فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ششم/ شماره چهارم/ زمستان ۹۳/ صفحات ۵۶-۴۸

بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ادراک گرانباری نقش توسط خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده از ایمنی

محمدرضا خدابخش[۱]، فریبا کیانی[۲*]

۱.دکتری روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد و عضو باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، مشهد
۲.کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، ایلام

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۰/۰۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۱۲/۱۵

چکیده

مقدمه: پژوهش‌ها نشان می‌دهند که ادراک گرانباری نقش در کارکنان رابطه معنی‌داری با وقوع حوادث شغلی دارد. از جمله شیوه‌هایی که می‌توانند به عنوان موانعی در برابر اثرات زیان‌بار محیط کار بر سلامتی عمل کنند افزایش منابع شناختی و حمایتی مانند خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی است. با توجه به این مطالب، هدف از پژوهش حاضر تعیین قدرت پیش‌بینی‌کنندگی ادراک گرانباری نقش توسط خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی می‌باشد.

روش بررسی: پژوهش حاضر از نوع مطالعات همبستگی است. نمونه متشکل از ۱۸۹ نفر از کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۱ بود که به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده و به پرسش نامه‌های خصوصیات دموگرافی، خودکارآمدی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی و گران باری نقش پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از محاسبه ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه نشان داد که همبستگی درونی معنی‌داری بین خودکارآمدی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی و گران نقش وجود دارد($P<۰/۰۵$). تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان داد متغیر خودکارآمدی شغلی حدود ۱۱٪ و حمایت سازمانی ادراک شده حدود ۱۰٪ از واریانس گران باری نقش را پیش‌بینی کردند($P<۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش از اهمیت متغیرهای روانی-اجتماعی در پیش‌بینی ادراک گران باری نقش در کارکنان حمایت می‌کند.

کلیدواژه‌ها: گران باری نقش، خودکارآمدی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده

*نویسنده مسئول: ایلام، دانشگاه علوم پزشکی ایلام، کمیته تحقیقات دانشجویی، تلفن: ۰۹۱۳۲۸۷۰۶۵۶
پست الکترونیکی: fariba.kiani64@yahoo.com

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

مقدمه

گرانباری نقش توجه تحقیقاتی زیادی را به خود جلب کرده است(۱). گرانباری نقش بر ادراک از اینکه آیا تراکم کاری در شغل وجود دارد یا نه و همچنین بر ادراک از فشار موجود برای تکمیل کار، و به طور کلی فضا و دسترس‌پذیری به منابع موجود اشاره می‌کند(۲). تحقیقات زیادی به بررسی اثرات گرانباری روی پیامدهای روانشناختی و رفتاری کارکنان پرداخته و نشان داده‌اند که این متغیر با تعهد کاری و غیبت(۳)، فرسودگی هیجانی در کار(٤)، گرانباری در زندگی خانوادگی و اجتماعی رابطه مثبتی دارد و همچنین اثرات زیانباری بر بهزیستی کارکنان می‌گذارد(۵). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تجربه ذهنی از گران باری نقش مرتبط به آسیب‌های شغلی است(٦). کارکنان باور دارند که بار کاری زیاد، آنها را در خطر ابتلا به آسیب‌های شغلی قرار می‌دهد(۷). نتایج تحقیق Baugher و Roberts در کارکنان شاغل در صنایع شیمیایی نشان داد که بارکاری در نگرانی‌های کارکنان درباره خطر احتراق و انفجار سهیم می‌باشد(۸).

