

مقاله اصلی

پیش بینی تعهد شغلی بر اساس دشواری تنظیم هیجانی، خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات بامیانجی‌گری اضطراب وجودی در پرسنل اتاق عمل

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۵/۱۰ - تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۲۰

خلاصه

مقدمه: نیروی انسانی، پایه و اساس نظام‌های بهداشتی درمانی را تشکیل می‌دهد. یکی از مهمترین این نگرش‌ها تعهد شغلی است. لذا پژوهش حاضر باهدف پیش‌بینی تعهد شغلی براساس دشواری تنظیم هیجانی، خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات بامیانجی‌گری اضطراب وجودی در پرسنل اتاق عمل انجام شد.

روش کار: جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرسنل اتاق عمل شهر تهران در زمستان ۱۳۹۶ بود. که با روش نمونه‌گیری غیر تصادفی و در دسترس انتخاب شدند. شرکت کنندگان از طریق ابزار سنجش تحقیق شامل پرسشنامه تعهد شغلی، پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجانی، پرسشنامه اضطراب وجودی، پرسشنامه خودکارآمدی مقابله با مشکلات ارزیابی شدند. اطلاعات توصیفی متغیرها از قبیل میانگین، انحراف معیار و حداقل و حداکثر نمرات با استفاده از برنامه SPSS نسخه ۲۳ مشخص گردیده است.

نتایج: یافته‌های پژوهش نشان داد که دشواری تنظیم هیجان بر تعهد شغلی اثر معنادار دارد. با توجه به معنادار حاصل شدن فرضیه فوق و معکوس بودن شدت اثر (رابطه معکوس) می‌توان نتیجه گرفت رابطه‌ی معکوسی بین میزان دشواری تنظیم هیجان و تعهد شغلی وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به تاثیر منفی خودکارآمدی بر اضطراب وجودی و تاثیر منفی اضطراب وجودی بر تعهد شغلی، حاصل ضرب دو متغیر تنظیم هیجان و اضطراب وجودی عددی مثبت است، لذا تاثیر غیر مستقیم خودکارآمدی مقابله‌ای بر تعهد شغلی مستقیم پیش‌بینی می‌گردد.

کلمات کلیدی: تعهد شغلی، دشواری تنظیم هیجانی، خودکارآمدی مقابله‌ای، اضطراب وجودی

بهنوش لشکری منش^۱

فرحناز مسچی^{۲*}

بیوک تاجری^۳

^۱ کارشناس ارشد روان‌شناسی بالینی، گروه روانشناسی واحد

کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.

^۲ استادیار گروه روانشناسی سلامت، واحد کرج، دانشگاه آزاد

اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳ استادیار گروه روانشناسی سلامت، واحد کرج، دانشگاه آزاد

اسلامی، کرج، ایران.

Email: fa_meschi@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی، پایه و اساس نظام های بهداشتی درمانی را تشکیل می دهد. هر میزان که این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری بهره مند گردد، احتمال بقاء، موفقیت، ارتقاء و خدمات رسانی در این نظام بیشتر خواهد گردید. لذا باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان نمود چرا که این اقدام، هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد اما تنها آموزش های تخصصی شامل این اقدام نمی گردد. بلکه بهبود نگرش ها و تعدیل ارزش های افراد را نیز شامل می شود (۱). یکی از مهمترین این نگرش ها تعهد شغلی است. مطالعات انجام شده در دو دهه اخیر در زمینه ها و ابعاد بسیار گوناگونی انجام گردیده است. در کل، این تحقیقات در دو گروه بررسی شده اند. گروه اول سعی در شناخت ماهیت خود تعهد داشته اند و گروه دوم به بررسی عوامل مرتبط با تعهد پرداخته اند. اگرچه این متغیرها به طور کامل کمی نمی باشند اما وجود آن برای بسیاری از سازمان ها حیاتی به نظر می رسد (۲). اندیشه اضطراب وجودی از فلسفه وجودگرایی^۱ به ویژه آراء نیچه^۲ در قرن نوزدهم ریشه گرفته است. در اواخر دهه ۱۹۵۰ تفکر وجودگرایی در روانشناسی قوت گرفت و نقش اضطراب وجودی را بعنوان یک مولفه مهم در سلامت روان برجسته نمود. اضطراب وجودی زمانی ایجاد می شود که افراد عمیقاً وجودشان را مورد تامل قرار دهند. این تامل منجر به افکار و احساسات مرتبط با آزادی و مسئولیت پذیری می گردد و آن نیز فرد را مجبور به جستجوی معنا در زندگی و زندگی اصیل مطابق هدف مذکور می نماید. اضطراب وجودی همچنین، می تواند منجر به حسی از بیگانگی و انزوا در افراد گردد و آگاهی از نیستی را برجسته نماید. اضطراب وجودی آگاهی از نیستی است (۳). با این وجود بررسی عوامل تاثیرگذاری همچون تعهد شغلی^۳ در پرسنل اتاق عمل امری ضروری است. تعهد شغلی نوعی حالت شناختی و احساس هویت روانی با یک شغل را نشان می دهد. تعهد شغلی،

