین میانگین را نسبت به سایر الگوها دارد.

## بحث

هدف پژوهش حاضر، مقایسه توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی در افراد دارای چهار نوع الگوی مقابله با استرس شغلی متفاوت بود. دو نوع از الگوهای مقابله، سلامت روان‌اند (الگوی G و S) و دو نوع دیگر، الگوهای ناسالم نامیده می‌شوند (A و B)؛ زیرا اثرات نامطلوبی بر سلامت جسمی و روانی کارکنان دارند. علاوه بر آن، تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی الگوی G بیشتر از سایر الگوهاست. الگوی A نیز اگرچه تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی بیشتری دارد، دراز مدت به دلیل اثرات نوع رفتارهای این الگو، سلامت جسم و روان این افراد و متعاقباً عملکرد شغلی آنان کاهش خواهد یافت.

پژوهش حاضر نشان داد به‌طور کلی افرادی که در مواجهه با تنش‌ها و فشارهای شغلی، الگوهای رفتاری سالمی در پیش می‌گیرند، توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی بیشتری نسبت به افرادی دارند که الگوهای

همچنین میانگین تواضع و فروتنی به‌طور معناداری در  $G$  بیش از  $S$  و  $B$ ، و در  $S$  و  $A$  بیش از  $B$  است. تواضع حالت اختصاصی و منحصر به فرد نسبت به ارزیابی‌های شخصی است. بعضی تواضع را با تحقیر، برانگیختن تصاویری از شرم، خجالت یا نفرت از خود تداعی می‌کنند؛ اگرچه تواضع به چنین تصویر منفی از خود نیاز ندارد. در واقع افراد متواضع، نظرات کاملاً مثبتی درباره خودشان دارند؛ به شرط آنکه حس با ارزش بودن را بر مبنای ارزش ذاتی شدن، خصوصیات خودشان، حس غمخواری نسبت به خودشان، ارتباط با افراد دیگر یا تنظیم خودشان یا یک قدرت بیشتر قرار دهند. افراد واجد این توانمندی با این‌گونه مشخصه‌ها توصیف می‌شوند: احساس بدون اشتباه و دقیق از توانایی‌ها و موفقیت‌های شخصی (نه دست کم گرفتن)، توانایی پذیرش اشتباهات، نقص‌ها و کمبود دانش و محدودیت‌ها، پذیرش عقاید جدید، نصیحت‌ها و اطلاعات مخالف، تمرکز نسبتاً کم بر خود یا توانایی فراموش کردن خود (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). آه و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود دریافتند کارکنانی که فروتنی بیشتری دارند، انحراف کمتری در محل کار دارند. همچنین فروتنی پیش‌بین عملکرد شغلی نیز هست (جانسون، ۲۰۱۱). همان‌طور که پیش از این بیان شد الگوهای  $G$  و  $S$  تعهد حرفه‌ای و عملکرد شغلی بیشتری دارند و نتایج این پژوهش نیز نشان داد این دو گروه، فروتنی بیشتری نسبت به  $B$  دارند. همچنین همان‌طور که  $G$  عملکرد بیشتری نسبت به  $S$  دارد، فروتنی بیشتری نیز دارد.

نتایج نشان دادند میانگین دوران‌دیشی به‌طور معناداری در  $G$  بیش از  $S$ ،  $A$  و  $B$  و در  $S$  و  $A$  بیش از  $B$  است. دوران‌دیشی، جهت‌گیری شناختی نسبت به آینده شخصی، شکلی از استدلال کاربردی و مدیریت

