

بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان

نیروی انتظامی شهر همدان

علی محمد ایرانپور^۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۲/۲۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۰۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان انجام پذیرفت. در این پژوهش، از روش تحقیق علی مقایسه‌ای استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۱۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. در این پژوهش جهت گردآوری داده‌ها از چهار پرسشنامه سرسختی اهواز، خودکارآمدی شرر و همکاران، خوش-بینی شی‌یر و کارور و استرس شغلی (HSE) استفاده شده است که برای تعیین روایی آن‌ها، از روایی محتوایی و همچنین برای به‌دست آوردن پایایی آن‌ها از ضریب آلفای کرونباخ بهره گرفته شده که مقدار آن به ترتیب در پرسشنامه‌های مذکور ۰/۷۹، ۰/۸۴، ۰/۹۱/۷۸، ۰/۰ محاسبه گردید. در این پژوهش، جهت آزمون فرضیه‌ها، از آزمون مانوا و کوواریانس استفاده شده است. نتایج به‌دست آمده از سنجش فرضیه‌ها که با استفاده از آزمون مانوا انجام شده است، نشان داد که از بین سه متغیر سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش‌بینی؛ خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد. سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد. همچنین، خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد و این بدان معنی است که هرچه میزان خوش‌بینی افراد بیشتر باشد، استرس شغلی آنان کاهش خواهد داشت.

کلید واژه‌ها: سرسختی، خودکارآمدی، خوش‌بینی، استرس شغلی، کارکنان نیروی انتظامی

مقدمه

امروزه، تقریباً تمامی افراد با واژه استرس آشنایی دارند، زیرا جزء جدایی ناپذیر زندگی انسان شده و انسان از کودکی با موقعیت‌های تنش‌زا مواجه است (صادقی، ۱۳۹۱). کار و پیشه به‌عنوان مهم‌ترین عامل شکل‌دهنده هویت اجتماعی، منبع تأمین‌کننده زندگی و شکل‌دهنده روابط اجتماعی، برای هر فرد تلقی می‌گردد چرا که نه تنها افزایش مشکلات شخصی کارایی فرد را در محیط کاری کاهش می‌دهد، بلکه با ایجاد اختلال در روابط خانوادگی چرخ معیوبی را دامن خواهد زد. به همین دلیل است که امروزه توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کار کارکنان امری است که به‌منظور بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان و به‌منظور بهره‌جویی بیشتر و بهتر از طول مدت سنوات کاری مورد توجه قرار گرفته است (صادقی، ۱۳۹۱).

از سوی دیگر، سرسختی روانشناختی تا حدود بسیار زیادی می‌تواند بر روی شخصیت عصبی فرد اثرگذار باشد. این بدان معناست که افراد دارای درجات بالای سرسختی روان‌شناختی با سختی‌های کار بهتر کنار آمده، فشار محیط شغلی نمی‌تواند آنان را چندان دچار استرس نماید. مدی^۱ (۲۰۰۶) سرسختی را ترکیبی از باورها درباره خود و جهان تعریف کرده‌اند که از سه مؤلفه تعهد، مهار و مبارزه جویی تشکیل شده است. باور به تغییر، دگرگونی و پویایی زندگی و این نگرش که هر رویدادی به معنای تهدیدی برای امنیت و سلامت انسان نیست، انعطاف‌پذیری

۱. Maddi

شناختی و بردباری در برابر روی داده‌ای سخت تنش‌زا و موقعیت‌های مبهم را به دنبال دارد (مدی، ۲۰۰۶).

پژوهش‌ها گویای آن است که افراد دارای مهارت مقابله‌ای و سرسختی بالا در شرایط استرس‌زا و موقعیت‌های ناگوار، سلامت روان‌شناختی خود را حفظ می‌نمایند و دارای سازگاری روان‌شناختی هستند (توگاد^۱ و ریکسون^۲، ۲۰۰۴).

یکی دیگر از مواردی که می‌تواند استرس شغلی را تحت‌الشعاع خود قرار دهد، خودکارآمدی افراد است. هنگامی که ما رفتارمان را نظم می‌بخشیم، در واقع به عمل مشاهده «خود»^۳ می‌پردازیم و پیامدهای عملکردمان را برحسب معیارها و اهدافمان ارزیابی می‌کنیم. از سوی دیگر، براساس توانایی‌های کلی خود، به نتیجه‌گیری می‌رسیم. بندورا اعتقاد دارد که ارزیابی‌های خودکارآمدی، تأثیر عمیقی بر سطح انگیزشی ما دارد. هنگامی که اعتقاد داشته باشیم در تکالیف به خوبی عمل می‌کنیم، با وجود مکث‌های موقت روی آن‌ها، سخت‌تر و با پشتکار بیشتر کار می‌کنیم. هنگامی که به توانایی‌هایمان شک می‌کنیم، با انرژی کمتری کار می‌کنیم و احتمال بیشتری وجود دارد که هنگام روبرو شدن با اولین مشکل، آن را رها سازیم (پروچاسکا^۴، ۲۰۰۳).

باورهای خودکارآمدی در میزان تلاشی که افراد در هر فعالیت باید صرف نمایند و مدت زمانی که در برخورد با موانع پافشاری می‌کنند و در انعطاف‌پذیری آنان در موقعیت‌های مختلف، تعیین‌کننده هستند. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی قوی هستند، تکالیف را چالش‌هایی می‌بینند که باید بر آن‌ها تسلط یابند نه به‌عنوان

۱. Tugade & rickson

۲. Tugade & rickson

۳. Self -observation

۴. Prochacsa

تهدیداتی که از آن‌ها دوری جویند. این افراد عمیق‌تر در فعالیت‌ها مشغول می‌شوند و تلاش بیشتری را در موقع شکست به کار می‌برند. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی ضعیفی هستند، تکالیف را دشوارتر از آنچه هستند می‌بینند که این امر باعث دید محدود نسبت به حل مسأله می‌شود (اعرابیان، ۱۳۸۳).

متغیر دیگری که در محیط شغلی به‌ویژه بر روی شرایط فردی و روانی تأثیر دارد خوش‌بینی است. خوش‌بینی می‌تواند موجبات سهولت سختی کار و شرایط دشوار را به‌وجود آورد. خوش‌بینی سرشتی یا گرایش و انتظارات خوش‌بینانه یعنی انتظار کلی مبنی بر اینکه در آینده بیشتر اتفاق‌های خوب اتفاق می‌افتد تا رویدادهای بد. خوش‌بینی توسط سلیگمن^۱ به‌عنوان یک سبک تبیینی ساختاریافته تعریف شده است. سبک تبیینی خوش‌بینانه یعنی نسبت دادن رویدادها یا تجربه‌های منفی به عوامل و علل بیرونی، گذرا و خاص.