اعتقاد در مورد شغل فرد است و به مقداری که یک شغل می داند نیازهای فعلی فرد را برآورده سازد، بستگی دارد. اشخاصی که شدیداً درگیر شغل هستند، شغل را به عنوان بخش مهمی از هویت شخصی شان در نظر می گیرند. علاوه بر این، افراد دارای وابستگی شغلی بالا، بیشتر علایق خود را وقف شغل خود می کنند (۴). باور به خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه های زندگی مانند گزینش اهداف و تصمیم گیری، میزان تلاش و پایداری در رویارویی با مسائل چالش برانگیز تأثیر دارد. در واقع باورهای خودکارآمدی تعیین می کند، انسان چه اندازه برای انجام کارهای خود زمان می گذارد، هنگام برخورد با دشواری تا چه زمانی پایداری می کند و در برخورد با موقعیت های گوناگون چه اندازه نرمش پذیر است. همچنین باورهای خودکارآمدی بر الگوهای اندیشه و واکنش های تنظیم هیجانی افراد اثر می گذارد (۵). تنظیم هیجانی فرایندی است که از طریق آن افراد هیجان های خود را به صورت هشیار یا ناهشیار تعدیل می کنند (۶). در زندگی روزمره، افراد همواره راهبردهای منظمی را برای تعدیل شدت و یا نوع تجارب هیجانی خود یا واقعه فراخواننده هیجان به کار می گیرند. تنظیم موفق هیجان را با پیامدهای سلامت، روابط بین فردی، عملکرد شغلی و تحصیلی مطلوب مرتبط دانسته اند (۷). برعکس، بروز مشکلات در تنظیم هیجان (دشواری تنظیم هیجانی)؛ مرتبط با اختلال های روانی است (۸). دشواری تنظیم هیجان به شیوه شناختی مدیریت و دستکاری ورود اطلاعات فراخواننده هیجان اشاره دارد (۹).

اتاق عمل یکی از بخش های پرتنش و اضطراب زای بیمارستان است. مواردی که باعث ایجاد استرس و اضطراب در پرستاران اتاق عمل می شود؛ شامل کار در شرایط اورژانسی، کار کردن به صورت شیفته، وسایل و تجهیزات کاری تخصصی و لزوم آشنایی کافی با آن ها، کار در محیط بسته، لزوم دارا بودن تکنیک کاری بالا و حجم کاری زیاد می باشد. لذا اگرچه استرس و نگرانی شغلی در تمام مشاغل وجود دارد ولی حرفه هایی که با سلامتی انسان ها سر و کار دارند این موضوع اهمیت بیشتری پیدامی کند محیط های شغلی نظیر اتاق عمل، بخش های سوختگی، روان پزشکی، اورژانس و ... می توانند

1. Existentialism
2. Friedrich Wilhelm Nietzsche
3. Job commitment

تأثیرات قابل توجهی بر وضعیت بهداشت روانی کارکنان داشته باشند. پرسنل اتاق عمل مقدار قابل توجهی منابع انسانی درمان را تشکیل می‌دهند (۱۰).

مفهوم تعهد شغلی نخستین بار در دهه ۱۹۹۰ میلادی در تئوری مدیریت پدیدار شد و در دهه ۲۰۰۰ میلادی به شکل گسترده‌ای مورد بررسی قرار گرفت، ولی هنوز مسئله‌ای مورد مناقشه است. دشواری تنظیم هیجان نقش مهمی در سازگاری ما با وقایع استرس زای زندگی دارد، هنگامی که یک فرد با یک موقعیت هیجانی روبه رومی شود احساس خوب و خوش بینی برای کنترل هیجان کافی نیست وی نیاز دارد تا در این موقعیت‌ها بهترین کارکرد شناختی را از خود ارائه دهد سبک دشواری تنظیم هیجانی شناختی به دو صورت سازگارانه و غیر سازگارانه تعریف شده است (۱۱). خود کارآمدی مقابله‌ای با مشکلات افکار و رفتارهایی را شامل می‌شود که پس از روبه رو شدن فرد با رویداد استرس‌زا به کار گرفته می‌شوند در حالی که منابع مقابله‌ای ویژگی‌های خود شخص هستند که قبل از وقوع استرس وجود دارند، مانند: برخورداری از عزت نفس، احساس تسلط بر موقعیت، سبک‌های شناختی، منبع کنترل، خود اثربخشی و توانایی حل مسئله (۱۲). مفهوم اضطراب وجودی از درون فلسفه وجودی که بخصوص در قرن ۱۹ توسط سورن و همکاران مطرح شده است، نشأت می‌گیرد. - این فلسفه بر فرایندهایی که افراد برای معنا دادن به زندگی با هسته اگزیستانسیالیسم دارند، تمرکز دارد. اضطراب وجودی زمانی بروزمی کند که فرد به شدت در مورد وجود خود تأمل می‌کند. این تفکر سبب افزایش بار مسئولیت فرد برای یافتن هدف از زندگی می‌شود و زندگی این افراد کلاً با توجه به این هدف ادامه می‌یابد. بعلاوه ممکن است منجر به احساس بیگانگی و انزوا از زندگی و جهان و آگاه شدن به مرگ و میر بینجامد (۱۳). اضطراب وجودی یک پریشانی یا اضطراب اساساً بی پایه را منعکس می‌کند که فرد به دلیل سوء تعبیرهای ذهنی در مورد انجام صحیح کارهای خود احساس می‌کند. میزان اضطراب وجودی در افراد مختلف متفاوت است، در نتیجه ممکن است اضطراب وجودی شدید به صورت ناتوانی در

