

رابطه بین احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی‌گری سلامت روان و راهبردهای مقابله

پروین احتشام زاده*^۱، راشین صبری نظرزاده^۲، مزگان معمارباشی اول^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۰۹/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۰۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی بین متغیرهای احساس انسجام و عملکرد شغلی با میانجی‌گری راهبردهای مقابله و سلامت عمومی انجام شد. این پژوهش از نوع همبستگی است. روش نمونه‌گیری پژوهش تصادفی ساده بود. از پرسشنامه‌های احساس انسجام فلسنبرگ، عملکرد شغلی پاترسون، راهبردهای مقابله‌ای بلینگز و موس و سلامت عمومی GHQ به‌عنوان ابزار پژوهش استفاده گردید. نمونه‌ی مورد پژوهش ۲۴۴ نفر از کارمندان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز در سال ۸۹ بود. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج حاکی از آن بود که احساس انسجام هم به‌واسطه‌ی راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مساله‌مدار و سلامت عمومی و هم به‌طور مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد. به عبارت دیگر احساس انسجام از طریق راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی به‌عنوان میانجی، می‌تواند تاثیرگذاری بیشتری بر عملکرد شغلی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: احساس انسجام، عملکرد شغلی، راهبردهای مقابله‌ای، سلامت عمومی.

۱- دانشگاه آزاد اهواز، گروه روانشناسی، اهواز، ایران.

۲- دانشگاه فردوسی، گروه روانشناسی، مشهد، ایران.

۳- دانشگاه آزاد کاشمر، گروه روانشناسی، کاشمر، ایران.

* نویسنده‌ی مسئول مقاله، P_ehteshamzadeh@yahoo.com

مقدمه

پیچیدگی‌های زندگی انسان و نیز تنیده شدن ابعاد شخصیتی با پیامدهای چنین پیچیدگی‌هایی، متخصصان را به انجام پژوهش‌هایی وا می‌دارد که ضمن درک روشن از آنها به بهزیستی و سعادت بشر منجر شود. بسیاری از این پژوهش‌ها به بعدی از زندگی انسان که با شغل و جنبه‌های مختلف آن رابطه دارد، پرداخته و ویژگی‌های شخصیتی را عامل مهمی در سعادت و حتی افول زندگی کاری می‌دانند (وایل^۱، دی فریت^۲، فیز^۳، ۲۰۱۳). محیط کار مملو از شرایط استرس‌زا، سختی و حجم کار و ... است و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان تعیین‌کننده‌ی مقاومت در برابر استرس‌ها، احساس رضایتمندی در کار و افزایش عملکرد فرد می‌باشد (بری^۴، کیم^۵، وانگ^۶، تامپسون^۷، موبلی^۸، ۲۰۱۳).

یکی از این ویژگی‌های شخصیتی، احساس انسجام^۹ می‌باشد. کسی که این احساس را داشته باشد (۱) محرک‌های درونی و محیط بیرونی که در طول زندگی ساخته شده‌اند را قابل پیش‌بینی و توضیح می‌داند (۲) و معتقد است منابعی برای روبرو شدن با مطالبه‌های محرک‌ها وجود دارد (۳). این مطالبه‌ها، چالش‌هایی هستند که ارزش سرمایه‌گذاری و مبارزه دارند و بر همین اساس آنتونووسکی احساس انسجام را هسته‌ی اصلی پردازش اطلاعات پیچیده توسط انسان می‌داند که تعارضات را حل کرده و استرس را قابل تحمل می‌کند. احساس انسجام، احساسی قابل اعتماد، پویا، با ثبات و نافذ است (آنتونووسکی^{۱۰}، ۱۹۸۷؛ به نقل از ساوولاینن^{۱۱} ۲۰۰۵؛ آنتونووسکی، ۱۹۹۶) و آنتونووسکی معتقد است که یک منبع مقاومت تعمیم یافته‌ای است که اثرات استرس را بر سلامت تعدیل می‌کند؛ این تعدیل از این طریق انجام می‌گیرد که احساس انسجام روش‌های سودمند و مفیدی از برخورد با عوامل استرس‌زا را در اختیار افراد قرار می‌دهد و لذا این احساس، آن افراد را قادر می‌سازد تا در برابر اثرات استرس‌های زندگی مقاومت بیشتری از خود نشان دهند (زهره‌کار، ۱۳۸۷). البته این نکته حائز اهمیت است که احساس انسجام یک راهبرد مقابله‌ای خاص را فراخوان

1 Wille

2 De Fruyt

3 Feys

4 Berry

5 Kim

6 Wang

7 Thompson

8 Mobley

9 Sense of coherence (SOC)

10 Antonovsky

11 Savolainen

12 Tomotsune

نمی‌کند، بلکه بیشتر توانایی انتخاب یک راهبرد مقابله‌ای مناسب برای هر عامل استرس‌زایی که در زندگی با آن مواجه هستیم را مهیا می‌کند(توماتسون^۱، ساساهارا^۲، اومدا^۳، هایاشی^۴، اوسامی^۵، یوشینو^۶، کاگیاما^۷، ناکامورا^۸، ماتسوزاکی^۹، ۲۰۰۹)؛ بنابراین معقولانه است که احساس انسجام ارتباط ارتباط مثبتی با انواع راهبردها داشته باشد.