یکی از شیوه‌هایی که به عنوان مانعی در برابر احساسات گرانباری در محیط‌های شغلی عمل می‌کند افزایش منابع روانشناختی کلیدی چون خودکارآمدی است(۹). خودکارآمدی شغلی، ساختاری شناختی- اجتماعی است که انتظارات و اطمینان شخصی فرد را به منظور اجرای یک وظایفی که شامل رفتارهایی است که فرد قبلاً آنها را انجام نداده است، یکپارچه می‌کند(۱۰). خودکارآمدی در هر رفتاری که بوسیله فرد اجرا می‌شود همچون وظایف شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد(۱۱). خودکارآمدی پایین با اجتناب از وظایف مشکل، تعهد کم به اهداف و فقدان انگیزش پیوند می‌یابد و بدون خود کارآمدی افراد تلاش‌های خود را گسترش نمی‌دهند به دلیل آنکه آنها احساس می‌کنند تلاش‌های آنها با شکست روبه‌رو خواهد شد(۱۲). خودکارآمدی پیش‌بینی‌کننده دستاوردهای شخصی سازمانی و شغلی مثبتی چون موفقیت شغلی و رضایت از عملکرد شغلی است(۱۳). افراد با خود کارآمدی بالا تصمیماتی با کیفیت بالاتر می‌گیرند و به توفیق آموزشی بالاتری دست می‌یابند و ترجیح می‌دهند با چالش‌های بیشتری مواجه شوند. در سمت دیگر، افراد با حس خود کارآمدی پایین‌تر به سرعت تسلیم می‌شوند، اشتیاق پایینی دارند و تعهد پایینی در قبال پیشرفت و رشد شخصی نشان می‌دهند(١٤). برخی از افراد شاغل وقتی خود را تحت فشار روانی می‌بینند، فقط به این دلیل که احساس می‌کنند قادرند، آن را کنترل کنند، سازگاری بیشتری نشان می‌دهند(۱۵). افراد با خودکارآمدی بالا به استرسورهایی چون گران باری، کمتر واکنش‌های روانشناختی و فیزیکی منفی نشان می‌دهند(١٦). خودکارآمدی پایین با آشفتگی‌های روانشناختی بالاتر رابطه دارد(۱۷).

همچنین، برخی از کارکنان، حمایت سازمانی ادراک شده را به عنوان مکانیسم کنارآمدن محسوب می‌کنند. حمایت سازمانی ادراک شده میزان تعهدی است که سازمان در برابر کارکنان خود دارد(۱۸). حمایت سازمانی ادراک شده سازه‌ای از تبادل اجتماعی است(۱۹)؛ تئوری تبادل اجتماعی مطرح می‌کند که کارکنان باورهای کلی پیرامون درجه‌ای که سازمان از نیازها و ارزش‌های آنها حمایت می‌کند، ایجاد می‌کنند که بر مبنای تعامل با نمایندگان سازمانی، نظیر سرپرستان و مدیران صورت می‌پذیرد(۲۰). حمایت سازمانی ادراک شده منابعی از حمایت اجتماعی را برای کارکنان فراهم می‌کند(۲۱). سطوح بالایی از حمایت سازمانی ادراک شده به صورت منفی با پیچیدگی و تعارض شغلی در ارتباط است(۲۳،۲۲). اقدامات هدفمند در بهبود ادراک از حمایت سازمانی نه تنها منجر به بهبود ارتباطات مرتبط با ایمنی می‌شود، بلکه همچنین ارزیابی واقع بینانه‌تری از علل حوادث را پیشنهاد می‌کند. در جوّ کاری که گفت و شنودهای ایمنی تشویق و ترغیب شود، به احتمال کمتری علّت یک حادثه، قصور کارکنان زیر دست قلمداد می‌شود، حتی اگر در این مورد، شواهد واضحی وجود

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

داشته باشد(۲٤). همچنین، سطوح بالای حمایت در سطح سازمانی، منعکس‌کننده نگرانی و علاقه مدیریت به بهزیستی کارکنان است که منجر به روابط متقابل و افزایش رفتار شهروندی ایمنی می‌شود(۲۵). اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به فکر آنها می‌باشد و تجهیزات ایمنی را برایشان فراهم می‌کند، تمایل به متابعت با رفتار ایمنی و کم‌خطر در آنها افزایش می‌یابد(۲٦).

با توجه به مطالب بیان شده، هدف از پژوهش حاضر بررسی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی گرانباری نقش توسط متغیرهای خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده می‌باشد.

