

رابطه خودکارآمدی و تیپ شخصیتی بر اضطراب شغلی در کارکنان شرکت برق شهر مشهد

زهرا مهرکیش*، علی قدرتی†

۱- زهرا مهرکیش

Zahra.m.mehrkish@gmail.com

۲- علی قدرتی

ghodrati.kian@gmail.com

خلاصه

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین تیپ شخصیتی و خودکارآمدی با اضطراب شغلی در کارکنان شرکت برق شهر مشهد است. با توجه به اهمیت سلامت روانی کارکنان در افزایش بهره‌وری و کیفیت خدمات، این مطالعه به شناسایی عوامل مؤثر بر اضطراب شغلی پرداخته است. برای این منظور، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای استفاده شد و ۱۸۷ نفر از کارکنان به عنوان نمونه از بین ۳۶۳ نفر کارمندان شاغل در بین سه امور از ۱۵ امور شرکت برق مشهد با استفاده از جدول مورگان انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد تیپ شخصیتی آیزنک (۱۹۶۵-۱۹۷۶)، خودکارآمدی JSEQ (۱۹۹۴) و اضطراب شغلی سریواستوا و کریشنا (۱۹۹۱) جمع‌آوری شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و با آزمون رگرسیون و همبستگی پیرسون تحلیل تجزیه و تحلیل شد. نتایج نشان داد که بین تیپ شخصیتی و خودکارآمدی با اضطراب شغلی رابطه معناداری وجود دارد. به طور خاص، کارکنان با تیپ شخصیتی برون‌گرا و خودکارآمدی بالا، اضطراب شغلی کمتری را تجربه کردند. این یافته‌ها می‌تواند به مدیران کمک کند تا با شناسایی ویژگی‌های شخصیتی کارکنان، برنامه‌های آموزشی و حمایتی مناسبی را برای کاهش اضطراب شغلی طراحی کنند.

کلمات کلیدی: تیپ شخصیتی، خود کارآمدی، اضطراب شغلی

۱. مقدمه

اضطراب شغلی، نوعی واکنش هیجانی است و زمانی بروز می‌کند که شرایط و امکانات شغل متناسب با ظرفیت‌ها، منابع یا نیازهای فرد شاغل نباشد (اسماعیل[‡] و همکاران، ۲۰۲۱)؛ در عین حال عوامل فردی مانند

* Zahra Mehrkish

† Ali Ghodrati

‡ Ismael, D

کاستی‌های شخصیت، خصیصه‌های شخصیت و راه‌های مقابله در بروز آن مؤثر است. اضطراب حالت هیجانی و فیزیولوژیکی است که بهره‌وری، سودمندی، سلامت فردی و کیفیت شغل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد (لیو* و همکاران، ۲۰۲۲). اضطراب شغلی نیز نوعی اضطراب است که در محیط کار تجربه می‌شود، در نتیجه چندین عامل از قبیل شرایط کاری ضعیف، فشار کارهای اجرایی، نوبت کاری، ساعات کاری طولانی، ابهام در نقش، تعارض در نقش، رابطه ضعیف با مدیران، همکاران و زیردستان و خطرهای موجود در شغل به وجود آید (آریف† و همکاران، ۲۰۲۲). اضطراب شغلی همچنین آثار منفی بر نتایج سازمانی مانند خشونت در محل کار و غیبت و فرسودگی شغلی وارد می‌آورد. نتایج اضطراب شغلی به محیط کار محدود نمی‌شود و متعاقباً این اثر به سایر محیط‌های زندگی نیز منتشر می‌شود (هوئرت‡ و همکاران، ۲۰۱۸).

یکی از موضوعات مطرح در روان‌شناسی، مقوله تیپ‌شناسی شخصیت است. شخصیت مجموعه‌ایست از ویژگی‌های اخلاقی متنوع که در عمق وجود شخص به صورت مستمر وجود دارد. شخصیت به مظاهر خارجی فرد، صفات درونی یا برخوردها و سلوک متنوعی که انسان قائم بر آن است، بسنده نمی‌کند؛ بلکه نظامی تکامل‌یافته از اجتماع این امور با یکدیگر است. به واسطه همین نظام پیچیده و چندبعدی است که افراد در زندگی روزمره به ارزیابی ابعاد گوناگون شخصیت دیگران می‌پردازند تا بتوانند رفتار و تعاملات خود را براساس ویژگی‌های شخصیتی و راه و روش آن‌ها تنظیم کنند (خمرزایی و همکاران، ۱۳۹۹).

خودکارآمدی یک مفهوم شخصی، موقعیتی و وابسته به فرهنگ است و نقش مهمی در رفتار، پیشگویی توانایی تعیین می‌کند که انسان‌ها برای انجام کارهایشان چقدر وقت صرف می‌کنند، در موقعیت‌های مختلف تا چه حد انعطاف‌پذیر و هنگام مواجهه با دشواری‌ها چقدر مقاوم هستند (استر§، ۲۰۲۰). افراد با خودکارآمدی بالا بالا به دلیل توانایی حل مشکلات و داشتن تجارب موفق می‌توانند بر مشکلات فائق آیند و به حل مسائل بپردازند. آنها در زمان بروز مسائل و شرایط سخت به جای تفسیر منفی و نامطلوب موقعیت بر توانمندی‌های خود جهت حل مشکل تمرکز کرده و دنبال راهکار می‌گردند (نیک منش و همکاران، ۱۳۹۳).

۲. بیان مسئله

امروزه پدیده اضطراب شغلی به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در سازمان‌ها تبدیل شده است و تقریباً همه افراد با آن مواجه شده‌اند. اضطراب شغلی به اضطراب ناشی از تقاضاهای شغلی بیش از حد اشاره دارد که بر منابع فرد غلبه کرده و یکی از خطرات اصلی در محیط کار محسوب می‌شود (لیو** و همکاران، ۲۰۱۷). اضطراب یکی از عوامل کاهش میزان بهره‌وری در محیط‌های حرفه‌ای و خانوادگی است و جنبه‌های مختلف زندگی فرد را از جمله جنبه‌های شناختی، عاطفی، روانی و حتی جسمی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اضطراب نه تنها فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد بلکه عوارض آن دامنگیر سازمان و محیط حرفه‌ای نیز می‌شود به طوری که باعث بروز غیبت‌های مکرر و نهایتاً فرسودگی شغلی می‌شود. از این رو توجه به این موضوع از اهمیت خاصی

* Liu, P

† Arif, A.

