



Relationship Between Psychosocial Needs and Job Performance in Iranian Automotive-Industries Employees: Examining the Moderating Role of Mood

رابطه نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی در کارکنان صنایع خودروسازی ایران: نقش تعدیل‌کنندگی سطح خلق

Marziyeh Poosti, M.A

Master of Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Tehran Branch (Electronic), Iran

Hadi Farhadi, Ph.D

Assistant Professor, Department of psychology, Isfahan(khorasgan)Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

مرضیه پوستی

کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی و سازمانی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران (الکترونیکی)، ایران

هادی فرهادی*

استادیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

این پژوهش باهدف بررسی رابطه نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی خلق در کارکنان صنایع خودروسازی تهران انجام شد. پژوهش از نوع کمی و همبستگی بوده، جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان نوبت کار، سه شرکت خودروسازی بود، که ۱۲۹۰ نفر بودند و ۶۶۰ نفر به روش تصادفی نظام مند انتخاب شده و بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها، تعداد ۴۳۷ پرسشنامه به طور کامل تکمیل شده بود. در این پژوهش از سه پرسشنامه، عاطفه مثبت و منفی (Watson, Clark & Telgen, 1997)، عوامل روانی-اجتماعی محیط کار در راهنمای جامع ارزیابی محیط کار ایران (سال ۱۳۹۰) و عملکرد شغلی (Herci & Goldsmith, 1980) استفاده شد. داده‌ها توسط همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد، نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه دارد و رابطه مثبت بین خلق مثبت و عملکرد شغلی و رابطه منفی بین خلق منفی و عملکرد شغلی وجود دارد ($p < 0.001$). همچنین، خلق مثبت و منفی در رابطه بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی، نقش تعدیل‌کنندگی دارند ($p = 0.00$). در نتیجه، اگرچه پرداختن به ارضای نیازهای روانی-اجتماعی می‌تواند به عملکرد شغلی بالا در میان کارکنان منجر شود، اهمیت دادن به مسائل عاطفی و ایجاد خلق مثبت بالا و فقدان خلق منفی در ایجاد افزایش عملکرد شغلی بسیار حائز اهمیت است.

واژه‌های کلیدی: نیازهای روانی-اجتماعی، عملکرد شغلی، خلق مثبت، خلق منفی، کارکنان صنایع خودروسازی

Abstract

This study was conducted to investigate the relationship between psychosocial needs and job performance and the role of mood adjustment in employees of Tehran automotive industry. The research was quantitative and correlational. The study population included all shift workers of three car companies, which were 1290 people and 660 people were selected by systematic random method and after completing the questionnaires, 437 questionnaires were completed. Research of three questionnaires: Positive and Negative Emotion (Watson, Clark & Telgen, 1997), Psychosocial Factors of the Workplace in the comprehensive guide to workplace assessment in Iran (2011) and Job Performance (Herci & Goldsmith, 1980) was used. Data were analyzed by Pearson correlation and hierarchical multiple regression analysis. The results showed that psychosocial needs are related to job performance and there is a positive relationship between positive mood and job performance and a negative relationship between negative mood and job performance ($p < 0.001$). Also, positive and negative mood in the relationship between psychological needs - Social and job performance have a moderating role ($p = 0.00$). As a result, while addressing psychosocial needs can lead to high job performance among employees, it is important to pay attention to emotional issues and create high positive mood and lack of negative mood to increase job performance.

Keywords: psychosocial needs, job performance, positive mood, negative mood, automotive industry employees

مقدمه

نیروی انسانی مهم‌ترین سرمایه دانشی یک سازمان می‌باشد و بهبود عملکرد نیروی انسانی مهم‌ترین قدم در راه اصلاح عملکرد و ارتقای هر سازمانی است. بر اساس نظریه نیازهای پایه مازلو (Maslow, 1943) و آلدرفر (Alderfer, 1972)، افراد به دلایل مختلفی از قبیل ارضاء نیازهای اساسی، کسب درآمد، فعالیت هدفمند جسمی و روانی، ایجاد فرصت برای برقراری ارتباطات اجتماعی، احساس شایستگی و عزت‌نفس به کار اشتغال می‌ورزند. بنابراین، در هر سازمان، برای دستیابی به بهترین نتایج با به‌کارگیری کمترین منابع، شناسایی عوامل تضعیف‌کننده عملکرد کارکنان در محیط کار، در راستای اعمال اقدامات اصلاحی امری ضروری است. اهمیت پرداختن به این موضوع تا حدی است که صاحب‌نظران و محققان رشته‌های مختلف در مقیاس‌های مختلف سازمانی، گروهی و فردی به مطالعه در زمینه‌ی مدیریت عملکرد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مفاهیم در تحقیقات سازمانی پرداخته‌اند (Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017; Steers & Sánchez-Runde, 2017). محققان بر این موضوع اتفاق نظر دارند که عملکرد شغلی مفهوم چندگانه دارد بدین صورت که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم مفهوم نتیجه کار را یکجا باهم در بردارد (Sonnentag, Volmer, & Spychala, 2008; Viswesvaran & Ones, 2017). بدین ترتیب، عملکرد شغلی، هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در برمی‌گیرد (Sonnentag et al., 2008). عوامل متعددی بر عملکرد شغلی تأثیرگذار هستند. از جمله این عوامل می‌توان به عوامل گروهی و سازمانی مانند پویایی گروهی و ارتباطات سازمانی و گروهی و نقش عوامل روانی-اجتماعی نام برد. بر اساس نظریه نبرگ و همکاران (Vandenberg & et al, 2008)، عوامل روانی-اجتماعی همان تجارب ادراکی کارکنان از کیفیت محیط‌های سازمانی هستند که به‌ندرت در محیط کار مورد توجه قرار می‌گیرند. نتایج پژوهش‌ها در مشاغل گوناگون بیان می‌دارند که عوامل روانی-اجتماعی نامطلوب در محیط‌های کاری روبرو افزایش است (Kristensen, Hannerz, Hogh, & Borg,

