

بررسی رابطه بین سخت رویی با رضایت شغلی و استرس در بین کارکنان و اعضای
هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

آراس رسولی¹

تاریخ دریافت: اردیبهشت ماه 1391

تاریخ پذیرش: آبان ماه 1391

چکیده:

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین سخت رویی، رضایت شغلی و استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد است.

حجم نمونه براساس 200 نفر که با استفاده از شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام پذیرفت. جهت جمع‌آوری داده‌ها از 3 ابزار عمده الف: مقیاس دیدگاه‌های شخصی و ب: پرسشنامه رضایت شغلی دیویس ج) آزمون استرس استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، نمودار و ...) و از آمار استنباطی: آزمون t و رگرسیون که از طریق پردازش داده‌ها به رایانه نتایج نهایی به شرح ذیل حاصل گردید:

- بین سخت رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.
- بین استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد- بین

¹ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. - بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی وجود دارد. - بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس در کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. - بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس در اعضای هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد.

کلیدواژه ها: سخت رویی، رضایت شغلی، استرس، اعضای هیئت علمی و کارکنان.

مقدمه:

سازمان و سازمان یافتگی جزء جدانشدنی زندگی است. ما قبل از تولد و در رحم مادر توسط سازمان‌هایی مراقبت می‌شویم، در یک سازمان پزشکی چشم به جهان می‌گشاییم، در سازمان‌های متعدد آموزش می‌بینیم و به موقع در یک سازمان مشغول کار می‌شویم و هم‌زمان با سازمان‌های متعدد رابطه و سر و کار داریم و نهایتاً در یک سازمان با مراسم خاص تشییع و تدفین صحنه نمایش جهانی را ترک می‌کنیم، بنابراین افراد بیشتر عمرشان را در سازمان‌ها یا در رابطه با سازمان‌ها سپری می‌کنند و این موضوع نشان دهنده اهمیت جایگاه سازمان‌ها در دنیای کنونی است (حسینی زاده و ناصری، 1386).

اهمیت نیروی انسانی در سازمان تا به اندازه ای است که آن‌ها را مشتریان داخلی می‌نامند و می‌توان گفت تا زمانی که مشتریان از فعالیت خود خشنود نباشند، جلب رضایت مشتریان بیرونی بسیار سخت و شاید غیر ممکن باشد. اگر نیروی کار عرق سازمانی نداشته باشد و از توانمندی خویش در پیشبرد اهداف سازمان استفاده ننماید، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید، بدیهی است کلیه نرم افزارها و سخت افزارها و تکنولوژی‌های پیشرفته ابزاری هستند که شرط استفاده کارآمد آنها داشتن نیروی انسانی آموزش دیده، علاقمند و متعهد است و موفقیت سازمان وابسته به کار و تلاش این نیروها است، بهره‌گیری بهینه از توانمندی کارکنان مؤسسات از اهداف اولیه هر سازمان می‌باشد

که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت در مورد کارکنان می تواند نقشی اساسی داشته باشد (ادریس وارولی، 1383).

به عبارت دیگر، نیروی انسانی مهمترین سرمایه سازمانهاست و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد. لذا، باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی سعی فراوان کرد چرا که این اقدام هم به نفع سازمان است و هم به نفع افراد. نیروی انسانی وفادار، خشنود، سازگار با اهداف و ارزشهای سازمانی و متمایل به حفظ عضویت سازمانی که حاضر است فراتر از وظایف مقرر، فعالیت کند، می تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمان باشد. وجود چنین نیرویی در سازمان توأم با بالا رفتن سطوح عملکرد و پایین آمدن میزان غیبت، تأخیر و ترک خدمت کارکنان است و وجهه سازمان را در اجتماع مناسب جلوه داده، زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می آورد. برعکس نیروی انسانی با احساس رضایت، عدالت و تعهد سازمانی کم و متمایل به ترک سازمان نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمانی حرکت نمی کند بلکه در ایجاد فرهنگ بی توجهی نسبت به مسائل و مشکلات سازمان در بین دیگر همکاران مؤثر می باشد. به همین دلیل در دو دهه اخیر به تحقیقات در این زمینه و در ابعاد مختلف مرتبط با آن توجه زیادی شده است (حسینیان و دیگران، 1386).

کارایی در رضایت شغلی¹ از عوامل مهمی هستند که باید در توسعه جامعه صنعتی مورد توجه قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جوامع صنعتی نشان می دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است (شفیع آبادی، 1379).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می گردد. هر کارفرما به نوعی

¹ Job satisfaction

در صدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می باشد. فیشر و هانا¹ (1939) رضایت شغلی را عاملی روانی قلمداد می نمایند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می انگارند (شفیع آبادی، 1386).

