



## چهارمین همایش ملی تازه های روانشناسی مثبت نگر

اسفند ماه ۱۳۹۶

### بررسی رابطه بین خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با استرس شغلی کارکنان دانشگاه بجنورد

طیبه رحیمی پردنجانی<sup>۱\*</sup>، سمیرا احسانی<sup>۲</sup>، شقایق طهماسبی زاده<sup>۳</sup>

۱۵. استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

۱۶. دانشجوی کارشناسی گروه روانشناسی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

۱۷. دانشجوی کارشناسی گروه روانشناسی، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

• پست الکترونیک نویسنده ی مسئول: [Tayebe.Rahimi@yahoo.com](mailto:Tayebe.Rahimi@yahoo.com)

• شماره تماس نویسنده مسئول: ۰۹۱۳۷۰۲۷۵۹۳

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی و تاب آوری با استرس شغلی کارکنان می باشد. **روش:** در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل در دانشگاه بجنورد ( هیئت علمی و غیر هیئت علمی) بودند. تعداد ۱۴۰ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه های سرمایه های روانشناختی و استرس شغلی (HSE) مورد سنجش قرار گرفتند. برای تحلیل داده ها از ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیون گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS-22 استفاده شد. **یافته ها:** یافته ها نشان داد، ضریب همبستگی بین خودکارآمدی ( $r = -0.240, P < 0.012$ )، امیدواری ( $r = -0.297, P < 0.002$ )، خوش بینی ( $r = -0.346, P < 0.001$ ) و تاب آوری ( $r = -0.342, P < 0.001$ ) با استرس شغلی منفی و معنی داری بودند. تحلیل رگرسیون با روش گام به گام نشان داد فقط متغیر خوش بینی جواز ورود به معادله رگرسیون را پیدا کردند ( $R^2 = 0.12, P < 0.0001$ ). **نتیجه گیری:** نتایج پژوهش

حاضر اهمیت خودکارآمدی، امیدواری، تاب آوری و بویژه خوش بینی را به عنوان پیش بین استرس شغلی در بین کارکنان دانشگاهی نشان می دهد. بنابراین به دانشگاه ها توصیه می شود به منظور کاهش استرس های شغلی بر این متغیرها تاکید کنند.

**کلمات کلیدی:** خودکارآمدی، امیدواری، خوش بینی، تاب آوری، استرس شغلی

## مقدمه

استرس شغلی، الگویی است از واکنش های هیجانی، شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی که به جنبه های نامطلوب و ناخوشایند محیط کاری داده می شود [۱]. با صنعتی شدن جهان، پدیده استرس اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزاینده ای سلامتی شاغلین را تحت تاثیر قرار می دهد. سازمان بهداشت جهانی پیش بینی کرده است که اختلال های وابسته به استرس تا سال ۲۰۲۰ دومین علت ناتوانی خواهند بود. پژوهش ها به وفور مشخص کرده اند که در کشورهای پیشرفته، بسیاری از افراد با سطوح بالای استرس مواجه می شوند. همچنین شواهد پژوهشی قوی وجود دارند که نشان می دهند استرس با تعداد زیادی از بیماری های جسمانی و روانی [۲]، کاهش رضایت شغلی، عملکرد شغلی [۳] و کیفیت زندگی کاری [۴] و همچنین افزایش فرسودگی شغلی [۵] مرتبط است.

با در نظر گرفتن این موضوع که مراکز آموزش عالی کانون علم، تفکر و نوآوری به شمار می روند و بیشترین نخبگان، اندیشمندان و متخصصان در این بخش فعالیت دارند و موثرترین بخش در تأمین منابع انسانی متخصص در کشور محسوب می شوند [۴]، لذا شناسایی عوامل موثر بر استرس های شغلی آنها مهم و ضروری است.

از سویی دیگر با آغاز سده بیست و یک، رئیس انجمن روانشناسی آمریکا مارتین سلیگمن<sup>۱</sup> به همراه گروهی از روانشناسان یک حرکت جدید را در روانشناسی آغاز کردند و آن روانشناسی مثبت گرا<sup>۲</sup> بود [۶]. به مرور زمان که روان شناسی مثبت گرا پیش رفت، کاربردهای آن برای محیط کار بیشتر شد و حیطه جدیدی برای مثبت گرایی در محیط کار ظهور پیدا کرد که سرمایه روان شناختی<sup>۳</sup> نامیده شد [۷]. سرمایه روان شناختی که به عنوان یک حالت روان شناختی مثبت فردی تعریف می شود که به وسیله: ۱) داشتن اعتماد به نفس در جهت تلاش برای موفقیت در تکالیف چالش برانگیز (خود کارآمدی)<sup>۴</sup> ۲) داشتن یک نگرش مثبت درباره موفقیت کنونی و آینده (خوش بینی)<sup>۵</sup> ۳) پشتکار جهت رسیدن به اهداف و در مواقع ضروری، دوباره تغییر دادن اهداف به منظور

1 . Martin Seligman

2 . positive psychology

3. psychological capital

4 . self efficacy

5 . hope