2005; Milczarek et al., 2007). به دلیل اهمیت این موضوع، سازمان بین‌المللی کار و راهنمای جامع ارزیابی محیط کار ایران تعریف و دسته‌بندی خود را از این عوامل ارائه داده است. بر اساس تعریف سازمان بین‌المللی کار (International Labour Organization, 2016)، عوامل روانی-اجتماعی به تعاملات بین محتوی شغلی، مدیریت، سازمان‌دهی کار و شرایط محیطی-سازمانی با توانایی‌ها و نیازهای کارکنان گفته می‌شود که پتانسیل آسیب بر سلامت کارکنان دارد. برطبق راهنمای جامع ارزیابی محیط کار ایران از دیدگاه ارگونومی در سال ۱۳۹۰ (دانشگاه علوم پزشکی تهران، پژوهشکده محیط زیست) از دیدگاه ارگونومی، عوامل روانی-اجتماعی محیط کار را در شش بعد دسته‌بندی کرده است. این شش بعد عبارتند از: بعد آزادی عمل در کار (آزادی در انتخاب برنامه‌های کاری)، بازخورد شغلی (دریافت اطلاعات مستقیم و شفاف از کارایی عملکرد خود)، تنوع و شفافیت (وظایف شفاف و مشخص؛ معنامند، چالش‌برانگیز و جالب)، هویت و اهمیت وظایف (دیدن نتیجه کوشش کار خود)، گرانباری و کم‌باری روانی (همایندی بین توانایی‌ها، نیازها، ارزش‌های کارکنان با تقاضاها، پاداش‌ها و ارزش‌های سازمانی)، آموزش و ارتقاء (کوشش برنامه‌ریزی شده در جهت تسهیل یادگیری کارمند، حفظ و انتقال رفتارهای مربوط به شغل). در واقع، این تعریف و دسته‌بندی به نقطه مشترک تعامل پویای بین محیط کار و منابع انسانی تأکید دارد. به عبارت دیگر، در صورتی که تعامل میان شرایط کاری و کارکنان ایجاد نگردد، منجر به بروز مشکلات روانی و رفتاری در کارکنان خواهد شد (Leka, Griffiths, & Cox, 2003)، که این تعامل منفی می‌تواند منجر به خستگی، پایین آمدن سطح خلق، غیبت و نهایتاً کاهش عملکرد شغلی گردد (Kristensen et al., 2005). برعکس زمانی که شرایط و ساختار کاری با منابع انسانی در توازن باشند، این شرایط منجر به ایجاد اعتماد به نفس و خلق مثبت در فرد شده که پیامدهای مثبتی در عملکرد شغلی خواهد داشت (Leka et al., 2003). اما عواطف بخشی اساسی از نظام پویای شخصیت آدمی است. ویژگی‌ها و تغییرات عواطف، چگونگی برقراری ارتباط عاطفی، درک و

متفاوت می‌شود (Bishoff, Hochwarter, & Ferris, 2016). طبق این نظریه، عوامل روانی-اجتماعی که منجر به ایجاد خلق مثبت می‌شوند به خشنودی شغلی و نهایتاً به عملکرد شغلی بهتر و عوامل روانی-اجتماعی که منجر به ایجاد خلق منفی می‌شوند به نارضایتی شغلی و نهایتاً به عملکرد شغلی پایین می‌انجامند. علاوه بر این، بر اساس نظریه رویدادهای عاطفی AEF (Weiss & Cropanzano, 1996)، عوامل و قضاوت‌های ارزشی، رابطه میان تجربیات یک فرد و رفتار بعدی وی را تبیین می‌کند. بنابراین، به‌زعم این نظریه، نگرش نوعی قضاوت شناختی و ارزشی مبتنی بر احساسات است. بنابراین، رویدادهای محیط کار و انباشتگی عوامل روانی-اجتماعی از طریق فرآیندی که روی خلق کارکنان تأثیرگذار است و نگرش‌های شغلی را ایجاد کرده که منجر به تفاوت در عملکرد شغلی می‌شوند. با توجه به خلأ بررسی عوامل روانی-اجتماعی در رابطه با عملکرد شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی عواطف، این مطالعه برای اولین بار در ایران روی کارکنان صنایع خودروسازی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین صنایع ایران انجام گرفت. بدین ترتیب، با توجه به ادبیات تحقیق، فرضیه‌های زیر مورد بررسی قرار گرفت:

فرضیه اول: نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه دارد.

فرضیه دوم: خلق (مثبت و منفی) با عملکرد شغلی رابطه دارد.

فرضیه سوم: خلق مثبت و منفی رابطه بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: این پژوهش از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری (هدف) این پژوهش کلیه کارکنان مرد نوبت‌کار شرکت‌های صنایع خودروسازی تهران بودند که تعداد کل جامعه آماری برابر با ۱۲۹۰ (افرادی که در سه شرکت مورد نظر نوبت کاری شب هم داشتند) نفر بود. با توجه به اینکه این پژوهش پیش‌بینی و از نوع همبستگی و تحلیل آماری آن رگرسیون بوده، احتمال ریزش پرسشنامه

تغییر عواطف دیگران، نقش مهمی در رشد سازمان شخصیت، تحول اخلاقی، روابط اجتماعی، شکل‌گیری هویت و مفهوم خود دارد (Khodai, Bazzazian, & Jafari, 2016). واتسون و کلارک (Watson & Clark, 1997) عواطف را به دو بعد عاطفی پایه تقسیم‌بندی می‌کنند؛ بعد اول، بعد عاطفه منفی است؛ یعنی، شخص چه میزان احساس ناخرسندی و ناخوشایندی می‌کند. عاطفه منفی یک بعد عمومی از یاس درونی و عدم اشتغال به کار لذت‌بخش است که به دنبال آن حالت‌های خلقی اجتنابی از قبیل خشم، تنفر، غم، حقارت، احساس گناه، ترس و عصبانیت پدید می‌آیند. بعد دوم، عاطفه مثبت که یک ویژگی عاطفی آگاهانه است (Perrewé & Spector, 2002). حالتی از انرژی فعال، تمرکز زیاد، اشتغال به کار لذت‌بخش می‌باشد و شامل احساسات و هیجان‌ات مثبت مانند لذت، شادی، شور و شوق و غرور است (Johnson & Krueger, 2006). در واقع، عاطفه مثبت و منفی حالت‌های متضاد احساس کردن نیستند، بلکه این دو خلق حالت‌های مستقل-نه متضاد-احساس کردن هستند (Diener & Emmons, 1984). در حقیقت، مطالعه عواطف مثبت و منفی می‌تواند ارزش‌های خیلی زیادی در پیشگویی و تعدیل پیامدهای سلامتی و عمل کردن مطابق باحالت‌های خلقی داشته باشند (Pressman & Cohen, 2005)، چراکه احساساتی که کارکنان در محیط‌های کاری تجربه می‌کنند می‌تواند نتایج مهمی از قبیل موفقیت در عملکرد شغلی، سازگاری با محیط و هم‌چنین سلامت و بهزیستی روان‌شناختی و جسمی به همراه داشته باشند. در رابطه با اهمیت نقش تعدیل‌کنندگی عواطف می‌توان به یک سری از نظریات در این زمینه اشاره کرد. برای مثال، بر اساس نظریه خلق به‌مثابه اطلاعات Mood as information theory (Schwarz & Clore, 2003)، رابطه‌ی همگنی میان خلقیات و نگرش‌ها وجود دارد. طبق این نظریه، خلقیات، اطلاعاتی در مورد محیط فراهم می‌کنند که فرآیندهای شناختی و رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهند. از سوی دیگر نگرش‌ها پیش‌آیندهایی برای گرایش به انواع خاص از رفتار یا عملکرد هستند. بنابراین به‌احتمال زیاد، کارکنان مطابق این نگرش‌ها عمل می‌کند و به رفتارهایی می‌پردازد که منجر به عملکرد

ها بالا بود، تعداد افراد نمونه ۶۶۰ نفر برآورد شد که به روش تصادفی نظام مند انتخاب شدند.