برخلاف روان‌شناسان پیشین که محور پژوهش‌ها و کارهای علمی‌شان را جنبه‌های منفی و مخرب افکار، باورها و احساس‌های انسان قرار داده و تمام سعی و تلاش‌شان را بر مدار جنبه‌های اختلال‌انگیز افکار و ابعاد بیمارگونه روان انسان متمرکز کرده و تمام وقت انرژی‌شان را روی رفع و زدودن نشانه‌های بیماری‌های روانی هزینه می‌کردند، امروزه بسیاری از روان‌شناسان علاوه بر پرداختن به جنبه‌های مرضی و بیمارگونه روان انسان، به جنبه‌های مثبت افکار، باورها، احساس‌ها و رفتارهای انسان نیز توجه دارند (طیب‌نیا، ۱۳۹۳). در دههٔ اخیر، روان‌شناسان مثبت‌گرا بیشتر بر توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و داشته‌های انسان تأکید کرده و بر این باورند که هدف روان‌شناسی باید بهبود و ارتقای سطح زندگی انسان و شکوفاکردن استعدادها

۱. Seligman

و توانمندی‌های به ودیعه نهاده شده در درون انسان باشد. بر این اساس، روان‌شناسان مثبت‌گرا به جنبه‌های مثبت روانی انسان، نظیر؛ مثبت‌اندیشی، خوش‌بینی، شادکامی، خلاقیت، هوش هیجانی، خردمندی، خودآگاهی و مانند آن پرداخته و سعی دارند تا با روش‌ها و نگاه علمی، حضور مؤلفه‌های مثبت را در ابعاد گوناگون زندگی انسان پر رنگ‌تر و چشمگیرتر جلوه دهند. در روان‌درمانی نیز از رویکردهای مثبت‌درمانی، امید‌درمانی و معنا‌درمانی بهره گرفته و سعی می‌کنند توجه انسان را به جنبه‌های مثبت وجودی و روانی‌اش معطوف سازند (طیب‌نیا، ۱۳۹۳).

از مطالعه پژوهش‌های متعدد روان‌شناختی به دست می‌آید که خوش‌بینی با بسیاری از متغیرها، نظیر سلامت جسمانی، سلامت روانی، رضایت از زندگی، انگیزه پیشرفت، امید به زندگی، سازگاری با بیماری‌های مزمن جسمی، راهبردهای مقابله با استرس و مانند آن رابطه مثبت و معناداری دارد. امنیت روانی، از جمله متغیرهایی است که می‌تواند با خوش‌بینی رابطه داشته باشد.

از آنجا که اکثر پژوهش‌هایی که انجام شده‌اند، سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش‌بینی و استرس شغلی کارکنان را به صورت جداگانه و مجزا یا دو به دو بررسی کرده‌اند و جنبه‌های شناختی و هیجانی آن‌ها به صورت همزمان در این پژوهش‌ها مورد تحقیق قرار نگرفته‌اند. بنابراین، مسأله پژوهش حاضر بر این است که آیا سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی تأثیری دارد یا خیر؟

از آنجایی که محیط‌های نظامی سختی‌ها و تنگناها و محدودیت‌های خاصی دارد که در هیچ نهاد شغلی دیگری به چشم نمی‌خورد و از طرف دیگر افراد وارد شده به این محیط‌های نظامی باید با شرایط آن خود را وفق دهند، بنابراین ممکن است بر

آینده خلقی افراد اثر بگذارد و بنابراین هر عاملی که بتواند از شرایط استرس آفرین در کار نظامیان جلوگیری نماید مهم به نظر می‌رسد. تحقیق در خصوص متغیرهای افزایشدهنده و کاهشدهنده استرس شغلی در محیط نظامی علاوه بر آن که می‌تواند به افراد نظامی در درجه اول و در جبه دوم خانواده آنان کمک کند تا زندگی کیفیت لازمه را داشته باشند، به مسؤولان و بالادستان نیز یاری می‌نماید تا با برنامه‌ریزی بهتر، به وجود آوردن شرایط شغلی با کیفیت‌تر، سلامت روانی افراد خود را بهبود بخشیده و در راستای آن، کیفیت کار بهتری از آنان را انتظار داشته باشند. همچنین، این گونه از پژوهش‌ها می‌تواند به کاهش هزینه‌های سلامت در بین نظامیان بیانجامد؛ چرا که جامعه سالانه هزینه‌ی سنگینی بابت سلامت روانی و جسمانی افراد از طریق شرایط نامناسب شغلی متحمل می‌گردد. لیکن مقابله یا سازگاری با هیجان‌های استرس یعنی؛ استفاده از راهبردهای هیجانی یا شناختی که ارزشیابی فرد از موقعیت‌های استرس را تغییر می‌دهد. یکی از اشکالات سازگاری در موقع روبه رو شدن با استرس، استفاده از مکانیسم‌های دفاعی است که شخص به‌طور ناخودآگاه از این راهبردها استفاده می‌کند تا «من» را حفظ کند و با تغییر شکل واقعیت اضطراب را از خود دور نگهدارد. هرچند مکانیسم‌های دفاعی می‌تواند احساس اضطراب را سبک کند، اما در عین حال ممکن است در درازمدت زیان‌آور باشد (گنجی، ۱۳۸۹).

مفهوم خودکارآمدی تاریخچه نسبتاً کوتاهی دارد که با فعالیت‌های بندورا^۱ (۱۹۷۷) آغاز شد. وی در نوشته‌ای تحت عنوان «به سوی یکپارچه کردن تئوری‌های تغییرات رفتار» به این موضوع اشاره کرد: خودکارآمدی یعنی قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌های خود. بندورا (۱۹۸۶) که این

۱. Bandoura

باورهای افراد نسبت به توانایی‌هایشان روی تلاش و پشتکار آن‌ها اثر می‌گذارد. به عبارتی خودکارآمدی عبارتست از باور فرد، در این خصوص که توانایی انجام تکالیف را دارد یا خیر (میلن^۱، شیرن^۲، اوربل^۳، ۲۰۰۰). خودکارآمدی با توجه به احساس تفکر و عمل انسان‌ها متفاوت است (بندورا، ۱۹۹۷). خودکارآمدی عموماً در حوزه اختصاصی در نظر گرفته می‌شود؛ بدین معنا فرد می‌تواند خودباوری نسبتاً محکمی در حیطه‌ها و دامنه‌های مختلف یا موقعیت‌های عملکردی خاصی داشته باشد. اما برخی از محققین یک مفهوم عمومی از خودکارآمدی متصور شده‌اند. این مفهوم به اعتماد کلی فرد به توانایی گذر از دامنه وسیعی از خواست‌ها یا موقعیت‌های جدید برمی‌گردد. خودکارآمدی عمومی بر پایه و اساس روشن شدن لیاقت و قابلیت فرد، برای کنارآمدن مؤثر با بسیاری از موقعیت‌های تنش‌زا می‌باشد (اسچولز، دونا، سود و اسچوارز، ۲۰۰۲).

به اعتقاد بندورا (۲۰۰۱)، خودکارآمدی مفهومی است که به واسطه آن تجربیات، توانایی و تفکر افراد در یک مسیر ادغام می‌شود. خودکارآمدی و سایر نگرش‌های انتظاری به‌طور مشترک دارای این واقعیت هستند که تمامی آن‌ها، باورهایی در خصوص درک توانایی فردی است، اما تفاوت آن‌ها با خودکارآمدی در آن است که خودکارآمدی ادراک قابلیت‌های فردی به‌منظور دستیابی به عملکردها و نتایج موقعیت دیگر از پیش تعیین شده می‌باشد. بنابراین، خودکارآمدی از بابت باورهای انتظاری متفاوت است (پاجریس و میلر، ۱۹۹۶).