انجام امور در آنها ظاهر شود (۱۴). اضطراب وجودی به احساس نگرانی، ترس و وحشت ناشی از تفکر در مورد بزرگترین سوالات زندگی مانند "من کی هستم؟" و یا "چرا اینجا هستم؟" اشاره دارد. دیدگاه‌های وجودی فلسفی و روانشناسی ادعایی کنند که این نوع تفکر به این موضوع اشاره دارد که هرکس آزاد است و مسئول یافتن معنای زندگی خود است. اگر چه تحقیق در این مورد ناراحت کننده است، باز بسیاری از متفکران وجودی این شکل از اضطراب را سالم و مولد می‌دانند (۱۵). اضطراب وجودی ویژگی هستی شناختی هر فرد است که در رابطه با تهدید نیستی در وجود ما ریشه دوانده است. پذیرش آزادی و آگاهی از متناهی بودن، ناگزیر موجب اضطراب می‌شود اضطراب چیزی نیست که داشته باشیم بلکه چیزی است که هستیم. رویکرد وجودی ساختار پویایی اساسی فروید را حفظ می‌کند اما محتوای کاملاً متفاوتی دارد. در درمان وجودی این اعتقاد که "آگاهی از نگرانی‌های اساسی، اضطرابی را تولید می‌کند که حاصل آن، مکانیزم‌های دفاعی است (۱۶). براساس مطالعات، دشواری تنظیم هیجانی یک اختلال روانی است که می‌تواند در محیط کار، بر فرد تأثیرات منفی گذاشته و تعهدات شغلی او را کاهش دهد. در عین حال خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات نیز متغیر دیگری بود که بر اساس تحقیقات مشخص گردید می‌تواند بر تعهد شغلی تأثیر داشته و منجر به کاهش یا افزایش آن در افراد گردد. در این تحقیق مشخص گردید که خود کارآمدی مقابله‌ای با مشکلات نیز به شدت تحت تأثیر عامل اضطراب وجودی قرار داشته و می‌تواند واسطه‌گری این متغیر منجر به کاهش تعهدات شغلی در کارکنان گردد (۱۲). اضطراب وجودی در واقع یک نوع از اضطراب است که در افراد در محیط‌های کاری، خانوادگی، زندگی شخصی و در محیط‌های اجتماعی و ... همراه فرد مبتلا بوده و ممکن است از دوران کودکی در او وجود داشته باشد. این نوع اضطراب همچون سمی کشنده در فرد مبتلا نفوذ کرده و با ایجاد افکار منفی و درگیر ساختن ذهن او پیامدها و حوادث منفی را خصوصاً در محیط کار برای او رقم می‌زند (۱۷). بطور کلی تحقیقات نشان داد که دشواری تنظیم

بندی به ارزش های کار و مشارکت شغلی است که هدف از طراحی آن ارزیابی میزان تعهد شغلی بوده است. روایی برای نمرات کلی این مقیاس $0/86$ و پایایی این پرسشنامه در پژوهش بلاو با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای تعهد شغلی $0/83$ به دست آمد. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و مشاور و چند تن از متخصصان موضوعی مورد تایید قرار گرفت. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ $0/83$ بدست آمد که نشان از اعتبار آن دارد.

