



نقش سیستم‌های مغزی رفتاری در همبودی اضطراب و افسردگی: با توجه به نقش میانجی صفات پنج عامل بزرگ شخصیتی و کمال‌گرایی

رسول ملائی

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، دانشگاه تبریز

چکیده:

براساس پژوهش‌ها، صفات شخصیتی با همبودی اضطراب و افسردگی مرتبط هستند. تئوری سیستم‌های مغزی رفتاری گری (۱۹۸۰) یکی از تئوری‌های شخصیتی زیستی است که بیان می‌کند سطح فعالیت این سیستم‌ها با طیف وسیعی از اختلال‌های هیجانی از جمله اضطراب و افسردگی مرتبط است. هدف این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای صفات پنج عاملی شخصیت و کمال‌گرایی در رابطه بین ابعاد تئوری گری با اضطراب و افسردگی بود. روش پژوهش حاضر، همبستگی از نوع مدل‌یابی علی بود. جامعه آماری شامل کلیه مراجعه‌کنندگان به کلینیک‌های مشاوره و مراکز جامع سلامت شهر تبریز در سال ۱۴۰۲ بود که از بین آنها ۴۰۰ نفر به روش در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای سنجش این پژوهش، شامل پرسشنامه‌های اضطراب (۱۹۹۳) و افسردگی بک (۱۹۹۶) پرسشنامه پنج عاملی شخصیت نتو (۱۹۸۳) و پرسشنامه کمال‌گرایی فراست (۱۹۹۰) بود در تحلیل یافته‌ها در بخش آمار توصیفی میانگین و انحراف استاندارد با استفاده از نرم افزار SPSS و در بخش آمار استنباطی از تحلیل مسیر توسط نرم افزار Mplus24 استفاده شد. نتایج انجام تحلیل مسیر، نقش واسطه‌ای صفات پنج عاملی نشان داد که خرده سیستم وقفه بر اضطراب و افسردگی و خرده سیستم جنگ بر اضطراب اثر مستقیم دارد. همچنین روان‌رنجورخویی نقش واسطه‌ای معنی‌داری در رابطه سیستم فعال‌ساز رفتاری و سیستم جنگ/گریز/وقفه و اضطراب و افسردگی دارد. نتایج تحلیل مسیر نقش واسطه‌ای کمال‌گرایی را نشان داد که خرده سیستم جنگ بر افسردگی و اضطراب اثر مستقیم معنی‌دار دارد. همچنین اثر مستقیم خرده سیستم وقفه نیز بر افسردگی و اضطراب معنی‌دار بود. سیستم فعال‌ساز رفتاری نیز تنها بر افسردگی اثر منفی مستقیم داشت. اثرات غیرمستقیم متغیرهای سیستم‌های مغزی-رفتاری تئوری گری بر افسردگی از طریق کمال‌گرایی مثبت نشان داد که سیستم فعال‌ساز رفتاری، سیستم بازداری رفتاری، خرده سیستم جنگ و خرده سیستم وقفه بر افسردگی اثر غیرمستقیم دارند. همچنین بررسی اثرات غیرمستقیم متغیرهای سیستم‌های مغزی-رفتاری تئوری گری بر افسردگی از طریق کمال‌گرایی منفی نیز نشان داد که خرده سیستم جنگ و وقفه بر افسردگی اثر غیرمستقیم دارند. در مورد اضطراب نیز اثرات غیرمستقیم سیستم فعال‌ساز رفتاری و سیستم بازداری رفتاری بر اضطراب از طریق کمال‌گرایی مثبت معنی‌دار بود. سیستم جنگ و وقفه نیز بر اضطراب از طریق کمال‌گرایی منفی اثر معنی‌دار داشتند. این پژوهش، تحقیقات انجام شده درباره ارتباط شخصیت و اختلال‌های روانی را از طریق کشف و بررسی سیستم‌های عصب‌شناختی زیربنایی گسترش می‌دهد و نشان می‌دهد برخی از سیستم‌های مغزی رفتاری با ایجاد صفات مرتبط با اختلال‌های روانشناختی مانند روان-رنجورخویی و کمال‌گرایی که احتمالاً پایه و اساس زیستی و انگیزی دارند، به ایجاد اضطراب و افسردگی منجر می‌شود.

واژگان کلیدی: افسردگی، اضطراب، سیستم‌های مغزی رفتاری، صفات شخصیت پنج عاملی، کمال‌گرایی.



۱- مقدمه :

مطابق پژوهش‌های مختلف، اختلال‌های افسردگی و اضطراب بیشترین همبودی را نشان می‌دهند، به طوریکه ۷۵٪ از افراد افسرده نشانه‌های اضطراب را نیز تجربه می‌کنند (آکلسون و برایمر^۱، ۲۰۰۱؛ اسو و چانگ^۲، ۲۰۰۹؛ گاربر و ویرسینگ^۳، ۲۰۱۰). پژوهشگران همواره در تلاش برای درک سازوکارهای مسئول در بروز این اختلال‌های همبود بوده‌اند. به رغم توجه زیاد در طول ۲۵ سال گذشته به همبودی اضطراب و افسردگی، هنوز ابهاماتی درباره چرایی همبودی این دو اختلال وجود دارد. در رویکرد مقوله‌ای، این اختلالات به عنوان پدیده‌های جدا از هم و مستقل در نظر گرفته شده‌اند و اضطراب و افسردگی را می‌توان به آسانی از یکدیگر باز شناخت. با اینحال، جدایی سنتی بین اختلال‌های اضطراب و افسردگی به دلایلی که مطرح شد، به چالش کشیده شده است. اول، میزان همبودی بین این دو اختلال بالا است. دوم، نشانه‌های اصلی اضطراب و افسردگی با هم همپوشانی دارند، مقیاس‌های اضطراب و افسردگی با هم همبستگی بالایی دارند و میزان افتراقی بودن آنها در حد متوسط است (کلارک و واتسون^۴، ۲۰۱۷). سوم اینکه، تشخیص‌ها شامل اختلال‌های ناهمگن است. برای مثال، دو بیمار با تشخیص مشابه افسردگی اساسی تنها در یکی از نه نشانه تشخیصی مشترک هستند و برچسب افسردگی اساسی خیلی غیراختصاصی است (وایدیگر و ساموئل^۵، ۲۰۰۵). این بدان معنا است که تشخیص افسردگی خالص بسیار دشوار است. در نتیجه، تشخیص تأثیرات سبب‌شناسی خاص در پژوهش‌ها مشکل است زیرا در گروه‌های تشخیصی تنوع زیاد است. چهارم اینکه، استفاده از معیارهای دوگانه با مرزهای دل‌خواهانه انواعی از موارد شبه‌بالینی را به‌وجود می‌آورد که بسیار شبیه به افراد مبتلا به اختلال کامل است. پنجم اینکه، استفاده از معیارهای تشخیص دوگانه قدرت آماری را کاهش می‌دهد و نیاز به بررسی نمونه‌های بزرگتری ایجاد می‌شود.

یکی از روش‌های پیشنهاد شده برای غلبه بر این مشکلات استفاده از رویکرد ابعادی است (کلارک، ۲۰۱۶). ابعاد نشان دهنده شدت پیوستگی فزاینده حوزه‌های نشانه‌ای متفاوت است و اختلال بالینی فرد با الگویی از نمرات ابعاد خاص توصیف می‌شود. ابعاد همبودی را در نظر می‌گیرد و اختلال بالینی بیمار را به طور خاص توصیف می‌کند و طیف کاملی از شدت را از حالت سالم تا آسیب‌شناسانه در نظر می‌گیرد. به طور کلی، چندین مدل برای درک همبودی پدیدار شناختی بین اضطراب و افسردگی مطرح شده است (واتسون و تلگن^۶، ۱۹۸۵؛ کلارک و واتسون، ۱۹۹۱؛ مینکا، واتسون و کلارک، ۱۹۹۸؛ کروگر و همکاران، ۲۰۰۳؛ کروگر و مارکون، ۲۰۱۶) با این حال، بررسی مؤلفه‌های شخصیتی زیربنایی خاص هر اختلال کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بعضی از محققان معتقدند که به منظور رسیدن به ویژگی‌های اختصاصی اختلال‌های هیجانی توجه به تحقیقات شخصیت ضروری است (کوتو، واتسون، روبلز^۷ و اسمیت^۸، ۲۰۰۷) و هیچ یک از مدل‌های تبیین‌کننده اضطراب و افسردگی بدون در نظر گرفتن مؤلفه‌های شخصیت کامل نیستند. در نظام پیوستاری، بسیاری از اشکال آسیب‌شناختی، انتهای شخصیت بهنجار قرار دارند تا اینکه در نهایت از شخصیت بهنجار فاصله می‌گیرند (وایدیگر، ۲۰۰۷).