فرصت دوباره به افراد و انتقام‌نگرفتن هستند. افراد واجد توانمندی بخشش چنین مواردی را تأیید می‌کنند: وقتی کسی مرا اذیت می‌کند، طوری عمل می‌کنم که فوراً از سر آن بگذرم؛ وقتی مردم مرا عصبانی می‌کنند، معمولاً می‌توانم با احساسات بدم درباره آنان کنار بیایم؛ من از آن دسته افرادی نیستم که به راحتی افرادی که مرا آزرده‌اند، بی‌آزارم (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). بر اساس آنچه پیترسون و سلیگمن بیان کرده‌اند این توانمندی منبع مهم انعطاف‌پذیری افراد و در پی آن افزایش سلامت روان و کاهش فرسودگی شغلی است. کوکس (۲۰۱۱) نیز در پژوهش خود دریافت که بخشش با استرس شغلی رابطه معکوس دارد و معتقد است زمانی که قصور و رنجشی در محیط کار پدید می‌آید، بخشش یک راه برای ترمیم روابط آسیب‌دیده است. کوکس، بنت، تریپ و آکوینو (۲۰۱۲) نیز دریافتند بین بخشش با سلامت و استرس کارکنان به ترتیب رابطه مثبت و معکوس وجود دارد. او معتقد است افراد به دو دلیل می‌بخشند: یا اینکه راه دیگری ندارند و یا اینکه به یک قدرت بیشتر (مذهبی) اعتقاد دارند که بخشش نزد آن ارزشمند است. در پژوهش او، افراد گروه دوم، سلامت روانی بیشتر و استرس کمتری داشتند.

بنابراین منطقی به نظر می‌رسد افراد متعلق به الگوی  $G$  و  $S$  سالم، توانمندی عفو و بخشش بیشتری نسبت به دو الگوی ناسالم  $A$  و  $B$  دارند. همان‌طور که بیان شد الگوی  $A$  و  $B$  هر دو سالم‌اند که البته وضعیت  $A$  نسبت به  $B$  بهتر است و نتایج هم نشان دادند از نظر توانمندی عفو و بخشش میانگین بیشتری دارد. گندر و همکاران (۲۰۱۲) نیز نتایج مشابهی گزارش کرده‌اند.

با A و B. پیش‌بینی می‌شود؛ اما شاید تفاوت بین A و B که هر دو ناسالم‌اند، عجیب به نظر برسد؛ اما چنانچه پیش از این بیان شد الگوی A، هدفمند، با پشتکار و دارای عملکرد شغلی بیشتری است که اینها، میزانی از خودتنظیمی در این الگو را نشان می‌دهند؛ اما الگوی B، افرادی ناامید، درمانده و فرسوده‌ای را شامل می‌شوند که در جهت حفظ عملکرد شغلی و حفظ سلامت روانی خود تلاشی نمی‌کنند.

بر اساس نتایج، میانگین عشق نیز به‌طور معناداری در G بیش از A و B و در S و A بیش از B است. منظور از عشق یا صمیمیت، ارزش قائل شدن برای روابط نزدیک با دیگران، به‌ویژه آن روابطی است که در آن سهیم شدن و مراقبت متقابل وجود دارد. جدول ۵ نشان می‌دهد میانگین چهار الگو به صورت  $B < A < S < G$  است؛ هرچند همه تفاوت‌ها معنادار نیست؛ اما با توجه به توصیف هر یک از الگوها این ترتیب، منطقی به نظر می‌رسد. تفاوت‌های غیرمعنادار ممکن است به علت درجه آزادی، کم و در نتیجه توان آزمون، کم باشد.

منظور از هوش اجتماعی، آگاه‌بودن از انگیزه‌ها و احساسات خود و دیگران است؛ همچنین دانستن اینکه چه باید کرد تا در موقعیت‌های متفاوت اجتماعی مناسب باشد. پیترسون و سلیگمن در مقیاس هوش اجتماعی در پرسشنامه توانمندی‌ها و ارزش‌ها در عمل خود، در واقع آن چیزی را می‌سنجند که هوش‌های پرشور<sup>۱</sup> نامیده می‌شوند. هوش‌های پرشور را از این‌رو بدین نام می‌خوانند که اطلاعات پرشور را پردازش می‌کنند. هوش‌های پرشور، هوش فردی، اجتماعی و هیجانی را شامل می‌شوند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). همان‌طور که پیش از این بیان شد الگوهای سالم A و B و S، در مقابله با استرس، مؤثرتر عمل می‌کنند و نتایج