۲. Milne
 ۳. Sheeran
 ۱. Orbell

خودکارآمدی یک توانایی است که در آن خود مهارت‌های رفتاری، عاطفی، اجتماعی و شناختی باید سازماندهی شده و برای اهداف بی‌شمار به‌طور مؤثر هماهنگ شوند. بین داشتن زیرمهارت‌ها و توانایی ترکیب آن‌ها برای انجام عملی در شرایط دشوار تفاوت آشکار، وجود دارد. دوم حتی با وجود این که کاملاً می‌دانند چه کار کنند و مهارت‌های لازم برای انجام آن کار را دارند، به نحو احسن در انجام کارها موفق می‌شوند. کارآمدی شخص، جریان‌های عاطفی، هیجانی و شناختی که انتقال دانش و توانایی‌ها را با عمل ماهرانه تحت نفوذ دارند را فعال می‌سازد.

خوش‌بینی^۱ چیزی فراتر از اعتقاد کورکورانه است و قدرت آن بر زندگی انسان‌ها بسیار زیاد و شگفت‌انگیز است. خوشبین‌ها تقریباً در همه جنبه‌های زندگی بهتر از بدبین‌ها عمل می‌کنند و معمولاً به موفقیت‌های بیشتری نائل شده و از موفقیت‌های اجتماعی لذت بیشتری می‌برند. انسان‌های خوشبین همچنین کم‌تر مستعد پذیرش افسردگی و بیماری‌های جسمی هستند. سلیگمن^۲ می‌گوید: «شواهدی وجود دارد که خوشبینی، سیستم دفاعی و حفاظتی بدن را تقویت می‌کند» (ملک‌پور، ۱۳۹۰). خوش‌بینی را می‌توان، استفاده کردن از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت و نشاط‌انگیز و امیدوار کننده در زندگی، برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساسات یأس‌آور ناشی از دشواری ارتباط با انسان‌ها و رویارویی با طبیعت دانست. در یک کلام، خوش‌بینی را می‌توان «داشتن امید همیشگی به یافتن راه حل» و به تعبیر شایع «خوش‌بینی» نسبت به جهان، انسان و خود برشمرد (کار،^۳ ۲۰۰۴).

۱. positive thinking

۲. Seligman

۳. Karr

مارتین سلیگمن (۱۹۸۸) خوش‌بینی را به جای آن‌که یک ویژگی شخصیتی قلمداد کند، آن را یک سبک تبیینی معرفی می‌کند. در این دیدگاه، افراد خوش‌بین رویدادهای منفی را با نسبت دادن علت آن‌ها به عواملی با سه مشخصه بیرونی بودن، گذرا بودن و خاص بودن، مانند اوضاع و احوال حاکم تبیین می‌کنند. سلیگمن معتقد است که خوش‌بینی با پدیده به تأخیر انداختن رضایتمندی‌های ناشی از منافع زودگذر به امید دستیابی به اهداف بلندمدت، رابطه دارد و احتمال می‌دهند که افراد خوش‌بین ایمان دارند که اهداف بلندمدت قابل دسترسی‌اند. در نظریه اخیر، افراد خوش‌بین و بدبین، آنگاه که در جایگاه والدین قرار می‌گیرند. سبک تبیین خود را به فرزندان نیز سرایت خواهند داد و شواهدی دال بر اینکه افراد خوش‌بین یا بدبین، والدین خوش‌بین و یا بدبین داشته‌اند، وجود دارد (کارور و شیپر، ۱۹۹۴).

اهداف پژوهش

هدف کلی

شناسایی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان.

اهداف جزئی

۱. تعیین تأثیر روانشناختی سرسختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان.
۲. تعیین تأثیر روانشناختی خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان.
۳. تعیین تأثیر روانشناختی خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

فرضیه‌های فرعی

۱. سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

۲. خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

۳. خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات علی و مقایسه‌ای می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه کارکنان صافی نیروی انتظامی شهر همدان هستند که در کلانتری‌ها مشغول به ارائه خدمت می‌باشند. و از میان این کارکنان، به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۱۰۰ نفر که استرس شغلی دارند، با تعداد ۱۰۰ نفر که استرس شغلی ندارند، مورد آزمون و مقایسه قرار گرفت؛ به این صورت که ابتدا یک آزمون استرس شغلی را بین افراد پخش کرده و از بین آن‌ها تعداد ۱۰۰ نفر دارای استرس شغلی و ۱۰۰ نفر فاقد استرس انتخاب گردیدند. جهت دسترسی به اطلاعات مورد نیاز از چهار پرسشنامه طبق جدول ۲ استفاده شده است که روایی آن از طریق محتوایی مورد تأیید قرار گرفت و همچنین، پایایی آن توسط آزمون آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفته است که مقدار آن به قرار زیر می‌باشد.

جدول ۲- منابع سؤال‌های پرسشنامه پژوهش

| متغیر | تعداد سوال | آلفای کرونباخ | منبع |
|------------|------------|---------------|---|
| سرسختی | ۲۷ | ۰/۷۹ | کیامرثی، نجاریان، مهربابی‌زاده هنرمند (۱۳۸۷) |
| خودکارآمدی | ۱۷ | ۰/۸۴ | وودروف و کاشمن (۱۹۹۳) |
| خوش بینی | ۶ | ۰/۷۸ | کارور و شیپیر (۱۹۹۴) |
| استرس شغلی | ۳۵ | ۰/۹۱ | پرسشنامه استرس شغلی HSE سازمان اجرایی ایمنی و بهداشت انگلستان |

در ادامه، به جهت تحلیل داده‌های به دست آمده از این پژوهش با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و استنباطی نظیر؛ فراوانی، آزمون کوواریانس و مانوا مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

توصیف اطلاعات: مشخصات عمومی پاسخگویان
اطلاعات مربوط به سن، میزان تحصیلات و وضعیت استخدامی پاسخگویان به تفکیک گروه مطالعاتی به شرح جدول و نمودار زیر بوده است:

جدول ۳. توزیع فراوانی مشخصات عمومی پاسخگویان به تفکیک گروه مطالعاتی

| ویژگی مورد بررسی | | استرس بالا | | استرس پایین | | جمع | |
|------------------|------------------|------------|------|-------------|------|-------|------|
| | | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد |
| گروه سنی | تا ۲۰ سال | ۱۷ | ۸/۵ | ۹ | ۴/۵ | ۲۶ | ۱۳ |
| | ۲۱ تا ۳۰ سال | ۴۵ | ۲۲/۵ | ۲۴ | ۱۲ | ۶۹ | ۳۴/۵ |
| | بین ۳۱ تا ۴۰ سال | ۲۷ | ۱۳/۵ | ۲۱ | ۱۰/۵ | ۴۸ | ۲۴ |
| | بین ۴۱ تا ۵۰ سال | ۱۱ | ۵/۵ | ۴۳ | ۲۱/۵ | ۵۴ | ۲۷ |
| | بالتر از ۵۰ سال | ۰ | ۰ | ۳ | ۱/۵ | ۳ | ۱/۵ |
| میزان تحصیلات | کمتر از دیپلم | ۱۰ | ۵ | ۵ | ۲/۵ | ۱۵ | ۷/۵ |
| | دیپلم | ۴۳ | ۲۱/۵ | ۱۸ | ۹ | ۶۱ | ۳۰/۵ |
| | فوق دیپلم | ۱۴ | ۷ | ۲۲ | ۱۱ | ۳۶ | ۱۸ |
| | لیسانس | ۲۲ | ۱۱ | ۴۰ | ۲۰ | ۶۲ | ۳۱ |
| | فوق لیسانس | ۱۱ | ۵/۵ | ۱۵ | ۷/۵ | ۲۶ | ۱۳ |
| وضعیت استخدامی | رسمی | ۴۰ | ۲۰ | ۴۳ | ۲۱/۵ | ۸۳ | ۴۱/۵ |
| | قراردادی | ۱۰ | ۵ | ۱۵ | ۷/۵ | ۲۵ | ۱۲/۵ |
| | پیمانی | ۱۱ | ۵/۵ | ۱۶ | ۸ | ۲۷ | ۱۳/۵ |
| | وظیفه | ۳۹ | ۱۹/۵ | ۲۶ | ۱۳ | ۶۵ | ۳۲/۵ |