1. Axelson & Birmaher
2. Chang
3. Garber
4. Clark & Watson
5. Widiger & Samuel
6. Tellegen
7. Robles
8. Schmidt



ارتباط بین صفات شخصیتی و اختلال‌های اضطراب و افسردگی در برخی پژوهش‌ها (پانز، بوت، گیسون اسمیت، واندرداز، اسپین هون، بروور^۹ و همکاران، ۲۰۲۱) بررسی شده است، اما مکانیسم‌های زیربنایی این روابط هنوز چندان شناخته شده نیست. از طرفی، این مدل‌ها بیشتر بر صفات شخصیتی مدل‌های سه عاملی بزرگ و پنج عاملی بزرگ تمرکز کرده‌اند و به نظریاتی مانند تئوری حساسیت به تقویت‌گری^{۱۰} (گری، ۱۹۹۹) و نقش آن در همبودی اختلال‌های افسردگی و اضطراب کمتر پرداخته شده است.

در سال‌های اخیر تئوری سیستم‌های روانی عصبی مرتبط با انگیزش و هیجان، شخصیت و آسیب‌شناسی روانی بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است (کارور، سوتن، و شیر^{۱۱}، ۲۰۰۰). گری (۱۹۹۴) براساس دیدگاه آیزنک، تئوری حساسیت به تقویت (RST) را با در نظر گرفتن سه سیستم مغزی رفتاری، از جمله سیستم فعال‌سازی رفتاری^{۱۲}، سیستم بازداری رفتاری^{۱۳} و سیستم جنگ و گریز^{۱۴} مطرح کرد. به اعتقاد گری این سیستم‌های مغزی رفتاری، اساس تفاوت‌های فردی می‌باشند و فعالیت هر یک از آنها به فراخوانی واکنش‌های هیجانی متفاوت نظیر ترس و اضطراب می‌انجامد. اولین سیستم، سیستم فعال‌سازی رفتاری (BAS) می‌باشد که به محرک‌های شرطی پاداش و فقدان تنبیه پاسخ می‌دهد. فعالیت و افزایش حساسیت این سیستم موجب فراخوانی هیجان‌های مثبت و اجتناب فعال از تنبیه می‌شود (گری و مک نوتون، ۱۹۹۶). حساسیت سیستم فعال‌ساز رفتاری با رشد عواطف مثبت و برخی ابعاد تکانشی شخصیت در ارتباط است (کور، ۲۰۰۴). دومین سیستم، سیستم بازداری رفتاری (BIS) است که به محرک‌های شرطی تنبیه و فقدان پاداش و همچنین به محرک‌های جدید و محرک‌های ترس‌آور ذاتی پاسخ می‌دهد. فعالیت این سیستم موجب فراخوانی حالت عاطفی اضطراب و بازداری رفتاری، اجتناب منفعل، خاموشی، افزایش توجه و انگیزش می‌گردد. سومین سیستم، سیستم جنگ و گریز (FFS) است که از نظر ساختاری با آمیگدال و هیپوتالاموس مرتبط و به محرک‌های آزارنده حساس می‌باشد. مطالعات انجام گرفته بر نقش این سیستم‌ها در شروع مشکلات بالینی اشاره داشته‌اند. برطبق RST، فعالیت سیستم‌های BAS و BIS زیربنای خلق نرمال، جهت‌گیری و عملکرد مطلوب است. با این حال، فعال‌سازی کم یا زیاد این سیستم‌ها ریسک ایجاد اختلال‌های روانی را افزایش می‌دهد، بخصوص زمانی که افراد رویدادهای منفی را در زندگی تجربه می‌کنند یا در شرایط استرس‌زا قرار دارند (گری و مکناتون، ۲۰۰۰؛ هاندت، ۲۰۰۶؛ بیتیر و همکاران، ۲۰۰۹).

افسردگی یک قطبی ممکن است به دلیل یک BAS فوق العاده غیرحساس باشد که نمی‌تواند موجب عاطفه مثبت و یا فعال-سازی رفتاری مناسب در پاسخ به محرک‌های ترغیب‌کننده محیطی شود (فلوز^{۱۵}، ۲۰۱۵ به نقل از مینه‌کا، کلارک و واتسون، ۱۹۹۸). در واقع، حساسیت پایین BAS ممکن است یکی از ویژگی‌های افسردگی اساسی باشد. به علاوه، BIS که با اضطراب مرتبط شده است، ارتباط‌های قوی نیز با افسردگی دارد (هانت و همکاران، ۲۰۰۷). حساسیت بالای BIS واکنش به رویدادهای منفی را افزایش می‌دهد (گابل، ریس و الیوت^{۱۶}، ۲۰۰۰). این یافته نشان می‌دهد BIS ممکن است هم در افسردگی و هم اضطراب نقش داشته باشد. هرچند BAS پایین با افسردگی مرتبط است، اما BIS زیاد با طیف گسترده‌ای از ناراحتی-

9. Paans, Bot, Gibson-Smith, Van der Does, Spinhoven, Brouwer

10. Reinforcement Sensitivity Theory

11. Carver, Sutton & Scheier

12. Behavioral Activation System (BAS)

13. Behavioral Inhibition System (BIS)

14. Fight Flight System (FFS)

15. Fowles

16. Gable, Reis & Elliot



های عاطفی مرتبط است (بیتبر و همکاران، ۲۰۰۹). یافته‌هایی که حساسیت بالای BIS را هم با اضطراب و هم با افسردگی مرتبط می‌دانند (موریس، میسترز، کانتر و تیمرمن^{۱۷}، ۲۰۰۵؛ پینتو و همکاران، ۲۰۰۶؛ زینبارگ و یون^{۱۸}، ۲۰۰۸)، بیان می‌کند این مدل ممکن است برای همبودی آن‌ها قابل کاربرد باشد، هرچند پیشینه کمی درباره این موضوع وجود دارد. BIS بالا و BAS کم ممکن است نقش مستعد کننده رشدی برای همبودی اضطراب و افسردگی ایفا کنند و بازداری رفتاری ممکن است یک عامل خطر کلی برای هر دو اختلال باشد (اسکوفیلدز، کول و گیب^{۱۹}، ۲۰۰۹).

ارتباط ابعاد تئوری‌گری با ویژگی‌های شخصیتی دیگر از جمله صفات شخصیت پنج عاملی نیز در برخی پژوهش‌ها بررسی شده است. مدل پنج عاملی^{۲۰} (کاستا و مک‌کرا^{۲۱}، ۱۹۹۲) یک مدل توصیفی شخصیت است که پنج عامل قدرتمند روان‌رنجورخویی، برونگرایی، باز بودن به تجربه، توافق‌پذیری و با وجدان بودن را اندازه می‌گیرد. برخی صفات شخصیتی مانند روان‌رنجورخویی با چند اختلال روانی از جمله اختلال‌های اضطرابی و افسردگی مرتبط می‌باشند (کوتو، ۲۰۰۷؛ کلین و همکاران، ۲۰۱۱). RST و FFM در موضوعات پژوهشی مشابهی از جمله اختلال‌های روانی و شخصیت به‌کار رفته‌اند. با این حال، مطالعات کمی رابطه بین این تئوری‌ها را بررسی کرده‌اند (میشل و همکاران، ۲۰۰۷؛ اسمیت و بوک^{۲۲}، ۲۰۰۶؛ کیسر و راس^{۲۳}، ۲۰۱۱). به طور کلی، تئوری شخصیت پنج عاملی یک توصیف کلامی از سطح شخصیت، یعنی در سطح ادراک فردی ارائه می‌دهد (دیگمان، ۲۰۱۷)، در مقابل سیستم‌های مغزی-رفتاری پایه و اساس زیستی شخصیت را مورد بررسی قرار می‌دهد. به طوری که برخی مطالعات (کیسر و راس، ۲۰۱۱) به بررسی این مسئله پرداخته‌اند که چقدر از صفات شخصیت پنج عاملی می‌تواند توسط سیستم‌های مغزی-رفتاری توضیح داده شود.