‡ Hoert, J

§ Ister, E. D

** Liu, J

برخوردار است (سلجوقی، ۱۳۹۵). می‌توان گفت، با پیچیده‌تر شدن روزافزون سازمان‌ها و افزایش میزان بار کاری و مسئولیت بر میزان اضطراب شغلی کارکنان افزوده شده است. علاوه بر این، هنگامی که کارکنان قادر به مهار کردن اضطراب نیستند، آنها احتمالاً تعارض بین شغل و فعالیت شخصی خود را تجربه خواهند کرد (زارجو و همکاران، ۲۰۲۱).

شخصیت هر فرد ارزش‌ها، باورها و تجارب بی‌همتای او را شامل می‌شود که بر ادراک او از محیط تأثیر می‌گذارد (جیمز[†] و همکاران، ۲۰۱). عواملی که موجب اضطراب شغلی می‌شوند را می‌توان به دو دسته عوامل وابسته به فرد و عوامل وابسته به محیط تقسیم‌بندی نمود. تیپ شخصیتی و خودکارآمدی از عوامل مهم وابسته به فرد می‌باشند. تیپ‌های شخصیتی نیز جنبه‌های دیگری از شخصیت هستند که برخلاف حالت‌ها، گرایش‌های پایداری هستند که افراد را از یکدیگر متمایز می‌کنند. هر یک از این ویژگی‌ها، صفت معینی دارند که موجب می‌شود افراد به‌طور به‌نسبت ثابتی در مقابل محیط عمل کنند. از مجموع برداشت‌ها و تعریف‌های شخصیت در منابع مختلف و متعدد می‌توان به این نکته پی برد که در شخصیت جنبه‌های ثابتی وجود دارند. تیپ شخصیتی به‌طور عمومی، برجستگی برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار است. شناخت عینی جنبه‌های غیرشناختی افراد فایده عملی بسیار بزرگی دارد. این جنبه‌ها تا اندازه‌ای بازه استعدادهای ذهنی را تعیین کرده و توصیف رفتار انسان را در موقعیت‌های متغیر زندگی امکان‌پذیر می‌کند؛ همچنین خودکارآمدی را می‌توان پیش‌دوری افراد از توانمندی‌هایشان برای دستیابی به سطحی از عملکرد تعریف کرد (قزوینه، تجاری و زارعی، ۱۳۹۸). باور به خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی مانند گزینش اهداف و تصمیم‌گیری، میزان تلاش و پایداری در رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیر دارد. در واقع باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند، انسان چه اندازه برای انجام کارهای خود زمان می‌گذارد، هنگام برخورد با دشواری تا چه زمانی پایداری می‌کند و در برخورد با موقعیت‌های گوناگون چه اندازه نرمش‌پذیر است. همچنین باورهای خودکارآمدی بر الگوهای اندیشه و واکنش‌های تنظیم هیجانی افراد اثر می‌گذارد (سوتریادی[‡]، ۲۰۱۱). میزان خودکارآمدی بر الگوهای رفتاری فرد تأثیر می‌گذارد و تا حدودی نشان‌دهنده عملکردها و تصمیمات اشخاص در جهت به انجام رساندن حرفه‌ای تلاش، جهت موفقیت در آن کارها و حفظ تلاش در انجام فعالیت‌های بعدی است (بندورا، ۱۹۸۶). باورهای خودکارآمدی در میزان تلاشی که افراد در هر فعالیت باید صرف نمایند و مدت زمانی که در برخورد با موانع پافشاری می‌نمایند و در انعطاف‌پذیری آنان در موقعیت‌های زمانی که در برخورد با موانع پافشاری می‌نمایند و در انعطاف‌پذیری آنان در موقعیت‌های مختلف، تعیین‌کننده هستند. این باورها در میزان تنیدگی و اضطرابی که افراد در برخورد با موانع تجربه می‌نمایند تأثیر دارد. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی قوی هستند تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آنها تسلط یابند نه به عنوان تهدیداتی که از آنها دوری نمایند. این افراد عمیق‌تر در فعالیت‌ها مشغول می‌شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می‌برند. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی ضعیفی هستند تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند می‌بینند که این امر باعث تنیدگی افسردگی و دید محدود نسبت به حل مسئله می‌-

* Zarjou, S

† James, K.

‡ Soteriades, E

شود (پاجاریز، ۲۰۰۲). بنابراین ما در این پژوهش به دنبال آن هستیم که رابطه تیپ شخصیتی و خودکارآمدی بر اضطراب شغلی کارکنان شرکت برق شهر مشهد را بررسی کنیم.