روش بررسی

این پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری کلیه کارکنان شرکت ذوب آهن اصفهان در سال ۱۳۹۱ بودند. در این پژوهش با توجه به گستردگی بخش‌های مختلف تولیدی در شرکت ذوب آهن اصفهان (کوره بلند، فولادسازی، کک سازی و الگومراسیون) از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی برای انتخاب اعضای نمونه استفاده شد. حداقل حجم نمونه در ازای هر یک از متغیرهای پیش بین ۱۵ نفر می‌باشد(۲۷). از آنجا که پژوهش حاضر دارای ۲ متغیر پیش بین (خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده) و ۵ متغیر دموگرافی (جنسیت، تحصیلات، وضعیت تاهل، سن، سابقه کار) است، لذا حداقل حجم نمونه لازم برای این پژوهش ۱۰۵ نفر بود. با توجه به احتمال ناقص‌ماندن برخی پرسش‌نامه‌ها و عدم علاقه برخی از کارکنان به شرکت در پژوهش، به تعداد بیشتر در حدود ۲۰۰ نفر از کارکنان با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

معیار ورود یک فرد به مطالعه اشتغال او در بخش‌های شرکت و انتخاب او به شیوه تصادفی از بین اعضای گروه خود بود و معیار خروج فردی از پژوهش تکمیل ناقص پرسش نامه و بیان اظهار عدم علاقه نسبت به شرکت در تحقیق بود.

٦ نفر از اعضای نمونه به علت عدم علاقه به شرکت در پژوهش و ۵ نفر به دلیل اینکه پرسشنامه را بطور کامل پر نکرده بودند (در مجموع ۱۱ نفر) به ناچار از نمونه اصلی کنار رفتند. به عبارت دیگر ۱۸۹ پرسشنامه کامل جمع‌آوری شد (نرخ برگشت ۹۵٪). کارکنان به صورت شفاهی رضایت خود را در مورد شرکت در پژوهش اعلام کردند و به منظور جلوگیری از سوگیری در پاسخ دادن به سوالات پرسشنامه، به آنها اطمینان داده شد که پاسخ‌های آنها محرمانه خواهد ماند. پس از ترجمه مقیاس‌های حمایت سازمانی ادراک شده، خودکارآمدی شغلی و گرانباری نقش نسخه اصل به زبان انگلیسی همراه با نسخه فارسی به ۳ نفر از اعضای هیأت علمی گروه روانشناسی و ٤ نفر از متخصصان ایمنی و سلامت ارائه شد و حدود ۲۲ نسخه از هرکدام از مقیاس‌ها تکثیر و در اختیار نمونه‌ای از کارکنان قرار گرفت.

از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون سلسله مراتبی برای آزمون روابط فرض شده بین خودکارآمدی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی و گرانباری نقش استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۵ تحلیل شد. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس‌های زیر استفاده شد:

الف- مقیاس حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی: حمایت سازمانی ادراک شده با ۲۲ سوال توسط مقیاس Hayes و همکارانش(۲۸) سنجیده شد. سوالات این مقیاس برمبنای میزان تعامل کارکنان با مدیران سازمان و ادراک حمایت سازمانی می‌باشد. بر مبنای یک مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است. نمره آزمودنی‌ها بوسیله جمع پاسخ آنها به ۲۲ آیتم پرسشنامه به دست آمد. نمره کل از ۱۱۰- ۲۲ درجه‌بندی شد که نمره بالاتر نشان می‌دهد کارکنان سازمان را حمایتی‌تر ادراک می‌کنند. در بررسی پایایی این مقیاس Munteanu(۲۹) آلفای کرونباخ را ۰/۹۰ گزارش

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

کرد. در این پژوهش ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۷۰ بدست آمد.

ب. خودکارآمدی ایمنی ادراک شده: با ٦ سوال توسط مقیاس Cohen و همکاران(۳۰) سنجیده شد. این مقیاس بر مبنای مقیاس لیکرت ٤ درجه‌ای است. این مقیاس، دارای روایی (ضریب روایی=۰/۷۹، ۰/۸٤، ۰/۸۷ در سه نمونه)، روایی درونی بالا (۰/۸۳= α کرونباخ) و اعتبار قابل قبول است(۳۱). در این پژوهش روایی درونی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۷۷ درصد و ۷۰ درصد گزارش شده است.