یکی دیگر از متغیرهایی که می‌تواند بر روی کار و عملکرد شغلی کارکنان تاثیرگذار باشد، سلامت روان است. در واقع سلامت روان در یک تعامل دو طرفه، هم نتیجه‌ی انتخاب و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر و متناسب با تغییر و تنش محسوب می‌گردد و هم خود زمینه‌ساز فضای روانی سالمی است که در پرتو آن شناخت صحیح و ارزیابی درست موقعیت تنش‌زا جهت انتخاب راهکار مقابله‌ای میسر می‌گردد(غضنفری و مقدم‌پور، ۱۳۸۷). در واقع سلامت روان و راهکار مقابله با استرس افراد می‌تواند به‌طور مستقیم عملکرد شغلی آنها که عاملی مهم در رسیدن به اهداف سازمان است را تحت تاثیر قرار داده و به موفقیت و شکست سازمان منجر شود(ساتنگ^{۱۰}، ساومند^{۱۱}، تامپیتاک^{۱۲}، سانکاوا^{۱۳}، ۲۰۱۰). عملکرد شغلی افراد با ملاک‌هایی مانند کیفیت کار، دانش شغلی، ساعات حضور و غیاب در محیط شغلی، مدیریت ارتباط با همکاران و مورد سنجش قرار می‌گیرد. این عوامل تحت تاثیر سطح توانمندی افراد در رویارویی با استرس‌های مختلف زندگی است.

پژوهش‌ها حاکی از رابطه‌ی احساس انسجام و عملکرد شغلی است. در پژوهشی که توسط معمارباشی اول، صبری نظرزاده و عبدخدایی(۱۳۹۱) به‌منظور بررسی رابطه‌ی احساس انسجام، عزت نفس و عملکرد شغلی کارکنان انجام شد، مشخص گردید که متغیرهای احساس انسجام و عزت نفس به‌تنهایی نیز می‌توانند عملکرد شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند که نشان‌دهنده‌ی این متغیرهای شخصیتی در بازده سازمانی است. زیرا احساس انسجام و عزت نفس بستر باورهای مثبت

-
- 1 Tomatson
 - 2 Sasahara
 - 3 umeda
 - 4 Hauashi
 - 5 Usami
 - 6 Yoshino
 - 7 Kageyama
 - 8 Nakamura
 - 9 Matsuzaki
 - 10 Saetang
 - 11 Sulumnad
 - 12 Thampitak
 - 13 Sungkaew

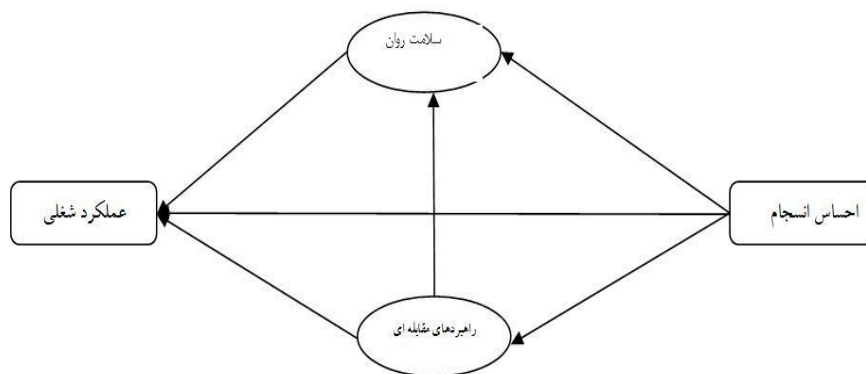
واقع بینانه‌ای را در فرد فراهم می‌کند که با تعدیل استرس، به‌کارگیری توانایی‌ها و استفاده از فرصت‌های موجود برای رشد و شکوفایی خود و سازمان نقش به‌سزایی در بهبود عملکرد شغلی افراد دارند. در پژوهش دیگری که توسط کانتینن^۱ و همکاران (۲۰۰۸) به بررسی مقایسه‌ای احساس انسجام، نشانگان افسردگی، اضطراب و رابطه‌ی آنها با سلامت در بین جمعیت عمومی پرداختند. در این پژوهش ارتباط نیرومندی بین احساس انسجام و نشانگان افسردگی و اضطراب در نمونه‌ای که نماینده‌ی جمعیت عمومی است، مشاهده شد. محققان نتیجه گرفتند که احساس انسجام برای سلامت بالا ضروری نیست، اگرچه ممکن است تاثیر مثبتی بر جنبه‌های دیگر کیفیت زندگی داشته باشد. در پژوهشی دیگر فلنسبرگ و همکاران (۲۰۰۶) به بررسی رابطه‌ی بین احساس انسجام و سه میزان سلامت-خودسنجی سلامت فیزیکی، نشانگان فیزیکی و خودسنجی سلامت روانی پرداختند. آنها دریافتند که همبستگی معناداری بین احساس انسجام و سه میزان سلامت وجود دارد و هر سه میزان سلامت با احساس انسجام بالاتر افزایش می‌یابد. پژوهش آنها گویای آن است که سلامت با SOC، رابطه‌ای مثبت معنادار داشته و SOC بالاتر نشان‌دهنده‌ی وضعیت سلامت بهتری است. شکری و همکاران (۱۳۸۴) در پژوهش خود رابطه‌ی راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار بر سلامت روان را منفی و معنی‌دار و رابطه‌ی راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار را مثبت و معنی‌دار گزارش کردند. محققان این پژوهش متذکر شدند که راهبردهای مساله‌مدار بر تغییر موقعیت ولی راهکارهای هیجان‌مدار بر ارزیابی مجدد موقعیت و تنظیم تجربه هیجانی مبتنی هستند. مطابق با پژوهش معمارباشی اول (۱۳۹۰) که به بررسی رابطه حمایت اجتماعی و راهبردهای مقابله‌ای با عملکرد شغلی و سلامت عمومی در بین پرستاران بیمارستان‌های جسمانی و روانی پرداخت، بین راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار و عملکرد شغلی رابطه‌ی مثبت معنادار و بین راهبرد هیجان‌مدار و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی و معناداری نیافت. معمارباشی اول معتقد است راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار، منابع استرس‌زا را ریشه‌یابی کرده و حل می‌کند. اما راهبرد هیجان‌مدار گزینه‌ی مناسبی برای اداری واکنش به استرس‌زایی است که نمی‌توان آنها را کنترل و یا از آنها اجتناب کرد. همچنین بین مقابله‌ی مساله‌مدار و سلامت عمومی رابطه‌ی مثبت و بین مقابله‌ی هیجان‌مدار و سلامت عمومی رابطه‌ی منفی یافت. در تحقیقی که توسط لو^۲ و همکارانش (۲۰۱۱) صورت گرفت، به بررسی اثرات عوامل استرس‌زای شغلی و راهبردهای مقابله‌ای در عملکرد شغلی کارگران و کارمندان چینی پرداخته شد. در این تحقیق از مدل چهار عاملی راهبردهای مقابله‌ای چینی متشکل از سرگرمی/آرامش، اقدام فعال، جستجوی حمایت اجتماعی و انطباق منفعل استفاده شد.