۳. اهمیت و ضرورت پژوهش

در زندگی همه افراد شاغل اضطراب وجود دارد و به‌گونه‌های مختلف باعث بروز تنیدگی در این افراد می‌گردد. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش یا افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعه‌ایی هستند که به‌شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نمایند (روبینز، ۱۹۹۷) مدارک و شواهد کافی در این زمینه نشان می‌دهد که این اضطراب‌ها، بر سلامت جسمی، روانی، کمیت و کیفیت عملکرد، کاهش بهره‌وری، عدم رضایت شغلی، ترک خدمت، تأخیر، غیبت کارکنان و... مؤثر است. به گونه‌ای که اگر به مطالعه بیماری‌های جسمانی پرداخته شود نتیجه گرفته می‌شود که ۸۹ درصد همه این بیماری‌ها، با اضطراب مرتبط می‌باشند. اضطراب شغلی دارای هفت مولفه می‌باشد که این مولفه‌ها عبارتند از نقش، ارتباط، حمایت مسئولین، حمایت همکاران، کنترل، تقاضا و تغییرات (نحوه‌ی سازماندهی و تغییرات نیروهای یک سازمان)؛ بنابراین اضطراب شغلی پدیده‌ای چند بعدی است و انتظار می‌رود عوامل متنوع و زیادی روی آن تأثیر بگذارند (شرفی و همکاران، ۱۳۹۶). عواملی که باعث اضطراب شغلی می‌شوند ممکن است با انواع رفتارهای انحرافی محیط کار مرتبط باشند و این عوامل ممکن است منجر به افزایش رفتارهای انحرافی شود (فرهادی و همکاران، ۲۰۱۵). شخصیت، اشاره به ساختارها و فرایندهایی دارد که زمینه ساز تجربه و رفتار فردی است و با توجه به تیپ شخصیتی هر فردی رفتار و هیجان ویژه‌ای را هنگام مواجهه با رویدادهای اضطرابی از خود نشان می‌دهد. در نتیجه مجهز بودن به مهارت‌های روان‌شناختی کارآمد برای مقابله با مشکلات و چالش‌ها در محیط کار امری ضروری است و می‌تواند با مدیریت اضطراب شغلی متغیرهایی که با آن رابطه دارند را کنترل کرد.

۴. ادبیات پژوهش

تیپ شخصیتی: شخصیت، مجموعه‌ای از رفتارها و شیوه‌های تفکر شخص در زندگی روزمره است که با ویژگی‌های بی‌همتا بودن، پایداری و قابلیت پیش‌بینی مشخص می‌شود (احقر و همکاران، ۱۳۹۶). تیپ‌های شخصیتی نیز جنبه‌های دیگری از شخصیت هستند که برخلاف حالت‌ها، گرایش‌های پایداری هستند که افراد را از یکدیگر متمایز می‌کنند. هر یک از این ویژگی‌ها، صفت معینی دارند که موجب می‌شود افراد به‌طور به‌نسبت ثابتی در مقابل محیط عمل کنند. از مجموع برداشت‌ها و تعریف‌های شخصیت در منابع مختلف و متعدد می‌توان به این نکته پی برد که در شخصیت جنبه‌های ثابتی وجود دارند. تیپ شخصیتی به‌طور عمومی، برچسبی برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار است. شناخت عینی جنبه‌های غیرشناختی افراد فایده عملی بسیار بزرگی دارد. این جنبه‌ها تا اندازه‌ای بازده استعداد‌های ذهنی را تعیین کرده و توصیف رفتار انسان را در موقعیت‌های متغیر زندگی امکان‌پذیر می‌کند (سپهریان و کتابی، ۱۳۹۲). تیپ شخصیتی از میانگین نمره

ای که هر یک از افراد از پاسخگویی به سوالات پرسشنامه شخصیت شناسی آیزنک (۱۹۶۵-۱۹۷۶) EPQ، کسب می نمایند مشخص می شود.

خودکارآمدی: خودکارآمدی قضاوت فرد از تواناییاش برای دستیابی به اهداف و پیش‌بینی کفایت خود در تلاش، استمرار و انجام تکالیف است و نیز کاربست راهکارهای مورد نیاز برای رسیدن به آن اهداف می‌باشد (یعقوبی و محمدی، ۱۴۰۰). خودکارآمدی شغلی به عنوان ارزیابی فرد در مورد توانایی خود برای انجام تکالیف در چارچوب شغلی و حرفه‌ای معین تعریف شده است (ساکس* و همکاران، ۲۰۱۵). خودکارآمدی از میانگین نمره ای که هر یک از افراد از پاسخگویی به سوالات پرسشنامه خودکارآمدی JSEQ (۱۹۹۴)، کسب می نمایند تعیین می شود.

اضطراب شغلی: اضطراب شغلی، کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی است؛ به گونه‌ای که خواسته‌های محیط کار بیش از آن باشد که فرد از عهده انجام آن برآید. محیط‌های کاری محیط‌هایی هستند که افراد در آن بیشترین استرس را تجربه می‌کنند. براین اساس اضطراب شغلی یک الگوی واکنشی احساسی، ادراکی، رفتاری و فیزیولوژیکی به جنبه‌های نامطلوب محتوای شغلی، سازمانی و محیطی تعریف می‌شود (اکدونیز† و همکاران، ۲۰۲۲). اضطراب شغلی از میانگین نمره‌ای که هر یک از افراد از پاسخگویی به سوالات پرسشنامه سریواستاوا و کریشنا (۱۹۹۱) اضطراب شغلی، کسب می نمایند مشخص می شود.

۵. پیشینه تحقیقات

نژاد باقری پور و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان "تأثیر آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی و خودکارآمدی با کنترل روان‌رنجورخویی" به مطالعه پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که آموزش مدیریت اضطراب بر کاهش اضطراب شغلی و افزایش خودکارآمدی کارکنان مرکز تماس با کنترل روان‌رنجورخویی، اثربخش بود ($p < 0.05$). نتایج پژوهش حاکی از آن است که آموزش مدیریت اضطراب منجر به افزایش خودکارآمدی و کاهش اضطراب شغلی کارکنان مرکز تماس شرکت ایرانسل شهر مشهد می‌گردد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به نظر می‌رسد برگزاری دوره‌های آموزشی مدیریت اضطراب برای ایجاد سازگاری روان‌شناختی بیشتر در راستای مدیریت شرایط استرس‌زا در محیط‌های کاری و همچنین ارتقاء سلامت روان کارکنان و در نتیجه بهبود کیفیت و بهره‌وری سازمانی، به‌صورت منظم برای کارکنان پیشنهاد می‌شود. مظلومی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "پیش‌بینی استرس شغلی براساس جوسازمانی، هوش و $\beta = 0$ هیجانی و تیپ‌های شخصیتی" به بررسی پرداختند. نتایج نشان داد جو سازمانی اثر مستقیم ($\beta = 0.39$) جوسازمانی نقش میانجی گرانه معناداری در رابطه بین $\beta < 0$ معناداری بر اضطراب شغلی داشت ($\beta = 0.01$). بر کاهش اضطراب شغلی تأثیر $\beta = 0$ ویژگی‌های شخصیتی با بر اضطراب شغلی دارد. هوش هیجانی ($\beta = 0.08$) اثر غیرمستقیم هوش هیجانی به واسطه جوسازمانی بر اضطراب شغلی ($\beta = 0$) مستقیم و معنی‌داری دارد ($\beta = 0.49$).