ج- گرانباری نقش: با ٦ سوال توسط مقیاس Beehr و همکارانش(۲) سنجیده شد. این مقیاس بر ادراکات کلی پیرامون اینکه آیا تراکم کاری (مانند، ساعات زیاد کاری) در شغل وجود دارد یا نه، اشاره دارد. ضریب پایایی این مقیاس در ۰/۷۸ گزارش شد(۲۹). همچنین ضریب پایایی آن در این پژوهش به روش آلفای کرونباخ و تنصیف ۰/۷۱ و ۰/۷۰ گزارش شد.

یافته‌ها

الف- خصوصیات دموگرافی شرکت‌کنندگان

با احتساب معیارهای ورود و خروج از مطالعه ۱۸۹ نفر با محدوده سنی ۱۸-۵۳ سال وارد مطالعه شدند. اکثریت کارکنان شرکت‌کننده در این پژوهش، مرد (۹۰٪)، متاهل (٦۰٪)، و دارای دیپلم (٦۰٪)، اپراتور و تعمیر کار (۸۸٪)، شیفت کار (٦٤٪)، عملیاتی (۹٦٪) بودند. میانگین سن ۳٤ و میانگین سابقه کار نیز ۱۲ سال بود.

ب. یافته‌های توصیفی

در جدول ۱، میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی درونی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است. بین متغیرهای گرانباری نقش، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده همبستگی درونی معنی‌داری وجود دارد($P<۰/۰۱$).

جدول ۱- میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی درونی متغیرها (N=۱۸۹)

			ضرایب همبستگی		
	میانگین	**انحراف معیار**	**۱**	**۲**	**۳**
گرانباری نقش	۵/۲۵	۱/۵	۱		
خودکارآمدی شغلی	۱۲/۹۵	٤/۳۷	۰/٤۰**	۱	
حمایت سازمانی ادراک شده	۲٤/۹۷	٤/۷۷	-۰/۳۹**	-۰/٤٦**	۱

** $P<۰/۰۱$

ج. تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی

از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی برای ارزیابی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی گرانباری نقش توسط خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده استفاده شد. خلاصه مدل تحلیل رگرسیون در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- خلاصه مدل تحلیل رگرسیون

مدل	R	R^2	F	df_1	df_2	Sig.
مدل ۱. پیش‌بین‌ها: خودکارآمدی شغلی	۰/٤۰	۰/۱٦	۹/۱۲	۱	۱۸۷	۰/۰۰٤
مدل ۲. پیش‌بین‌ها: خودکارآمدی شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده	۰/٤٦	۰/۲۱	۵/۸۸	۱	۱۸٦	۰/۰۳

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

همانطور که مشاهده می‌شود متغیرهای خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده روی هم رفته ۲۱٪ از واریانس گران‌باری نقش را بطور معنی‌داری پیش‌بینی می‌کنند(P<۰/۰۱). نتایج تحلیل رگرسیون برای هر کدام از متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ٤- نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بمنظور بررسی اثر خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بر گرانباری نقش

متغیر	B	SE B	ß	T	واریانس تبیین شده	Sig.	توان آماری
خودکارآمدی شغلی	۰/۰۹	۰/۰۵	۰/۲۷	۲/۹۱	۰/۱۱	۰/۰۳	۰/۷۹
حمایت سازمانی ادراک شده	-۰/۰۸	۰/۰٤	-۰/۲٦	-۲/۸۱	۰/۱۰	۰/۰٤	۰/۷۲

همانطور که مشاهده می‌شود خودکارآمدی شغلی بطور معنی‌داری حدود ۱۱ درصد واریانس گرانباری نقش را پیش‌بینی می‌کند(P<۰/۰۱). همچنین حمایت سازمانی ادراک شده بطور معنی‌داری حدود ۱۰ درصد واریانس گرانباری نقش را پیش‌بینی می‌کند(P<۰/۰۱).