هرچند BAS و BIS از نظر مفهومی و ساختاری با برون‌گرایی/هیجان‌پذیری مثبت و روان‌رنجوری/هیجان‌پذیری منفی متفاوت هستند، ارتباط آن‌ها با افسردگی و اضطراب مشابه به نظر می‌رسد (گری، ۱۹۹۴). بیشتر صفات شخصیتی که براساس مدل سه و پنج عاملی معرفی شده بودند از نظر سیستم‌های مغزی و رفتاری مورد ارزیابی قرار گرفته‌اند. گری دلیل خوش مشرب بودن افراد برون‌گرا را در واقع فعال بودن سیستم BAS و سطح پایین BIS دانسته است (گری، ۱۹۸۱؛ به نقل از نیومن^{۲۴}، ۲۰۱۳). روان‌پریشی با BIS رابطه منفی و با BAS رابطه مثبت دارد. برون‌گرایی با FFS و BIS رابطه منفی و با تمام خرده مقیاس‌های BAS رابطه مثبت داشت. روان‌رنجورخویی به طور مثبت با BAS و BIS رابطه دارد در حالی که برون‌گرایی با BAS رابطه مثبت و با BIS رابطه منفی دارد. روان‌رنجورخویی به طور مثبت با BIS و FFS رابطه دارد (میچل، کیمبرل، هاندت، کب، نلسون گری و لوتنز^{۲۵}، ۲۰۰۷). BIS به طور مثبتی با روان‌رنجورخویی، توافق و وجدان رابطه دارد و در حالی که با برون‌گرایی و تجربه‌پذیری رابطه منفی دارد. BAS به طور مثبتی با برون‌گرایی و روان‌رنجورخویی ارتباط دارد و ارتباطش با توافق‌پذیری و وجدان منفی بود. BAS عامل پایه برای تکانشگری به حساب می‌آید (اسمیل^{۲۶}، ۲۰۰۵؛ به

17. Muris, Meesters, Kanter & Timmerman

18. Zinbarg & Yoon

19. Schofield, Coles & Gibb

20. Five Factor Model

21. Costa & McCrae

22. Boeck

23. Keiser & Ross

24. Newman

25. Mitchell, Kimbrel, Hundt, Cobb, Nelson-Gray & Lootens

26. Smillie



نقل از اسمیل، جکسون و داگلیش^{۲۷}، ۲۰۰۶). طبق نظر هبوک^{۲۸} و همکارانش برون گرایی، شوخ طبعی و عاطفه مثبت از صفات شخصیتی مثبت به شمار می روند اما روان رنجورخویی، BIS و عاطفه منفی جزء صفات شخصیتی منفی هستند (هبوک، ویلکسون و کلوگن^{۲۹}، ۲۰۱۲). بنابراین، این احتمال وجود دارد که صفات شخصیت پنج عاملی در رابطه بین سیستم های مغزی رفتاری و اختلال های هیجانی نقش واسطه ای داشته باشند.

کمال گرایی نیز یکی از متغیرهایی است که ممکن است واسطه اثرات سیستم های مغزی-رفتاری بر افسردگی و اضطراب باشد. در ارتباط با کمال گرایی، اسلید و انز^{۳۰} (۲۰۱۰) مدل دوگانه ای از کمال گرایی را ارائه دادند که بیان می کند کمال گرایی مثبت با جست و جوی اهداف مطلوب (یعنی، نزدیک شدن) در حالی که کمال گرایی منفی با تلاش برای اجتناب از شکست (یعنی، بازداری یا فرار) ایجاد می شود، در نتیجه پیامدهای هیجانی این رفتارها نیز متفاوت خواهد بود. کمال گرایی مثبت با استانداردهای شخصی سطح بالا اما قابل دسترس، گرایش به نظم و سازماندهی در امور، احساس رضایتمندی در عملکرد خود، جست و جو برای تعالی در امور و گرایش به موفقیت مشخص می شود. کمال گرایی منفی با استانداردهای سطح بالا و غیر واقع بینانه، نگرانی مفرط درباره اشتباهات و نقایص شخصی، ادراک فاصله زیاد بین عملکرد شخصی و استانداردها و شک بیمارگونه در امور تعریف می شود (کانگ و چان^{۳۱}، ۲۰۱۴). اُکانر و فرگان^{۳۲} (۲۰۲۱) که ارتباط بین سیستم های بازداری و فعال سازی رفتاری و کمال گرایی را در پیش بینی خودکشی در نمونه دانش آموزان بررسی کردند، از این عقیده حمایت می کنند. ارتباط روشنی بین خودکشی و بازداری رفتاری وجود دارد. به عبارتی دیگر، بازداری رفتاری زیاد، یعنی حساسیت به نشانه های تنبیه، با افکار خودکشی بیشتر مرتبط بود. کمال گرایی رابطه بین سیستم های انگیزشی و پریشانی روانشناختی را تعدیل می کند

۲- روش شناسی:

روش پژوهش حاضر همبستگی از طریق مدلیابی معادلات ساختاری (SEM) بود. در این پژوهش، رابطه بین سیستم های مغزی-رفتاری مطرح شده در تئوری گری با اضطراب و افسردگی با توجه به نقش واسطه ای صفات پنج عاملی شخصیت و کمال گرایی مورد بررسی قرار گرفت. این پژوهش از این جهت بنیادی است که به توسعه دانش موجود در زمینه تأثیر متغیرهای شخصیتی در همبودی اضطراب و افسردگی کمک می کند و از این جهت کاربردی است که می تواند پایه و اساسی برای درمان اختلال های اضطراب و افسردگی براساس صفات شخصیتی زیربنای آنها فراهم کند. در این پژوهش از روش مدلیابی علی برای بررسی فرضیه ها استفاده شد. جامعه پژوهش شامل کلیه مراجعه کنندگان به کلینیک های مشاوره و مراکز جامع سلامت در شهر تبریز در سال ۱۴۰۲ بود. از روش نمونه برداری در دسترس برای انتخاب شرکت کنندگان پژوهش استفاده شد. بدین صورت که از بین کلینیک های مشاوره شهر تبریز دو کلینیک به تصادف و هر سه مرکز جامع خدمات سلامت انتخاب شدند و مراجعانی که معیارهای ورود را داشتند، پرسشنامه ها را تکمیل کردند.

ابزارهای جمع آوری اطلاعات

۱. پرسش نامه افسردگی بک (ویرایش دوم):

27. Jackson & Dalgleish

28. Heubeck

29. Wilkinson & Cologon

30. Slade

31. Kung & Chan

32. Forgan



این پرسشنامه (بک، استیر و براون، ۱۹۹۶) شکل بازنگری شده پرسشنامه افسردگی بک است. که جهت سنجش شدت افسردگی تدوین شده بود. این پرسشنامه دارای ۲۱ سوال و مقیاس لیکرت می باشد. این پرسشنامه قابل استفاده در جمعیت ۱۳ سال به بالا بوده و نقاط برشی به شرح زیر برای آن در نظر گرفته شده است: هیچ یا کمترین افسردگی، نمره صفر تا ۱۳؛ افسردگی خفیف، ۱۹ - ۱۴؛ افسردگی متوسط، ۲۸ - ۲۰؛ و افسردگی شدید، ۶۳ - ۲۹ (گراث و مارنات، ۱۳۸۴). مطالعات انجام شده بر روی پرسشنامه افسردگی بک ویرایش دوم، اعتبار، پایایی و ساخت عاملی مطلوبی را برای این پرسشنامه گزارش کرده اند و به طور کلی این پرسشنامه جانشین خوبی برای ویرایش اول پرسشنامه افسردگی بک محسوب می شود (فتی، ۱۳۸۲). در یک نمونه ایرانی ضریب آلفای ۰/۹۲، ضریب همبستگی میان دو نیمه ۰/۸۹، ضریب بازآزمایی به فاصله یک هفته ۰/۹۴ و همبستگی آن با پرسشنامه بک ویرایش اول، ۰/۹۳ گزارش شده است (فتی، ۱۳۸۲). ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۹۲ محاسبه شده است.

۲. پرسشنامه اضطراب بک:

بک و استر (۱۹۹۳) با در نظر گرفتن اهمیت سنجش دو بعد اصلی اضطراب، یعنی علایم شناختی و فیزیولوژیکی، پرسشنامه اضطراب بک را تدوین کردند. این پرسشنامه خودآزمودنی است و از ۲۱ گزینه تشکیل شده است. فراوانی علائم اضطراب در مقیاس لیکرت از صفر تا سه، در طول یک هفته گذشته سنجیده می شود. نقاط برش پیشنهاد شده برای این پرسشنامه، به این ترتیب است: اضطراب جزئی، صفر تا ۷؛ اضطراب خفیف، ۱۵ - ۸؛ اضطراب متوسط، ۲۵ - ۱۶؛ اضطراب شدید، ۶۳ - ۲۶. در نمونه ایرانی، ضریب آلفا ۰/۹۲، ضریب پایایی بین دو نیمه ۰/۹۱، ضریب بازآزمایی به فاصله یک هفته ۰/۸۱ و ضریب همبستگی با پرسشنامه اضطراب بک با BDI-II62 / 0 گزارش شده است (فتی، ۱۳۸۲). ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در مطالعه حاضر ۰/۹۲ محاسبه شده است.

