



چهارمین همایش ملی تازه های روانشناسی مثبت نگر

اسفند ماه ۱۳۹۶

نقش تعدیل کننده سرمایه روانشناختی در رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی

کاری

طیبه رحیمی پردنجانی^{۱*}، علی محمدزاده ابراهیمی^۲

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

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

• پست الکترونیک نویسنده ی مسئول: Tayebe.Rahimi@yahoo.com

• شماره تماس نویسنده مسئول: ۰۹۱۳۷۰۲۷۵۹۳

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل کننده سرمایه روانشناختی در رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاه بجنورد بود. **روش:** در این پژوهش توصیفی-همبستگی، جامعه آماری کلیه کارکنان شاغل (هیئت علمی و غیر هیئت علمی) در دانشگاه بجنورد بودند. تعداد ۱۴۰ نفر از آنها با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند و با استفاده از پرسشنامه‌های استرس شغلی، سرمایه های روانشناختی و کیفیت زندگی کاری مورد سنجش قرار گرفتند. جهت آزمودن فرضیه های پژوهش از روش تحلیل رگرسیون چندمتغیری با استفاده از نرم افزار SPSS-22 استفاده شد. **یافته‌ها:** نتایج نشان داد بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری ($r = -0/595, P < 0/0001$) و بین سرمایه روانشناختی و کیفیت زندگی کاری ($r = 0/421, P < 0/0001$) رابطه معنی دار وجود دارد. نتایج همچنین نشان داد تعامل استرس شغلی و سرمایه روانشناختی، ورای اثرات متغیرهای اصلی، ۲/۸ درصد واریانس انحصاری افزوده را برای مدل ایجاد کرد که نشان می دهد این متغیرها تعامل معنی داری با یکدیگر در پیش بینی کیفیت زندگی کاری دارند ($\Delta R^2 = 0/028, \Delta F = 5/21, P < 0/02$). **نتیجه گیری:** نتایج پژوهش حاضر اهمیت سرمایه روانشناختی را به عنوان تعدیل کننده رابطه بین استرس شغلی و کیفیت زندگی کاری

نشان داد. بنابراین به دانشگاه ها توصیه می‌شود به منظور کاهش تأثیر استرس های شغلی بر کیفیت زندگی کاری کارکنان خود، سرمایه روانشناختی آنها را ارتقاء دهند.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، سرمایه روانشناختی، کیفیت زندگی کاری

مقدمه

در دنیای پیچیده امروزی، افراد مدت زمان زیادی از زندگی خود را در سازمان‌ها سپری می‌کنند و زندگی حرفه ای و خصوصی آنها چنان درهم تنیده شده که زندگی حرفه ای بر زندگی خصوصی استیلا پیدا کرده و سبب ایجاد واژه جدیدی با عنوان کیفیت زندگی کاری^۱ شده است [۱]. کیفیت زندگی کاری به رضایت کارکنان از نیازهایشان اعم از منابع، فعالیت ها و نتایج حاصل مربوط می شود که به واسطه شرکت و حضور فرد در محیط کاری برای او ایجاد می شود [۲]. اگر چه مطالعات کیفیت زندگی کاری به اوایل قرن بیستم بر می گردد اما در مورد معنای واقعی این اصطلاح هیچ توافقی وجود ندارد؛ با این حال همه پژوهشگران در این موضوع که کیفیت زندگی کاری سازه ای ذهنی و پویاست توافق نظر دارند [۳]. مطالعات زیادی نشان می دهد که کارکنان دارای کیفیت زندگی بالا، از هویت سازمانی منسجم تر، رضایت و عملکرد شغلی بالاتر و تمایل کمتر به ترک شغل و جابجایی شغلی برخوردارند [۲]. کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی دانشگاه می تواند زمینه ساز آموزش و پژوهش بهتر و با کیفیت تر در دانشگاه خواهد شد که به بخش اعظم رسالت سازمانی مراکز آموزش عالی جامه عمل می پوشاند. از این رو شناسایی عوامل موثر بر کیفیت زندگی کاری کارکنان دانشگاهی ضروری است [۴]. بسیاری از پژوهش ها نشان داده اند که یکی از متغیرهایی که می تواند تأثیر بسزایی بر کیفیت زندگی کاری داشته باشد، استرس شغلی^۲ است [۴-۷].

استرس شغلی، الگویی است از واکنش های هیجانی، شناختی، رفتاری و فیزیولوژیکی که به جنبه های نامطلوب و ناخوشایند محیط کاری داده می شود [۳]. با صنعتی شدن جهان، پدیده استرس اهمیت ویژه ای یافته و بطور گسترده و فزاینده ای سلامتی شاغلین را تحت تأثیر 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

1 . quality of work life

2 . occupational stress