بحث

نتایج پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی بطور معنی‌داری ادراک گرانباری را در کار پیش‌بینی می‌کند. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین می‌باشد(۳۵-۳۲). افرادی با خودکارآمدی پایین هم از نظر عاطفی و هم فیزیولوژیکی بوسیله ادراک گرانباری نقش تحت استرس قرار می‌گیرند؛ به عبارتی در محیط‌های کاری که وظایف شغلی از توانایی‌های فرد برای کنارآمدن فراتر هستند افرادی که به خودکارآمدی خود اعتقاد دارند بوسیله گرانباری شدید محیط‌های کاری پریشان نخواهند شد(۳۲). حتی فراتر از آن، نه تنها افراد با خودکارآمدی بالا، کمتر بوسیله گرانباری آشفته می‌شوند.

افزایش خودکارآمدی می‌تواند حتی منجر به کاهش ادراک گرانباری نقش شود(۳۳). افرادی که به لحاظ خود کارآمدی در سطح بالایی هستند دارای مهارت‌های شغلی بالا، رشد شغلی و بهره‌وری شغلی هستند که می‌تواند میزان ادراک گرانباری را در شغل کاهش دهد. این یافته را می‌توان با استفاده از مفهوم جایگاه مهار نیز تبیین کرد. جایگاه مهار ایمنی، ادراک ایمنی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و تا حدودی در این باور شخصی افراد منعکس است که تا چه اندازه آن‌ها بر رویدادهای بیرونی و در موقعیت‌های ایمنی کنترل دارند(۳٦). آنهایی که جایگاه مهار درونی دارند اعتقاد دارند که می‌توانند بر محیط کنترل داشته باشند، بیشتر احتمال دارد و اقدامات محتاطانه ایمنی لازم را برای جلوگیری از حوادث اتخاذ کنند و آنهایی که جایگاه مهار بیرونی دارند احتیاط‌های لازم و مناسب را اتخاذ نمی‌کنند؛ آنها اعتقاد دارند که حادثه برای هر کسی اتفاق می‌افتد و عمیقاً تقدیرگرا و جبری مسلک هستند(۲۳). با توجه به پژوهش‌هایی که پیرامون سبک‌های اسنادی و تاثیر آنها بر رفتار انسان مطرح شد، نحوه ادراک گران نقش بیشتر روشن می‌شود. افرادی که جایگاه مهار درونی دارند، خودکارآمدی شغلی بالاتری دارند، بدین جهت بیشتر به خود باور دارند که می‌توانند وظایف شغلی را به خوبی انجام دهند، لذا با برنامه‌ریزی به موقع آن را به انجام می‌رسانند و کمتر دچار ادراک گرانباری در شغل خود می‌شوند. ادراک گرانباری بسیاری مواقع جنبه ذهنی دارد به طوری که وقتی میزان خودکارآمدی و اعتماد فرد به توانایی‌هایش افزایش یابد، میزان ادراک گرانباری کاهش می‌یابد.

نتایج این پژوهش نشان داد حمایت سازمانی ادراک شده برای ایمنی به طور معنی‌داری ادراک گرانباری نقش را پیش‌بینی می‌کند. این یافته همسو با نتایج پژوهش‌های پیشین می‌باشد(۳۹-۳۷). حمایت سازمانی ادراک‌شده اثرات منفی بر گرانباری کارکنانی می‌گذارد که سطوح

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

بالایی از حمایت را بواسطه منابع بهتر یا اطلاعاتی که به کارکنان کمک کرده تا با مشکلات در محیط‌های شغلی کنار بیایند، دریافت کرده‌اند(۳۷)، چنین کارکنانی نامحتمل است که موقعیت استرس‌آمیزی داشته باشند و گرانباری نقش آنها کاهش خواهد یافت. تحقیق Foley و همکارانش(۳۸) رابطه منفی بین حمایت سازمانی ادراک شده با گرانباری نقش را نشان داد. حمایت سازمانی ادراک شده با گرانباری، تعارض نقش و ابهام نقش رابطه منفی دارد(۳۹). حمایت سازمانی ادراک شده در ایجاد این ادراک در کارکنان که سازمان در موقعیت‌های استرس‌آمیز و در اجرای مؤثر وظایف شغلی در کنار کارکنان می‌باشد، سهیم است(٤٠).