در ابتدای مطالعه اهداف تحقیق به مسئولین نیروی انسانی در صنعت خودروسازی توضیح داده شد. بعد از اخذ موافقت آن‌ها، تعداد ۶۶۰ پرسشنامه توزیع شد که ۲۲۳ پرسشنامه ریزش داشت (کامل نشده بود یا توسط فرد برگشت داده نشده بود). بنابراین، تعداد ۴۳۷ پرسشنامه که به‌طور کامل و صحیح تکمیل شده بود، انتخاب و سپس داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها جهت تحلیل‌های آماری وارد سیستم SPSS-21 شد. برحسب اهداف و موضوع پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله مراتبی استفاده گردید.

ابزار سنجش

در این پژوهش علاوه بر سؤالات جمعیت شناختی (از قبیل سن، جنس، سابقه خدمت، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، تعداد فرزند) از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردید.

پرسشنامه عملکرد شغلی بر اساس مدل هفت عاملی ACHIEVE که توسط هرسی و گلد اسمیت (Herci & Goldsmith, 1980) ارائه شده است. این پرسشنامه با ۴۲ گزاره برای کمک به مدیران برای فهم مشکلات مرتبط با عملکرد شغلی کارکنان ساخته شد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای به بررسی هفت بعد از ابعاد عملکرد شغلی می‌پردازد. این هفت بعد شامل، توانایی Ability (۴ آیتم)، وضوح Clarity (۷ آیتم)، حمایت سازمانی Help (۵ آیتم)، انگیزه Incentive (۶ آیتم)، ارزیابی Evaluation (۹ آیتم)، اعتبار Validity (۶ آیتم)، سازگاری محیط Environment (۵ آیتم) می‌باشد. بنابراین، در نمره کل حد پائین نمرات ۴۲، حد متوسط نمرات ۱۲۶، حد بالای نمرات ۲۱۰ می‌باشد. در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۴۲ تا ۸۴ باشد، میزان عملکرد شغلی در جامعه ضعیف، بین ۸۴ تا ۱۲۶، میزان عملکرد شغلی در سطح متوسط و نمرات بالای ۱۲۶ میزان عملکرد شغلی بسیار خوب را نشان می‌دهد. یکی از سؤالات این پرسشنامه به این صورت است: ((تاچه میزان، استعداد و توانایی هایتان با شغل فعلی

شما مناسب است)). این پرسشنامه از روایی و پایایی بسیار مناسبی برخوردار است. در پژوهش دانیالی و همکاران (Danialy & et al, 2013)، پژوهش شریفی اصل و همکاران (Sharifi Asl & et al, 2012)، ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۸، ۰/۸۸ گزارش شده است. در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه عملکرد شغلی برابر ۰/۸۸ به دست آمد. بنابراین، این ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار است.

پرسشنامه عاطفه مثبت و منفی (Watson, Clark, & Tellegen, 1988)

جهت سنجش خلق استفاده شد. درون این مقیاس که شامل ۲۰ گزاره می‌باشد، عاطفه مثبت و عاطفه منفی به‌طور جداگانه با ۱۰ گزاره اندازه‌گیری می‌شود. تمام آیتم‌ها بر روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت پاسخ داده می‌شود. در این طیف، عدد ۱ نشان‌دهنده عدم تجربه هیجان و عدد ۵ بیانگر تجربه بسیار زیاد هیجان است. برای هر آزمون نمره کل خلق مثبت و منفی از طریق جمع نمرات مشارکت‌کننده در هر یک از ۱۰ گزاره توصیف‌کننده هیجان‌ات مثبت (برای مثال، علاقه‌مند، هیجان‌زده، نیرومند، مشتاق، سربلند، هوشیار، خوش‌ذوق، مصمم، متوجه و فعال) و منفی (برای مثال، نگران و مضطرب، خجالتی، برآشفته و پریشان، ناآرام و عصبی، احساس گناه و تقصیر و ترسو و بزدل) به دست می‌آید. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه به این صورت است: ((احساس علاقه‌مندی، احساس عصبی بودن)). هر دو مقیاس خلق مثبت و منفی از ویژگی‌های مطلوب روان‌سنجی برخوردار است. برای مثال، در مطالعه تامسون (Thompson, 2007)، پایایی آزمون برای عاطفه مثبت و منفی از راه باز آزمایشی بافاصله ۸ هفته ۰/۷۶ و ۰/۶۸ گزارش شد. همچنین، وی آلفای کرونباخ کل این پرسشنامه را نیز برابر با ۰/۹۴ گزارش داد. در پژوهش روی نمونه‌ای از ایرانیان، هاشمی و همکاران (Hashemy & et al, 2016)، پایایی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمده است. برای خلق مثبت و منفی، گل‌پرور و کرمی (Golparvar & Karami, 2011) به ترتیب آلفای کرونباخ ۰/۷۰ و ۰/۷۷ گزارش دادند. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ

پرسشنامه عاطفه مثبت و منفی، به ترتیب برابر ۰/۷۵ و ۰/۸۶ و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۶ بود.

پرسشنامه عوامل روانی-اجتماعی محیط کار در راهنمای جامع ارزیابی محیط کار ایران که از دیدگاه ارگونومی در سال (۲۰۱۲) ۱۳۹۰ توسط پژوهشکده محیط‌زیست دانشگاه علوم پزشکی تهران ارائه شده است.