خود است که به پیشرفت اهداف درازمدت فرد به‌صورت مؤثر کمک می‌کند. افراد دوراندیش درباره نتایج فعالیت‌ها و تصمیماتشان نگران و محتاط‌اند و با موفقیت در مقابل تکانه‌ها و انتخاب‌هایی که بیشتر اهداف کوتاه‌مدت را محقق می‌کنند، مقابله می‌کنند و به دنبال اهداف بلندمدت‌تر هستند. رویکرد منعطف و متعادلی نسبت به زندگی دارند و برای تعادل بین اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت تلاش می‌کنند. همچنین اهداف و علایق چندگانه‌ای که به آنها انگیزه می‌دهد را هماهنگ می‌کنند و طوری که با زندگی آنان متعارض نباشند، آنها را شکل می‌دهند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). با توجه به ویژگی‌های هر یک از الگوها، منطقی به نظر می‌رسد که دو الگوی سالم A و B بیش از الگوهای ناسالم دوراندیشی داشته باشند. نتایج این پژوهش با نتایج گندر، پرویر، راش و وایس (۲۰۱۲) و هارزر و راش (۲۰۱۴) همسو هستند. همچنین میانگین خودنظم‌دهی به‌طور معناداری در G بیش از A و B و در S و A بیش از B است. خودنظم‌دهی اشاره به این دارد که چگونه یک فرد تلاش می‌کند تا بر پاسخ‌های خود به‌منظور پیگیری اهداف و زندگی براساس استانداردها کنترل داشته باشد. این پاسخ‌ها افکار، احساسات، تکانه‌ها، عملکردها و رفتارهای دیگر را شامل می‌شوند. استانداردها عقاید، قضاوت‌های اخلاقی، هنجارها، اهداف عملکردی و انتظارات سایر مردم را شامل می‌شوند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴). کارور و شیر (۱۹۹۹) معتقدند استرس، مقابله و خودتنظیمی موضوعات مرتبطی هستند. در واقع خودتنظیمی، تلاش مردم برای ایجاد و حفظ شرایط مطلوب در زندگی است. از آنجا که الگوهای G و S در گروه الگوهای سالم و الگوهای A و B در گروه الگوهای ناسالم طبقه‌بندی می‌شوند، تفاوت بین G و S

<sup>۱</sup> . hot intelligence

۱۳۸۹). همان‌طور که در قسمت بیان مسئله توصیف شد الگوهای سالم مانند G و S نسبت به الگوهای ناسالم تجربه حمایت اجتماعی بیشتری دارند. همچنین A نسبت به B همین وضعیت را دارد. می‌توان گفت مهربان‌بودن با دیگران باعث می‌شود فرد حمایت‌های اجتماعی بیشتری به دست آورد. همواره پژوهش‌ها نشان داده‌اند دریافت حمایت اجتماعی با مقابله مؤثر با استرس رابطه مثبت دارد (بیلدرم، کاراکا، کانگور، آسیگوز و آکاس، ۲۰۱۷؛ روی و چاکما، ۲۰۱۷؛ وودهد، نورثروپ و ادلستین، ۲۰۱۶).

نتایج این پژوهش مطابق انتظار جنبش روانشناسی مثبت، نشان دادند افراد با تمرکز بر ویژگی‌های مثبت خود به‌جای تأکید بر کاستی‌های روان‌شناختی خود می‌توانند عملکرد مطلوبی در مقابل استرس‌های شغلی داشته باشند. با توجه به آنکه این توانمندی‌ها آموزش‌دانی هستند (پیترسون و سلیگمن، ۲۰۰۴) به‌عنوان یک منبع مهم آموزشی شغلی استفاده می‌شوند. چنین آموزش‌هایی سبک مقابله با استرس‌های شغلی و آثار منفی آن بر کارکنان، سازمان‌ها و جامعه را بهبود می‌بخشند. بر این اساس، به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود برای بهبود الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل استرس-ها و تنش‌های شغلی، دوره‌های آموزشی برای تقویت توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی برگزار کنند و کارکنان را تشویق کنند بر ویژگی‌های مثبت خود تمرکز کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود سازمان‌های مختلف برای جذب و استخدام نیروی انسانی، در کنار سایر آزمون‌های روان‌شناختی، از آزمون توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی بهره‌جویند.