۳. پرسشنامه پنج عاملی نئو.

پرسشنامه NEO یکی از جدیدترین پرسشنامه های مربوط به ارزیابی ساخت شخصیت بر اساس دیدگاه تحلیل عاملی است که توسط مک کرا و کاستا در سال ۱۹۸۵ تهیه شد. این آزمون به لحاظ انعکاس ۵ عامل اصلی امروزه به عنوان یک مدل فراگیر بر اساس تحلیل عوامل محسوب می شود و گستردگی کاربرد آن در ارزیابی شخصیت افراد سالم و نیز در امور بالینی می تواند یکی از مناسب ترین ابزارهای ارزیابی شخصیت باشد. این پرسشنامه فرم کوتاهی نیز به نام (NEO-FFI) نیز دارد که یک پرسشنامه ۶۰ سؤالی است و برای ارزیابی ۵ عامل اصلی شخصیت به کار می رود اگر وقت اجرای تست خیلی محدود باشد و اطلاعات کلی از شخصیت کافی باشد از این پرسشنامه استفاده می شود. و از همه مهم تر این آزمون بر خلاف سایر آزمون های شخصیتی، انتقادات کمتری بر آن وارد شده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰). پاسخنامه این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرتی کاملاً مخالفم، مخالفم، بی تفاوت، موافقم و کاملاً موافقم تنظیم شده است (گروسی فرشی، ۱۳۸۰).

۴. مقیاس کمال گرایی چند بعدی فراست (FMPS)

مقیاس کمال گرایی چند بعدی فراست در سال ۱۹۹۰ توسط فراست و همکاران بر پایه مدل چند بعدی کمال گرایی، ساخته شد. مدل چند بعدی کمال گرایی که توسط فراست و همکاران در سال ۱۹۹۰ معرفی شده است شامل شش مؤلفه است. نگرانی درباره اشتباه ها؛ شک درباره اعمال؛ انتظارات والدینی؛ انتقادگری والدینی؛ استانداردهای شخصی؛ سازماندهی (استوبر، ۱۹۹۸). مقیاس کمال گرایی چند بعدی فراست نیز شامل ۶ زیرمقیاس است و این شش زیرمقیاس با استفاده از ۳۵ سوال سنجیده می شوند (استوبر، ۱۹۹۸). در این پرسشنامه دو بعد مثبت و چهار بعد منفی وجود دارند: ابعاد مثبت پرسشنامه: استانداردهای شخصی و سازماندهی ابعاد منفی پرسشنامه: نگرانی درباره اشتباه ها، شک درباره اعمال، انتظارات والدینی، انتقادگری والدینی (هاو کینز،



وات و سینکلیر، ۲۰۰۶). نمره گذاری این پرسشنامه به صورت طیف لیکرت ۵ درجه ای است به گونه ای که به گزینه کاملاً مخالفم نمره ۱؛ گزینه مخالفم نمره ۲، گزینه نظری ندارم نمره ۳، گزینه موافقم نمره ۴ و گزینه کاملاً موافقم نمره ۵ تعلق می گیرد. در مطالعه حاضر، آلفای کرونباخ بعد نگرانی درباره اشتباهات ۰/۷۵، تردید درباره اعمال ۰/۶۲، انتظارات والدینی ۰/۷۶ انتقادگری والدینی ۰/۶۲ استانداردهای شخصی ۰/۶۲ و سازماندهی را ۰/۸۵ بدست آمده است.

۵. پرسشنامه پنج عاملی جکسون.

این پرسشنامه ۳۰ ماده دارد که جکسون (۲۰۰۹) برای اندازه گیری مناسب r-RST آن را تدوین کرده است. این پرسش نامه شامل پنج خرده مقیاس سیستم فعال ساز رفتاری (BAS)، سیستم بازداری رفتاری (BIS) جنگ، گریز و وقفه (FFFS) است. برای هریک از خرده مقیاس های r-RST، ۶ ماده در نظر گرفته شده است. جکسون با استفاده از نتایج تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در جهت توسعه و آزمون مقیاس های جدید (۵ عامل جکسون) برآمد، که نتایج نشان دهنده پایایی درونی و اعتبار سازه مطلوب بود. شرکت کنندگان براساس یک طیف لیکرت ۵ تایی به ماده ها پاسخ می دهند که در آن عدد ۱ نشان دهنده مخالفت شدید (هرگز) و عدد ۵ بیانگر موافقت کامل (همیشه) است. نسخه فارسی پرسشنامه پنج عاملی جکسون توسط حسنی، صالحی و رسولی آزاد (۱۳۹۲) پس از آماده سازی با استفاده از تکنیک ترجمه مضاعف، بر روی ۳۰۸ نفر (۱۷۴ مرد و ۱۳۴ زن) اجرا شد.

روش های آماری تحلیل داده های پژوهش

در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد با اسشتفاده از نرم افزار SPSS و در بخش آمار استنباطی از تحلیل مسیر و مدلسازی معادلات ساختاری استفاده شد.

روش اجرای پژوهش

نمونه پژوهش به روش در دسترس از بین مراجعه کنندگان به کلینیک های مشاوره و مراکز جامع سلامت در شهر تبریز مرکز جامع خدمات سلامت و از بین ۵ کلینیک مشاوره ۲ کلینیک به تصادف انتخاب شدند. برای انتخاب شرکت کنندگان ابتدا مصاحبه ای توسط روانشناس بالینی (در مراکز جامع سلامت توسط خود پژوهش گر و در کلینیک های مشاوره توسط روانشناس بالینی آموزش دیده کلینیک) انجام شد و سابقه قبلی اختلال های روانپزشکی شدید (اختلال های سایکوتیک و اختلال دوقطبی) بررسی شد و افرادی که سابقه ابتلا به این اختلال ها در خود یا خانواده آنها وجود داشت از پژوهش کنار گذاشته شدند. سابقه اضطراب و افسردگی جز معیارهای الزامی ورود به پژوهش نبود، هرچند برخی شرکت کنندگان این سابقه را ذکر کردند. بعد از جلب رضایت آگاهانه افراد برای شرکت در پژوهش، پرسشنامه ها به صورت فردی (به ترتیب، پرسشنامه افسردگی بک، اضطراب بک، پنج عاملی جکسون، کمال گرایی فراست و پنج عاملی نئو) در یک جلسه اجرا شد. برای اطمینان از صحت پاسخگویی به شرکت کنندگان یادآور شد که در صورت تمایل می توانند از نتیجه پاسخ های خود مطلع شوند.

معیارهای ورود:

گروه سنی ۱۸ تا ۵۰ سال (نمونه مد نظر پژوهشگر شامل افراد بزرگسال جوانان و میانسالان) بود و به دلیل اینکه در سنین سالمندی عملکرد سیستم های مغزی رفتاری تحت تأثیر سن قرار می گیرد در نمونه قرار نگرفتند، تحصیلات در حد توانایی پاسخ به پرسش نامه ها (حداقل تحصیلات ابتدایی) باشد و برای شرکت در پژوهش رضایت داشته باشند.

معیارهای خروج:



نداشتن سواد، ابتلا به سایر اختلالات از جمله اختلالات سایکوتیک و غیرسایکوتیک، ابتلا به اختلال دو قطبی، یا شرایط جسمی بود که علائم افسردگی و اضطراب قابل انتساب به آن باشد.

ملاحظات اخلاقی

اجرای این پژوهش و تکمیل پرسشنامه‌ها با رعایت اصول اخلاقی چون مخفی بودن نام، محرمانه بودن اطلاعات گزارش شده در پرسشنامه‌ها و تمایل داوطلبانه برای همکاری در پژوهش صورت گرفت.