^۱ konttinen

^۲ Lu

نتایج نشان داد که عوامل استرس‌زای کاری با عملکرد شغلی مرتبط هستند. راهبردهای مقابله‌ای فعال چینی‌ها به‌طور مثبتی با عملکرد شغلی مرتبط بود و راهبردهای مقابله‌ای منفعل چینی‌ها به‌طور منفی با عملکرد شغلی در رابطه بود. بر این اساس پژوهش حاضر به دنبال آن است که مشخص نماید که آیا احساس انسجام با عملکرد شغلی افراد رابطه دارد؟ آیا این رابطه تحت تاثیر عوامل واسطه‌ای مانند نوع راهبردهای مقابله‌ای مورد استفاده افراد قرار می‌گیرد؟ رابطه‌ی احساس انسجام با عملکرد شغلی، در صورتی که افراد از راهبردهای مقابله‌ای خاص استفاده کرده و در سطوح سلامت روان مختلف باشند، چگونه تغییر می‌یابد؟

همانطور که در شکل ملاحظه می‌شود، مدل پیشنهادی از یک متغیر مستقل تحت عنوان احساس انسجام، دو متغیر میانجی شامل راهبردهای مقابله‌ای و سلامت روان و یک متغیر وابسته، تحت عنوان عملکرد شغلی تشکیل شده است. بنابراین مساله‌ی اصلی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه آیا مدل پیشنهادی، نشان‌دهنده‌ی و میزان نحوه‌ی ارتباط متغیرهای مستقل و میانجی با عملکرد شغلی کارکنان می‌باشد؟



نمودار ۱: مدل پیشنهادی عملکرد شغلی

روش

جامعه‌ی آماری این پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز در سال ۸۹ است. حجم جامعه‌ی آماری ۳۴۹ نفر بود که از این میان ۲۴۴ نفر به‌طور تصادفی ساده انتخاب گردید. براساس جدول مورگان حداقل حجم نمونه برای این جامعه ۱۶۸ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده بود. به‌منظور انجام نمونه‌گیری، ابتدا فهرست اسامی کارکنان از اداره‌ی کارگزینی دانشگاه تهیه و به‌صورت تصادفی ۲۴۵ نفر انتخاب گردید. سپس پرسشنامه‌ها، توزیع شد

و پس از شرح اهداف پژوهش و ذکر محرمانه بودن اطلاعات پرسشنامه‌ها از آنها خواسته شد، پرسشنامه‌های احساس انسجام فلسنبرگ، سلامت عمومی GHQ، راهبردهای مقابله‌ای موس و بلینگز و عملکرد شغلی پاترسون را تکمیل کنند. ۲۴۴ پرسشنامه به‌طور کامل توسط کارکنان تکمیل شده بود که در پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند.