این آیت‌ها شامل ۴۰ سؤال می‌باشد که عوامل روانی-اجتماعی محیط کار را در شش بعد می‌سنجد. این ابعاد شامل آزادی عمل در کار (۵ آیت)، بازخورد شغل (۶ آیت)، تنوع وظایف (۷ آیت)، هویت و اهمیت وظایف (۲ آیت)، گرانباری نقش (۸ آیت) و آموزش و ارتقاء (۱۲ آیت) می‌باشد. پاسخ‌دهی به سؤالات بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای می‌باشد که کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) را به خود اختصاص می‌دهد. نمونه‌ای از سؤالات این پرسشنامه به این صورت است: ((نبود حمایت سازمانی در ارتباط، مثلاً امکان تماس برای راهنمایی در کار)). علاوه بر اعتبار صوری این پرسش‌نامه که مورد تأیید متخصصان قرار گرفت، همچنین در پژوهش حاضر میزان ضریب آلفای کرونباخ برای آزادی عمل در کار ۰/۶۲، بازخورد شغل ۰/۷۵، تنوع وظایف ۰/۷۲، هویت و اهمیت وظایف ۰/۶۰، گرانباری و کم‌باری نقش ۰/۷۱، آموزش و ارتقاء ۰/۸۵ به دست آمده است. میزان ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه برابر ۰/۹۲ می‌باشد. بنابراین، این ابزار از پایایی مطلوبی برخوردار است.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

به منظور جمع‌آوری داده‌ها، در ابتدا طرح پژوهش و اهداف آن برای واحد تحقیقات و پژوهش و نیز واحدها منابع انسانی شرکت‌های مورد نظر خودروسازی تشریح شد، پس از انجام هماهنگی‌های لازم، پرسشنامه‌های خودگزارشی، بین افراد نمونه که به روش تصادفی نظام مند انتخاب شده بودند، پخش شد. در مرحله توزیع پرسشنامه‌ها، توضیحاتی در رابطه با موضوع پژوهش و نیز نحوه پاسخ‌دهی و تکمیل پرسشنامه‌ها، توسط پژوهشگر به کارکنان ارائه شد. در نهایت در طول ۲ ماه ۴۳۷ پرسشنامه قابل استفاده برای بررسی فرضیه‌های پژوهش جمع‌آوری شد. داده‌های جمع‌آوری شده در

پژوهش، از طریق سه پرسشنامه عملکرد شغلی، عاطفه مثبت و منفی، عوامل روانی-اجتماعی محیط کار، با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه سلسله‌مراتبی، تجزیه و تحلیل شدند. تمام مراحل تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم افزار SPSS-21 انجام شد.

یافته‌ها

جدول ۱ همبستگی بین متغیرهای پژوهش همراه با میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی بین متغیرها را نشان می‌دهد. در این مطالعه به دلیل حجم نمونه بالا، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف Kolmogrov-Smirnov test نمی‌توانست معیار خوبی برای تعیین نرمال بودن پراکندگی متغیرهای مورد مطالعه باشد. بنابراین، از نتایج کجی و کشیدگی متغیرها استفاده شد. تجزیه و تحلیل اولیه نشان داد، میزان کجی Skewness و کشیدگی Kurtosis تمامی متغیرهای مورد پژوهش در دامنه بین ۱ و ۱- قرار دارد که گویای نرمال بودن پراکندگی این متغیرها می‌باشد (Pallant, 2013). بر اساس نتایج اولیه، تحصیلات بیشتر افراد شرکت‌کننده، ۱۵۷ نفر (۳۵/۹ درصد) دیپلم است. بیشتر افراد نمونه شامل ۱۱۱ نفر (۲۵/۴ درصد) در گروه سنی ۳۰-۲۶ سال و ۱۱۰ نفر (۲۵/۲ درصد) در گروه سنی ۳۱-۳۵ سال بودند. اکثر افراد شرکت‌کننده برابر با ۲۹۴ نفر (۶۷/۳ درصد) در وضعیت متأهل به سر می‌بردند. سابقه کار در بیشتر افراد شامل ۱۳۶ نفر (۳۱/۱ درصد) ۶ تا ۱۰ سال بود و بیشتر افراد نمونه برابر با ۳۲۳ نفر (۷۳/۹ درصد) به صورت قراردادی کار می‌کردند. همچنین، اکثر افراد نمونه برابر با ۱۸۴ نفر (۴۲/۱ درصد) فاقد فرزند بودند.

در رابطه با همبستگی بین متغیرها، همان‌طور که جدول ۱ نشان می‌دهد، سن و سابقه خدمت با نیازهای روانی-اجتماعی و عاطفه منفی رابطه مثبت و معنادار دارد ($p < 0/001$). اگرچه سن و سابقه خدمت با توانایی به‌عنوان یکی از زیر مقیاس‌های عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد ($p < 0/001$)، این دو متغیر با نمره کل عملکرد شغلی رابطه ندارد ($p > 0/05$). همسو با فرضیه اول، نیازهای روانی-اجتماعی با خلق مثبت و منفی و عملکرد شغلی رابطه مثبت معنادار دارد ($p < 0/001$). در حالی که خلق مثبت با منفی بدون رابطه می‌باشد ($p > 0/05$)، و همسو با فرضیه

دوم، خلق مثبت با عملکرد شغلی رابطه مثبت و خلق منفی با عملکرد شغلی رابطه منفی معنادار دارد ($p < 0/001$).
جدول ۱. همبستگی بین متغیرهای موردپژوهش همراه با میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی پراکندگی نمرات متغیرهای مورد مطالعه

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳
۱.سن	---	***۰/۷۶	***۰/۲۳	۰/۰۶	***۰/۲۰	۰/۰۳	***۰/۱۸	***۰/۱۳	۰/۰۳	-۰/۰۱	۰/۰۳	-۰/۰۷	-۰/۰۶
۲.سابقه خدمت	---	***۰/۱۸	۰/۰۴	***۰/۱۶	-۰/۰۱	***۰/۱۷	۰/۰۶	-۰/۰۶	-۰/۰۳	-۰/۰۱	-۰/۰۷	-۰/۰۴	
۳.نیازهای روانی-اجتماعی	---	***۰/۲۴	***۰/۲۴	***۰/۲۴	***۰/۴۵	***۰/۳۴	***۰/۱۳	۰/۰۶	***۰/۱۷	***۰/۱۷	۰/۰۸	۰/۰۶	
۴.خلق مثبت	---	-۰/۰۲	***۰/۵۲	***۰/۲۸	***۰/۴۹	***۰/۴۳	***۰/۴۰	***۰/۴۱	***۰/۳۱	***۰/۳۶	---	---	
۵.خلق منفی	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۶.عملکرد شغلی	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۷.توانایی	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۸.وضوح	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۹.حمایت سازمانی	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۱۰.انگیزه	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۱۱.ارزیابی	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۱۲.اعتبار	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
۱۳.سازگاری محیط	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	
میانگین	۳۳/۴۵	۲/۴۰	۵۹/۷۰	۳۱/۴۹	۳۲/۵۶	۱۲۷/۳۹	۱۲/۴۲	۲۲/۰۵	۱۵/۵۱	۱۸/۱۶	۲۷/۲۹	۱۷/۱۳	۱۴/۸۰
انحراف معیار	۱۱/۳۱	۱/۰۴	۶/۸۶	۵/۷۱	۷/۱۷	۱۷/۷۹	۲/۸	۳/۴۵	۲/۹	۳/۳۶	۴/۶۴	۳/۷۱	۲/۸
میزان کجی	۰/۱۷	۰/۱۳	-۰/۰۵	-۰/۱۱	۰/۲۹	-۰/۳۵	۰/۱۶	-۰/۰۵	-۰/۱۶	-۰/۱۵	-۰/۲۱	-۰/۴۵	۰/۲۴
میزان کشیدگی	-۰/۸۵	-۰/۱۶	-۰/۴۰	۰/۶۱	-۰/۱۲	-۰/۳۰	۰/۴۵	-۰/۵۳	۰/۸۲	۰/۵۱	۰/۳۱	۰/۲۷	۰/۶۹