جدول ۴. توزیع فراوانی مربوط به نتیجه سنجش متغیرهای تحقیق به تفکیک گروه مطالعاتی

| | استرس بالا | | استرس پایین | | جمع | | |
|--------------------------|------------|------|-------------|------|-------|------|-----------|
| | تعداد | درصد | تعداد | درصد | تعداد | درصد | |
| میزان سرسختی روان‌شناختی | ۰ | ۰ | ۳ | ۱/۵ | ۳ | ۱/۵ | فاقد |
| | ۱۳ | ۶/۵ | ۱۱ | ۵/۵ | ۲۴ | ۱۲ | کم |
| | ۷۰ | ۳۵ | ۳۰ | ۱۵ | ۱۰۰ | ۵۰ | متوسط |
| | ۱۷ | ۸/۵ | ۵۶ | ۲۸ | ۷۳ | ۳۶/۵ | زیاد |
| میزان خوش‌بینی | ۹ | ۴/۵ | ۴ | ۲ | ۱۳ | ۶/۵ | کم |
| | ۴۷ | ۲۳/۵ | ۱۶ | ۸ | ۶۳ | ۳۱/۵ | متوسط |
| | ۳۳ | ۱۶/۵ | ۳۷ | ۱۸/۵ | ۷۰ | ۳۵ | زیاد |
| | ۱۱ | ۵/۵ | ۴۳ | ۲۱/۵ | ۵۴ | ۲۷ | خیلی زیاد |
| میزان خودکارآمدی | ۲ | ۱ | ۲ | ۱ | ۴ | ۲ | خیلی کم |
| | ۱۶ | ۸ | ۱۵ | ۷/۵ | ۳۱ | ۱۵/۵ | کم |
| | ۴۷ | ۲۳/۵ | ۵۳ | ۲۶/۵ | ۱۰۰ | ۵۰ | متوسط |
| | ۲۱ | ۱۰/۵ | ۲۸ | ۱۴ | ۴۹ | ۲۴/۵ | زیاد |
| | ۱۴ | ۷ | ۲ | ۱ | ۱۶ | ۸ | خیلی زیاد |
| میزان استرس شغلی | ۰ | ۰ | ۵ | ۲/۵ | ۵ | ۲/۵ | خیلی کم |
| | ۰ | ۰ | ۳۷ | ۱۸/۵ | ۳۷ | ۱۸/۵ | کم |
| | ۱۹ | ۹/۵ | ۵۸ | ۲۹ | ۷۷ | ۳۸/۵ | متوسط |
| | ۶۳ | ۳۱/۵ | ۰ | ۰ | ۶۳ | ۳۱/۵ | زیاد |
| | ۱۸ | ۹ | ۰ | ۰ | ۱۸ | ۹ | خیلی زیاد |

بررسی طبیعی بودن پراکندگی متغیرها

نرمال بودن پراکندگی داده‌های مربوط به متغیرهای سرسختی روان‌شناختی، شادکامی، خودکارآمدی، استرس شغلی توسط آزمون کولموگروف اسمیرنوف^۱ بررسی شده است. نتایج به دست آمده از این بررسی به شرح جدول زیر بوده است:

جدول ۵: نتایج سنجش وضعیت به هنجار بودن متغیرهای تحقیق

| متغیر | N | \bar{x} | S | Z | P |
|-------------------|-----|-----------|--------|-------|-------|
| سرسختی روانشناختی | ۲۰۰ | ۷۹/۶۶ | ۱۱/۲۰۷ | ۰/۰۴۸ | ۰/۲۰۰ |
| خوش‌بینی | ۲۰۰ | ۷۸/۵۸ | ۱۵/۲۱۳ | ۰/۱۲۱ | ۰/۰۰۱ |
| خودکارآمدی | ۲۰۰ | ۵۰/۳۲ | ۷/۲۴۷ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۰۱ |
| استرس شغلی | ۲۰۰ | ۱۱۶ | ۱۸/۸۹ | ۰/۰۶۹ | ۰/۰۲۱ |

طبق اطلاعات موجود در جدول ۵ از آنجایی که میزان آماره کولموگروف-اسمیرنوف و میزان خطای برآوردی بجز سرسختی روانشناختی که در سطح خطای ۰/۲ به دست آمده است، در دیگر متغیرهای مورد بررسی در سطح کمتر از ۰/۰۵ محاسبه شده است که نشان‌دهنده وجود تفاوت معنادار در سطوح متغیرهای مورد بررسی بوده که نشان از عدم بهنجاری داده‌های مربوطه می‌باشد. بنابراین، باید از لگاریتم عددی این متغیرها در آزمون رگرسیون استفاده به عمل آید.

آزمون فرضیه‌های تحقیق

آزمون فرضیه فرعی اول تحقیق: سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه که با استفاده از آزمون مانوا سنجش شده است به شرح زیر است:

جدول ۶: سنجش تفاوت تأثیر سرسختی روان‌شناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی دارا و فاقد

استرس با استفاده از آزمون مانوا

| منبع پراش (Source) | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | مقدار F | مقدار Sig |
|--------------------|---------------|------------|-----------------|---------|-----------|
| | | | | | |

۱. Kolmogorov-Smirnov

| | | | | | |
|-------|-----------|-------------|-----|------------|---------------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۰/۵۵۱ | ۸۸۳/۱۶۷ | ۶۸ | ۶۰۰۵۵/۳۲۸ | مدل اصلاحی |
| ۰/۰۰۱ | ۱۹۹۸۲/۱۶۶ | ۱۶۷۲۶۵۴/۷۱۳ | ۱ | ۱۶۷۲۶۵/۷۱۳ | برش |
| ۰/۰۰۱ | ۲۸۶/۴۵۴ | ۲۳۹۷۸/۲۷۵ | ۱ | ۲۳۹۷۸/۲۷۵ | گروه |
| ۰/۰۰۱ | ۲/۳۵۹ | ۱۹۷/۴۳۲ | ۴۳ | ۸۴۸۹/۵۷۴ | سرسختی روان‌شناختی |
| ۰/۰۰۵ | ۲/۰۸۶ | ۱۷۴/۶۱۲ | ۲۴ | ۴۱۹۰/۶۹۵ | گروه X سرسختی روان‌شناختی |
| | | ۸۳/۷۰۷ | ۱۳۱ | ۱۰۹۶۵/۶۶۷ | پس ماند(خطا) |
| | | | ۲۰۰ | ۲۷۶۱۹۸۹ | کل |
| | | | ۱۹۹ | ۷۱۰۲۰/۹۹۵ | مجموع اصلاحات |
| | | | | ۰/۷۶۵ | مجموع مربعات |