۲- پرسشنامه دشواری های تنظیم هیجانی

این مقیاس توسط گراتزو روئمر (۲۰۰۴) ساخته شده است. این مقیاس از ۳۶ گویه تشکیل شده است و از ۶ خرده مقیاس پذیرفتن پاسخ های هیجانی، دشواری در انجام رفتار هدفمند، دشواری در کنترل تکانه، فقدان آگاهی هیجانی دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی و فقدان ابهام هیجانی تشکیل شده است. نتایج مربوط به پایایی نشان می دهد که این مقیاس دارای همسانی درونی بالا (کل مقیاس $\alpha=0/93$) خرده مقیاس عدم پذیرش $(\alpha=0/85)$ خرده مقیاس اهداف $(\alpha=0/89)$ خرده مقیاس تکانه $(\alpha=0/86)$ خرده مقیاس آگاهی $(\alpha=0/80)$ خرده مقیاس راهبردها $(\alpha=0/88)$ و خرده مقیاس شفافیت $(\alpha=0/84)$ و پایایی آزمون - بازآزمون خوب برای نمرات کلی این مقیاس $(0/88)$ می باشد. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ $0/78$ بدست آمد که نشان از اعتبار آن دارد.

۳- پرسشنامه اضطراب وجودی

این مقیاس ۳۲ ماده ای توسط گود و گود (۱۹۷۴) ساخته شد و بنی و همکاران (۱۳۸۸) آن را به فارسی ترجمه نمود. نمره کلی شخص با استفاده از جمع نمره ۳۲ گویه محاسبه می گردد. روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را طبق آلفای کرونباخ بالای ۹۰ ذکر کرده است (لارنس و گودی، ۱۹۸۰)

پایایی ابزار پژوهش با روش آلفای کرونباخ و باز آزمایی به ترتیب برابر $0/86$ و $0/80$ بدست آمد همچنین به منظور بررسی روایی همگرایی، همبستگی بین مقیاس اضطراب هستی و اضطراب

هیجانی و خودکارآمدی مقابله ای می تواند بامیانجی گیری اضطراب وجودی، تعهد شغلی را در کارکنان پیش بینی کنند.

روش کار

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی^۱ و معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه پرسنل اتاق عمل شهر تهران در زمستان ۱۳۹۶ بود. مشارکت کنندگان مورد مطالعه پژوهش حاضر ۲۵۰ نفر از پرسنل اتاق عمل بودند که با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند بدین ترتیب به منظور دستیابی به داده های اولیه از پرسشنامه و برای جمع آوری داده های ثانویه از روش کتابخانه ای استفاده شد. بدین منظور پژوهشگر در زمستان سال ۱۳۹۶ به اتاق عمل بیمارستان های مدرس، طالقانی، میلاد، امام خمینی (ره)، بقیه الله و طرفه در شهر تهران مراجعه کرده و پس از کسب مجوزهای لازم از مترون بیمارستان و سوپروایزراتاق عمل، به صورت دردسترس نمونه ها را از مراکز معین شده انتخاب کرد و پس از ارائه توضیحات مربوط به اهداف آموزشی خود از آنها خواست تا با کمال دقت و رعایت صداقت به پرسشنامه هایی که در اختیارشان گذاشته می شود پاسخ دهند. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و بررسی پاسخ های داده شده و محاسبه آنها، نتیجه گیری صورت گرفت.

ملاک های ورود و خروج به پژوهش کلیه پرستاران شاغل در اتاق عمل در بیمارستانهای شهر تهران که حداقل یکسال از سابقه کاریشان گذشته باشد. و معیار خروج نیز پرستارانی که در بخش های دیگر بیمارستان شاغل یا کمتر از یکسال سابقه کاری داشته اند.

ابزار پژوهش

۱- پرسشنامه تعهد شغلی

پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو در سال (۱۹۸۹) طراحی شده است و هدف از طراحی ارزیابی میزان تعهد شغلی در مدیران بوده است. این پرسشنامه شامل ۴۰ سوال و دربرگیرنده ۴ مولفه در برگیرنده وابستگی حرفه ای، وابستگی سازمانی، پای

1. correlation

اجتماعی محاسبه شد که این همبستگی برابر ۰/۵۳ بود. (شهریاری احمدی، هومن و همکاران، ۱۳۹۰).
روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۱ بدست آمد که نشان از اعتبار آن دارد.

۴- پرسشنامه خودکارآمدی مقابله با مشکلات

این مقیاس در سال ۲۰۰۶ توسط چسنی و همکاران به منظور ارزیابی خودکارآمدی مربوط به شیوه‌های مقابله فرد در برابر مشکلات ساخته شد. مقیاس خودکارآمدی مقابله‌ای دارای سه زیر مقیاس است: ۱- استفاده از راهکارهای مقابله مساله مدار (۱۲ سوال)، ۲- متوقف ساختن افکار و هیجانات منفی (۹ سوال) و ۳-

کسب حمایت دوستان و خانواده (۵ سوال) که ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۹ گزارش شده است. در مطالعه حاندی و همکاران (۱۳۹۲) نیز روایی کل مقیاس ۱۳ سوالی با روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۲ و زیر مقیاس‌های در دامنه‌ای بین ۰/۹۱ تا ۰/۹۴ برآورد شده است. در پژوهش حاضر از فرم ۱۳ سوالی استفاده شده است. روایی و پایایی پرسشنامه مذکور در پژوهش حاضر بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد که نشان از اعتبار آن دارد.