رفتاری که از فرد سر می زند گویای شخصیت آن فرد است و انسان ها از نظر خصایص با یکدیگر تفاوت دارند. هر شخص با توجه به نوع شخصیتی که دارد امکان موفقیت در رشته تحصیلی یا شغلی را خواهد داشت که احتمالاً فرد دیگری نمی تواند آن را کسب کند و بعضی از مشاغل احتیاج به صبر و بردباری و برخی دیگر به قدرت روحی و مقابله نیاز دارند. در حقیقت انتخاب شغل نوعی ارائه شخصیت است و همچنین پذیرفته شده است که بعضی افراد اصولاً برای برخی از مشاغل مناسب نیستند و در تعیین این امر عوامل شخصیتی اهمیت بسیاری دارند. یک حرفه مخصوص ممکن است از کارکنانش خصوصیات شخصیتی با خلق و خوی خاص را مطالبه کند که کاملاً با آنچه که حرفه دیگر مطالبه می نماید، متفاوت باشد (قمری، 1386).

سازمان و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می گردد که به نوبه خود به رضایت شغلی مناسب تر، پیشرفت شغلی مقبول تر، ثبات عاطفی و روانی، فعالیت و خلاقیت بیشتر و رشد خصوصیات فردی منجر می شود. از سوی دیگر عدم سازگاری بین محیط و نوع شخصیت موجب نارضایتی، تغییر شغل، عدم موفقیت و بی ثباتی عاطفی و روانی خواهد گردید (هالند²، ترجمه حسینیان و دیگران، 1375).

تعدادی از نظریه پردازان شغلی معتقداند که هر فردی حرفه ای را بر می گزیند که از طریق آن بتواند شخصیت اش را ابراز نماید. جان هالند از جمله این نظریه پردازان است که شخصیت را در انتخاب شغلی مهم می داند. هالند نظریه خود را بر مبنای دو اصل مهم استوار نموده است:

¹ Fisher & Hana

² Holland

1- انتخاب شغل و حرفه با نوع شخصیت فرد بستگی دارد

2- انتخاب شغل و حرفه رابطه مستقیمی با طرز تلقی و گرایش فرد دارد.

آنارو^۱ نیز به اهمیت و نقش شخصیت در انتخاب شغل تأکید ورزیده است. وی معتقد است که هر فردی با توجه به سازمان نیازها و شیوه زندگی، یک سلسله ترجیح های شغلی و حرفه ای را برای خود معین و مشخص می نماید و تفاوت بین افراد در انتخاب شغل را به دو نوع توجیه می کند. افرادی که در انتخاب شغل به مردم علاقمندند و افرادی که در انتخاب شغل به اشیاء علاقه دارند (شفیع آبادی، 1386). بنابراین اگر انتخاب شغل این همه با شخصیت فرد می تواند در ارتباط باشد، پس بهترین مرجع و منبع برای راهنمایی و هدایت شغلی می تواند مطالعه آن دسته از ویژگی های شخصیتی باشد که بیشترین ارتباط را با کارایی و رضایت و ثبات و پیشرفت شغل دارد. یکی از این ویژگی های شخصیتی سخت رویی^۲ است که با توجه به پویایی شخصیت، تأثیر آن بر رفتاری بین دو جنس زن و مرد در مراحل مختلف زندگی تکامل می یابد. کوباسا از اولین محققانی بود که بین متغیرهای تعدیل کننده، به ویژگی های شخصیتی توجه کرد و به این نکته پی برد، اشخاصی که درجه بالایی از استرس را بدون بیماری جسمی و روانی تجربه می کنند ساختار شخصیتی ای متفاوتی از افرادی دارند که در شرایط استرس زا بیمار می شوند (کوباسا، 1983).