اطلاعات جدول ۶ در آزمون این فرضیه تأثیر سرسختی روان‌شناختی بر استرس شغلی در حضور متغیر میانجی وضعیت وجود استرس در کارکنان نیروی انتظامی سنجش گردیده است. نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشانگر آن است که سرسختی روان‌شناختی بر روی استرس شغلی اثرگذار است چرا که آماره F محاسبه شده (۲/۳۵۹) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده است، همچنین میزان استرس شغلی در بین دو گروه مطالعاتی متفاوت است؛ زیرا آماره F محاسبه شده (۲۸۶/۵) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده است. التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و سرسختی روان‌شناختی نیز بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر داشته است چراکه آماره F محاسبه شده (۲/۰۸۶) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۵$) به دست آمده و شواهد وجود اثر اصلی تعامل بین سرسختی روان‌شناختی و وجود استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را تأیید می‌نماید، یعنی سرسختی روان‌شناختی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به‌طور متفاوت

اثرگذار است. همچنین، نتیجه سنجش مجموع مربعات حاکی از آن است که $0/765$ از تغییرات (واریانس) استرس شغلی توسط اثرات متغیرهای مستقل بیان می‌شود. این نتیجه نشانگر آن است که میزان استرس شغلی در دو گروه دارا و فاقد استرس متفاوت بوده و سرسختی روانشناختی نیز در بروز یا میزان استرس شغلی اثر زیادی دارد.

آزمون فرضیه فرعی دوم تحقیق: خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه که با استفاده از آزمون مانوا سنجش شده است به شرح زیر است:

جدول ۷: سنجش تفاوت تأثیر خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی دارا و فاقد استرس با استفاده از آزمون مانوا

| مقدار Sig | مقدار F | میانگین مجزورات | درجه آزادی | مجموع مجزورات | منبع پراش (Source) |
|-----------|-----------|-----------------|------------|---------------|---------------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۱۴/۴۶۹ | ۱۰۶۲/۹۶۳ | ۵۷ | ۶۰۵۸۸/۸۸۴ | مدل اصلاحی |
| ۰/۰۰۱ | ۱۷۸۳۵/۴۰۲ | ۱۳۱۰۲۸۷/۹۲۶ | ۱ | ۱۳۱۰۲۸۷/۹۲۶ | برش |
| ۰/۰۰۱ | ۳۸۸/۴۳ | ۲۸۵۳۶/۲۰۲ | ۱ | ۲۸۵۳۶/۲۰۲ | گروه |
| ۰/۰۰۱ | ۳/۰۱۵ | ۲۲۱/۴۸۰ | ۳۴ | ۷۵۳۰/۳۳۶ | خوش‌بینی |
| ۰/۰۰۱ | ۲/۷۲۱ | ۱۹۹/۹۰۳ | ۲۲ | ۴۳۹۷/۸۶۶ | گروه X سرسختی روان‌شناختی |
| | | ۷۳/۴۶۶ | ۱۴۲ | ۱۰۴۳۲/۱۱۱ | پس ماند (خطا) |
| | | | ۲۰۰ | ۲۷۶۱۹۸۹ | کل |
| | | | ۱۹۹ | ۷۱۰۲۰/۹۹۵ | مجموع اصلاحات |
| | | | | ۰/۷۹۴ | مجموع مربعات |

اطلاعات جدول ۷ در آزمون این فرضیه تأثیر خوش‌بینی بر استرس شغلی در حضور متغیر میانجی وضعیت وجود استرس در کارکنان نیروی انتظامی سنجش گردیده است. نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشانگر آن است که خوش‌بینی بر روی استرس شغلی اثرگذار است؛ چرا که آماره F محاسبه شده (۳/۰۱۵) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده است، همچنین میزان استرس شغلی در بین دو گروه مطالعاتی متفاوت است؛ زیرا آماره F محاسبه شده (۳۸۸/۴۳) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده است. التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و خوش‌بینی نیز بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر داشته است چراکه آماره F محاسبه شده (۲/۷۲۱) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده و شواهد وجود اثر اصلی تعامل بین خوش‌بینی و وجود استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را تأیید می‌نماید، یعنی خوش‌بینی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به طور متفاوت اثرگذار است. همچنین، نتیجه سنجش مجموع مربعات حاکی از آن است که ۰/۷۶۵ از تغییرات (واریانس) استرس شغلی توسط اثرات متغیرهای مستقل بیان می‌شود.

این نتیجه نشانگر آن است که میزان استرس شغلی در دو گروه دارا و فاقد استرس متفاوت بوده و خوش‌بینی نیز در بروز یا میزان استرس شغلی اثر زیادی دارد.

آزمون فرضیه فرعی سوم تحقیق: خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه که با استفاده از آزمون مانوا سنجش

شده است به شرح زیر است:

جدول ۸: سنجش تفاوت تأثیر خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی دارا و فاقد استرس

با استفاده از آزمون مانوا

| مقدار Sig | مقدار F | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | منبع پراش (Source) |
|-----------|-----------|-----------------|------------|---------------|--------------------|
| ۰/۰۰۱ | ۸/۰۳۱ | ۸۰۰/۷۷۸ | ۷۳ | ۵۸۴۵۶/۷۹۲ | مدل اصلاحی |
| ۰/۰۰۱ | ۱۵۸۱۰/۳۱۸ | ۱۵۷۶۵۴۰/۰۸۶ | ۱ | ۱۵۷۶۵۴۰/۰۸۶ | برش |
| ۰/۰۰۱ | ۱۰۵/۰۸۳ | ۱۰۴۷۸/۴۲۲ | ۱ | ۱۰۴۷۸/۴۲۲ | گروه |
| ۰/۰۲۰ | ۱/۵۷۴ | ۱۵۶/۹۸۶ | ۵۴ | ۸۴۷۷/۲۵۲ | خودکارآمدی |
| ۰/۵۳۱ | ۰/۹۴۲ | ۹۳/۹۱۳ | ۱۸ | ۱۶۹۰/۴۴۲ | گروه X خودکارآمدی |
| | | ۹۹/۷۱۶ | ۱۲۶ | ۱۲۵۶۴/۲۰۳ | پس ماند(خطا) |
| | | | ۲۰۰ | ۲۷۶۱۹۸۹ | کل |
| | | | ۱۹۹ | ۷۱۰۲۰/۹۹۵ | مجموع اصلاحات |
| | | | | ۰/۷۲۱ | مجموع مربعات |

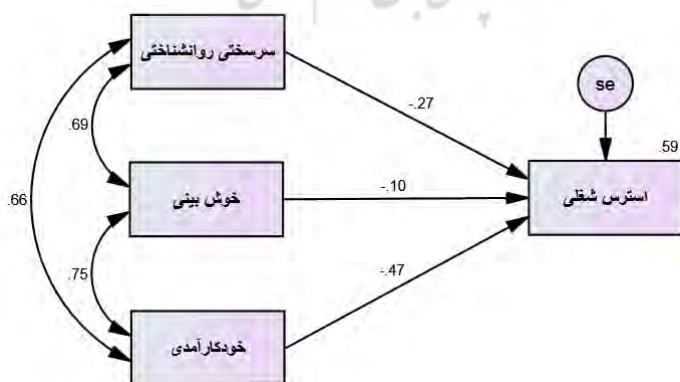
اطلاعات جدول ۸ در آزمون این فرضیه تأثیر خودکارآمدی بر استرس شغلی در حضور متغیر میانجی وضعیت وجود استرس در کارکنان نیروی انتظامی سنجش گردیده است. نتایج به دست آمده از آزمون این فرضیه نشانگر آن است که خودکارآمدی به تنهایی بر روی استرس شغلی اثرگذار است چرا که آماره F محاسبه شده (۱/۱۷۴) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۲$) به دست آمده است، همچنین میزان استرس شغلی در بین دو گروه مطالعاتی متفاوت است؛ زیرا آماره F محاسبه شده (۱۰۵/۰۸۳) در سطح اطمینان قابل قبول ($\alpha > ۰/۰۵$ و $\alpha = ۰/۰۰۱$) به دست آمده است. اما التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و خودکارآمدی بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر نداشته است