* Saks, A. M.

† Akdeniz, Ş

در نتیجه با توجه به یافته‌های به دست آمده می‌توان گفت تیپ‌های شخصیتی و $p < 0.05$ معنادار است (۵). هوش هیجانی با میانجی‌گری جوسازمانی بر اضطراب شغلی تأثیر دارند. برهانی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی تحت عنوان "الگویابی رابطه بین حوادث آسیب‌زا، تاب‌آوری و تیپ شخصیتی با نشانه‌های افسردگی و مشکلات شبه جسمانی با میانجی‌گری استرس شغلی ادراک شده و نشانه‌های اختلال استرس پس از سانحه" به تحقیق پرداختند. براساس یافته‌ها، حوادث آسیب‌زا، تاب‌آوری، تیپ شخصیتی، اضطراب شغلی ادراک شده و نشانه‌های اختلال استرس پس از سانحه در کاهش نشانه‌های افسردگی و مشکلات شبه جسمانی کارکنان آتش‌نشانی نقش دارند. توصیه می‌شود مبنی بر این متغیرها، ارزیابی‌های دوره‌ای تعریف شود و در استخدام و آموزش‌های روانشناختی کارکنان آتش‌نشانی مورد توجه قرار گیرند.

روشن‌ساز (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر خودکارآمدی کارکنان بر عملکرد و تعهد شغلی با توجه به میانجی‌گری اضطراب شغلی و نقش تعدیلگری تحریک‌پذیری محیط کار در کارکنان شهرداری رشت" به تحقیق پرداخت. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد خودکارآمدی کارکنان از عوامل شتاب‌دهنده و تأثیرگذار و تحریک‌کننده در عملکرد شغلی موفق است همچنین بیان می‌کند که اضطراب شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازها، خودکارآمدی و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد و نشان می‌دهد که خودکارآمدی از عوامل موثر در اضطراب شغلی می‌باشد.

رامیجان* و همکاران در سال ۲۰۲۰ در نظریه خود در خصوص خودکارآمدی اثبات کردند که خودکارآمدی به روش‌های فرهنگی مدیریت وابسته است. خودکارآمدی در نهایت به کارایی بالاتر می‌انجامد. این کارایی از منظر عمومی و روابط بین فردی تحت تأثیر خودکارآمدی قرار دارد. در دیدگاه حرفه‌ای خودکارآمدی با سیاست‌ها و توسعه حرفه‌ای افراد ارتباط دارد. در این حالت افراد با خودکارآمدی بالاتر توانایی بهتری در درک ارتباطات بین فردی دارند.

نیومن† و همکاران در سال ۲۰۱۹ اثبات کردند که متغیرهای کارآفرینی، اندازه‌گیری و تحقیقات آینده بر خودکارآمدی اثرگذار هستند. این محققین اثبات کردند که متغیرهای کارآفرینی، اندازه‌گیری و تحقیقات آینده می‌توانند در یک سازمان بر میزان خودکارآمدی اثرگذار باشند. همچنین ارتباط متغیر خودکارآمدی با متغیرهای کارآفرینی، اندازه‌گیری و تحقیقات آینده در سازمان ممکن است همسو و یا غیرهمسو باشد. این موضوع با توجه به نمونه آماری و ماهیت سازمانی که مورد بررسی قرار گرفته است ممکن است متفاوت باشد. اما در کل این محققین استدلال کردند که با تغییر در سطح متغیرهای کارآفرینی، اندازه‌گیری و تحقیقات آینده می‌توان شاهد تغییر در سطح متغیر خودکارآمدی بود.

کیفلیو‡ و همکاران (۲۰۲۳) در تحقیقی تحت عنوان "شیوع و عوامل مرتبط با استرس و اضطراب در بین کارکنان زن پارک صنعتی هاواسا در ایالت منطقه‌ای سیداما، اتیوپی" به بررسی پرداختند و نتایج نشان داد شیوع استرس و اضطراب ناشی از کار در منطقه مورد مطالعه بالا بود. وضعیت تاهل، نوشیدن الکل و بیماری‌های مزمن عوامل مرتبط با استرس ناشی از کار بودند. در مقابل ترس از دست دادن شغل، سابقه کار، اضافه

* Romijn

† Newman

‡ Kefelew, E

کاری و داشتن حمایت اجتماعی ضعیف از عوامل مرتبط با اضطراب بودند. عوامل مهم شناسایی شده در این مطالعه را می‌توان برای کاهش بروز استرس و اضطراب ناشی از کار در بین زنان از طریق هدف قرار داد. طراحی برنامه‌ها و راهبردهای پیشگیرانه که شامل اذعان به اهمیت خدمات بهداشت روان برای رفاه عموم، غربالگری استرس و اضطراب ناشی از کار، مشاوره و ارائه حمایت از زنان و همچنین اصلاح سبک زندگی است.