همانند تمامی پژوهش‌های دیگر، این پژوهش نیز با محدودیت‌هایی مواجه بوده است. در پژوهش حاضر که نوعی پژوهش همبستگی به شمار می‌رود (رابطه

پژوهش نیز نشان دادند این دو الگو، هوش اجتماعی بیشتری نسبت به دو الگوی دیگر دارند. پژوهش سالسکی و کارترایت (۲۰۰۳) نیز نشان داد هوش هیجانی، در فرآیند استرس یک میانجی است و آموزش آن به بهبود مقابله با استرس می‌انجامد. اوجینسکا - بالیک (۲۰۰۵) نیز دریافت هوش هیجانی نقش مهمی در چگونگی ادراک استرس شغلی و پیشگیری از آن دارد و باید در آموزش‌های مدیریت استرس گنجانده شود. پژوهش حاضر با نتایج پژوهش علی و علی (۲۰۱۶) همسو است.

نتایج همچنین نشان دادند مهربانی الگوهای G، S و A با B نیز تفاوت معناداری دارند. مهربانی واژه‌ای است که هم به سوی خود و هم به سوی دیگران جهت‌گیری دارد. مهربانی و عشق نوع دوستانه مستلزم پذیرش و اذعان به یک انسانیت فراگیر است که در آن، دیگران سزاوار توجه و تأیید هستند، ولی نه برای دلایل سودجویانه؛ بلکه به خاطر خودشان این توجه را دریافت می‌کنند. زمینه عاطفی یا احساسی مهربانی، آن را از وظیفه‌شناسی محض یا ریشه اصلی پاسخگویی، یعنی مسئولیت در مقابل دیگران متمایز می‌کند. انتظار می‌رود این چنین حالات عاطفی برای افزایش رفتارهای کمکی به دیگران بر مبنای عمل متقابل، به دست آوردن شهرت و اعتبار یا هر نوع منفعت شخصی برای خود استوار نباشد؛ اگرچه این‌گونه منفعت‌ها ممکن است حاصل شوند و به مقابله با آنها نیازی نباشد. افراد واجد این توانمندی، این نوع عبارات را به‌شدت تأیید می‌کنند: همه انسان‌ها ارزش برابر دارند، انجام کار خوب برای دیگران با عشق و مهربانی، بهترین روش زندگی است، مهم این است که به همه افراد کمک شود، نه اینکه کمک‌ها تنها به دوستان و فامیل اختصاص یابد، بخشیدن از دریافت کردن مهم‌تر است (نامداری،

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

واعظفر، س.، آزادی، م.، اکبری بلوطبندگان، ا.، و رحیمی، م. (۱۳۹۳). نقش سبک‌های مقابله‌ای و خودکارآمدی در استرس شغلی پرستاران شاغل در بیمارستان. *نشریه روان پرستاری*، ۲(۲)، ۲۲-۳۲.

هزاوه‌ای، س.، حسینی، ز.، معینی، ب.، بیگی عباس، م.، و یداله، ح. (۱۳۹۱). استرس شغلی و نحوه مقابله با آن در پرستاران بیمارستان‌های شهر همدان براساس الگوی پرسید. *افتی دانش*، ۱۸(۲)، ۷۸-۸۵.

Ali, N. S., & Ali, O. S. (2016). Stress perception, lifestyle behaviors, and emotional intelligence in undergraduate nursing students. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(10), p16.

Avey, J. B., Luthans, F., Hannah, S. T., Sweetman, D., & Peterson, C. (2012). Impact of employees' character strengths of wisdom on stress and creative performance. *Human Resource Management Journal*, 22(2), 165-181.

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.

Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and coping. *Annual review of psychology*, 61, 679-704.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1999). *Stress, coping, and self-regulatory processes*. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality* (., pp. 553-575). New York: Guilford.

Cox, S. S. (2011). An investigation of forgiveness climate and workplace outcomes. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.

Cox, S. S., Bennett, R. J., Tripp, T. M., & Aquino, K. (2012). An empirical test of forgiveness motives' effects on employees'

توانمندی‌های محافظت‌کننده و بین‌فردی با الگوهای مقابله با استرس شغلی)، رابطه علیت در بین متغیرهای بررسی شده متصور نیست و نمی‌توان چنین نتیجه‌ای گرفت. همچنین جامعه آماری این پژوهش به کارکنان یک سازمان صنعتی در مشهد محدود است که همگی مرد بودند؛ بنابراین در تعمیم یافته‌های پژوهش به سایر سازمان‌ها و نیز به کارکنان زن، باید احتیاط شود. همچنین یکی از گروه‌های بررسی شده (الگوی B) ۱۱ نفر بود که این حجم کم، مقایسه با سایر الگوها را دشوار می‌کند.