نتایج

- بررسی اطلاعات جمعیت‌شناسی آزمودنی‌ها

جدول ۱- ویژگی‌های توصیفی آزمون جمعیت شناختی (سن، تحصیلات)

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی
جنس	مرد	۶۵
	زن	۱۸۵
سن	۲۵-۳۰	۴۹
	۳۱-۳۵	۱۱۰
	۳۶-۴۰	۴۰
	۴۱ و بالاتر	۵۱
تحصیلات	لیسانس	۱۱۲
	فوق لیسانس	۱۰۱
	بالاتر از فوق لیسانس	۳۷

جدول ۲- میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمون تعهد شغلی و زیر مقیاس‌های آن.

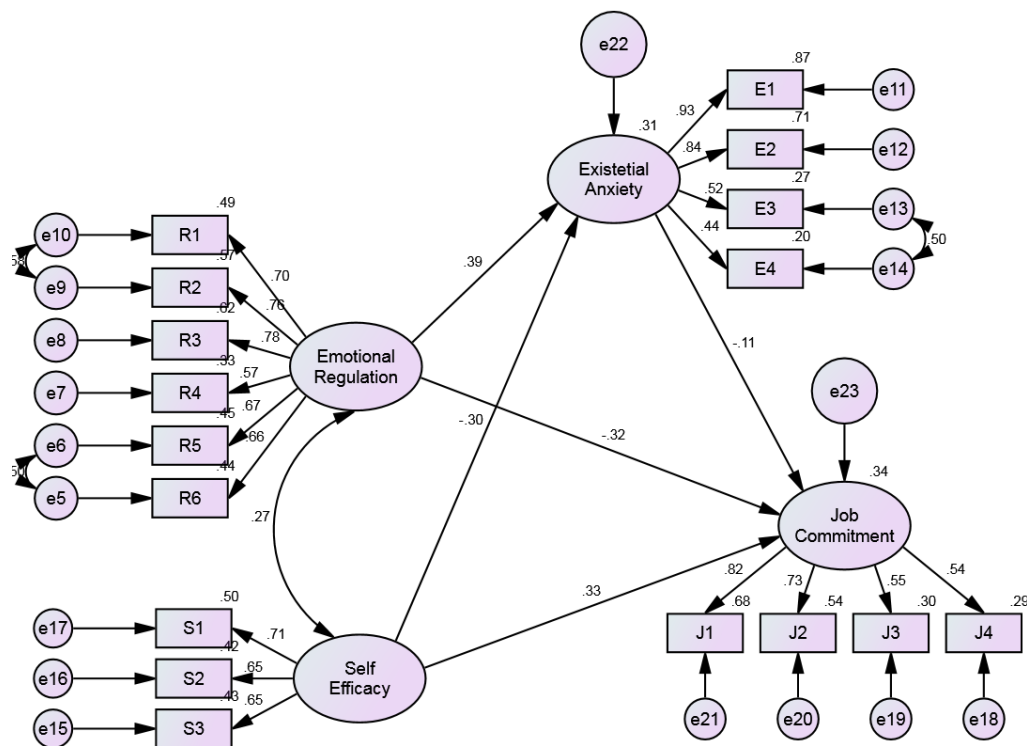
متغیر	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	خطای استاندارد
تعهد شغلی	۲۵۰	۱/۱۰۸	۲۴۱/۹۳	۱۵/۵۵	۰/۹۸
وابستگی حرفه‌ای	۲۵۰	۲۱/۹۶	۱۵/۷۶	۳/۹۷	۰/۲۵
وابستگی سازمانی	۲۵۰	۳۱/۸۴	۲۲/۰۴	۴/۶۹	۰/۲۹
پایبندی به ارزشهای کاری	۲۵۰	۲۶/۴۶	۳۳/۶۱	۵/۷۹	۰/۳۶
مشارکت شغلی	۲۵۰	۳۰/۶۱	۲۳/۰۰	۴/۷۹	۰/۳۰

جدول ۳- می‌انگین و انحراف استاندارد نمرات آزمون دشواری تنظیم هیجانی ارائه شده است.