آپلین هوتز* و همکاران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای تحت عنوان "همه یا بدتر از آن: ارزیابی اثرات غیرمستقیم کار معنادار و اضطراب شغلی بر قصد ترک شغل" به این نتیجه رسیدند که هنگامی که استرس شغلی از منابع مقابله‌ای فراتر رود، اضطراب شغلی بر کارکنان تأثیر می‌گذارد. با در نظر گرفتن این ادراکات منفی از عناصر کار به طور قابل توجهی بر قصد ترک کار کارکنان تأثیر می‌گذارد، درک اینکه چه چیزی می‌تواند این نیت را کاهش دهد، هم برای سازمان‌ها و هم برای کارکنان مفید خواهد بود. با استفاده از ادبیات کار معنادار به عنوان یک چارچوب، ۲۱۹ کارگر عمومی در ایالات متحده نمونه‌برداری شد تا مشخص شود آیا اجزای کار معنی‌دار پتانسیل کاهش قصد جابجایی را دارند یا خیر. با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری، ارزیابی شد که چگونه سه مؤلفه کار معنادار (معنای کار مثبت، معناسازی، و انگیزه‌های خوب بیشتر) رابطه بین اضطراب شغلی و قصد ترک را در میان شرکت‌کنندگان تعدیل می‌کند. معنی کار مثبت رابطه بین اضطراب شغلی و قصد ترک شغل را تعدیل کرد. با این حال، تجزیه و تحلیل بیشتر نشان داد که اضطراب شغلی زمانی افزایش می‌یابد که باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که فقدان کار مثبت بالا به این معنی که اضطراب معنای مثبت کار کم یا متوسط شغلی را تشدید می‌کند.

شارما† و همکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین ذهن آگاهی، افسردگی، اضطراب و استرس: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی" به بررسی پرداختند. یافته‌ها نشان داد که ذهن آگاهی با خودکارآمدی ارتباط مثبت دارد، در حالی که با اضطراب، استرس و افسردگی رابطه منفی دارد. علاوه بر این، خودکارآمدی با اضطراب، استرس و افسردگی رابطه منفی داشت. در واقع، با توجه به نتایج تحلیل میانجیگری، نقش خودکارآمدی به عنوان یک میانجی جزئی در ارتباط بین ذهن آگاهی، استرس، افسردگی و اضطراب عمل کرد. چن‡ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی تحت عنوان "اثرات میانجی خودکارآمدی، مقابله، فرسودگی شغلی و حمایت اجتماعی بین اضطراب شغلی و سلامت روان در میان پرستاران جوان چینی" به بررسی پرداختند. نتایج نشان داد فرسودگی عاطفی و حمایت اجتماعی ممکن است اثرات واسطه‌ای قابل توجهی در ارتباط بین اضطراب شغلی و افسردگی و اضطراب داشته باشد. راهکارهایی از جمله کاهش خستگی عاطفی، افزایش حمایت اجتماعی در محیط کار و کاهش اضطراب‌های شغلی برای پیشگیری از افسردگی و اضطراب در میان پرستاران جوان مفید خواهد بود.

* Aplin-Houtz

† Sharma, P.

‡ Chen, J

۶. روش تحقیق

این پژوهش یک پژوهش کاربردی است. ابتدا برای مبانی نظری از روش کتابخانه‌ای و اسنادی اطلاعات موردنظر در مورد متغیرها جمع‌آوری می‌شود. سپس با استفاده از پرسشنامه موردنظر به جمع‌آوری داده‌ها در ادارات برق ناحیه‌های مختلف شهر مشهد می‌پردازیم. بعد از جمع‌آوری داده‌ها و کدبندی آنها در نرم‌افزار اس-پیس اس با آزمون رگرسیون و همبستگی پیرسون به تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌پردازیم و نتایج را استخراج می‌کنیم

۷. تجزیه و تحلیل داده‌ها

بر اساس مندرجات جدول ۱ از مجموع ۱۸۷ نفر افراد نمونه ۷۷ نفر یا ۴۱/۲ درصد مرد و ۱۱۰ نفر یا ۵۸/۸ درصد زن هستند.

متغیر جنسیت	مرد	زن	کل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمیعی
	۷۷	۱۱۰	۱۸۷	۴۱/۲	۴۱/۲	۵۸/۸	۱۰۰/۰

بر اساس مندرجات جدول ۲ از مجموع ۱۸۷ نفر افراد نمونه، ۷۵ نفر یا ۴۰ درصد دارای تحصیلات لیسانس، ۸۳ نفر یا ۴۴/۴ درصد دارای تحصیلات فوق لیسانس، ۱۹ نفر یا ۱۰/۲ درصد دارای تحصیلات فوق دیپلم و ۱۰ نفر یا ۵/۳ درصد دارای تحصیلات دکترا هستند.

مدرک تحصیلی	لیسانس	فوق لیسانس	فوق دیپلم	دکتری	کل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمیعی
	۷۵	۸۳	۱۹	۱۰	۱۸۷	۴۰/۱	۴۰/۱	۴۰/۱	۴۰/۱
						۴۴/۴	۴۴/۴	۱۰/۲	۸۴/۵
						۵/۳	۵/۳	۵/۳	۹۴/۷
						۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰

بر اساس مندرجات جدول ۳ از مجموع ۱۸۷ نفر افراد نمونه، ۳۲ نفر یا ۱۷ درصد کمتر از ۵ سال، ۴۴ نفر یا ۲۳/۵ درصد ۵ تا ۱۰ سال، ۶۰ نفر یا ۳۲/۱ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۶ نفر یا ۱۳/۹ درصد ۱۵ تا ۲۰ سال و ۲۵ نفر یا ۱۳/۴ درصد بیشتر از ۲۰ سال، سابقه کاری دارند.

سابقه کاری	کمتر از ۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	۱۰ تا ۱۵ سال	کل	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمیعی
	۳۲	۴۴	۶۰	۱۳۶	۱۷/۱	۱۷/۱	۱۷/۱	۱۷/۱
					۲۳/۵	۲۳/۵	۲۳/۵	۴۰/۶
					۳۲/۱	۳۲/۱	۳۲/۱	۷۲/۷

۸۶/۶	۱۳/۹	۱۳/۹	۲۶	۱۵ تا ۲۰ سال	
۱۰۰/۰	۱۳/۴	۱۳/۴	۲۵	بیشتر از ۲۰ سال	
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۸۷	کل	

براساس مندرجات جدول ۴ از مجموع ۱۸۷ نفر افراد نمونه، ۹ نفر یا ۴/۸ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۷۵ نفر یا ۴۰/۱ درصد ۳۰ تا ۳۵ سال، ۸۵ نفر یا ۴۵/۵ درصد ۳۵ تا ۴۰ سال و ۱۸ نفر یا ۹/۶ درصد بیشتر از ۴۰ سال سن دارند.