جدول ۱- شاخص‌های سنی آزمودنی‌ها

| تعداد | میانگین | حداقل سن | حداکثر سن | انحراف استاندارد | واریانس |
|-------|---------|----------|-----------|------------------|---------|
| ۲۴۴ | ۳۶/۴۰ | ۲۱ | ۵۱ | ۷/۳۴ | ۵۳/۹۳ |

میانگین سنی آزمودنی‌ها ۳۶/۴۰ و انحراف استاندارد ۷/۳۴ با واریانس ۵۳/۹۳ می‌باشد (جدول ۱).

جدول ۲- وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها

| فرآوانی | درصد فرآوانی | فرآوانی تراکمی |
|---------------|--------------|----------------|
| - | - | - |
| سوم راهنمایی | - | - |
| دیپلم | - | - |
| کاردانی | ۴۶ | ۱۷/۷ |
| کارشناسی | ۲۷ | ۲۸/۱ |
| کارشناسی ارشد | ۱۵۴ | ۹۳/۵ |
| دکتری | ۱۷ | ۱۰۰ |
| کل | ۲۴۴ | ۹۷/۴ |

مطابق وضعیت تحصیلی آزمودنی‌ها که در جدول ۲ آمده است، ۴۶ نفر کاردانی، ۲۷ نفر کارشناسی، ۱۵۴ نفر کارشناسی ارشد و ۱۷ نفر دکتری بودند. ۷ نفر از آزمودنی‌ها وضعیت تأهل خود را مشخص نکرده بودند.

جدول ۳- وضعیت تأهل آزمودنی‌ها

| فرآوانی | درصد فرآوانی | فرآوانی تراکمی |
|---------|--------------|----------------|
| مجرد | ۶۵ | ۲۴/۳ |
| متأهل | ۱۹۰ | ۷۵/۷ |
| کل | ۲۴۴ | ۱۰۰ |

جدول ۳ وضعیت تأهل آزمودنی‌ها را نشان می‌دهد. همانطور که در جدول آمده است، ۶۵ نفر از آزمودنی‌ها مجرد و ۱۹۰ نفر متأهل هستند.

ابزارهای پژوهش

الف- مقیاس سلامت روان گلدبرگ (۱۹۷۹): این پرسشنامه‌ی ۲۸ سوالی، چهار خرده مقیاس آسیب جسمانی، اضطراب، افسردگی و اختلال در عملکرد اجتماعی را بررسی می‌کند و هر یک از مقیاس‌ها دارای ۷ پرسش است (حدادی کوهسار و همکاران، ۱۳۸۶). برای نمره‌گذاری از روش لیکرت (۰-۱-۲-۳) استفاده شده است (کافی و موسوی، ۱۳۸۶). این مقیاس در این پژوهش برای بررسی برآزش مدل به‌طور معکوس نمره‌گذاری شد. در پژوهش غضنفری (۱۳۸۷) ضریب پایایی این آزمون با روش بازآزمایی، ۰/۸۸ به‌دست آمده است و در پژوهش چن^۱ (۱۹۹۵) به نقل از کافی، (۱۳۸۶) همبستگی بین رویدادهای زندگی در دانشجویان با مقیاس نشانه‌های جسمانی ۰/۶۷٪، اضطراب ۰/۷۱٪ و افسردگی ۰/۷۵٪ گزارش شد که این همبستگی‌ها معنادار بود.

ب- مقیاس احساس انسجام فلنسبرگ (۲۰۰۶): نسخه‌ی ۲۹ سوالی و ۱۳ سوالی این پرسشنامه توسط آنتونوسکی ساخته و توسط فلنسبرگ و همکاران در سال ۲۰۰۵ تجدید نظر شده است. این پرسشنامه یک آزمون ۳۵ سوالی است که به‌صورت ۳ یا ۵ گزینه‌ای است و گزینه‌ها با مقیاس سه درجه‌ای لیکرت نمره‌گذاری می‌شوند. این پرسشنامه متشکل از سه زیر مقیاس فهم‌پذیری، توانایی مدیریت و معناداری است که نمرات این خرده‌مقیاس‌ها به‌طور جداگانه با فرمولی مانند آنچه در ادامه آمده است، محاسبه شدند (مجموع نمرات خود/تعداد سوالات مربوط به خود)+(مجموع نمرات زندگی/تعداد سوالات مربوط به زندگی)+(مجموع نمرات دنیای بیرونی/تعداد سوالات مربوط به دنیای بیرونی)×۳. پایایی پرسشنامه طبق گزارش فلنسبرگ (۲۰۰۶الف) با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷۴٪ و در پژوهشی دیگر ۰/۸۶۲٪ گزارش شده است (۲۰۰۶ب). میزان همسانی درونی این مقیاس در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۷ و پایایی آن با روش تنصیف و دونیمه‌سازی به میزان ۰/۸۹ به‌دست آمد.