در نهایت، نمونه این پژوهش مانند تمامی پژوهش‌ها با مسئله ریزش مواجه شده است که نتیجه‌گیری را محتاطانه می‌کند.

## منابع

آزاد مرزآبادی، ا.، و نیک نفس، س. (۱۳۹۵).

سبک‌های مقابله با استرس شغلی در کارکنان نظامی. *مجله پی‌اورد سلامت*، ۱۰(۴)، ۲۹۹-۳۱۰.

جعفری، ا.، امیری مجد، م.، و اسفندیاری، ز. (۱۳۹۱).

رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سبک‌های مقابله‌ای با استرس شغلی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*، ۱(۴)، ۳۶-۴۴.

کلنی، س. (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، س.، عریضی، ح.، نامداری، ک. (۱۳۹۴).

ویژگی‌های شخصیتی افراد دارای الگوهای رفتار کاری سالم و ناسالم. *مجله روانشناسی*، ۱۹، ۳۹۷-۳۶۳.

- Hartmann, B., Leucht, V., & Loerbroks, A. (2017). Work stress, asthma control and asthma-specific quality of life: Initial evidence from a cross-sectional study. *Journal of Asthma*, 54(2), 210-216.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-12.
- Hodapp, V., Tanzer, N. K., Korunka, C., Maier, E. R., & Pestemer, I. A. (2005). The German adaptation of the Job Stress Survey: A multistudy validation in different occupational settings. In C. D. Spielberger & I. Sarason (Eds.), *Stress and emotion: Anxiety, anger, and curiosity* (Vol. 17, pp. 209-231). Washington, DC: Taylor and Francis.
- Johnson, M. K., Rowatt, W. C., & Petrini, L. (2011). A new trait on the market: Honesty<sup>o</sup> Humility as a unique predictor of job performance ratings. *Personality and Individual Differences*, 50(6), 857-862.
- Kieschke, U., & Schaarschmidt, U. (2008). Professional commitment and health among teachers in Germany: A typological approach. *Learning and Instruction*, 18, 429-437.
- 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.
- 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. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kula, S. (2017). Occupational stress, supervisor support, job satisfaction, and work-related burnout: perceptions of Turkish National Police (TNP) members. *Police Practice and Research*, 18(2), 146-159.
- Loerbroks, A., Ding, H., Han, W., Wang, H., Wu, J. P., Yang, L., ... & Li, J. (2017). Work stress, family stress and asthma: a cross-sectional study among women in health and well-being. *Journal of occupational health psychology*, 17(3), 330-340.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, 93(6), 1080-1107.
- Darabi, M., Macaskill, A., & Reidy, L. (2017). Stress among UK academics: identifying who copes best. *Journal of Further and Higher Education*, 41(3), 393-412.
- Duan, W., Ho, S. M., Siu, B. P., Li, T., & Zhang, Y. (2015). Role of virtues and perceived life stress in affecting psychological symptoms among Chinese college students. *Journal of American College Health*, 63(1), 32-39.
- Eldor, L., Fried, Y., Westman, M., Levi, A. S., Shipp, A. J., & Slowik, L. H. (2017). The experience of work stress and the context of time: Analyzing the role of subjective time. *Organizational Psychology Review*, 7(3), 227-249.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions-royal society of London series b biological sciences*, 359, 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.
- 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*, 85 (8), 895-904
- 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.