ادراک کارکنان از فلسفه شرکت راجع به تولید یا ایمنی، دومین عامل مهم (بعد از سیاست سازمان نسبت به ایمنی) در پیش‌بینی ادراک گرانباری نقش و عملکرد ایمنی کارکنان می‌باشد(٤١). وقتی سازمان بواسطه اقدامات خود باعث افزایش هوشیاری ایمنی، تاکید بر ایمنی و سلامت کارکنان در عوض تولید شود، کارکنان کمتر دچار نارسایی‌های سلامتی و فشار عملکردی می‌شوند(٤٢). از نگاه ارزش‌های اخلاقی به حمایت سازمانی ادرک شده می‌توان گفت ارزش اخلاقی ادراک شده سازمانی با انحراف از رویه‌ها و اصول ایمنی سازمان مرتبط می‌باشد. سازمانی که حفظ ایمنی و سلامت را یک ارزش اخلاقی می‌داند، این ارزش را به کارکنانش نیز منتقل می‌کنند و باعث کاهش ادراک فشار کاری در شغل خود و احتمال عدول آنها از استانداردهای ایمنی می‌شوند(٤٣). زمانی که سازمان به جای تاکید صرف بر تولید، بر ایمنی و بهزیستی کارکنان تاکید می‌کند، باعث می‌شود که کارکنان به این موضوع پی ببرند که سازمان حامی و همراه آنها می‌باشد و بهزیستی و سلامتی آنها نزد مدیریت و سازمان از ارزش بالایی برخودار است، لذا تمام تلاش آنها صرف سریع‌تر انجام دادن کارها و در نتیجه افزایش سهل‌انگاری و بی‌دقتی در کار نمی‌شود(٤٢).

ادراک گرانباری با وقوع حوادث شغلی رابطه زیادی دارد(١،٤،٤٤). وقتی ذهن و فکر کارکنان درگیر وظایفی باشد که به باور خود نمی‌توانند بر آنها غلبه کنند (عدم وجود خودکارآمدی) و سازمان را حامی خود نمی‌بینند(عدم وجود حمایت سازمانی بر ایمنی)، درگیر بسیاری از رفتارهای ناایمن و مخاطره‌آمیز می‌شوند و به دلیل ذهن مغشوشی که دارند میزان زیادی از توانایی تمرکز خود را در کار از دست می‌دهند؛ بنابراین به احتمال بیشتر درگیر حوادث و صدمات شغلی می‌شوند. لذا به سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی برای بالابردن میزان کارآمدی شغلی کارکنان ترتیب دهند؛ همچنین پیشنهاد می‌شود که موضوع تغییر اسناد سرلوحه برنامه‌های آموزشی قرار گیرد و ابتدا به کارکنان آموزش داده شده که وقوع حوادث تحت اختیار آنها می‌باشد و ثانیاً به آنها اقدامات عملی برای مواجهه با شرایط آسیب‌زا آموزش داده شود تا دوره‌های آموزشی از بیان تئوریکی مباحث ایمنی فراتر رود. سازمان‌ها و مدیران آنها حمایت خود را به کارکنان از طریق کانال‌های مناسب انتقال دهند تا بدین ترتیب مانعی در برابر این استرسور شغلی قرار دهند.

نتیجه‌گیری

بطور خلاصه، نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیرهای خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده بطور معنی داری ادراکِ گرانباری نقش را در کارکنان پیش بینی می کنند. پژوهش‌های کمی حداقل در داخل کشور در مورد متغیرهای گرانباری نقش، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده؛ و نقش آنها در بروز حوادث انجام شده است، لذا این پژوهش از این حیث جدید می‌باشد. امید است یافته‌های پژوهش حاضر گامی هرچند کوچک در ارتقاء سطح سلامت و ایمنی کارکنان بردارد.