ج- پرسشنامه‌ی راهبرد مقابله‌ای بلینگز و موس: این پرسشنامه توسط بلینگز و موس در سال ۱۹۸۱ طراحی شده و شامل ۱۹ جمله است. از طریق این پرسشنامه دو شیوه‌ی مقابله‌ی متمرکز بر حل مساله با ۱۱ جمله و مقابله‌ی متمرکز بر هیجان با ۸ جمله، مورد بررسی قرار می‌گیرد (باپیری و همکاران، ۱۳۸۸). نحوه‌ی نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (۰-۱-۲-۳) است. بلینگز و موس ضریب همسانی درونی این پرسشنامه را برابر ۰/۶۲ گزارش کردند (اکسلد و همکاران، ۲۰۰۴). پایایی پرسشنامه توسط پورشهباز نیز با استفاده از فرمول تصحیح اسپیرمن براون ۰/۷۸ ذکر شده است و براهنی و موسوی روایی (همسانی درونی) این مقیاس را از ۰/۴۱ تا ۰/۶۶ ذکر کرده‌اند (نیکخواه و همکاران، ۱۳۸۵).

د- آزمون خودارزشیابی عملکرد شغلی پاترسون^۱ (۱۹۲۲): پرسشنامه‌ی خودارزشیابی عملکرد دارای دو فرم ارزشیابی گروه مدیران و گروه کارکنان غیرمدیر می‌باشد که در پژوهش حاضر از فرم ارزشیابی گروه کارکنان غیرمدیر استفاده شد. در هر کدام از فرم‌های این پرسشنامه ۱۰ ماده وجود دارد و هر ماده دارای یک مقیاس ۵ درجه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد است. ارشدی و شکرکن (۱۳۸۶) ضریب پایایی این مقیاس را با استفاده از روش تنصیف ۰/۷۴ گزارش کردند و برای تعیین روایی مقیاس نیز از یک سنج تک ماده‌ای استفاده شد که روایی حاصل از آن ۰/۶۴ بود. نعمی (۱۳۸۱)؛ به نقل از فرهنگ مجد، (۱۳۸۸) نیز برای سنجش روایی آن نمره‌های پرسشنامه‌ی خودارزشیابی عملکرد شغلی را با نمره‌های حاصل از پرسشنامه‌ی شایستگی و عملکرد شغلی گزارش درجه‌بندی کارکنان همبسته نمود که ضرایب اعتبار به ترتیب ۰/۴۳ و ۰/۳۶ به دست آمده که در سطح ($P < 0/001$) معنی‌دار می‌باشند.

داده‌های این پژوهش با کمک نرم‌افزار لیزرل و SPSS تحلیل شدند که علاوه بر گزارش آمارهای توصیفی، مدل پیشنهادی نیز با استفاده از روش تحلیل مسیر مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

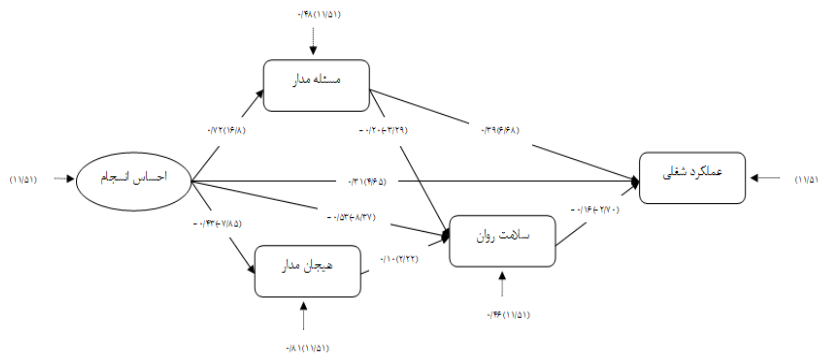
نتایج

شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و همبستگی متغیرهای مورد مطالعه (احساس انسجام، سلامت عمومی، راهبردهای مقابله و عملکرد شغلی) در جدول آورده شده‌اند.

جدول ۴- میانگین، انحراف معیار و ماتریس همبستگی متغیرها با یکدیگر

| ردیف | متغیر | میانگین | انحراف معیار | همبستگی | | | | |
|------|-------------------|---------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---|
| | | | | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ |
| ۱ | احساس انسجام | ۷۴/۴۹ | ۱۷/۵۰ | ۱ | | | | |
| ۲ | سلامت عمومی | ۲۰/۶۴ | ۱۲/۹۴ | -۰/۷۱۶(۰/۰۰۵) | ۱ | | | |
| ۳ | عملکرد شغلی | ۳۷/۹۵ | ۷/۸۵ | ۰/۶۹۷(۰/۰۰۵) | -۰/۶۱۱(۰/۰۰۵) | ۱ | | |
| ۴ | راهبرد مسئله مدار | ۱۸/۸۶ | ۶/۴۱ | ۰/۷۱۸(۰/۰۰۵) | -۰/۶۰۷(۰/۰۰۵) | ۰/۷۰۳(۰/۰۰۵) | ۱ | |
| ۵ | راهبرد هیجان مدار | ۱۳/۰۱ | ۳/۵۱ | -۰/۴۳۴(۰/۰۰۵) | ۰/۳۸۸(۰/۰۰۵) | -۰/۳۵۰(۰/۰۰۵) | -۰/۲۸۳(۰/۰۰۵) | ۱ |

به منظور بررسی سوال پژوهش مبنی بر اینکه آیا احساس انسجام می‌تواند از طریق استفاده از راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی با عملکرد شغلی رابطه داشته باشد؟ از روش تحلیل مسیر، الگو مورد نظر آزمون شد. مدل برازش شده رابطه‌ی SOC با عملکرد شغلی به میانجی‌گری راهبردهای مقابله‌ای مساله‌مدار و هیجان‌مدار و سلامت عمومی در ادامه آمده است (نمودار ۲).