چراکه آماره F محاسبه شده (۰/۹۴۲) در سطح اطمینان غیر قابل قبول ($\alpha < ۰/۰۵$) و $\alpha = ۰/۵۳۱$ به دست آمده و شواهد وجود اثر اصلی تعامل بین خودکارآمدی و وجود استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را رد می‌نماید؛ یعنی خودکارآمدی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به طور متفاوت اثرگذار نیست. اما نتیجه سنجش مجموع مربعات حاکی از آن است که وجود استرس و خودکارآمدی پاسخگویان ۰/۷۲۱ از تغییرات (واریانس) استرس شغلی را تبیین می‌نمایند.

این نتیجه نشانگر آن است که اگرچه هم خودکارآمدی و هم وجود استرس در پاسخگویان بر میزان استرس شغلی آنان اثر داشته است، اما التقاط استرس و خودکارآمدی بر استرس شغلی پاسخگویان اثر ندارد.

آزمون فرضیه اصلی تحقیق: سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

برای سنجش فرضیه اصلی تحقیق حاضر از حضور هر سه عامل سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش بینی دو گروه مطالعاتی دارا و فاقد استرس در نرم افزار Amos استفاده گردیده و مدل ساختاری برای آن تشکیل شده است. نتایج شماتیک بدست آمده به قرار زیر می‌باشد:



نتایج به دست آمده از آزمون این مدل بیانگر موارد زیر است:

اول: از مجموع سه متغیر مستقل در مجموع به میزان ۵۹ درصد ($R^2=0/59$) از استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان را تبیین می نمایند.

دوم: از بین متغیرهای مستقل برونزاد سه گانه سرسختی روان شناختی، خوش بینی و خودکارآمدی هیچیک از این مدل حذف نمی گردد.

سوم: اثرگذارترین متغیر برونزاد بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی، خودکارآمدی با بتای $0/47-$ است که به معنای ۴۷ درصد تأثیر این متغیر مستقل بر کاهش متغیر وابسته است.

چهارم: ارتباط کوواریانسی قوی بین خودکارآمدی و خوش بینی به میزان $0/75$ وجود دارد.

پنجم: ارتباط کوواریانسی قوی بین خوش بینی و سرسختی روان شناختی به میزان $0/69$ وجود دارد.

ششم: ارتباط کوواریانسی بالاتر بین سرسختی روان شناختی و خودکارآمدی به میزان $0/6$ وجود دارد.

هفتم: از آنجا که معیارهای $GFI=0/92$ ، $TLI=0/96$ و $IFI=0/98$ نزدیک به یک می باشند، حاکی از برازش زیاد مدل و معیار $RMSEA=0/06$ ، حاکی از عملکرد ضعیف باقیمانده ها در مدل است. (البته از آنجا که آماره χ^2 کاملاً تحت تأثیر حجم نمونه مورد مطالعه می باشد و حجم نمونه در این تحقیق زیاد نیست، معناداری یا عدم معناداری χ^2 ملاک مناسبی برای قضاوت در مورد مدل نمی باشد).

سرسختی روان شناختی، خودکارآمدی و خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد.

بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق، به «بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان پرداخته شده است. نتایج به دست آمده در بخش آمار توصیفی نشان داد که در میزان سرسختی روانشناختی افراد دارا و فاقد استرس تفاوت زیادی وجود دارد، چرا که افراد دارای استرس بالا دارای سطح پایین تری از سرسختی روانشناختی بوده و در گروه افراد دارای استرس کم، سرسختی روانشناختی نیز بیشتر بوده است.

بررسی اطلاعات به دست آمده از سنجش مقایسه‌ای خوش‌بینی در افراد دارای استرس بالا و پایین نشان داده است که سطح خوش‌بینی در افراد دارای استرس بالا بسیار کمتر از افراد دارای استرس پایین است، اطلاعات به دست آمده از سنجش مقایسه‌ای خودکارآمدی در افراد دارای استرس بالا و پایین نشان داد که سطح خودکارآمدی در افراد دارای استرس بالا تفاوت چندانی با افراد دارای استرس پایین ندارد. اما بررسی متغیر وابسته اصلی یعنی استرس شغلی در افراد دارای استرس بالا و استرس پایین نشان داده است که استرس شغلی با سطح استرس آنان در ارتباط تنگاتنگی است؛ به قسمی که هرچه میزان استرس افراد بالاتر رفته است، استرس شغلی آنان نیز بیشتر گردیده است.

در فرضیه فرعی اول تحقیق به بررسی تأثیر سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان پرداخته شده است. نتایج این بررسی با استفاده از آزمون مانوا نشان داد که سرسختی روانشناختی بر روی استرس شغلی اثرگذار است، التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و سرسختی روانشناختی نیز بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر داشته است. شواهد وجود اثر

اصلی تعامل بین سرسختی روانشناختی و وجود استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را تأیید می‌نماید، یعنی سرسختی روانشناختی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به‌طور متفاوت اثرگذار است. علت چنین نتیجه‌ای را باید در ذات سرسختی روانشناختی افراد جستجو نمود. سرسختی روانشناختی، یک مهارت در افراد است و از جمله متغیرهای شخصیتی قابل ذکری است که در ارتباط بین استرس و بیماری‌ها نقش تعدیل‌کننده‌ای دارد و با روش مقابله‌ی فعال و کارآمد، ارتباط مستقیم دارد. سرسختی روانشناختی را ساختار چندمؤلفه‌ای فرض نموده‌اند که شامل تعهد، مهار و مبارزه‌جویی می‌باشد. از لحاظ روان‌پویایی، سرسختی یکی از عناصر شخصیت است که همه افراد از درجاتی از آن برخوردارند و همچون سایر ساختارها یا صفات شخصیتی همواره در حال تغییر و تحول است. همچنین، میزان پویایی و تحول سرسختی تحت تأثیر تجارب رشدی، تفاوت‌های فردی و جنسی و سنی است. نتایج تحقیقات کوباسا (۱۹۷۹) و سایر محققین نیز با نتایج تحقیق حاضر انطباق و همخوانی دارد. تحقیق حسن‌شاهی و دارایی (۱۳۸۴) با عنوان «تأثیر راهبردهای مقابله با استرس بر سلامت روان دانشجویان: اثر تعدیل‌کننده‌ی سرسختی روانشناختی» نیز نتایج تحقیق حاضر را تأیید می‌کند؛ چرا که آنان نیز دریافتند که افراد دارای سرسختی بالا بیش از افراد دارای سرسختی پایین از سلامت روان برخوردار بودند.