۳- بحث درباره یافته‌ها

اطلاعات توصیفی شرکت کنندگان در هر یک از گروه‌ها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی شرکت کنندگان با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد	متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت			تأهل		
زن	۲۸۴	۷۱	مجرد	۱۱۳	۲۸/۲
مرد	۱۱۶	۲۹	متأهل	۲۸۷	۷۱/۸
جمع	۴۰۰	۱۰۰	جمع	۴۰۰	۱۰۰
تحصیلات	فراوانی	درصد	شغل	فراوانی	درصد
ابتدایی	۴۲	۱۰/۵	بیکار	۶۵	۱۶/۳
سیکل	۵۷	۱۴/۲	شغل آزاد	۶۸	۱۷
دیپلم	۱۵۰	۳۷/۵	کارمند	۶۲	۱۵/۴
فوق دیپلم	۴۶	۱۱/۵	دانشجو	۳۳	۸/۳
لیسانس	۹۹	۲۴/۸	خانهدار	۱۷۲	۴۳
ارشد و بالاتر	۶	۱/۵	--	--	--
سابقه اعتیاد	فراوانی	درصد	سابقه اضطراب و افسردگی	فراوانی	درصد
بلی	۲۴	۶	بلی	۱۴۸	۳۷
خیر	۳۷۶	۹۴	خیر	۲۵۲	۶۳



سابقه مصرف داروی روانپزشکی	فراوانی	درصد			
بلی	۵۹	۱۴/۸	--	--	--
خیر	۳۴۱	۸۵/۲	--	--	--

همانطور که نتایج جدول ۱ - نشان می‌دهد ۷۱٪ نمونه مورد بررسی زن بودند، فراوانی افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد بود. از نظر سطح تحصیلات بیشتر افراد سطح تحصیلات دیپلم و سپس لیسانس داشتند. ۶٪ نمونه سابقه اعتیاد و ۳۷٪ سابقه اختلال‌های روانپزشکی اضطراب و افسردگی را ذکر کردند و ۸ / ۱۴٪ افراد نمونه در زمان اجرای پژوهش داروی روانپزشکی مصرف می‌کردند. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است. جدول ۳ نیز ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
افسردگی	۲۰/۱۲	۱۳/۴۹	۰/۳۴	-۰/۶۵	روان رنج‌خوایی	۳۵/۲۸	۷/۱۰	-۰/۱۳	-۰/۳۲
اضطراب	۱۶/۷۰	۱۲/۹۱	۰/۶۹	-۰/۲۲	برون‌گرایی	۳۸/۲۴	۰/۷۷	-۰/۱۲	-۰/۳۱
فعال‌سازی رفتاری	۲۰/۰۱	۴/۱۱	-۰/۵۸	۰/۸۸	توافق‌پذیری	۳۵/۶۰	۴/۱۳	۰/۱۵	۰/۱۱
بازداری رفتاری	۲۲/۲۹	۴/۸۳	-۰/۰۵	۴/۷۸	باز بودن به تجربه	۳۹/۹۹	۵/۰۲	-۰/۰۳	-۰/۵۰
جنگ	۱۷/۹۷	۴/۱۵	۰/۱۰	-۰/۴۳	باوجدان بودن	۳۴/۹۹	۵/۴۹	-۰/۳۱	-۰/۰۶
گریز	۱۸/۰۶	۴/۷۹	-۰/۲۱	-۰/۳۶	کمال‌گرایی مثبت	۴۹/۶۴	۴/۵۷	-۱/۲۰	۳/۲۱
وقفه	۱۵/۶۴	۴/۴۱	۰/۰۴	-۰/۲۴	کمال‌گرایی منفی	۶۸/۶۲	۱۲/۳۹	-۰/۲۴	۰/۴۷



جدول ۳- ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیر	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴
افسردگی	۱												
اضطراب	۰/۷۰**	۱											
فعالسازی رفتاری	-۰/۰۷	-۰/۰۶	۱										
بازداری رفتاری	۰/۰۱	۰/۰۱	۰/۵۹**	۱									
جنگ	-۰/۲۸**	۰/۲۹**	۰/۱۹**	۰/۳۱**	۱								
گریز	-۰/۱۳**	۰/۲۰**	۰/۱۵**	۰/۲۷**	۰/۳۱**	۱							
وقفه	-۰/۳۲**	۰/۳۶**	۰/۲۲**	۰/۳۱**	۰/۴۲**	۰/۵۵**	۱						
روانرنجورخویی	-۰/۵۶**	۰/۴۵**	-۰/۰۵	-۰/۰۴	۰/۲۵**	۰/۱۶**	۰/۳۸**	۱					
برون گرایی	-۰/۴۴**	-۰/۳۶*	۰/۳۱**	۰/۲۲**	-۰/۱۹*	-۰/۰۵	-۰/۲۰**	-۰/۰۶**	۱				
تجربه پذیری	-۰/۰۶	۰/۰۱	۰/۱۴**	۰/۱۰*	-۰/۰۱	-۰/۰۳	-۰/۰۳	۰/۰۳	۰/۰۴	۱			
توافق پذیری	-۰/۴۱**	-۰/۳۳**	۰/۱۲**	۰/۱۲**	-۰/۲۸**	-۰/۱۶**	-۰/۲۴**	-۰/۵۴**	۰/۴۶**	۰/۱۱*	۱		
با وجدان بودن	-۰/۴۰*	-۰/۳۱**	۰/۴۰**	۰/۳۵**	-۰/۱۱**	-۰/۰۶	-۰/۰۹	-۰/۵۱**	0/63**	۰/۰۲	۰/۵۶**	۱	
کمال گرایی مثبت	-۰/۰۵	-۰/۰۳	۰/۴۱**	۰/۳۳**	۰/۳۳**	۰/۴۳**	۰/۲۳**	۰/۱۴**	۰/۷۶**	۰/۳۲**	۰/۸۹**	۰/۶۷**	۱



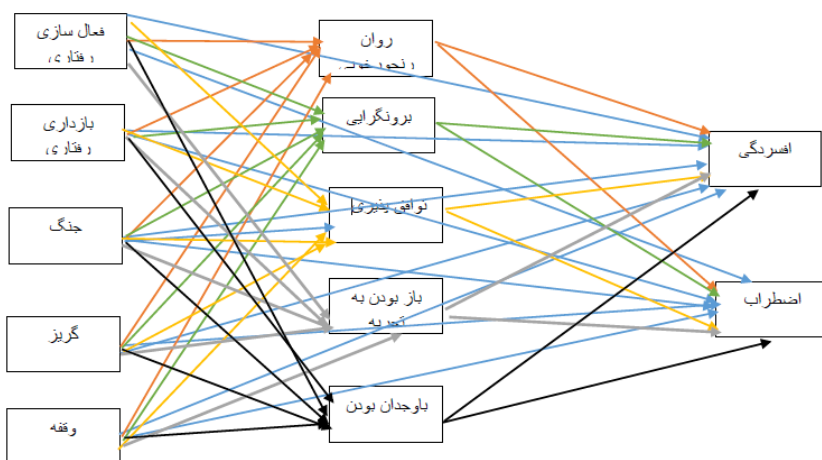
کمال گرایی منفی	۰/۳۲**	۰/۳۰**	۰/۲۴**	۰/۲۷**	۰/۳۹**	۰/۳۷**	۰/۵۱**	۰/۴۸**	۰/۱۸**	۰/۰۵	۰/۳۰**	-	۰/۴۰**	۱
												-	۰/۰۷	

قبل از اجرای تحلیل مسیر ابتدا مفروضه‌های هم‌خطی بودن متغیرها و استقلال خطاها مورد بررسی قرار گرفت. اگر شاخص تحمل بزرگتر از یک صدم و شاخص تورم واریانس کوچکتر از ده باشد هم‌خطی چندگانه وجود نخواهد داشت (میرز، گامست و گارینو، ۱۳۹۱) و همچنین مقدار آزمون دوربین و اتسون کوچکتر از چهار باشد می‌توان گفت که از مفروضه استقلال خطاها تخلفی صورت نگرفته است. با توجه به جداول زیر مشکل هم‌خطی چندگانه وجود ندارد و استقلال خطاها برقرار است.

جدول شماره ۴- بررسی ضرایب استاندارد و معناداری ضرایب مسیر برای متغیر وابسته افسردگی

متغیر	ضرایب استاندارد شده بتا	معنی داری ضرایب مسیر	آماره‌های هم‌خطی		آزمون دوربین و اتسون
			شاخص تحمل	شاخص تورم واریانس VIF	
فعال سازی رفتاری	-۰/۰۲	۰/۶۲	۰/۵۵	۱/۷۹	۱/۵۵
بازداری رفتاری	۰/۰۰۴	۰/۹۴	۰/۵۲	۱/۸۹	
جنگ	۰/۰۸	۰/۰۷	۰/۶۵	۱/۵۳	
گریز	-۰/۰۴	۰/۳۳	۰/۷۹	۱/۲۵	
وقفه	۰/۱۱	۰/۰۴	۰/۵۱	۱/۹۳	
روانرنجورخویی	۰/۳۱	۰/۰۰۱	۰/۴۰	۲/۴۶	
برون گرایی	-۰/۰۸	۰/۱۵	۰/۴۵	۲/۱۷	
باز بودن به تجربه	۰/۰۱	۰/۷۰	۰/۹۳	۱/۰۶	
توافق پذیری	-۰/۰۷	۰/۱۵	۰/۵۳	۱/۸۶	

با توجه به مقادیر شاخص تحمل و تورم واریانس ذکر شده در جدول، هم خطی چندگانه وجود ندارد و باتوجه به نتیجه آزمون دوربین و اتسون مفروضه استقلال خطاها نیز برقرار است. به منظور بررسی اثر واسطه‌ای مولفه‌های شخصیت پنج عاملی بر ارتباط میان ابعاد تئوری گری و اضطراب و افسردگی، در ابتدا مدل اصلی شامل تمام مسیرهای موردنظر (شکل ۱) آزمون شد. سپس در مرحله دوم، با استفاده از شاخصهای اصلاح مدل، مدل اولیه اصلاح شد. شاخصهای برازش مدل اولیه و اصلاح شده در جدول ۵- ذکر شده‌اند.