نمودار ۲: مدل برازش شده رابطه احساس انسجام با عملکرد شغلی به میانجی‌گری راهبردهای مقابله‌ای مساله‌مدار و هیجان‌مدار و سلامت روان (ضرایب مسیر، شاخص معناداری - مقادیر داخل پرانتز - با معناداری در سطح ۰/۰۰۱)

شاخص‌های کلی آزمون نیکویی برازش در مدل تحلیل مسیر حاکی از برازش کلی مدل پیشنهادی است ($RSMEA=0.024$, $\chi^2=2$, $df=2$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.97$ و $\chi^2/df=1.16$). بنابراین داده‌های ما به خوبی مدل کلی پیشنهادی عملکرد شغلی را تایید کرده‌اند و ساختار کلی روابط مورد آزمون از طریق داده‌های به دست آمده، تایید شد (نمودار ۲).

شاخص‌های تولیدی مدل تحلیل مسیر فقط محدود به شاخص‌های برازش کلی مدل نیست، بلکه پارامترهای استاندارد گاما (ضرایب مسیر) و مقادیر t متناظر با آن برای هر یک از مسیرهای علی از متغیرهای برون‌زاد احساس انسجام به متغیرهای میانجی راهبردهای مقابله‌ای مساله‌مدار و هیجان‌مدار و سلامت عمومی از مسیر متغیرهای میانجی راهبردهای مقابله‌ای مساله‌مدار و هیجان‌مدار و سلامت عمومی به متغیر درون‌زاد عملکرد شغلی نیز وجود دارد که باید تفسیر شود. این ضرایب و شاخص‌ها، قدرت نسبی هر مسیر را نشان می‌دهند.

جدول ۵- اثرات مستقیم و غیر مستقیم احساس انسجام

به عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اهواز

| اثر کلی | اثر غیرمستقیم | اثر مستقیم | مسیرها |
|---------|---------------|------------|--|
| ۰/۷۰ | - | ۰/۳۱ | احساس انسجام- عملکرد شغلی |
| | ۰/۴۸ | ۰/۳۹ | احساس انسجام - مساله مدار - عملکرد شغلی |
| | ۰/۰۰۷ | -۰/۱۶ | احساس انسجام- هیجان مدار- سلامت عمومی- عملکرد شغلی |
| | ۰/۰۲۳ | -۰/۱۶ | احساس انسجام- مساله مدار- سلامت عمومی- عملکرد شغلی |
| | ۰/۰۸۴ | -۰/۱۶ | احساس انسجام- سلامت عمومی- عملکرد شغلی |

همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌کنید، اثر کلی احساس انسجام بیش از اثر مستقیم و غیر مستقیم بر عملکرد شغلی است؛ این نشان می‌دهد که احساس انسجام به تنهایی واریانس کوچکی از عملکرد شغلی را تبیین می‌کند (اگرچه اثر آن از متغیرهای میانجی‌گر بیشتر است) و زمانی که اثر این متغیر درونزاد با میانجی‌هایی چون راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی در نظر گرفته شود، واریانس بزرگتری را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

عملکرد شغلی از نخستین مسائل مورد توجه محققان رفتار سازمانی است که معتقدند باید جزء اهداف اولیه تحقیقات سازمانی قرار گیرد. زیرا عملکرد شغلی دستاوردها، تأثیرات و بقای سازمان را نشان می‌دهد و از طرفی، این متغیر کلیدی تحت تأثیر خودپنداره و شخصیت کارکنان می‌باشد که چگونه خود و سازمان را اداره می‌کنند و به این اداره پاسخگو هستند (فریز^۱ و همکاران، ۲۰۱۰). با توجه به پژوهش‌های پیشین و رابطه‌ی متغیرها در پژوهش حاضر، به منظور بررسی سوال پژوهش از تحلیل مسیر استفاده شد که آیا احساس انسجام می‌تواند از طریق شکل‌گیری راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی با عملکرد شغلی رابطه داشته باشد؟ یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که احساس انسجام، هم به واسطه‌ی راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و مساله‌مدار و سلامت عمومی و هم به طور مستقیم با عملکرد شغلی رابطه دارد. این یافته با پژوهش‌های پیشین (معمارباشی اول و همکاران، ۱۳۹۱؛ لو و همکاران، ۲۰۱۱؛ کانتین و همکاران، ۲۰۰۸؛ فلنسبرگ و همکاران، ۲۰۰۶) همسو است. همچنین این یافته نشان می‌دهد که احساس انسجام با اثرگذاری بر راهبردهای مقابله‌ای و سلامت عمومی می‌تواند بر عملکرد شغلی تأثیرگذار باشد. برای تبیین این یافته می‌توان گفت که فشار روانی با تأثیر روی سلامت افراد، باعث کاهش عملکرد شغلی و بی‌علاقگی نسبت به انجام دادن وظایف شغلی می‌گردد و افراد با سطوح مختلف تنش، با انواع مختلف رفتارهای