- Erlebensmuster*. Frankfurt/M.: Harcourt Test Services.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. W. (2003). *AVEM e Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster [AVEM e Patterns of work-related coping behavior]*. Frankfurt/ M, Germany: Swets & Zeitlinger.
- 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.
- Takizawa, T., Takahashi, M., Takai, M., Ikeda, T., & Miyaoka, H. (2017). Changes in job stress and coping skills among caregivers after dementia care practitioner training. *Psychogeriatrics*, 17(1), 52-60.
- 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., Schauer, I., Schröder, H., & Spahn, C. (2008). Musicians and Physicians -A Comparison of Psychosocial Strain Patterns and Resources. *Medical Problems of Performing Artists*, 23(4), 164-168.
- Voltmer, E., Spahn, C., Schaarschmidt, U., & Kieschke, U. (2011). Work-related behavior and experience patterns of entrepreneurs compared to teachers and physicians. *International Archives of occupational and environmental health*, 84(5), 479-490.
- Wolfgang, A. P. (1991). Jobb Stress, Coping, And Dissatisfaction in the Health Proffesions: A Comparison of Nurses and Pharmacists. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7), 213.
- Woodhead, E. L., Northrop, L., & Edelstein, B. (2016). Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff. *Journal of Applied Gerontology*, 35(1), 84-105.
- Yang, D. (2017). *Stress and Burnout in Demanding Nursing Home Care: A literature review of the causes, prevention and coping strategies*. Bachelor Thesis of Degree Programme in Nursing. University of Applied Sciences of Jyväskylä
- Y ld r m, N., Karaca, A., Cangur, S., Ac kgoz, F., & Akkus, D. (2017). The relationship between educational stress, stress coping, self-esteem, social support, and health status among nursing students in Turkey: A China. *International archives of occupational and environmental health*, 90(4), 349-356.
- 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: London House Press.
- 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.
- Oginska-Bulik, N. (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 18(2), 167-175.
- Oh, I. S., Lee, K., Ashton, M. C., & de Vries, R. E. (2011). Are Dishonest Extraverts More Harmful than Dishonest Introverts? The Interaction Effects of Honesty-Humility and Extraversion in Predicting Workplace Deviance. *Applied psychology*, 60(3), 496-516.
- 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., & Seligman, M. (2004). *Character strengths and virtues: A Handbook and Classification*. Washington: American Psychological Association.
- Peterson, C., & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1149-1154.
- Roy, B., & Chakma, P. (2017). Social Support, Coping Strategies and Quality of Life in Attempted Suicide: A Hospital Based Study. *Eastern Journal of Psychiatry*, 18(2), 19-26.
- Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional intelligence training and its implications for stress, health and performance. *Stress and health*, 19(4), 233-239.
- Schaarschmidt, U., & Fischer, A. (1996). *Arbeitsbezogenes Verhaltens-und*

ترجیح می‌دهم هر چیزی را چندین بار مجدداً بررسی کنم، مبادا کاری باقی مانده باشد و به تبع آن اشتباهی روی دهد.

حتی در اوقات استراحت به کار خود می‌اندیشم.

کنار آمدن با عدم موفقیت برایم دشوار است.

هرگاه موفق نشوم، این شعار را پیشه می‌کنم «این بار دیگر چیزی نمی‌تواند مرا متوقف کند».

من فردی بی‌قرارم (استراحت نمی‌کنم).

در کارم تا کنون بیشتر موفقیت داشته‌ام تا شکست.

تا حد زیادی خشنود و شاد هستم.

خانواده‌ام به مشکلات من در محیط کار چندان توجه نمی‌کنند.

من بدون کارم هم به اندازه کافی شاد خواهم بود.

تا جایی که به کارم مربوط است، فردی جاه‌طلب هستم.

بیش از آنچه که باید، کار می‌کنم (بیش از آنچه واقعاً ناگزیر باشم کار می‌کنم).

این جاه‌طلبی را دارم که کارم را باید بدون خطا انجام دهم.

بلافاصله پس از کار همه مشکلات کاری را فراموشی و استراحت می‌کنم.

شکست در کار برایم بسیار ناامیدکننده است.

موفق نبودن مرا ناامید نمی‌کند؛ بلکه باعث می‌شود دفعه بعد سخت‌تر تلاش کنم.

بیشتر خود را فردی می‌دانم که بیش از اندازه بی‌قراری و شور دارم.

تا به حال که به موفقیت بزرگی در کارم دست نیافته‌ام.

دلیل خوبی دارم که به آینده با امیدواری بنگرم.

از همسر (یا هرکس که بیش از دیگران به شما نزدیک است) انتظار دارم که بیشتر به کارم توجه کند.