شکل ۱- مدل مفهومی پیشنهادی برای نقش واسطه ای صفات شخصیت پنج عاملی

جدول ۵- شاخص های برازش مدل اولیه و اصلاح شده

شاخص های کلی برازش مدل							
TLI	CFI	SRMR	RMSEA	p	df	χ^2	
۰/۳۳	۰/۶۵	۰/۰۹	۰/۲۴	۰/۰۰۱	۲۱	۵۱۲/۷۳۳	مدل اولیه
۰/۸۸	۰/۹۷	۰/۰۲	۰/۰۷	۰/۰۱	۱۵	۴۴/۴۰	مدل اصلاح شده

جدول ۶- ضرایب غیراستاندارد و استاندارد و سطح معناداری

اضطراب			افسردگی									متغیرها		اثرات
P	SE	β	P	SE	b	p	SE	β	P	SE	b			
۰/۴۳	۰/۷۷	۰/۰۴	۰/۴۳	۰/۷۷	۰/۱۳	۶۵ ۰/	۰/۴۵ -	-۰/۰۲	۰/۶۵	-۰/۴۵	-۰/۰۷	فعال سازی رفتاری	مستقیم	
۰/۳۳	-۰/۹۶	۰/۰۵ -	۰/۳۳	۰/۹۷ -	-۰/۱۴	۵۴ ۰/	۱/۶۱	-۰/۰۳	۰/۵۴	۰/۶۱	۰/۰۹	بازداری رفتاری		
۰/۰۱	۲/۵۵	۰/۱۳	۰/۰۱	۲/۵۵	۰/۳۳	۰۶ ۰/	۱/۸۵	۰/۰۹	۰/۰۵	۱/۸۴	۰/۲۳	جنگ		
۰/۷۶	۰/۲۹	۰/۰۱	۰/۷۶	۰/۲۹	۰/۰۴	۵۴ ۰/	۰/۶۰ -	-۰/۰۳	۰/۵۴	-۰/۶۰	-۰/۰۶	گریز		



۰/۰۲	۳/۱۵	۰/۱۷	۰/۰۲	۳/۱۳	۰/۵۱	۰/۲	۲/۱۹	۰/۱۱	۰/۰۲	۲/۱۸	۰/۳۵	وقفه	
.			.			۰/							

۴- نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که در مقیاس جنگ/گریز/وقفه، خرده سیستم وقفه بر افسردگی و اضطراب و خرده سیستم جنگ بر اضطراب اثر مستقیم دارد. به عبارت دیگر، بررسی رابطه بین ابعاد تئوری گری و افسردگی و اضطراب در مدل نشان داد که براساس خرده سیستم وقفه می توان اضطراب و افسردگی و براساس خرده سیستم جنگ میتوان اضطراب را پیش بینی کرد. براساس تئوری تجدیدنظر شده گری، در حضور محرک تهدیدکننده غیرقابل اجتناب، نه فقط واکنش های جنگ و گریز بلکه واکنش وقفه نیز رخ می دهد و سیستم جنگ / گریز / وقفه میانجی واکنش به همه محرکات آزارنده اعم از شرطی و غیرشرطی است و نقش سیستم تنبیه را بر عهده دارد که در RST اصلی بر عهده BIS بود. بنابراین، این یافته را می توان اینطور توجیه کرد که براساس تئوری تجدیدنظر شده در واقع FFFS و به طور اختصاصی واکنش وقفه که هم اضطراب و هم افسردگی را پیش بینی می کند، عامل همبودی اضطراب و افسردگی است. یعنی وقتی افراد با محرک های آزارنده روبرو می شوند، در صورت حساسیت بالای این خرده سیستم، اولاً خیلی سریع محرک آزارنده را شناخته، ثانیاً به جای مقابله یا فرار از محرک آزارنده دچار بهت زدگی و وقفه می شوند. این مسئله احتمالاً میزان قرار گرفتن در معرض محرک آزارنده را افزایش می دهد و می تواند زمینه ساز ابتلا به اختلال روانشناختی خصوصاً اضطراب و افسردگی شود. مطالعه اسمیت، ریکی، زولنسکی و مانر (۲۰۰۸) نشان داد که واکنش وقفه یک پاسخ زیستی ذاتی به استرس های شدید است. به طور اختصاصی تر، در رابطه با اثر مستقیم حساسیت خرده سیستم وقفه می توان گفت یکی از علائم اصلی افسردگی کاهش فعالیت و گاهی حالت بی تفاوتی نسبت به رویدادهای بیرونی می باشد. افرادی که حساسیت خرده سیستم وقفه در آنها زیاد است به رویدادهای منفی حساس تر بوده و فاقد واکنش مناسب در مقابل آنها می باشند و به جای مقابله های مناسب در مقابل رویدادهای منفی و آزاردهنده دچار وقفه می شوند و این حالت با کاهش فعالیت موثر و در نتیجه افسردگی مرتبط است. براساس مطالعه اسمیت و همکاران (۲۰۰۸) وقفه احتمالاً پاسخ زیستی ذاتی به احساس فشار و استرس زیاد است. در مطالعه آنها وحشت و وقفه با تمایل زیاد برای فرار مرتبط بود، در واقع یک توضیح احتمالی این است که افراد در مقابل استرس های شدید ممکن است دچار وقفه شوند اما همچنان تمایل دارند از موقعیت فرار کنند اما به این معنی نیست که همواره امکان فرار از موقعیت برایشان فراهم است. بنابراین، پاسخ وقفه یک بخش جدایی ناپذیر از سندرم کلی پاسخ های روانشناختی به موقعیت های شدید استرس زا می باشد.

با توجه به یافته های این پژوهش، از بین مؤلفه های شخصیت پنج عاملی، متغیر روان رنجورخویی نقش واسطه ای معنی داری در رابطه برخی از ابعاد تئوری گری، و اضطراب و افسردگی نشان داد. به طور جزئی تر، سیستم فعال ساز رفتاری از طریق روان رنجورخویی بر اضطراب و افسردگی اثر غیرمستقیم دارد. در حالی که، اثرات مستقیم این سیستم بر اضطراب و افسردگی معنی دار نبود. در سیستم جنگ/گریز/وقفه نیز خرده سیستم جنگ و خرده سیستم وقفه قابلیت پیش بینی افسردگی را از طریق روان رنجورخویی داشتند. در حالی که، اثر مستقیم خرده سیستم وقفه بر افسردگی معنی دار و کمتر از اثر غیرمستقیم بود. درباره اضطراب نیز نتایج مشابهی بدست آمد، یعنی تنها در سیستم جنگ/گریز/وقفه، خرده سیستم جنگ و خرده سیستم وقفه از طریق روان رنجورخویی قابلیت پیش بینی اضطراب را داشتند، با این تفاوت که اثر مستقیم این خرده سیستم ها بر اضطراب نیز معنی دار و بیشتر از اثرات غیرمستقیم بود. به عبارت ساده تر، خرده مقیاس های جنگ و وقفه، اثر غیرمستقیم بیشتری بر افسردگی و اثر مستقیم بیشتری بر اضطراب داشتند.



با وجود اینکه بین BIS, BAS, و FFFS و آسیب روانی رابطه مسلمی وجود دارد، با اینحال شواهد حاکی از آن است که روابط مستقیم فقط به طور نسبی می‌تواند تبیین‌گر این رابطه باشد. در واقع، به نظر می‌رسد الگوهای تعاملی پیچیده‌ای مبین این رابطه باشد. بنابراین، مکانیسم‌های واسطه‌ای برای فهم بهتر این ارتباطات پیشنهاد می‌شود. در زمینه وجود اثر غیرمستقیم ابعاد جنگ/وقفه تئوری‌گری بر اضطراب و افسردگی می‌توان گفت این خرده‌سیستم‌ها با روان‌رنجورخویی ارتباط مثبت و معناداری داشتند. ارتباط بین روان‌رنجورخویی با اضطراب و افسردگی نیز در این مطالعه و مطالعات دیگر نشان داده شده است. بنابراین، می‌توان گفت روان‌رنجورخویی نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین خرده سیستم‌های وقفه و جنگ با افسردگی و اضطراب دارد.