توجه: ** به معنای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۰۱ می‌باشد

همچنین آزمون همبستگی پیرسون بین نیازهای روانی اجتماعی با عملکرد شغلی در سطح بالا و پایین متغیر تعدیل کننده خلق مثبت و منفی انجام شد. همانطور که جدول ۲ نشان می‌دهد نیازهای روانی اجتماعی با عملکرد شغلی در سطح خلق مثبت بالا با ضریب همبستگی ۰/۲۵۸ مثبت و معنی دار شد (p < ۰/۰۰۱). نیازهای روانی اجتماعی با عملکرد شغلی در سطح خلق منفی بالا با ضریب همبستگی ۰/۲۹۸ و در سطح خلق منفی پایین با ضریب همبستگی ۰/۴۰۹ مثبت و معنی دار شد (p < ۰/۰۰۱).

جدول ۲- همبستگی بین نیازهای روانی اجتماعی با عملکرد شغلی در سطح بالا و پایین خلق مثبت و منفی

سطح خلق	N	R	P
بالا	۲۱۶	۰/۲۵۸	***۰/۰۰
پایین	۲۱۸	۰/۱۵۱	*۰/۰۲۵
بالا	۲۱۵	۰/۲۹۸	***۰/۰۰
پایین	۲۱۹	۰/۴۰۹	***۰/۰۰

توجه: ** به معنای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۱ می‌باشد

توجه: * به معنای سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد

تجزیه و تحلیل چندگانه سلسله مراتبی برای بررسی نقش منفی (نیازهای روانی-اجتماعی با تعدیل‌کنندگی خلق) در تعدیل‌کنندگی خلق مثبت و منفی به صورت جداگانه انجام شد. در این تجزیه و تحلیل، سابقه شغلی و سن به عنوان متغیر کنترل در گام اول قرار داده شده و سپس در گام دوم اثر مستقیم نیازهای روانی-اجتماعی و خلق مثبت و منفی و در گام آخر، تعامل بین نیازهای روانی-اجتماعی و خلق مثبت و

جدول ۳. تجزیه و تحلیل چندگانه سلسله مراتبی برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق اثر مستقیم و تعاملی نیازهای روانی-اجتماعی و خلق مثبت و منفی

خلق منفی				خلق مثبت				
sig	β	SE	B	sig	β	SE	B	
۰/۲۸	۰/۰۷	۱/۰۰	۱/۰۶	۰/۲۸	۰/۰۷	۱/۰۰	۱/۰۶	سن
۰/۳۶	-۰/۰۷	۱/۲۶	-۱/۱۴	۰/۳۶	-۰/۰۷	۱/۲۶	-۱/۱۴	سابقه شغلی
۰/۳۰	۰/۰۷	۰/۹۲	۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۰۰	۰/۸۵	۰/۰۶	سن
۰/۳۵	-۰/۰۶	۱/۱۴	-۱/۰۶	۰/۳۶	-۰/۰۵	۱/۰۶	-۰/۹۶	سابقه شغلی
۰/۰۰	۰/۳۲	۰/۰۴	۰/۳۲	۰/۰۰	۰/۱۳	۰/۰۴	۰/۱۳	نیازهای روانی-اجتماعی
۰/۰۰	-۰/۳۵	۰/۱۱	-۰/۸۷	۰/۰۰	۰/۴۹	۰/۱۳	۱/۵۴	خلق
۰/۵۵	۰/۰۴	۰/۹۲	۰/۵۵	۰/۹۶	۰/۰۰	۰/۸۵	۰/۰۳	سن
۰/۵۵	-۰/۰۴	۱/۱۳	-۰/۶۷	۰/۳۹	-۰/۰۵	۱/۰۶	-۰/۹۰	سابقه شغلی
۰/۳۰	-۰/۵۶	۰/۲۵	-۰/۵۶	۰/۳۰	۰/۴۴	۰/۲۰	۰/۴۳	نیازهای روانی-اجتماعی
۰/۰۰	-۲/۲۹	۰/۶۸	-۳/۲۱	۰/۰۰	۰/۸۱	۰/۶۵	۲/۵۴	خلق
۰/۰۰	۱/۴۵	۰/۰۰	۰/۰۲	۰/۱۲	۱/۴۹	۰/۰۰	-۰/۰۱	نیازهای روانی-اجتماعی با تعدیل‌کنندگی خلق

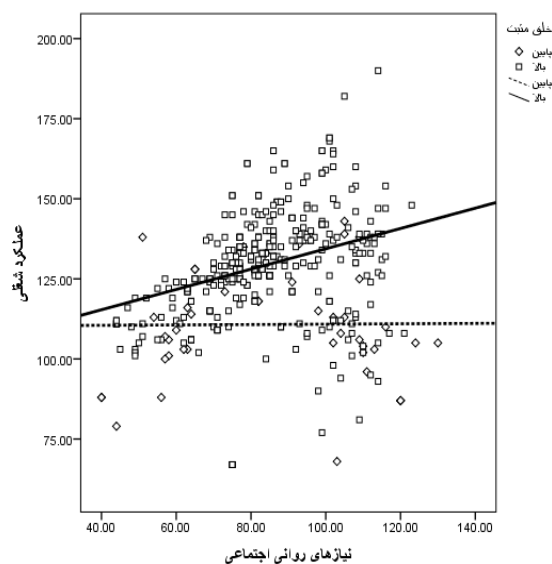
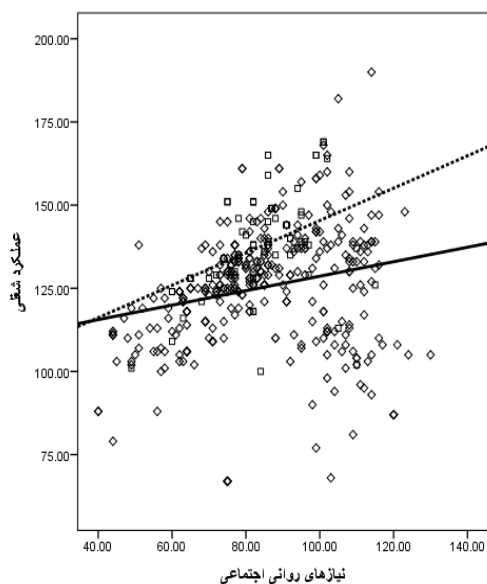
علاوه بر این، تجزیه و تحلیل بین گروهی خلق مثبت و منفی در دو سطح پایین و بالا انجام شد. همان‌طور که جدول ۴ نمایش می‌دهد، شیب نمودار نیازهای روانی-اجتماعی بر عملکرد شغلی زمانی که خلق مثبت در میان کارکنان بالا است ($\beta = ۰/۳۱$)، تقریباً بیش از ۳۰ برابر شیب نمودار منفی پایین است ($\beta = ۰/۴$) بیش از دو برابر خلق منفی بالا است ($\beta = ۰/۲۳$) می‌باشد.