در فرضیه فرعی دوم به بررسی تأثیر خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان پرداخته شده است. نتایج این بررسی با استفاده از آزمون مانوا نشان داد که خوش‌بینی بر روی استرس شغلی اثرگذار است، التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و خوش‌بینی نیز بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر داشته است و شواهد وجود اثر اصلی تعامل بین خوش‌بینی و وجود

استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را تأیید می‌نماید، یعنی خوش‌بینی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به طور متفاوت اثرگذار است. علت به‌دست آمده چنین نتیجه‌ای را می‌توان در نتایج تحقیقات بندورا نیز مشاهده نمود. از نظر وی، افرادی که دارای خودکارآمدی قوی‌تری هستند، معتقدند که می‌توانند به‌طور مؤثر با رویدادها و شرایطی که مواجه می‌شوند، برخورد کنند. از آنجایی که آنها در غلبه بر مشکلات انتظار موفقیت دارند، در تکلیف‌ها استقامت نموده و اغلب در سطح بالایی عمل می‌کنند. این افراد از اشخاصی که خودکارآمدی پایینی دارند، به توانایی‌های خود اطمینان بیشتری داشته و تردید کمی نسبت به خود دارند. آنها نه مشکلات را چالش می‌بینند و نه تهدید و فعالانه موقعیت‌های جدید را جستجو می‌کنند. یافته پژوهش حاضر با نتایج مطالعات گالاگر، ولا و برودیک (۲۰۰۸) نتیجه فوق را تأیید می‌کند. نتیجه به‌دست آمده از پژوهش‌های جداگانه فیضی (۱۳۹۱) نشان داد بین نمرات سرسختی و روش مقابله‌ای مسأله‌مدار و روش مقابله‌ای هیجان‌مدار رابطه معنی‌داری وجود دارد، که نتیجه فوق را پوشش می‌دهد. همچنین، نتیجه به‌دست آمده از مطالعات دوستی (۱۳۸۹)، باوندپور (۱۳۹۱) و پورزارعی (۱۳۸۶) به نوعی نتیجه فوق را تأیید می‌نمایند.

در فرضیه فرعی سوم به بررسی تأثیر خوش‌بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان پرداخته شده است. نتایج این بررسی با استفاده از آزمون مانوا نشان داد که خودکارآمدی به تنهایی بر روی استرس شغلی اثرگذار است، اما التقاط این دو متغیر یعنی وضعیت استرس پاسخگویان و خودکارآمدی بر روی استرس شغلی پاسخگویان اثر نداشته است. بنابراین، شواهد وجود اثر اصلی تعامل بین خودکارآمدی و وجود استرس بر روی متغیر وابسته یعنی استرس شغلی را رد

می‌نماید، یعنی خودکارآمدی بر روی استرس شغلی در افراد دارا و فاقد استرس به طور متفاوت اثرگذار نیست. این نتیجه نشانگر آن است که اگرچه هم خودکارآمدی و هم وجود استرس در پاسخگویان بر میزان استرس شغلی آنان اثر داشته است، اما التقاط استرس و خودکارآمدی بر استرس شغلی پاسخگویان اثر ندارد. این نتیجه نشان می‌دهد که خوش‌بینی می‌تواند استرس شغلی را کاهش دهد اما در افراد دارا و فاقد استرس به یک میزان اثر دارد و خود استرس اثرگذاری خوش‌بینی بر استرس شغلی را کم و زیاد نمی‌کند. به بیان دیگر، خوش‌بینی بدون واسطه بر استرس شغل تأثیر دارد و رابطه آن با استرس شغلی منفی است و این یعنی هرچه افراد خوش‌بین‌تر باشند، استرس شغلی آنان کاهش بیشتری خواهد داشت. علت چنین پدیده‌ای را می‌توان در ذات خوش‌بینی و بدبینی افراد جستجو نمود؛ زیرا افراد خوش‌بین دچار فشار عصبی کمتری می‌گردند و افراد بدبین همواره خود را در معرض فشار عصبی قرار می‌دهند. بنابراین، افراد خوش‌بین در محیط کاری کم‌تر دچار استرس شغلی می‌شوند. خوش‌بینی را می‌توان، استفاده از تمامی ظرفیت‌های ذهنی مثبت و نشاط‌انگیز و امیدوار کننده در زندگی، برای تسلیم نشدن در برابر عوامل منفی ساخته ذهن و احساس‌های یأس آور ناشی از دشواری ارتباط با انسان‌ها و رویارویی با طبیعت دانست (همپتن^۱، ۲۰۱۱) و نتیجه به‌دست آمده با نتیجه پژوهش اسدی (۱۳۸۲) همسو می‌باشد.

در فرضیه اصلی تحقیق هر سه متغیر مورد بررسی در فرضیه‌های فرعی اول، دوم و سوم در حضور وجود یا عدم استرس پاسخگویان وارد مدل گردیده و اثرگذاری همزمان آن‌ها بر استرس شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. طبق نتایج به‌دست آمده فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. یعنی سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی

۱. Hampton

و خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تأثیر دارد. استرس شغلی را می توان روی هم جمع شدن عامل های استرس زا و وضعیت های مرتبط با شغلی دانست که اکثر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند. سطوحی از استرس ممکن است به بهتر شدن عملکرد کاری کمک کنند. وقتی استرس وجود نداشته باشد کارکنان دچار تبلی و کسالت می شوند. چنانچه استرس افزایش پیدا کند، عملکرد به سمت بهبود می رود و کارکنان آمادگی ذهنی و روانی بالایی برای رویایی با چالش ها پیدا می کنند. اگر مقدار استرس از سطح بهینه فراتر رود، تقاضاها از توانایی کارکنان بیشتر و در نتیجه سطح عملکرد افت می یابد. نتایج به دست آمده از فرضیه اصلی با تحقیات وتکین(۲۰۰۰)، جوده(۲۰۰۷)، گالاگر، ولا و برودیک(۲۰۰۸) همسو می باشد.

بنابراین، براساس نتایج به دست آمده از این پژوهش در جهت حفظ سلامت روانی افراد و همچنین توانمندسازی بهتر و بیشتر کارکنان این مجموعه و در نهایت سازمان مزبور پیشنهادهای ذیل ایفاد می گردد:

- برگزاری دوره های آموزش ضمن خدمت با محوریت مقابله با استرس. بدین منظور می توان کلاس های ادواری با موضوعاتی با محوریت استرس و مقابله با آن برای کارکنان نیروی انتظامی برگزار نمود.

- پایش استرس کارکنان. بدین منظور پیشنهاد می گردد با استفاده از نرم افزارهای الکترونیکی که عمدتاً بر روی گوشی های تلفن همراه هم قابلیت نصب دارند، به صورت دائمی سطوح استرس افراد سنجش گردیده و ثبت شده، افراد دارای استرس طبیعی و مرضی مشخص و برای درمان به مراکز روان شناختی یا متخصصین روان شناسی ارجاع گردیده و تحت حمایت و درمان قرار گیرند.