متغیر	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	خطای استاندارد
دشواری تنظیم هیجانی	۲۵۰	۱/۰۷۹	۳۷۸/۸۴	۱۹/۴۶	۱/۲۳

جدول ۴- میانگین و انحراف استاندارد نمرات آزمون خودکارآمدی مقابله ای

متغیر	تعداد	میانگین	واریانس	انحراف معیار	خطای استاندارد
خودکارآمدی مقابله ای	۲۵۰	۷۸/۴۵	۱۱۵/۱۴	۱۰/۷۳	۰/۶۷



نمودار ۱- مدل تحلیل مسیر پژوهش

پیش‌بینی کند. همسومی باشد. با توجه به معنادار حاصل شدن فرضیه فوق و معکوس بودن شدت اثر (رابطه معکوس) می‌توان نتیجه گرفت رابطه‌ی معکوسی بین میزان دشواری تنظیم هیجان و تعهد شغلی وجود دارد. با توجه به تحقیقات صورت گرفته می‌توانیم بگوییم که اضطراب وجودی که تاثیر مستقیم بر روان و عوامل روانشناختی دارد می‌تواند بر ابعاد مختلف زندگی شغلی علی‌الخصوص رضایت شغلی و تعهد شغلی تاثیر بگذارد بر اساس تحلیل میانجی به روش بارون-کنی این فرضیه تایید شد و تقریباً ۶۸٪ از اثر کل خودکارآمدی مقابله ای بر تعهد شغلی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی اضطراب وجودی تبیین می‌گردد. با توجه به تاثیر منفی خودکارآمدی بر اضطراب وجودی و تاثیر منفی اضطراب وجودی بر تعهد شغلی، حاصلضرب دو متغیر تنظیم هیجان و اضطراب وجودی مثبت است، لذا تاثیر غیر مستقیم خودکارآمدی مقابله ای بر تعهد شغلی مستقیم

با توجه به خروجی تحلیل مسیر در نمودار ۴-۲، بر اساس ضرایب مسیر (شدت اثر) سازه‌ها بر یکدیگر مشاهده می‌شود که تاثیر تنظیم هیجان و همچنین خودکارآمدی بر اضطراب وجودی در جهت مستقیم می‌باشد. از طرفی تاثیر اضطراب وجودی، تنظیم هیجان و خودکارآمدی بر تعهد شغلی در جهت معکوس می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق به بررسی پیش‌بینی تعهد شغلی و مؤلفه‌های آن بر اساس دو متغیر پیش‌بین (برونزرا) دشواری تنظیم هیجان و خودکارآمدی مقابله ای بامیانجی‌گری متغیر اضطراب وجودی پرداختیم. یافته‌های پژوهش نشان داد که دشواری تنظیم هیجان بر تعهد شغلی اثر معنادار دارد. نتایج این فرضیه با تحقیقات (۱۸) و (۱۹) همسومی باشد که دریافته بود خودکارآمدی بهتری می‌تواند جهت‌گیری هدف تبحرگرایی و عملکرد شغلی را

پیش بینی می‌گردد. محبی نورالدین وند (۱۳۹۳) در پژوهش خود دریافت که خودکارآمدی می‌تواند جهت‌گیری هدف تبحرگرایی و عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. بر اساس تحلیل میانجی به روش بارون-کنی این فرضیه تایید شد و تقریباً ۷۲٪ از اثر کل تنظیم هیجان بر تعهد شغلی از طریق غیر مستقیم توسط متغیر میانجی اضطراب وجودی تبیین می‌گردد. همچنین یافته‌ها نشان داد که خودکارآمدی مقابله‌ای بر تعهد شغلی اثر معنادار دارد. با توجه به معنادار حاصل شدن فرضیه فوق و مثبت بودن شدت اثر (رابطه مستقیم) می‌توان نتیجه گرفت رابطه‌ی مستقیمی بین خودکارآمدی مقابله‌ای و تعهد شغلی وجود دارد، نتایج این فرضیه با تحقیق (۱۸) همسومی باشد که دریافته بود خودکارآمدی بهتری می‌تواند جهت‌گیری هدف تبحرگرایی و عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات به قضاوت فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف یا کار گفته می‌شود؛ به طوری که بندورا معتقد است بین انگیزه پیشرفت و خودکارآمدی، رابطه‌ی تداخلی و تعاملی وجود دارد (۲۰). خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات کنترل ادراک شده بر محیط اطراف یک فرد به عنوان یکی از مفاهیم روانشناختی به حوزه مربوط به قدرت توانایی برآورد کردن مناسب و مقتضی تقاضا هاست. احساس غنی شده و پرورش یافته از خود باوری یا شایستگی مورد انتظار نیز یک بخش از تجربه این نوع خودکارآمدی است. خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات یک قرارداد چند وجهی است که منعکس کننده ابعاد مختلف توانایی روانی است احساس کنترل و اختیار مورد انتظار شامل باورها درباره قدرت، تصمیم‌گیری، دسترسی به منابع برای انجام کار است (۲۱). خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات دیدگاهی همه جانبه است و عوامل بیولوژیکی، روانشناختی و اقتصادی در آن به هم ارتباط دارند و سلامت کلی و رفاه فرد را در برمی‌گیرد. در واقع تغییر فردی و توسعه ظرفیت‌ها برای درک نیاز برای تغییرات وسیعتر در گروه‌ها و جوامع را شامل می‌شود.... (۲۲).