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی		
۴/۸	۴/۸	۴/۸	۹	کمتر از ۳۰ سال	سن
۴۴/۹	۴۰/۱	۴۰/۱	۷۵	۳۰ تا ۳۵ سال	
۹۰/۴	۴۵/۵	۴۵/۵	۸۵	۳۵ تا ۴۰ سال	
۱۰۰/۰	۹/۶	۹/۶	۱۸	بیشتر از ۴۰ سال	
	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	۱۸۷	کل	

مطابق با مندرجات جدول ۵ میانگین متغیر برون گرایی برابر است با ۱۱/۳۹، متغیر روان آزردهی برابر است با ۹/۷۵، متغیر روان گسستگی برابر است با ۴/۱۴ و متغیر دروغگویی برابر است با ۱۴/۴۹ همچنین کمترین و بیشترین مقدار و انحراف استاندارد هر متغیر نیز درج شده است.

تیپ های شخصیتی	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد
برون گرایی	۱۸۷	۵	۱۹	۱۱/۳۹	۴/۲۳۴
روان آزردهی	۱۸۷	۴	۱۵	۹/۷۵	۳/۵۳۱
روان گسستگی	۱۸۷	۱	۸	۴/۱۴	۲/۳۴۲
دروغگویی	۱۸۷	۱۱	۱۸	۱۴/۴۹	۲/۵۴۱

مطابق با مندرجات جدول ۶ میانگین متغیر مسئولیت بیش از حد برابر است با ۱۴/۸۴، میانگین متغیر مسئولیت دیگران برابر است با ۱۴/۱۶، میانگین متغیر فشارکاری برابر است با ۱۰/۴۱، میانگین متغیر تصمیم‌گیری تأثیرگذار بر دیگران برابر است با ۱۱/۶۹، میانگین متغیر عدم ادراک صلاحیت برابر است با ۱۲/۴۱ و میانگین متغیر اضطراب شغلی برابر است با ۶۳/۵۱.

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد
مسئولیت بیش از حد	۱۸۷	۹	۲۵	۱۴/۸۴	۳/۶۳۲
مسئولیت دیگران	۱۸۷	۵	۲۴	۱۴/۱۶	۴/۷۶۹

فشارکاری	۱۸۷	۵	۱۵	۱۰/۴۱	۲/۸۳۲
تصمیم‌گیری تأثیر گذار بر دیگران	۱۸۷	۵	۱۹	۱۱/۶۹	۴/۰۳۹
عدم ادراک صلاحیت	۱۸۷	۵	۱۸	۱۲/۴۱	۳/۸۸۱
اضطراب شغلی	۱۸۷	۲۹	۹۰	۶۳/۵۱	۱۴/۸۹

مطابق با مندرجات جدول ۷ میانگین متغیر باور خودکارآمدی فردی برابر است با ۴۲/۵۴، میانگین متغیر انتظار پیامدهای فردی برابر است با ۲۲/۵۲، میانگین متغیر باورهای کارآمدی جمعی برابر است با ۲۲/۰۱، میانگین متغیر انتظار پیامدهای جمعی برابر است با ۲۳/۹۲ و میانگین متغیر خودکارآمدی برابر است با ۱۱۰/۹۸.

متغیرها	تعداد	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف استاندارد
باور خودکارآمدی فردی	۱۸۷	۲۸	۵۰	۴۲/۵۴	۵/۲۹۶
انتظار پیامدهای فردی	۱۸۷	۱۲	۳۲	۲۲/۵۲	۵/۶۳۰
باورهای کارآمدی جمعی	۱۸۷	۹	۲۷	۲۲/۰۱	۴/۳۲۰
انتظار پیامدهای جمعی	۱۸۷	۱۵	۲۸	۲۳/۹۲	۳/۸۶۲
خودکارآمدی	۱۱۸۷	۸۷	۱۳۱	۱۱۰/۹۸	۱۰/۲۵

مطابق با جدول ۸ سطح معنی‌داری آزمون‌های نرمال بودن کولموگروف-اسمیرنوف، کمتر از ۰/۰۵ است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده‌ها رد می‌شود، یعنی در جامعه‌ی تحت بررسی توزیع این متغیرها نرمال نیست و برای آزمون فرضیات باید از آزمون‌های ناپارامتریک استفاده گردد.

متغیرها	آزمون کولموگروف-اسمیرنوف			آزمون شاپیرو-ویلک		
	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	آماره	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
مسئولیت بیش از حد	۰/۱۸۲	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۸۹۴	۱۸۷	۰/۰۰۰
مسئولیت دیگران	۰/۰۹۹	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۶۳	۱۸۷	۰/۰۰۰
فشارکاری	۰/۱۲۹	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۴۲	۱۸۷	۰/۰۰۰
تصمیم‌گیری تأثیرگذار بر دیگران	۰/۱۴۸	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۵۳	۱۸۷	۰/۰۰۰
عدم ادراک صلاحیت	۰/۱۵۶	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۱۱	۱۸۷	۰/۰۰۰
اضطراب شغلی	۰/۱۷۶	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۳۰	۱۸۷	۰/۰۰۰
باور خودکارآمدی فردی	۰/۱۳۹	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۰۸	۱۸۷	۰/۰۰۰
انتظار پیامدهای فردی	۰/۱۳۶	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۹۴۴	۱۸۷	۰/۰۰۰
باورهای کارآمدی جمعی	۰/۱۹۹	۱۸۷	۰/۰۰۰	۰/۸۵۶	۱۸۷	۰/۰۰۰

۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۸۶۲	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۲۴۵	انتظار پیامدهای جمعی
۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۹۵۱	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۱۳۴	خودکارآمدی
۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۹۴۵	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۰۹۸	برون‌گرایی
۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۹۳۲	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۱۱۳	روان‌آزردگی
۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۸۹۳	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۱۹۲	روان‌گسستگی
۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۸۸۸	۰/۰۰۰	۱۸۷	۰/۱۵۲	دروغ‌گویی

بر اساس مندرجات جدول ۹ سطح معنی‌داری آزمون همبستگی برای ارتباط بین اضطراب شغلی و ابعاد آن با ابعاد تیپ شخصیتی معنادار است (سطح معنی‌داری کمتر از ۰/۰۵)، رابطه‌ی بین اضطراب شغلی و ابعاد آن، با تیپ‌های شخصیتی روان‌آزردگی، روان‌گسستگی و دروغ‌گویی معنادار و مثبت است، یعنی با زیاد شدن یک متغیر دیگر متغیر افزایش می‌یابد و بالعکس، شدت این روابط نیز متوسط می‌باشد، اما رابطه‌ی بین اضطراب شغلی و ابعاد آن، با تیپ شخصیتی برون‌گرایی معنادار و منفی است، یعنی با زیاد شدن یک متغیر دیگر متغیر کاهش می‌یابد و بالعکس، شدت این رابطه نیز متوسط می‌باشد.

دروغ‌گویی	روان‌گسستگی	روان‌آزردگی	برون‌گرایی		
** ۰/۳۵۶	** ۰/۴۸۰	** ۰/۴۴۷	** -۰/۴۶۵	ضریب همبستگی	مسئولیت بیش از حد
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
** ۰/۳۴۶	** ۰/۳۸۷	** ۰/۳۸۰	** -۰/۵۲۹	ضریب همبستگی	مسئولیت دیگران
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
** ۰/۵۷۷	** ۰/۳۷۵	** ۰/۵۴۰	** -۰/۳۵۴	ضریب همبستگی	فشارکاری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
** ۰/۳۳۸	** ۰/۵۳۲	** ۰/۶۲۸	** -۰/۴۵۴	ضریب همبستگی	تصمیم‌گیری تأثیر گذار بر دیگران
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
** ۰/۳۶۳	** ۰/۴۳۱	** ۰/۶۷۳	** -۰/۵۷۹	ضریب همبستگی	عدم ادراک صلاحیت
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	
** ۰/۴۹۲	** ۰/۶۱۳	** ۰/۶۵۵	** -۰/۶۵۹	ضریب همبستگی	اضطراب شغلی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سطح معنی‌داری	

۸. نتیجه‌گیری

بین تیپ شخصیتی و خودکارآمدی با اضطراب شغلی کارکنان شرکت برق شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد. با توجه به پژوهش انجام شده بین خودکارآمدی و تیپ شخصیتی با اضطراب شغلی رابطه معنا داری وجود دارد. تأثیر خودکارآمدی بر اضطراب شغلی منفی می‌باشد به این صورت که هرچه خودکارآمدی فرد بیشتر

باشد میزان اضطراب و استرس کمتری را در محیط کار متحمل می‌شود و کارآیی بیشتری دارد. همچنین، این پژوهش نشان داده است که مسئولیت‌های زیاد و فشار کاری می‌توانند بر خودکارآمدی تأثیر منفی بگذارند. طبق این مطالعه ویژگی‌های شخصیتی نیز بر اضطراب شغلی مؤثر هستند. ویژگی شخصیتی برونگرایی می‌تواند به کاهش اضطراب شغلی کمک کند بطوریکه افراد برون‌گرا، اضطراب شغلی کمتری دارند. ویژگی‌های شخصیتی منفی، مانند روان‌آزردگی، به‌طور مثبت با اضطراب شغلی ارتباط دارند. نتایج مطالعه انجام شده نشان می‌دهد که روان‌آزردگی، روان‌گسستگی و دروغ‌گویی با اضطراب شغلی رابطه مثبت دارند. تأثیر معنی‌دار متغیرهای مدل رگرسیونی مطالعه حاضر در پیش‌بینی اضطراب شغلی با یافته‌های مطالعات نتایج مطالعات جدید پشتیبانی می‌شود و نشان‌دهنده اعتبار مدل‌های مشابه در تحلیل اضطراب شغلی است. جدید تأکید بر اهمیت درک دقیق ابعاد مختلف ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی در مدیریت اضطراب شغلی دارند. این ابعاد می‌توانند به‌طور متفاوتی بر اضطراب شغلی تأثیر بگذارند و نیاز به توجه خاص در مداخلات و برنامه‌های مدیریتی دارند.