با توجه به یافته‌های بدست آمده اثرات مستقیم ابعاد تئوری‌گری بر اضطراب و افسردگی در این مدل نشان داد که خرده سیستم جنگ بر افسردگی و اضطراب اثر مستقیم معنی‌دار داشت. همچنین اثر مستقیم خرده سیستم وقفه نیز بر افسردگی و اضطراب معنی‌دار بود. سیستم فعال‌ساز رفتاری نیز تنها بر افسردگی اثر منفی مستقیم داشت. به عبارت دیگر، در این مدل براساس خرده‌سیستم‌های جنگ/وقفه می‌توان اضطراب و افسردگی و براساس سیستم فعال‌ساز رفتاری تنها می‌توان افسردگی را پیش‌بینی کرد. در مورد اثر مستقیم خرده‌سیستم‌های جنگ/وقفه بر اضطراب و اثر مستقیم خرده سیستم وقفه بر افسردگی در فرضیه ۱ توضیح داده شد. اما درباره اثر مستقیم خرده سیستم جنگ بر افسردگی می‌توان گفت هدف کلی FFFS اجتناب از محرک‌ها و موقعیت‌های آزاردهنده است. بنابراین، حتی در موقع حساسیت بیشتر خرده سیستم جنگ، هرچند فرد به رویارویی با موقعیت و محرک آزارنده می‌پردازد اما هدف او از این مقابله تنها اجتناب از موقعیت است نه حل مسئله واقعی. احتمالاً افراد افسرده بیشتر از راهبردهای مقابله‌ای اجتنابی استفاده می‌کنند و این مسئله می‌تواند به ایجاد و تداوم افسردگی منجر شود. در این زمینه، مطالعه هاندنت و همکاران (۲۰۱۳) نشان داد که راهبردهای مقابله‌ای هیجان‌مدار و اجتناب‌مدار در رابطه بین BIS/FFFS و علائم افسردگی نقش واسطه‌ای دارند. به این معنی که افرادی که BIS/FFFS فعال‌تری دارند بیشتر از راهبردهای هیجانی و اجتنابی استفاده می‌کنند که در تشدید علائم افسردگی نقش دارند. در زمینه اثر منفی سیستم فعال‌ساز رفتاری بر افسردگی نیز براساس مطالعه آنها، راهبرد مسئله‌مدار در رابطه بین BAS و افسردگی نقش واسطه‌ای داشت. به عبارت دیگر، افرادی که فعالیت سیستم فعال‌ساز رفتاری در آنها کمتر است تلاش کمتری برای حل مسئله و رفع پریشانی خود انجام می‌دهند که به علائم افسردگی منجر می‌شود.

منابع

آتش روز، ب. (۱۳۸۶) پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی از طریق دلبستگی و صفات پنج گانه شخصیتی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.

انجمن روانپزشکی آمریکا (۲۰۱۳) راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی DSM-5، ویراست پنجم. فرزین رضاعی و همکاران، تهران: ارجمند، ۱۳۹۳.

بخشی‌پور، عباس؛ دژکام، محمود؛ مهریار، امیرهوشنگ؛ بیرشک، بهروز. روابط ساختاری میان ابعاد اختلال‌های اضطرابی و افسردگی DSM-IV و ابعاد الگوی سه بخشی. مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۳۸۳، ۴، ۶۳-۷۵.

Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2020). Spirituality and prayer on teacher stress and burnout in an Italian cohort: A pilot, before-after controlled study. *Frontiers in Psychology*, 10, 2933-2945.

Collard, B. A., Epperheimer, J. W., & Saign, D. (1996). Career resilience in a changing workplace.



- Corner, P. D. (2009). Workplace spirituality and business ethics: Insights from an eastern spiritual tradition. *Journal of business ethics*, 85, 377-389.
- Cullen, J. B., Parboteeah, K. P., & Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of business ethics*, 46, 127-141.
- Cunha, M., Xavier, A., & Castilho, P. (2016). Understanding self-compassion in adolescents: Validation study of the Self-Compassion Scale. *Personality and Individual Differences*, 93, 56-62.
- Dahmardeh, M., & Nastiezaie, N. (2019). The impact of organizational trust on organizational commitment through the mediating variable of organizational participation. *Public Management Researches*, 12(44), 155-180.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*.
- Daniel, J. L. (2015). Workplace spirituality and stress: Evidence from Mexico and US. *Management Research Review*, 38(1), 29-43.
- Daniel, J. L., & Chatelain-Jardon, R. (2015). The relationship between individual spirituality, organizational commitment and individual innovative behavior. *Management Research and Practice*, 7(1), 5-17.
- De Klerk-Luttig, J. (2008). Spirituality in the workplace: a reality for South African teachers?. *South African Journal of Education*, 28(4), 505-517.
- Di Fabio, A., & Saklofske, D. H. (2021). The relationship of compassion and self-compassion with personality and emotional intelligence. *Personality and individual differences*, 169, 110109.
- Dinu, F., & Ng, T. E. (2014, May). Rcnp: Enabling efficient recomputation based failure resilience for big data analytics. In *2014 IEEE 28th International Parallel and Distributed Processing Symposium* (pp. 962-971). Ieee.
- Eaton, S. C. (2003). If you can use them: Flexibility policies, organizational commitment, and perceived performance. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 145-167.
- Eisler, R., & Montouori, A. (2003). The human side of spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 46-56.
- Elkady, A. A. M. (2019). Mindfulness and Resilience as Predictors of Job Burnout among Nurses in Public Hospitals. *International Journal of Psycho-Educational Sciences*, 8, 14-21.
- Elqerenawi, A. Y., Thabet, A. A., & Vostanis, P. (2017). Job stressors, coping and resilience among nurses in Gaza strip. *Clin Exp Psychol*, 3, 159.
- Estrada, A. X., Severt, J. B., & Jiménez-Rodríguez, M. (2016). Elaborating on the conceptual underpinnings of resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 497-502.
- Enache, M., M. Sallán, J., Simo, P., & Fernandez, V. (2013). Organizational commitment within a contemporary career context. *International Journal of Manpower*, 34(8), 880-898.
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
- Falkenburg, K., & Schyns, B. (2007). Work satisfaction, organizational commitment and withdrawal behaviours. *Management Research News*, 30(10), 708-723.
- Fawcett, S. E., Ogden, J. A., Magnan, G. M., & Bixby Cooper, M. (2006). Organizational commitment and governance for supply chain success. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 36(1), 22-35.
- Filstad, C. (2011). Organizational commitment through organizational socialization tactics. *Journal of Workplace Learning*, 23(6), 376-390.
- Freshman, B. (1999). An exploratory analysis of definitions and applications of spirituality in the workplace. *Journal of organizational change management*, 12(4), 318-329.



- Fry, L. W. (2012). Spiritual leadership and faith and spirituality in the workplace. In *Handbook of faith and spirituality in the workplace: Emerging research and practice* (pp. 697-704). New York, NY: Springer New York.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The leadership quarterly*, 14(6), 693-727.
- Fourie, C., & Van Vuuren, L. J. (1998). Defining and measuring career resilience. *SA Journal of Industrial Psychology*, 24(3), 52-59.
- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig*, 48(1), 1-8.
- Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K., & Relyea, C. (2003). A social identity perspective on the relationship between perceived organizational support and organizational commitment. *The Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.
- Garg, N., Kumari, S., & Punia, B. K. (2022). Resolving stress of university teacher: exploring role of workplace spirituality and constructive workplace deviance. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(3), 295-315.
- Geigle, D. (2012). Workplace spirituality empirical research: A literature review. *Business and Management Review*, 2(10), 14-27.
- Germer, C. (2009). *The mindful path to self-compassion: Freeing yourself from destructive thoughts and emotions*. Guilford Press.
- Ghorbanhosseini, M. (2013). The effect of organizational culture, teamwork and organizational development on organizational commitment: the mediating role of human capital. *Tehnički vjesnik*, 20(6), 1019-1025.
- Ghosh, S., & Swamy, D. R. (1979). A literature review on organizational commitment—A comprehensive summary. *Commitment*, 226.
- Glisson, C., & Durick, M. (1988). Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*, 61-81.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). The science of workplace spirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, 2, 3-26.
- González-González, M. (2018). Reconciling spirituality and workplace: Towards a balanced proposal for occupational health. *Journal of religion and health*, 57(1), 349-359.
- González, T. F., & Guillén, M. (2008). Organizational commitment: A proposal for a wider ethical conceptualization of 'normative commitment'. *Journal of business ethics*, 78, 401-414.
- Gockel, A. (2004). The trend toward spirituality in the workplace: Overview and implications for career counseling. *Journal of employment counseling*, 41(4), 156-167.
- Goulet, L. R., & Frank, M. L. (2002). Organizational commitment across three sectors: Public, non-profit, and for-profit. *Public Personnel Management*, 31(2), 201-210.
- Gotist, M. E. (2003). *Enough about you : the narcissist's 7-step, 1-minute survival guide to sacred spirituality, a self-empowered career, and highly effective relationships*. HarperSanFrancisco.
- Groen, J. (2001). How leaders cultivate spirituality in the workplace: What the research shows. *Adult Learning*, 12(3), 20.
- Guillory, W. A. (2000). *Spirituality in the workplace*. Salt Lake City, UT: Innovations International.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, 122, 79-88.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Percin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of contemporary hospitality management*, 22(5), 693-717.
- Hall, C. W., Row, K. A., Wuensch, K. L., & Godley, K. R. (2013). The role of self-compassion in physical and psychological well-being. *The Journal of psychology*, 147(4), 311-323.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.