با وجود این، برخی از محدودیت‌ها این پژوهش بایستی در نظر گرفته شود:

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

الف) اندازه نمونه در مطالعه حاضر نسبتاً کوچک می‌باشد، که ممکن است در کاهش معنی‌داری نتایج تاثیر گذاشته باشد؛ در مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود که حجم نمونه‌ای بزرگتر انتخاب شود.

ب) محدودیت دوم این مطالعه مرتبط با تعمیم‌پذیری نتایج آن است. همانطور که پیشتر ذکر شد، شرکت‌کنندگان در این مطالعه بیشتر مرد، با تحصیلات اکثراً دیپلم و از یک شرکت تولیدی خاص در اصفهان بودند. بنابراین، تفسیر این نتایج در این مطالعه باید با توجه به خصوصیات فوق ذکر شرکت‌کنندگان پژوهش حاضر در نظر گرفته شود.

ج) متغیرهای گرانباری نقش، خودکارآمدی شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده به طور خودگزارشی سنجیده شدند که ممکن است منجر به سوگیری در پاسخگویی شود. هر چند برای مقابله با این محدودیت، به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که پرسشنامه‌ها بی‌نام و داده‌ها محرمانه هستند و نتایج به صورت کلی منتشر می‌شوند.

References

1. Jones E, Chonko L, Rangarajan D, Roberts J. The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. Journal of Business Research. 2007; 60(7): 663–71.
2. Beehr T, Walsh J, Taber T. Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator, Journal of Occupational Psychology. 1976; 61: 41-7.
3. Mulki JP, Jaramillo F, Locander WB. Emotional exhaustion and organizational deviance: Can the right job and the leader's style make a difference? Journal of Business Research. 2006; 59(12): 1222-52.
4. Spooner-Lane R, Patton W. Determinants of burnout among public hospital nurses. Australian Journal of Advanced Nursing. 2007; 25(1): 8-17.
5. Gurbuz S, Turunc O, Celik M. The impact of perceived organizational support on work–family conflict: Does role overload have a mediating role? Economic and Industrial Democracy. 2012; 34(1): 145-60.
6. Westaby JD, Lee BC. Antecedents of injury among youth in agricultural settings: A longitudinal examination of safety consciousness, dangerous risk taking, and safety knowledge. Journal of safety research 2003; 34: 227-40.
7. Zakocs R, Runyan CW, Schulman MD, Dunn KA, Evenson C. Improving safety for teens working in the retail trade sector: Opportunities and obstacles". American Journal of Industrial Medicine. 1998; 34: 342-50.
8. Baugher JE, Roberts JT. Perceptions and worry about hazards at work: Unions, contract maintenance, and job control in the U.S. petrochemical industry, Industrial Relations. 1999; 38: 522-41.
9. Biron M, Bamberger P. The impact of structural empowerment on individual well-being and performance: Taking agent preferences, self-efficacy and operational constraints into account human relations. 2010; 63(2): 163-91.
10. Schwebel DC, Severson J, Ball KK, Rizzo M. Individual difference factors in risky driving: The roles of anger, conscientiousness, and sensation-seeking. Accident Analysis & Prevention. 2006; 38: 801-10.
11. Bandura A. Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. 1nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1986: 245-268.
12. Usher EL, Pajares F. Inviting confidence in school: Invitations as a critical source of the academic self-efficacy beliefs of entering middles school students. Journal of Invitational Theory & Practice. 2006; 12: 7-16.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