جدول ۴. تجزیه و تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی از طریق نیازهای روانی-اجتماعی در گروه‌های بالا و پایین خلق

مثبت و منفی		سطح خلق		
p	β	B	تعداد	
۰/۰۰	۰/۳۱	۰/۳۲	۳۸۸	بالا
۰/۹۵	۰/۰۱	۱۱۰/۲۵	۴۹	پایین
۰/۰۰	۰/۲۳	۰/۲۲	۳۶۴	بالا
۰/۰۰	۰/۴	۰/۴۸	۷۳	پایین

در رابطه بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی، نقش تعدیل‌کنندگی بازی می‌کند. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد، نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه دارد (فرضیه اول) و رابطه مثبت بین خلق مثبت و عملکرد شغلی و رابطه منفی بین خلق منفی و عملکرد شغلی (فرضیه دوم) وجود دارد ($p < 0/001$). ، خلق مثبت و منفی در رابطه بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی، نقش تعدیل‌کنندگی (فرضیه سوم) دارند ($p = 0/00$). بنابراین هر سه فرضیه تایید شد.

شکل ۱ نشان‌دهنده این شیب رگرسیون بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی در سطوح بالا و پایین خلق مثبت و منفی می‌باشد. همان‌طور که در شکل ۱ دیده می‌شود، در مقایسه با خلق مثبت پایین، زمانی که خلق مثبت کارکنان بالا باشد، شیب نمودار نیازهای روانی-اجتماعی بر عملکرد شغلی تندتر خواهد بود. برعکس، در مقایسه با خلق منفی پایین، زمانی که خلق منفی کارکنان بالا باشد، شیب نمودار نیازهای روانی-اجتماعی بر عملکرد شغلی کندتر خواهد بود. بنابراین، همسو با فرضیه سوم، خلق مثبت و منفی



شکل ۱. اثر نیازهای روانی-اجتماعی بر عملکرد شغلی در سطوح دوگانه بالا و پایین در خلق مثبت و منفی

گل‌پرور، جوادیان و همکاران (Golparvar, Javadian et al 2013) در مطالعه‌ای به بررسی الگوی ساختاری رابطه فشارهای شغلی و نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان پرداختند. نتایج مطالعه آنها نشان داد که عوامل فشارزای شغلی و نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی دارای رابطه معنادار هستند. همچنین، آنها نشان دادند، عوامل فشارزای شغلی تأثیر خود را بر عملکرد شغلی به‌طور غیرمستقیم از طریق نیازهای روانی-اجتماعی اعمال می‌کنند. علاوه بر این در پژوهش آنها، تحلیل واسطه‌ای نیز از نقش میانجیگری نیازهای روانی-

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی رابطه نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی و نقش تعدیل‌کنندگی خلق مثبت و منفی روی کارکنان صنایع خودروسازی ایران در تهران انجام گرفت. در راستای تأیید فرضیه اول این پژوهش، نتایج به‌دست‌آمده نشان داد نیازهای روانی-اجتماعی با عملکرد شغلی رابطه دارد. برای تبیین این رابطه می‌توان به زیر مقیاس‌های نیازهای روانی-اجتماعی اشاره کرد که عبارت است از نیاز به استقلال، بازخورد شغلی، تنوع وظایف، هویت و اهمیت وظایف، گرانباری نقش و آموزش و ارتقا.

در این راستا، نتایج تحقیق تساوسیس و همکاران (Tsaousis&etal2010) نشان می‌دهد که عملکرد شغلی با خود اثربخشی و خلق مثبت رابطه مثبت و معنادار دارد. اشکنازی، هارتسل و داوس (Ashkenasy,Hartel, 2002) تاثیر عواطف مثبت و منفی بر عوامل مؤثر بر عملکرد شغلی را مورد بررسی قرار دادند. آن‌ها دریافتند که خلق مثبت با خلاقیت بیشتر، رضایت شغلی بالاتر، ترک شغل کمتر، عملکرد زمینه‌ای بیشتر و عملکرد شغلی بهتر همراه است و عواطف منفی با رفتار شغلی تخریب‌کننده نیز ارتباط دارد. به‌طور خلاصه، در مطالعه آن‌ها، عواطف مثبت سطح این رفتارهای آسیب‌زا را کاهش می‌دهد و عواطف منفی به افزایش این رفتارها می‌انجامد (Ashkanasy et al., 2002).

هاشمی و همکاران (Hashemi, Andalib, 2011) پژوهشی به بررسی تأثیر القای خلق بر عملکرد شناختی و رفتاری پرداختند. نتایج مطالعه آن‌ها حاکی از آن بود که متغیر خلق هم بر عملکرد شناختی و هم بر عملکرد رفتاری دارای تأثیر معنی‌داری بوده و نتایج نشان داد خلق القایی می‌تواند عملکرد افراد را تحت تأثیر قرار دهد. القای خلق منفی بر عملکرد شناختی و رفتاری افراد اثرات مخرب و القای خلق مثبت دارای اثرات مثبت است. و این موضوع در مسئله تقدم شناخت و هیجان، حاکی از تقدم هیجان بر شناخت است. و خلق مثبت موجب بالا رفتن میزان توجه، حافظه و انگیزش در فرد شده که این موارد به‌نوبه خود عملکرد فرد را به‌ویژه در حیطه رفتاری افزایش داده است.

بر اساس مطالعات اخیر (Golparvar & Karami, 2011; Jordan, Lawrence, & Troth, 2006)، افزایش خلق منفی، احتمال درگیر شدن در رفتارهای مخربی نظیر ترک سازمان از کار را بالا می‌برد. همچنین، در پژوهش گل پرور و کرمی (Golparvar&karamy2011) نشان داده شد، خلق منفی رابطه بین بی‌عدالتی سازمانی و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه را تعدیل می‌کند. یعنی، زمانی که خلق منفی در حالت بالا قرار دارد، شیب نمودار رفتارهای مخرب سازمانی (بی‌عدالتی

اجتماعی در رابطه فشارزاهای شغلی با عملکرد شغلی حمایت نمود.