۹. مراجع

منابع فارسی

۱. احقر بازرگان، نگین؛ صناعی، علی؛ انصاری، آذرناش (۱۳۹۶). بررسی تأثیر ابعاد شخصیتی مایرز-بریگز بر تمایل به خرید الکترونیکی خریداران. مدیریت بازرگانی، ۹(۱): ۲۱-۴۲.
۲. برهانی، لیلا؛ مومنی، خدامراد؛ کرمی، جهانگیر؛ مشهدی، علی. (۱۴۰۱). الگویابی رابطه بین حوادث آسیب‌زا، تاب‌آوری و تیپ شخصیتی با نشانه‌های افسردگی و مشکلات شبه جسمانی با میانجی‌گری استرس شغلی ادراک شده و نشانه‌های اختلال استرس پس از سانحه. نشریه روان پرستاری، ۱۰(۲): ۹۸-۱۱۳.
۳. خمر زابلی، عارفه؛ بهروزی، مجتبی؛ حبیبی، علی‌اصغر. (۱۳۹۹). واکاوی تیپ شخصیتی قهرمان رمان. پژوهش‌های بین رشته‌ای ادبی، ۳(۵): ۱۰۹-۱۳۱.
۴. سپهریان آذر؛ کتابی، فیروزه (۱۳۹۲). تأثیر زمینه موسیقی، سروصدا و سکوت بر عملکرد دانشجویان درونگرا و برونگرا در آزمون استعداد تحصیلی. فصلنامه انجمن روانشناسی ایران، ۸(۲): ۶۹-۸۰.
۵. شرفی، حسین؛ غلامی، پریسا؛ صادقی، سحر؛ قربانی، مصطفی؛ رضایی، فاطیما. (۱۳۹۶). استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در پرسنل اتاق عمل شهر بندرعباس. نشریه پژوهش توانبخشی در پرستاری، ۴(۲): ۲۹-۳۴.
۶. قزوینه، محمدحسین؛ تجاری، فرشاد؛ زارعی، علی. (۱۳۹۷). بررسی روابط علی هوش هیجانی و هوش معنوی با اثربخشی مربیان ورزشی: نقش واسطه‌ای خودکارآمدی. مطالعات روان شناسی ورزشی، ۲۹(۸): ۳۹-۵۹.
۷. مظلومی، الهام؛ درتاج رابری، فریبرز؛ عسگری، محمد؛ نعمت‌اله‌زاده ماهانی، کاظم. (۲۰۲۲). پیش بینی استرس شغلی براساس جو سازمانی، هوش هیجانی و تیپ‌های شخصیتی. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۵(۳): ۱۴۰۲-۱۴۱۰.
۸. نژادباقری‌پور، محدثه؛ کعب عمیر، نوری. (۱۴۰۲). تأثیر آموزش مدیریت استرس بر استرس شغلی و خودکارآمدی با کنترل روان‌رنجورخویی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۰(۱): ۱۷۷-۱۹۰.

۹. یعقوبی، ابوالقاسم؛ محمدی، سحر. (۱۴۰۰). اثر انگیزه تعلق بر رفتار جامعه‌پسند: نقش میانجی همدلی و خودکارآمدی. پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی، ۱۱(۴۲): ۱۷-۳۴.

منابع خارجی

10. Arif, A. L., Rivai, H. A., & Yuliharsi, Y. (2022). Impact of job stress on job performance of health worker with work life balance as mediating variable. *Management Analysis Journal*, 11(1), 103-109.
11. Akdeniz, Ş., Çoban, M., Koç, O., Pekesen, M., Korkmaz Yaylagul, N., Sönmez, S., ... & Tufan, İ. (2022). Determination of Workload, Work Stress and Related Factors in Nursing Home Workers during the COVID-19 Pandemic in Turkey. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(1), 160.
12. Aplin-Houtz, M. A. H., Pang, J., Leahy, S., Lane, E., & Willey, S. (2023). All or Worse Outcomes: Evaluating the Indirect Effects of Meaningful Work and Job Anxiety on Turnover Intentions. Available at SSRN 4321741.
13. Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action*. New Jersey: Prentice Hall
14. Chen, J., Li, J., Cao, B., Wang, F., Luo, L., & Xu, J. (2020). Mediating effects of self-efficacy, coping, burnout, and social support between job stress and mental health among young Chinese nurses. *Journal of advanced nursing*, 76(1), 163-173.
15. Hoert, J., Herd, A. M., & Hambrick, M. (2018). The role of leadership support for health promotion in employee wellness program participation, perceived job stress, and health behaviors. *American Journal of Health Promotion*, 32(4), 1054-1061.
16. Ismael, D. S., Zada, R., & Prabhu, M. (2021). An exploration of job stress among health care work force. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 16(4), 146-158.
17. James, K. E., & Sidin, J. P. (2017). Revisit the effect of type a and b personality, and its effect on job-related stress in the organization. In *Proceedings of International Conference on Economics* (pp. 334-344).
18. Kefelew, E., Hailu, A., Kote, M., Teshome, A., Dawite, F., & Abebe, M. (2023). Prevalence and associated factors of stress and anxiety among female employees of hawassa industrial park in sidama regional state, Ethiopia. *BMC psychiatry*, 23(1), 1-12.

19. Ister, E. D. (2020). Investigation of relationship between levels of self-care agency and self-efficacy in nursing students. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 7(1), 1-6.
20. Liu, J., Lambert, E. G., Jiang, S., & Zhang, J. (2017). A research note on the association between work–family conflict and job stress among Chinese prison staff. *Psychology, Crime & Law*, 23(7), 633-646.
21. Liu, P., Zhao, Y., Wei, Y., & Zhang, Y. (2022, February). The Impact of Time Pressure, Emotional Intelligence and Emotion on Job Engagement: An Empirical Study in Logistics Enterprises. In *International Conference on Computer Science, Engineering and Education Applications* (pp. 499-508). Cham: Springer International Publishing.
22. Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403-419.
23. Pajares, F., & Valiante, G. (2002). Student's Self-Efficacy in their self-regulated learning strategies: A developmental perspective. *Psychologia*, 45(4), 211-221.
24. Robbins, S. P. (1997). *Organizational behavior: concepts, controversies, and applications*. Translated by Parsaian, A. Arabi, M. Tehran. Institute for trade studies and Research Publication.
25. Romijn, B. R., Slot, P. L., Leseman, P. P., & Pagani, V. (2020). Teachers' self-efficacy and intercultural classroom practices in diverse classroom contexts: A cross-national comparison. *International Journal of Intercultural Relations*, 79, 58-70.
26. Saks, A. M., Zikic, J., & Koen, J. (2015). Job search self-efficacy: Reconceptualizing the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 104-114.
27. Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186, 111363.
28. Soteriades, E. S., Smith, D. L., Tsismenakis, A. J., Baur, D. M., & Kales, S. N. (2011). Cardiovascular disease in US firefighters: a systematic review. *Cardiology in review*, 19(4), 202-215.

29. Zarjou, S., Taleghani, G., & Ahmadbeygi, B. (2021). Investigating the Relationship between Job Stress and the intention to stay with the Moderating Role of Organizational Climate. Governance and Development Journal, 1(2), 27-41.