به کارم چون هوایی که از آن تنفس می‌کنم، نیاز دارم.

structural equation modeling approach. *Nurse Education Today*, 48, 33-39.

Ahrens, B., & Youssef-Morgan, C. (2017). *Gratitude: an antidote to work stress*. In R. Burke, & K. Page (Eds.), *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp. 314-331). Cheltenham, England: Edward Elgar Publishing.

## پیوست

سؤالات پرسشنامه AVEM (پاسخگویی به صورت

طیف لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً

مخالفم)

کار، مهم‌ترین مسئله در زندگی من است.

من بیش از دیگر افرادی که می‌شناسم دوست دارم در

حرفه خود پیشرفت کنم.

هرگاه ضرورت داشته باشد، تا جایی که خسته شوم، بر

سر کار می‌مانم.

کار من باید بی‌عیب و نقص انجام شود.

پس از پایان کار، هر مسئله‌ای که بر سر کار پیش آمده

است، به سرعت به فراموشی می‌سپارم.

در صورت موفق نشدن، بلافاصله در مقابل آن تسلیم

می‌شوم.

از نظر من، مشکلات چیزی است که باید بر آنها غلبه

کرد.

من به سهولت خشمگین نمی‌شوم.

تا به حال در کارم موفق بوده‌ام.

تا اینجا از زندگی خود خشنود بوده‌ام.

همسر (یا هرکس که بیش از دیگران به شما نزدیک

است) نسبت به کارم تفاهم نشان می‌دهد.

کارم همه چیز من است.

من کارم را چندان معنی‌دار نیافته‌ام.

تمام نیروی (توش و توان) خود را در کار صرف

می‌کنم.

هدف من این است که در حرفه‌ام حساب‌شده‌تر از دیگران رفتار کنم.

تمایل دارم بیش از حد کار کنم.

هر کاری انجام می‌دهم باید کامل باشد.

اوقات فراغت برای استراحت است، آن را برای کار از دست نمی‌دهم.

شکست در کار مرا بسیار افسرده می‌کند.

مطمئن هستم که می‌توانم با همه چالش‌های زندگی خود کنار بیایم.

فکر می‌کنم نفوذ ملایمی بر افراد پیرامون خود دارم.

تا به حال که در کارم بسیار موفق بوده‌ام.

هیچ دلیلی ندارم که به‌طور کلی در زندگی ناخشنود باشم.

خانواده‌ام کاملاً از من حمایت می‌کنند.

نمی‌دانم چگونه می‌توانم بدون کار زندگی کنم.

نقشه‌های بزرگی برای آینده‌ی کاری خود دارم.

به‌طور معمول در زندگی روزانه‌ام وقت کافی ندارم.

تا از نتایج کارم خشنود نشوم، کارم را پایان‌یافته تلقی نمی‌کنم.

ذهن من در کل روز به مشکلاتی معطوف است که در کارم رخ می‌دهد.

اگر تلاش زیادی کرده باشم و موفق نشوم، به آسانی ناامید می‌شوم.

نبود موفقیت برایم چالشی پدید می‌آورد که سخت‌تر کار کنم.

تقریباً در همه‌ی موقعیت‌ها آرام و خاطر جمع باقی می‌مانم.

ویژگی زندگی من تا کنون با موفقیت کاری مشخص می‌شود.

برخی از جنبه‌های زندگی‌ام مرا کاملاً مأیوس می‌کند.

برخی مواقع آرزو می‌کنم ای کاش من از اطرافیان حمایت بیشتری دریافت می‌کردم.

همه‌ی زندگی که کار نیست، چیزهای مهم‌تر از آن هم وجود دارد.

موفقیت در کار، هدف عمده‌ی من در زندگی است.

هر چیزی را که به دست آورم، در کارم سرمایه‌گذاری می‌کنم.

دوست ندارم مجبور باشم کارم را به پایان برسانم، وقتی که بتوانم آن را بهتر تمام کنم.

همواره به کارم می‌اندیشم.

اگر به نوعی دچار شکست شوم، احساس درماندگی خواهم کرد.

اگر در چیزی موفق نشوم، دست از آن نمی‌کشم؛ بلکه بیشتر تلاش می‌کنم.

در میان غوغا و آشوب همچنان آرامش خود را حفظ می‌کنم.