- از آنجایی که وجود استرس برای کارکنان نیروی انتظامی در زمینه خدمت کردن مشکلات زیادی می‌تواند ایجاد نماید، پیشنهاد می‌شود در واگذاری پست‌های حساس، کلیدی و مهم به افراد گزینه میزان استرس مد نظر قرار گرفته و افراد دارای سطوح استرسی بالا در مشاغل غیرحساس گمارده شوند.
- افراد دارای استرس تحت آموزش سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش‌بینی قرار گیرند تا بدین وسیله به طور خودکار استرس شغلی آنان نیز کنترل شود.
- از آنجایی که طبیعت ذاتی افراد با یکدیگر متفاوت است، ویژگی‌های روانی آنان نیز با هم تفاوت دارد، پیشنهاد می‌گردد افراد دارای سرسختی روانشناختی بسیار بالا و بسیار پایین از نظر ویژگی‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته و افراد دارای سرسختی روانشناختی پایین زیر دست افراد دارای سرسختی روانشناختی بالا خدمت نمایند.
- در سازمان، در هر چند ماه یکبار میزان سطوح سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش‌بینی افراد مورد بررسی علمی قرار گیرد.
- در سازمان دوره‌های آموزشی ویژه برای تقویت سه متغیر فوق‌الذکر برای کلیه کارکنان و در تمامی سطوح برگزار گردد.
- از روان‌شناسان و متخصصین روان‌شناسی در محیط کاری نیروی انتظامی استخدام نموده و به‌عنوان عوامل تعدیل‌گر و کاهش‌دهنده مشکلات روانشناختی از آنان استفاده شود.

اسدی، جوانشیر (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین هوش هیجانی، فرسودگی شغلی و سلامت روان کارکنان شرکت ایران خودرو، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی.

اعرابیان، اقدس. (۱۳۸۳). بررسی تأثیرهای خودکارآمدی بر سلامت روانی و توفیق تحصیلی دانشجویان، مجله روانشناسی، شماره ۳۲، ۳۶۰-۳۷۲.

باوندپور، عباداله (۱۳۹۱). استرس شغلی و نقش آن در انجام بهینه کار کارکنان ادارات، <http://pr.kums.ac.ir/fa/article/231>

بشیری، طاهره. (۱۳۹۲). تأثیر بهداشت روانی بر استرس شغلی کارکنان، فصلنامه‌ی پژوهش در حیطه-ی استرس، ۱ (۱)، ۱۷-۲۱.

پروچاسکا، جیمز؛ نوراکرایس، جان. سی. (۲۰۰۳). نظریه‌های روان‌درمانی، ترجمه یحیی سیدمحمدی، (۱۳۸۳)، تهران: انتشارات رشد.

پورزارعی، رضا (۱۳۸۶). بررسی رابطه هوش هیجانی، سلامت روان و شادکامی در بین دانش‌آموزان متوسطه شهرستان فراشبند. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی ارسنجان. جوده، آمال (۲۰۰۷)، الذكاء الانفعالی و علاقته بالسعادة و الثقة بالنفس لدى طلبة جامع الاقصی. مجله جامعه‌النجاح للأبحاث (العلوم النسانية)، المجلد ۲۱ (۳).

حسن‌شاهی، محمد مهدی؛ دارایی، مریم. (۱۳۸۴). تأثیر راهبردهای مقابله با استرس بر سلامت روان دانشجویان: اثر تعدیل‌کننده سرسختی روان‌شناختی، مجله دانش و پژوهش در روان‌شناسی، اصفهان؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره ۲۶..

دوستی، طاهر (۱۳۸۹). بررسی رابطه استرس‌های شغلی با سلامت روان و خودکارآمدی در بین کارکنان اداره کل زندانهای استان ایلام، <http://www.ilamprisons.ir/oldwww/index.php>

شریعتی، مریم و رضانی، فریدون (۱۳۸۸). بررسی رابطه هوش هیجانی و شادکامی در دانشجویان دانشگاه پیام نور. مجموعه مقالات نخستین همایش ملی شادکامی. زاهدان، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی

صادقی، علی. (۱۳۹۱). بررسی میزان استرس شغلی در معلمان دوره ابتدایی شهر همدان، همدان: دانشگاه پیام نور.

طیب‌نیا، محمدرضا. (۱۳۹۳). رابطه مثبت اندیشی و رضایت از زندگی، تهران: انتشارات آوای نور.

فیضی، عبدالله. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین سرسختی روان‌شناختی و روش‌های مقابله با استرس در دانشجویان سال اول روزانه دانشگاه اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی عمومی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.

کیامرثی، آذر؛ نجاریان، بهمن؛ مهربابی‌زاده‌هنرمند، مهناز. (۱۳۸۷). ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روان‌شناختی، مجله علوم تربیتی روان‌شناسی شهید چمران اهواز. ۲، (۳): ۲۸۵-۲۷۱
کار، آلن. (۲۰۰۴). روان‌شناسی مثبت: علم شادمانی و نیرومندی‌های انسان. ترجمه حسن پاشاشریفی و جعفر نجفی زند، (۱۳۸۵)، تهران: رشد.

کارور، چارلز. اس؛ شی‌یر، مایکل. اف. (۱۹۹۴). نظریه‌های شخصیت، ترجمه احمد رضوانی، (۱۳۸۵)، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی

گنجی، حمزه. (۱۳۸۹). بهداشت روانی. تهران: نشر ارسباران.

ملک‌پور، مختار. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سلامت روانی با مثبت اندیشی در دانشجویان علوم پزشکی شیراز، مقاله علمی-پژوهشی دانشگاه شیراز، بهار، ۳۳: ۲۵-۱۹.

Bandura, A. (۱۹۸۶). Perceived self – efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychology*, ۲۸, ۷۷۷-۱۴۸.

Bandura, A. (۱۹۹۷). *Self-efficacy: The exercises of control*. New York, H.W. Freeman and Company

Gallagher, E. N., & Vella- Brodick (۲۰۰۸). Social support and emotional intelligence as predictors of subjective well- being. *Personality and Individual Differences*, ۴۴ (۷): ۱۵۵۱-۱۵۶۱.

Kobasa SC, Maddi SR, (۱۹۸۴). Hardiness and health: a prospective study. *J Pers Soc Psychol. Jan.* ۴۲(۱): ۱۶۸-۷۷.

Kobasa, S. C. (۱۹۷۹). Stressful life events, personality, and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۳۷, ۱-۱۱.

- Maddi, S. R. (۲۰۰۶). Issues and intervention in stress mastery. In (ED). Personality and disease. Friend man, S. H (ED)., Personality and disease. New York: Mc Graw.
- Milne, S., Sheeran, P. & Orbell, S. (۲۰۰۰). Prediction and intervention in Health-related behavior: a meta analytic review of protection motivation theory. *Journal of Applied Social Psychology*, ۳۰ (۱): ۱۰۶-۱۴۳.
- Pajares, F. & Miller, M.D. (۱۹۹۶). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*. ۸۷(۲), ۱۹۳-۲۰۳.
- Scholz, U., Dona, BG., Sud, S., & Schwarzer, R. (۲۰۰۲). *Is general self-efficacy a universal construct? Psychometric findings from ۲۰ countries.* *European Journal of Psychological Assessment*, ۱۸ (۳), ۲۴۲- ۲۵۱.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (۲۰۰۴). Resilient Individuals use Positive Emotions to Bounce back from negative emotional experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, ۸۶, ۳۲۰-۳۳۳.
- Watkin, C. (۲۰۰۰). Developing emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*.
- Woodruff, S., & Cashman, J. (۱۹۹۳). Task, domain, and general efficacy: A reexamination of the self- efficacy scale, *Psychological Reports*, ۷۲: ۴۲۳-۴۳۲.



پروفیسر شگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی
پرتال جامع علوم انسانی