خود کار آمدی مقابله، نیازمند بسیج و آماده‌سازی نیروها و انرژی فرد است که با آموزش و تلاش به دست می‌آید، لذا با

کارهایی که به طور خودکار انجام می‌شود تفاوت اساسی دارد (۲۳). همچنین متوقف ساختن افکار و هیجانات منفی افراد و مثبت اندیش همیشه بوده، اما انرژی منفی تقریباً همه جا وجود دارد. افرادی هستند که دائماً در مورد زندگی گله و شکایت می‌کنند، رفتارهای بدی از خود نشان می‌دهند و با حس منفی، ممکن است شما را از پای در بیاورند. انرژی‌ای که این افراد منتشر می‌کنند روی افکار و اعمال شما اثر نامطلوبی می‌گذارد؛ پس اگر به دنبال موفقیت بیشتر هستید دوری از منابع انرژی منفی برای شما اجباری است (۲۴).

منابع حمایت اجتماعی نیز بسیار متنوع و گوناگون است. محیط خانواده به عنوان محل کسب اولین تجارب حمایت اجتماعی و دیگر منابع از قبیل گروه همسالان، دوستان، خویشاوندان، همسایگان، معلم، همکاران و سایرین در این طیف گسترده قرار می‌گیرند. به طور کلی تمام افرادی که فرد را به گونه‌ای می‌پذیرند و برای رفع مشکلاتش، وی را یاری رسانده و مورد حمایت قرار می‌دهند به عنوان منابع حمایتی مطرح هستند. برخی از این منابع مثل دوستان و همسایگان به طور غیر رسمی و برخی دیگر مانند موسسات مشاوره و بهداشت روانی کمیته امداد و سازمان بهزیستی به شکل رسمی و تخصصی، حمایت خود را عرضه می‌کنند. طبعاً هر چه تعداد این منابع حمایتی و میزان کمک‌هایی که به فرد ارائه می‌شود، افزایش یابد و نیز هر چه ذهن فرد در مورد مساعدت‌های بالقوه روشن تر و مطمئن تر باشد، توانایی وی در رویارویی با مشکلات و اعتماد به نفس او بیشتر خواهد شد (۱۲). یکی از کارکردهای اصلی خودکارآمدی مقابله‌ای با مشکلات، تاثیر گذاری آن بر عملکرد فرد و افزایش انگیزه و تعهد شغلی در وی می‌باشد. همانطور که اعتماد و اطمینان یک کارمند رشد پیدا می‌کند، تحرک، انگیزش، منابع عقلایی و فعالیت‌های آنها نیز برای اجرایی کردن وظایف و تعهدات نیز رشد پیدا خواهد کرد و در نهایت منجر به این می‌شود که با راحت تر شدن آنها برای پذیرش مشاغل پیچیده، میزان رضایت و تعهد آنها نیز به شغل و سازمان افزایش می‌یابد (۱۲). داشتن مهارت خودکارآمدی مقابله‌ای می‌تواند سبب حرکت فرد به سمت جلو و باور وی

توانایی های خود می تواند باعث انگیزش و تلاش بیشتر فرد نیز بشود و این امر می تواند در سایه آموزش و کسب مهارت خودکارآمدی مقابله ای با مشکلات رشد یابد (۲۴).

به موفقیت در انجام وظایف محوله شود. بسیاری از محققان بر این باورند که یکی از دلایل عدم تعهد کارکنان شغل و در نهایت ترک خدمت، ناتوانی آنها در اتمام موفقیت آمیز وظایف است. اما بر عکس، داشتن روحیه ای مثبت نسبت به