همچنین، طبق مدل خصوصیت‌های شغلی (Hackman & Oldham, 1975)، کارمندان باید سه وضعیت روانشناختی پراهمیت را برای برانگیخته شدن تجربه کنند: الف) کارکنان باید کار خود را به‌مثابه امری معنادار نگاه کنند، ب) باید نوعی حس مسئولیت را با کار خود ارتباط دهند و ج) باید از نتایج کار و کوشش خود به‌نوعی، اطلاع داشته باشند. بر طبق این مدل، پنج خصوصیت اصلی در کار به تجربه این سه وضعیت روانشناختی کارکنان کمک می‌کند که پنج خصوصیت اصلی در کار عبارت‌اند از، تنوع در مهارت، هویت شغلی، اهمیت شغلی، خودمختاری و بازخورد. تنوع در مهارت، هویت شغلی و اهمیت شغلی جزء عوامل کلیدی مؤثر در تجربه و احساس بار معنایی شغل، محسوب می‌شوند. خودمختاری و احساس مسئولیت، با شغل و نتایج حاصله از کار در ارتباط هستند و بازخورد، روی تجربه کارکنان از نتایج کار، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، بر اساس این مدل، پنج خصوصیت اصلی شغل، روی سه وضعیت روان‌شناختی-معنامندی، مسئولیت و آگاهی از نتایج-تأثیر می‌گذارند. این تأثیر به نوبه خود به انگیزه و نتایج معین کاری مانند انگیزش در کار، بهبود عملکرد شغلی و رشد در کار منجر می‌گردد.

ادیبی و گل پرور (Adibi&Golparvar2013) در مطالعه‌ای به نقش نیازهای روانی اجتماعی در پیوند میان فشارزاهای شغلی با عملکرد رفتاری مثبت در محیط کار پرداخته‌اند. که نتایج آن‌ها نشان داد که نیازهای روانی-اجتماعی از عوامل قوی پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی می‌باشد.

علاوه بر این، مطابق با فرضیه دوم، یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از رابطه مثبت بین خلق مثبت و عملکرد شغلی و رابطه منفی بین خلق منفی و عملکرد شغلی بود. طبق الگوی تقاضا-کنترل کاراسک (Karasek, 1998)، تقاضای شغلی همراه با کنترل منجر به احساس شایستگی، اثربخشی و موفقیت می‌شود. در نتیجه عاطفه مثبت در فرد افزایش و در نهایت سلامت فرد نیز افزایش می‌یابد.

به هر حال تعمیم و تفسیر نتایج این پژوهش بایستی با توجه به محدودیت‌های موجود در این مطالعه صورت گیرد. اولاً، تمامی شرکت‌کنندگان در این مطالعه مرد بودند و ممکن است در نشان دادن عواطف مثبت و منفی و نیازهای روانی-اجتماعی با زنان متفاوت باشند. ثانیاً، متغیرهای این پژوهش به خصوص عاطفه مثبت و منفی و نیازهای روانی اجتماعی به صورت خود گزارش‌دهی تنظیم شده که احتمال وجود سوگیری را بالا می‌برد. در مطالعات آینده لازم است هر دو جنس انتخاب و این متغیرها برحسب گزارش اطرافیان از جمله، سرپرست، مدیران و ... نیز سنجیده شود. ثالثاً، تبیین‌های ارائه شده در تفسیر یافته‌ها با تکرار پژوهش، با گروه‌های نمونه دیگر، تا زمان استفاده از ابزارها و شیوه‌های سنجش دیگر، باید فقط به عنوان تبیین احتمالی اولیه که ممکن است مورد تأیید یا رد پژوهش‌های آینده قرار گیرد، در نظر گرفته شود. پژوهش حاضر هدفی جز روشن کردن برخی از مرزهای مبهم دانش در حوزه عواطف و نیازهای روانی اجتماعی نداشته است. لذا، تعمیم این یافته‌ها به دیگر صنایع و مجموعه‌های بزرگ بایستی با احتیاط صورت گیرد. اما به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که رفع نیازهای روانی-اجتماعی از جمله عوامل کلیدی در بهبود عملکرد شغلی محسوب می‌شود. در این میان، بایستی نقش ایجاد خلق مثبت و رفع خلق منفی از نظر مدیران و روانشناسان این صنعت بزرگ نادیده گرفته نشود.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه کارکنان صنایع خودروسازی و مدیران ارشد این صنایع که کمال همکاری را در جهت انجام پژوهش حاضر داشتند، کمال تشکر را می‌نمایم.

منابع

- Alderfer, Clayton P. (1972). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings.
- Ashkanasy, Neal M, Härtel, Charmine EJ, & Daus, Catherine S. (2002). Diversity and emotion: The

سازمانی و غفلت و اعتراض پرخاشگرانه) افزایش یافته و منجر به تسهیل گرایش فرد به ترک سازمان می‌شود.

بنابراین، خلق مثبت باعث می‌شود که افراد به دیگران کمک کنند، بیشتر ریسک کنند، در مورد خودشان و دیگران بخشنده‌تر باشند و در امور تشریک‌مسابی داشته باشند و کمتر پرخاشگرانه رفتار کنند مسائل را به صورت خلاقانه حل کنند، در صورت دریافت بازخوردهای منفی استقامت کنند، به صورت کارآمدتری تصمیم‌گیری نمایند و در فعالیت‌های جالب، انگیزش درونی بیشتری نشان دهند (Liew & Tan, 2016). وقتی افراد احساس خوبی دارند، خلق مثبت، نقش بارزی در بازیابی و یادآوری مطالب اندوخته شده در حافظه ایفا می‌کند زیرا خلق مثبت با تأثیر گذاشتن بر محتوای فکر و خاطرات و انتظاراتی که به ذهن فرد می‌رسند بر محتوای حافظه فعال تأثیر می‌گذارند در نتیجه افرادی که احساس خوبی دارند در مقایسه با افرادی که احساس خستگی دارند به افکار شاد و خاطرات مثبت راحت‌تر دسترسی دارند (Storbeck & Maswood, 2016).

مطابق با فرضیه سوم مطالعه، نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه نشان داد، خلق مثبت و منفی رابطه بین نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، بالا بودن خلق مثبت منجر به افزایش ۳۰ برابری شیب نمودار نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی شده و فقدان خلق منفی می‌تواند باعث افزایش ۲ برابری شیب نمودار نیازهای روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی گردد. همسو با نظریه خلق به مثابه اطلاعات (همگنی میان خلیقات و نگرش‌ها) و نظریه رویدادهای عاطفی (همگنی میان عواطف، تجربیات یک فرد و رفتار) می‌توان گفت، خلق می‌تواند نقش مهمی در رضایت از عوامل روانی-اجتماعی و عملکرد شغلی داشته باشد. داشتن خلق مثبت می‌تواند به مثابه عاملی در افزایش رضایت از نیازهای روانی-اجتماعی شده و منجر به بهبودی عملکرد شغلی گردد. برعکس، بر اساس این نظریه، خلق منفی بالا می‌تواند به عدم رضایت از نیازهای روانی-اجتماعی انجامیده و منجر به کاهش عملکرد شغلی گردد.