مقابله‌ای به آن واکنش نشان می‌دهند که این فرآیند به سطوح مختلف عملکرد می‌انجامد (اندرسون، ۱۹۷۶ به نقل از لیونگ و همکاران، ۲۰۰۶)، بنابراین احساس انسجام در این بین می‌تواند همانند سپری در برابر فشار روانی عمل‌کننده (ساعتچی، ۱۳۸۶) و عملکرد افراد را بهبود بخشد، زیرا احساس انسجام جهان‌بینی مثبت فرد نسبت به توانایی‌های خود و معناداری وقایع است (آنتونوسکی، ۱۹۹۶). از طرف دیگر قدرت این سازه، قدرت تعقل و استفاده از منابع موجود را ارزیابی می‌کند و به واسطه‌ی انتخاب راهبرد مناسب و تعادل استفاده از راهبردها، فشاری به جسم و روان فرد تحمیل شده است را کاهش می‌دهد. بنابراین فشارهای محیط کار اثرگذاری کمتری بر عملکرد کارکنان خواهند داشت.

برازش مدل حاکی از آن است که اگرچه اثرات غیر مستقیم احساس انسجام، واریانس کوچک‌تری از عملکرد شغلی را نسبت به اثر مستقیم احساس انسجام بر عملکرد تبیین می‌کند، اما اثر کلی، واریانس بزرگتری را نسبت به اثر مستقیم احساس انسجام بر عملکرد تبیین می‌کند؛ بدین معنی که با توجه به متغیرهای واسطه‌ای که بین احساس انسجام و عملکرد قرار می‌گیرد، با میزان عملکرد شغلی رابطه دارد. سازه‌های شخصیتی هر فرد اطلاعاتی را برای انتخاب راهبرد مقابله‌ای مؤثر فراهم می‌کند تا فرد بتواند مطابق با نوع عامل استرس‌زا، شرایط را مدیریت کند (آنتونوسکی، ۱۹۹۶). برازش مدل ارائه شده، ضرایب مسیر و همچنین یافته‌های پژوهش‌های پیشین نشان دادند که استفاده‌ی زیاد از راهبرد مقابله‌ای هیجان‌مدار منجر به بروز علائمی چون افسردگی، اضطراب و علائم جسمانی می‌شود که در عملکرد اجتماعی و شغلی فرد اختلال ایجاد می‌کند. با توجه به اینکه ضریب مسیر مستقیم راهبرد هیجان‌مدار و عملکرد شغلی معنی‌دار نبود، به نظر می‌رسد که این راهبرد با اثرگذاری و کاهش سلامت روانی و جسمی، عملکرد شغلی کارکنان را تضعیف می‌کند؛ درحالی که راهبرد مقابله‌ای مساله‌مدار این فرصت را در اختیار کارکنان قرار می‌دهد که علت را ریشه‌یابی کرده و از منابع موجود برای مقابله استفاده و توان بیشتری را صرف عملکرد شغلی خود کند.

به‌طور کلی سازه‌های شخصیتی، منبع قدرتمندی برای مهیا کردن الگوهای ادراکی و رفتاری است که از فرد در برابر استرس‌های درونی و بیرونی محافظت می‌کنند، بنابراین نه تنها به سلامت فرد اثرگذار هستند، بلکه با انتخاب راهبردهای مقابله با موقعیت و عامل استرس‌زا، ابعاد دیگر زندگی شخصی و حرفه‌ای فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد که می‌تواند منجر به بیماری و بیکاری و یا سلامت و تقویت عملکرد فرد شود.