References

- Mardani Sh, Nasiriipour A, NikoMaram H, Behzadi Mohammad Hassan and Mardani A (2013), Investigating the Relationship between Job Satisfaction and HSE Performance of Employees in the Molding Industry. *Occupational Health Monthly in Iran*: 10 (6).
- Bagheri M, Tolouai R (2010), Investigating the Impact of Organizational Commitment on Organizational Performance. *Journal of Police Human Development*, 7 (30): 73-96
- Weems, C.(1999), Leader behavior impact on staff nurse empowerment and job tension and work effectiveness, *J Nurse Adm*, 29(5): 28-39.
- Talebpour Amiri F (2017), Quality of Life and its Relationship with Occupational Stress in Nurses Working in Sari Hospitals. MA Thesis. Faculty of Medicine, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
- Defloor PH (2011), Feedback and self-regulated learning: A theoretical synthesis. *Review of Educational Research*, 65(3): 245-281.
- Bargh C (2007), Self-efficacy, goal orientation, and fear of failure as predictors of school engagement in high school students. *Psychology in the School*, 40(4): 417-427.
- Brackett A, Salovey MV (2014), Perceiving school performance as instrumental to future goal attainment: Effects on graded performance. *Contemporary Educational Psychology*, 30(1): 60-80.
- Aldao ML (2010), Goal theory is not dead-not yet, anyway: A reflection on the special issue.
- Garos MJ (2015), Avoiding the demonstration of lack of ability: An under explored aspect of goal theory. *Journal of Educational Psychology*, 89(4): 710-718.
- Muldoon W (2014), How future goals enhance motivation and learning in multicultural classrooms. *Educational Psychology Review*, 16(1): 59-89.
- Rahimi N, (2014), Comparison of burnout in athlete and non-athlete military personnel. research paper. *Journal of Military Medicine*, 16 (4): 231-236.
- Moradi A (2011), The effect of self-esteem, self-efficacy and progress motivation on quality of life in women with physical and motor disability. *Journal of Research in Exceptional Children*, 10(1): 64-49
- Skaalvik A (2016), *The School Counselor's Study Guide for Credentialing Exams*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Te Poe F, Baumgartner SE, Hartmann T, Tanis M (2016), The curious case of cyberchondria: A longitudinal study on the reciprocal relationship between health anxiety and online health information seeking. *Journal of Anxiety Disorders*, 43: 32-43.
- Blackburn R, Goetz T, Frenzel AC, Barchfeld P, Perry RP (2017), Measuring Emotions in Students' Learning and Performance: The Achievement Emotions Questionnaire (AEQ). *Contemporary Educational Psychology*, 36: 36-48.
- Bonitz Larson, Armstrong (2010), Social Psychological Environments and Learning a Qualitative Synthesis, *British Educational Research Journal*, 7: 27- 36.
- Khanzadeh S (2012), Complete psychiatric wall scales including him and her. research paper.
- Bracket P, Wissa R, Salvay (2010), as difficulty in emotional regulation, job satisfaction and burnout among high school English teachers.
- Mohebi N, Mohammad H (2014), The relationship between psychological capital (hope, optimism, resilience, and self-efficacy) with goals of career development and performance. Master thesis. Islamic Azad University, Roudehen, Iran.
- Abbasi M, Pour-Abdel S, Karamaleki N (2015), Comparison of academic procrastination and academic vitality in students with and without specific learning disorder. Research Paper. *Journal of Learning Disabilities*, 4 (1): 38-22.
- Ansari S (2010), The Impact of Social Skills Training on Motivation for Academic Achievement and Self-Efficacy. University of Tehran.
- Chlivickas J, Valcke M, Cai Y (2014), Academic self-efficacy and academic self-concept: Reconsidering structural relationships. *Learning and Individual Differences*; 19: 499-505.
- Campbell Barlow (2007), Multiple Learning Environments in a Physics Classroom", *International Journal of Educational Research*, Vol. 27: 333 - 342.
- Leahy T (2013), Adolescent Voice - Who's Listening? *Journal of Secondary Gifted Education*, 8(4).

Original Article

Predicting Job Commitment Based on Difficulty with Emotion Regulation, Coping Self-efficacy, Problems with Mediation of Existential Anxiety in Operating Room Personnel

Received: 01/08/2019 - Accepted: 11/12/2019

Behnoosh Lashkari Manesh¹

Farahnaz Meschi^{2*}

Buick Tajeri³

¹Master of Clinical Psychology, Department of Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

²Assistant Professor, Department of Health Psychology, Vahed Karaj, Islamic Azad University, Karaj, Iran, (Corresponding Author)

³Assistant Professor, Department of Health Psychology, Vahed Karaj, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Email: fa_meschi@yahoo.com

Abstract

Introduction: Human resources constitute the basis of health care systems. One of the most important of these attitudes is occupational commitment. Therefore, the present study aims to predict occupational commitment based on the difficulty of emotion regulation, coping self-efficacy, and problems with mediating existential anxiety in staff. The operation was done.

Methods: The statistical population of this study consisted of all operating room personnel in Tehran during winter 1396. They were selected by non-random sampling and available. Participants were assessed through a research instrument including job commitment questionnaire, emotional adjustment difficulty questionnaire, existential anxiety questionnaire, and problem-solving self-efficacy questionnaire. Descriptive information of variables such as mean, standard deviation and minimum and maximum scores were determined using SPSS version 23.

Results: Findings showed that the difficulty of emotion regulation had a significant effect on job commitment. Considering the meaningfulness of the above hypothesis and the inverse effect intensity (inverse relationship), it can be concluded that there is an inverse relationship between the degree of difficulty of emotion regulation and job commitment.

Conclusion: Given the negative effect of self-efficacy on existential anxiety and the negative effect of existential anxiety on job commitment, the results of two variables of emotion regulation and existential anxiety are numerically positive. Therefore, the indirect effect of coping self-efficacy on direct job commitment is predicted.

Keywords: Job Commitment, Emotional Difficulty, Coping Efficiency, Existential Anxiety