- Habibi, F., & Safarzadeh, S. (2017). Predicting job stress on the basis of coping strategies, spiritual intelligence and resilience in employees with chronic pains in national Iranian South Oil Fields Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 18(3), 76-85.
- Hayden, R. W., & Barbuto, J. E. (2011). Expanding a framework for a non-ideological conceptualization of spirituality in the workplace. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 142-155.
- Heffernan, M., Quinn Griffin, M. T., McNulty, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-compassion and emotional intelligence in nurses. *International journal of nursing practice*, 16(4), 366-373.
- Hesketh, I., Ivy, J., & Smith, J. (2014). Keeping the Peelian spirit: Resilience and spirituality in policing. *The Police Journal*, 87(3), 154-166.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership*. Cambridge University Press.
- Honoré, P. L. (2018). The issues of spirituality in the workplace. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(10), 33-45.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of management, spirituality & religion*, 13(3), 177-205.
- Huey Yiing, L., & Zaman Bin Ahmad, K. (2009). The moderating effects of organizational culture on the relationships between leadership behaviour and organizational commitment and between organizational commitment and job satisfaction and performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(1), 53-86.
- Ian, M., & Elizabeth, D. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan management review*, 40(4), 83-92.
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437-440.
- Iskender, M. (2009). The relationship between self-compassion, self-efficacy, and control belief about learning in Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 711-720.
- Ismail, A., & Razak, M. R. A. (2016). EFFECT OF JOB SATISFACTION ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Management & Marketing Journal*, 14(1) 23-45.
- Jain, A. K., Giga, S. I., & Cooper, C. L. (2009). Employee wellbeing, control and organizational commitment. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(3), 256-273.
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Onderzoeksnotitie: Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag & Organisatie*, 23(2).
- Játiva, R., & Cerezo, M. A. (2014). The mediating role of self-compassion in the relationship between victimization and psychological maladjustment in a sample of adolescents. *Child abuse & neglect*, 38(7), 1180-1190.
- Jnaneswar, K., & Sulphrey, M. M. (2021). Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. *South Asian Journal of Business Studies*.
- Johnson, A. L. (2007). Mary Parker Follett: Laying the foundations for spirituality in the workplace. *International Journal of Public Administration*, 30(4), 425-439.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M., Akrim, A., & Fahmi, M. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics, Management, Accounting and Business, ICEMAB 2018, 8-9 October 2018, Medan, North Sumatra, Indonesia*.
- Kaplan, M., & Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: a case of industrial enterprises.



- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94, 89-106.
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military psychology*, 15(3), 225-236.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of managerial psychology*, 17(3), 153-164.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of business ethics*, 81, 465-480.
- Kuntz, J. R., Malinen, S., & Näswall, K. (2017). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 223.
- KWON, H. K., KIM, S. H., & PARK, S. H. (2017). A meta-analysis of the correlates of resilience in Korean nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 100-109.
- Kodama, M. (2015). Constructs of career resilience and development of a scale for their assessment. *Shinrigaku Kenkyu: The Japanese Journal of Psychology*, 86(2), 150-159.
- Kuang, K., Wilson, S. R., Betts, T., Boumis, J. K., Hintz, E. A., DeBeck, D., & Buzzanell, P. M. (2023). A longitudinal analysis of involuntary job loss and communication resilience processes during the COVID-19 pandemic. *Journal of Communication*, jqad004.
- Lamba, S., & Choudhary, N. (2013). Impact of HRM practices on organizational commitment of employees. *International Journal of Advancements in Research & Technology*, 2(4), 407-423.
- Lamb, S. (2009). *Personality traits and resilience as predictors of job stress and burnout among call centre employees* (Doctoral dissertation, University of the Free State).
- Lefebvre, J. I., Montani, F., & Courcy, F. (2020). Self-compassion and resilience at work: A practice-oriented review. *Advances in Developing Human Resources*, 22(4), 437-452.
- Lewis, J. S., & Geroy, G. D. (2000). Employee spirituality in the workplace: A cross-cultural view for the management of spiritual employees. *Journal of management education*, 24(5), 682-694.
- Liao, K. Y. H., Stead, G. B., & Liao, C. Y. (2021). A meta-analysis of the relation between self-compassion and self-efficacy. *Mindfulness*, 12, 1878-1891.
- Liu, C. H., & Robertson, P. J. (2011). Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of management inquiry*, 20(1), 35-50.
- López, A., Sanderman, R., Ranchor, A. V., & Schroevers, M. J. (2018). Compassion for others and self-compassion: Levels, correlates, and relationship with psychological well-being. *Mindfulness*, 9, 325-331.
- Luis Daniel, J. (2010). The effect of workplace spirituality on team effectiveness. *Journal of management development*, 29(5), 442-456.
- Luo, X., Qiao, L., & Che, X. (2018). Self-compassion modulates heart rate variability and negative affect to experimentally induced stress. *Mindfulness*, 9(5), 1522-1528.
- Loo, M. K. L. (2017). Spirituality in the workplace: Practices, challenges, and recommendations. *Journal of Psychology and Theology*, 45(3), 182-204.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8(4), 620-630.
- Lyons, S. T., Schweitzer, L., & Ng, E. S. (2015). Resilience in the modern career. *Career Development International*.
- MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical psychology review*, 32(6), 545-552.
- Mallak, L. A., & Yildiz, M. (2016). Developing a workplace resilience instrument. *Work*, 54(2), 241-253.
- Mahipalan, M. (2022). The interplay between spirituality, compassion and citizenship behaviours in the lives of educators: a study. *International Journal of Ethics and Systems*, (ahead-of-print).



- Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Maree, K. (2017). The psychology of career adaptability, career resilience, and employability: A broad overview. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 3-11.
- Mansfield, C. (2012). Promoting resilience for teachers and their students: A four dimensional view. In *The Children's Hospital Education Research Institute Conference*.
- Marques, J. F. (2007). The reciprocity between spirituality in the workplace and thinking outside the box. *Business Renaissance Quarterly*, 2(3), 93-117.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2009). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(8).
- Marschke, E. B. (2008). *A comparative study: Do corporations that embrace spirituality in the workplace encourage desired organizational outcomes?*. Nova Southeastern University.
- Marsh, I. C., Chan, S. W., & MacBeth, A. (2018). Self-compassion and psychological distress in adolescents—a meta-analysis. *Mindfulness*, 9, 1011-1027.
- Mathis, R. L & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 3, Jakarta: Salemba Empat.
- McGhee, P., & Grant, P. (2008). Spirituality and ethical behaviour in the workplace: Wishful thinking or authentic reality. *EJBO-Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*.
- McMurray, A. J., Scott, D. R., & Pace, R. W. (2004). The relationship between organizational commitment and organizational climate in manufacturing. *Human Resource Development Quarterly*, 15(4), 473-488.
- McElroy, J. C., Morrow, P. C., & Laczniak, R. N. (2001). External organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 11(3), 237-256.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40 (4), 83-92.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2001). Organizational commitment. *Personnel psychology and human resource management: A reader for students and practitioners*, 289-342.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mhatre, S. G., & Mehta, N. K. (2023). A review of workplace spirituality: identifying present development and future research agenda. *Management Research Review*, (ahead-of-print).
- Mohamed, M., & Ruth, A. (2016). Workplace spirituality and organizational commitment: A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt). *African Journal of Business Management*, 10(10), 247-255.
- Mosewich, A. D., Crocker, P. R., Kowalski, K. C., & DeLongis, A. (2013). Applying self-compassion in sport: An intervention with women athletes. *Journal of sport and exercise psychology*, 35(5), 514-524.
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of vocational behavior*, 81(1), 99-111.