- mood on cognitive and behavioral performance. *Education Strategies in Medical Sciences*, 4(3), 101-105[persian].
- Hashemi. F., Hamed. M., & R., Egbali. (2016). Impact of physical characteristics of work on employee performance. *Journal of Human Resource Management Reseach*, 28(2), 69-92 [Persian].
- Hersey, Paul, & Goldsmith, Marshall. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal*, 34(11), 38-+.
- ILO, ILO. (2016). Workplace Stress: A Collective Challenge: Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health
- Johnson, Wendy, & Krueger, Robert F. (2006). How money buys happiness: genetic and environmental processes linking finances and life satisfaction. *Journal of personality and social psychology*, 90(4), 680.
- Jordan, Peter J, Lawrence, Sandra A, & Troth, Ashlea C. (2006). The impact of negative mood on team performance. *Journal of Management & Organization*, 12(2), 131-145.
- Karasek, Robert. (1998). Demand/Control model: A social-emotional, and psychological approach to stress risk and active behavior development *ILO encyclopedia of occupational health and safety*: ILO.
- Khodai, R., Bazzazian, S., & Jafari, A. (2016.). The Effectiveness of Interactive Communication Analysis Training on Positive and Negative Self-Concepts and Emotions of Women. *Women and Family Studies*, 3(2), 185-203.
- Krejcie, RV, & Morgan, DW. (2018). Sample Size Determination Table.
- Kristensen, Tage S, Hannerz, Harald, Hogh, Annie, & Borg, Vilhelm. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work environment and health*, 31(6), 438-449.
- Leka, Stavroula, Griffiths, Amanda, & Cox, Tom. (2003). Work Organization and Stress. Protecting new frontiers in organizational behavior research. *Journal of management*, 28(3), 307-338.
- Bishoff, John D, Hochwarter, Wayne A, & Ferris, Gerald R. (2016). *Enactment and the relationship between incivility and job satisfaction, OCB, and turnover intent*. Paper presented at the Academy of Management Proceedings.
- Bliese, Paul D, Edwards, Jeffrey R, & Sonnentag, Sabine. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 389.
- Center, Occupational Health and Work. (2012). *a guide to ergonomic work assessment* Tehran University of Medical Science: Environmental Research Institute of Tehran University of Medical Sciences.[persian]
- Danially, M., Allameh, SM., & Mansouri, H. (2013). Investigation and identification of factors affecting human resource productivity and prioritization among the staff of Islamic Azad university, izeh branch. . *Islamic Azad University of Tabriz Branch*, 7(4), 51-80.[persian]
- Diener, Ed, & Emmons, Robert A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5), 1105.
- Golparvar, M., Javadian, Zahra, Adibi, Zahra, Mosahebi, Mohhammad Reza, & Ahmadi, Akram. (2013). The Relationship between Job Stress with Turnover and Task Performance with Consider the Mediating Role of Job Satisfaction. *Iran Occupational Health Journal*, 10(1), 33-42.[persian]
- Golparvar, M., & Karami, M. (2011). The relationship between trait positive and negative affect with injustice and employees' destructive behaviors. *Psychological Studies*, 7(3), 97-130[Persian]. doi: 10.22051/psy.2011.1544[persian]
- Hackman, J Richard, & Oldham, Greg R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Hashemi, T, Andalib Kouraeim, M, Pouresmali, A, & Salehi Heydarabad, M. (2011). Effect of inducing

- memory capacity where sadness does not: Emotion, working memory and executive control. *Cognition and Emotion*, 30(5), 925-938.
- Thompson, Edmund R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 227-242.
- Tsaousis, Ioannis. (2010). Circadian preferences and personality traits: A meta-analysis. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(4), 356-373.
- van den Berg, Tilja IJ, Alavinia, Seyed Mahammad, Bredt, Folef J, Lindeboom, Dennis, Elders, Leo AM, & Burdorf, Alex. (2008). The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers. *International archives of occupational and environmental health*, 81(8), 1029-1036.
- Viswesvaran, Chockalingam, & Ones, Deniz S. (2017). Job performance: Assessment issues in personnel selection. *The Blackwell handbook of personnel selection*, 354-375.
- Watson, David, & Clark, Lee Anna. (1997). Extraversion and its positive emotional core. *Handbook of personality psychology* (pp. 767-793): Elsevier.
- Watson, David, Clark, Lee Anna, & Tellegen, Auke. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. . (1996). Affective Events Theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews* (Vol. 18, pp. 1-74). Elsevier Science: JAI Press.
- Workers' Health Series, No. 3. *WHO Library Cataloguing*.
- Liew, Tze Wei, & Tan, Su-Mae. (2016). The effects of positive and negative mood on cognition and motivation in multimedia learning environment. *Journal of Educational Technology & Society*, 19(2), 104-115.
- Maslow, Abraham Harold. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Milczarek, M, Brun, Emmanuelle, Houtman, I, Goudswaard, A, Evers, M, Bovenkamp, M, . . . Berthet, M. (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health.
- Pallant, Julie. (2013). *SPSS survival manual*: McGraw-Hill Education (UK).
- Perrewé, Pamela L, & Spector, Paul E. (2002). Personality research in the organizational sciences. *Research in personnel and human resources management* (pp. 1-63): Emerald Group Publishing Limited.
- Pressman, Sarah D, & Cohen, Sheldon. (2005). Does positive affect influence health? *Psychological bulletin*, 131(6), 925.
- Schwarz, Norbert, & Clore, Gerald L. (2003). Mood as information: 20 years later. *Psychological inquiry*, 14(3-4), 296-303.
- Sharifi, Asl Z, Chabok, A, Hatamizadeh, N, & Reza, Soltani P. (2012). Relationship between organizational commitment and productivity of psycho-rehabilitation team members: Razi Medical and Educational Psychiatry Center. *Modern Care Journal*, 9(2), 129-136. [persian]
- Sonnentag, S., Volmer, J., & Spychala, A. (2008). Job performance. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (Vol. 1, pp. 427-448). London: SAGE Publications Ltd doi: 10.4135/9781849200448.n24.
- Steers, Richard M, & Sánchez-Runde, Carlos J. (2017). Culture, motivation, and work behavior. *The Blackwell Handbook of Cross-Cultural Management*, 190-216.
- Storbeck, Justin, & Maswood, Raeya. (2016). Happiness increases verbal and spatial working