13. Betz NE. Career self-efficacy: Exemplary recent research and emerging directions. Journal of Career Assessment. 2007; 15: 403-22.
14. Mao-Nan C. Job stress, self-efficacy, burnout, and intention to leave among kindergarten teacher in Taiwan. PhD thesis in psychology. Florida: Lynn University. 2008;111-124.
15. Ross R, Altmaier EM. Intervention in occupational stress. 2nd ed. London: Sage Publication. 1994: 71-93.
16. Jex SM, Bliese PD. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. Journal of Applied Psychology. 1999; 84: 349-61.
17. Ducharme F, Lévesque L, Lachance L, Gangbè M, Zarit MH, Vézina J, Caron CD. Older Husbands as Caregivers Factors Associated With Health and the Intention to End Home Caregiving, Research on Aging. 2007; 29(1): 3-31.
18. Leenu N, Lakhwinder S. Role of Perceived Organizational Support in the Relationship between HR practices and organizational trust. Global Business Review. 2012; 13: 239-49.
19. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology. 1986; 71: 500-7.
20. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology. 2002; 87: 698-714.
21. Kraimer ML, Wayne SJ, Jaworski RA. Sources of support and expatriate performance: the mediating role of expatriate adjustment. Personnel Psychology. 2001; 54: 71–99.
22. Gurbuz S, Turunc O, Celik M. The impact of perceived organizational support on work–family conflict: Does role overload have a mediating role? Economic and Industrial Democracy. 2012; 34(1): 145-60.
23. Foley S, Hang-Yue N, Lui S. The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work–family conflict in Hong Kong. Asia Pacific Journal of Management. 2005; 22(3): 237-56.
24. Hofmann DA, Morgeson FP. Safety-related behavior as a social exchange: The role of perceived organizational support and leader-member exchange. Journal of Applied Psychology. 1999; 84: 286-96.
25. Mearns KL, Reader T. Organizational support and safety outcomes: An un-investigated relationship? Safety Science. 2008; 46: 388-97.
26. Zhang J, Reithel BJ, Li H. Impact of perceived technical protection on security behaviors. Information Management & Computer Security. 2009; 17(4): 330-40.
27. Frahani H, Oreyzi HR. Advanced methods in human sciences. 2nd ed. Isfahan: University Jehad publications. 2005; 56-69. [Persian]
28. Hayes BE, Perander J, Smecko T, Trask J. Measuring perceptions of workplace safety: development and validation of the work safety scale. Journal of Safety Research. 1998; 29: 145-61.
29. Munteanu MR. Safety attitudes in the Ontario construction. Master's thesis in applied science and engineering. Canada: University of Toronto. 2005;22-13.
30. Cohen S, Karmark T, Mermelstein R. A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior. 1983; 24(4): 385-96.
31. Arras TE. Associations of mindfulness, perceived stress, and health behaviors in college freshmen. PhD thesis in psychology. Arizona: Arizona State University. 2008;65-88.
32. Jex SM, Bliese PD. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. Journal of Applied Psychology. 1999; 84: 349-61
33. Dasgupta P. Effect of Role Ambiguity, Conflict and Overload in Private Hospitals' Nurses' Burnout and Mediation Through Self Efficacy Journal of Health Management . 2012; 14(4): 513-34.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]

34. Stajkovic AD, Luthans F. Self-efficacy and workrelated performance: A meta-analysis. Psychological Bulletin. 1998; 124: 240-61.
35. Rigotti T, Schyns B, and Mohr G. A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. Journal of Career Assessment. 2008; 16(2):238-55.
36. Stamper CL, Johlke MC. The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes Journal of Management. 2003;29(4): 569-88.
37. Grant-Vallone EJ, Ensher EA. An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. International Journal of Intercultural Relations. 2001; 25(3): 261-78.
38. Foley S, Hang-Yue N, Lui S. The effects of work stressors, perceived organizational support, and gender on work–family conflict in Hong Kong. Asia Pacific Journal of Management. 2005; 22(3): 237-56.
39. Panaccio A, Vandenberghe C. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior 75(2): 224-36.
40. Tan HH, Tan CS. Toward the differentiation of trust in supervisor and trust in organization. Genetic, Social, and Psychology Monographs. 2000; 126: 241-60.
41. Diaz RT, Cabrera DD. Safety climate and attitude as evaluation measures of organizational safety. Accident Analysis and Prevention. 1997; 29(5): 643-50.
42. Barling J, Loughlin C, Kelloway EK. Development and test of a model linking safety-specific transformational leadership and occupational safety. Journal of applied Psychology. 2002; 78: 488-96.
43. Biron M. Negative reciprocity and the association between perceived organizational ethical values and organizational. Human Relations. 2010; 63: 875-97.
44. Clarke S, Cooper CL. Managing the Risk of workplace Stress. 2nd ed. London: Routledge. 2004: 33-61.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-01-07]