منابع

- ارشدی، نسرين و شکرکن، حسين (۱۳۸۶)، بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی با توجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز. مجله دانشگاه شهید چمران اهواز. ۱۱۴(۱-۲)، صص ۱۴۸-۱۲۹.
- باپیری، امیدعلی و بهامین، قباد و فیض‌اللهی، علی (۱۳۸۹)، بررسی تأثیر آموزش گروهی حل مسأله بر برخی ویژگی‌های روان‌شناختی نوجوانان اقدام‌کننده به خودکشی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ۱۱۸(۱).
- حدادی کوهسار، علی اکبر و روشن، رسول و اصغر نژاد فرید، علی‌اصغر (۱۳۸۶)، بررسی مقایسه‌ای رابطه هوش هیجانی با سلامت روانی و پیشرفت تحصیلی در دانشجویان شاهد و غیر شاهد دانشگاه تهران، مجله روانشناسی و علوم تربیتی. ۱، صص ۷۳-۹۷.
- زهره کار، کیانوش (۱۳۸۷)، مشاوره استرس، تهران، نشر دانشگاهی بال.
- ساعتچی، محمود. (۱۳۸۶)، روانشناسی صنعتی و سازمانی، تهران، نشر ویرایش.
- شکری، امید و مرادی، علیرضا و دانش‌پور، زهره و طرخان، رضاعلی (۱۳۸۷)، نقش تفاوت‌های جنسیتی در سبک‌های مقابله با استرس و سلامت روانی، روانشناسی معاصر، ۳(۱)، صص ۶۱-۵۱.
- غضنفری، فیروزه و قدم‌پور، عزت‌الله (۱۳۸۷)، بررسی رابطه راهبردهای مقابله‌ای و سلامت روانی در ساکنین شهر خرم‌آباد، فصلنامه اصول بهداشت روانی، ۱۰(۳۷)، صص ۵۴-۴۷.
- فرهنگ مجده، شیما (۱۳۸۸)، رابطه علی‌عدالت‌سازمانی با خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی با میانجی‌گری وجدانی بودن و میل به کنترل در کارکنان شرکت صنعتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران، اهواز.
- کافی، موسی و موسوی، ولی‌الله (۱۳۸۶)، بررسی ارتباط بین شیوه‌های رویارویی با فشار روانی (استرس) و سلامت روانی در گروهی از دانشجویان دانشگاه گیلان، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۲۳، صص ۶۷-۸۱.
- معمارباشی اول، مژگان (۱۳۹۰)، مقایسه حمایت اجتماعی و راهبردهای مقابله با استرس با عملکرد شغلی و سلامت روان در کادر پرستاری بیمارستان‌های روانی و غیر روانی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، مشهد.
- معمارباشی اول، مژگان و صبری نظرزاده، راشین و عبدخدایی، محمدسعید (۱۳۹۱)، رابطه احساس انسجام، عزت نفس و عملکرد شغلی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۱۲، صص ۷۸-۶۶.
- نیکخواه، حمیدرضا و جدیدی، محسن و شمسایی، محمد مهدی. (۱۳۸۵)، رابطه راهبردهای مقابله‌ای و هوش هیجانی با بهداشت روانی دانشجویان اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۱ (۲)، صص ۱۴۰-۱۲۱.
- Antonovsky, Aron (1996). The salutogenic model as a theory to guide health promotion. Health Promotion International. 11(1), 11-18.
- Berry, C. M.; Kim, A.; Wang, Y.; Thompson, R.; Mobley, W. H. (2013). Five - factor model personality measures and sex- based differential prediction of performance. Applied psychology. 62(1), 13-43.
- Ferris, D. L.; Lion, H.; Brown, D. J.; Pang, F. J.; Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: the moderating role of self-esteem contingencies. personnel psychology. 63, 561-593.
- Flensburg-medsen, T., Ventegodt, S., Merrick, J. (2006). Sense of Coherence and Physical Health. Testing Antonovsky's Theory. TSW Holistic Health & medicine 1, 248-255.

- Flensborg-medsen, T., Ventegodt, S., Merrick, J. (2006). Sense of coherence and health. The Constuction of an Amendment to Antonovsky's Sense of Cherence Scale(SOCII). TSW Holistic Health & medicine. 1, 169-178.
- Flensborg-medsen, T., Ventegodt, S., Merrick, J. (2006). Sense of coherence and physical health. Across - sectional using scale (SOCII). TSW Holistic Health & medicine. 1, 236-247.
- Konttinen, H; Haukkala, A.; Uutela, A.(2008).Comparing sense of coherence, depressive symptoms and anxiety, and their relationships with health in a population-based study. Social Science & Medicine. 66, 2401-2412.
- Leung M-Y., Liu, A.M.M., wong, M.M.k. (2006). Impact of stress- coping behaviour on estimation performance. Construction Management and Economics . 24, 55-67.
- Lu, L.; Kao, S.; Siu, O.; Lu, C. (2010). Work stressors, Chinese coping strategies, and job performance in greater china. International journal of psychology. 45(4), 294-302.
- Saetang, J.; Sulumnad, K.; Thampitak, P.; Sungkaew, T.(2010). Factors affecting perceived job performance among staff: A case study of Ban Karuna Juvenile Vocational. The jounal of behavioral science. 5(1), 33-45.
- Savolainen, J.(2005). A Salutogenic Perspective to oral Health: Sense of coherence as a determinant of oral and genral health behaviours, and oral health- related quality of life. Academic Dissertation. University of Oulu, Faculty of Medicine.
- Tomotsune, Yusuke; Sasahara, Shinichiro; Umeda, Tadahiro; Hayashi, Mikiki; Usami, Kazuya; Yoshino, SAtoshi; Kageyama, Takayuki; Nakamura, Hiroyuki; Matsuzaki, Ichiyo (2009). The Association of Sense of Coherence and Coping Profile with Stress among Research Park City Workers in Japan. Industrial Health. 47, 664-672.
- Wille, B.; De Fruyt, F.; Feys, M. (2013). Big five traits and intrinsic in the new career era: A 15- year longitudinal study on emplyability and work- family conflict. Applied psychology. 62(1), 124-156.