او برای اولین بار در سال 1979 برای سخت رویی تعریفی ارائه کرد. او سخت رویی را ترکیبی از باورها درباره خویشتن و جهان می داند که فرد را در برابر فشارهای بیرونی و درونی مصون می سازد. در واقع این ویژگی، توانایی پردازش مناسب محرک های درونی و بیرونی است. مفهوم سخت رویی رانبایستی صرفاً در نیروهای خاص برای تحمل فراوان فشارهای روانی خلاصه کرد، بلکه وجود این سازه فرد را در وضعیت سخت پیش می برد و

¹ Anna Roe

² Hard-ness

او را یاری می کند که وقایع تهدیدآمیز را باموفقیت بیشتری پشت سر بگذارد. سخت رویی توانایی درک درست موقعیت پیرامون و توانایی تصمیم گیری مطلوب درباره خویشتن است. افراد سخت رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس آمیز را به جای این که تهدیدآمیز تلقی کنند به عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آنها احساس تعهد بیشتری به کارشان و خودشان دارند و حس می کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی شان دارند و استرس ها را به عنوان فرصت های بالقوه برای تغییر ارزیابی می کنند (احدی و دیگران، 1387).

سخت رویی ترکیبی از سه مؤلفه کنترل^۱، مبارزه طلبی^۲ و تعهد^۳ است. کسی از تعهد بالا دارد به اهمیت، ارزش و معنای این که چه کسی هست و چه فعالیت هایی انجام می دهد، واقف است و بر همین مبنا قادر است درباره آنچه که انجام می دهد معنایی بیابد و کنجکاو خود را برانگیزد و درگیری های زندگی را عمدتاً تجربه هایی مثبت و مفید قلمداد کند. این افراد بایستاری از جنبه های زندگی خود هم چون شغل و، خانواده، روابط بین فردی کاملاً در آمیخته می شوند.

به اعتقاد افرادی که در مؤلفه کنترل قوی هستند رویدادهای زندگی را می توان پیش بینی و کنترل کرد و بر این باور است که آنها قادرند با تلاش هر آنچه را که در اطراف آنها رخ می دهد تحت تاثیر قرار دهند.

چالش و مبارزه جویی نیز بر این امر است که تغییر و بی ثباتی و با امنیتی، جنبه طبیعی زندگی است. اشخاصی که مبارزه جویی بالایی دارند موقعیت های مثبت و منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش.

¹ Control

² Challenge

³ Commitment

پژوهشهای بسیاری در راستای خصایص شخصیتی انجام شده است. سخت رویی همیشه در ارتباط مستقیم با استرس بوده و کنترل استرس نیز تنها به ویژگی های شخصیتی بر نمی گردد بلکه نیازمند تغییر رفتار، نگرش و ارزیابی شناختی از موقعیتهای و شرایط موجود است. (بر این اساس سئوالی را بر مبنای اینکه آیا خصیصه سخت رویی برای کنترل استرس¹ و رضایت شغلی رابطه ای وجود دارد یا خیر؟) افراد سخت رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس آمیز را به جای این که تهدیدآمیز تلقی کنند به عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آنها احساس تعهد بیشتری به کارشان و خودشان دارند و حس می کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی شان دارند و استرس ها را به عنوان فرصت های بالقوه برای تغییر ارزیابی می کنند (فخری، 1386).

استرس بخش تفکیک ناپذیری از زندگی بشر است به گونه ای که برخی صاحب نظران هر نوع تقاضای سازگاری از فرد را استرس زا می دانند (پلتاوسکی، 2003).

استرس ناشی از شغل، به لحاظ تاثیر بر قشر مولد جامعه از اهمیت ویژه ای برخوردار شده و توجه خاصی رابه خود اختصاص داده است (ژان، ترجمه دادستان، 1377).

پژوهشهای متعدد طی سال های گذشته نشان داده اند، که رویدادهای استرس زا می تواند به ایجاد بیماری های جسمی، روانی و همچنین کاهش بازده کاری منجر شود. تدریس در دانشگاه از جمله موارد استرس زا می باشد. چرا که مواجه شدن با دانشجویان متعدد با زمینه های فرهنگی متعدد، ساعات زیاد تدریس، مسؤولیت حرفه ای و... از جمله عوامل استرس در اعضای هیئت علمی می باشد.

استادان دانشگاه به دلیل رابطه باقشر جوان که خود وارد مرحله تازه ای از سازگاری با الگوهای جدید زندگی و انتظارات اجتماعی و تنش های عاطفی می شوند- استرس مضاعفی را تحمل می کنند (کرباسی، 1387).

¹ Stress

نتایج پژوهش سمیع زاده (1379) تحت عنوان بررسی رابطه نوع شخصیت و ویژگیهای فردی دبیران شهر کرمان نشان می دهد که بین نوع شخصیت دبیران و رضایت شغلی آنان و بین عامل جنسیت و رضایت شغلی در دبیران رابطه وجود دارد.

- نتایج پژوهش احدی ودیگران (1386) تحت عنوان بررسی میزان سخت رویی در دستیاران تخصصی پزشکی نشان می دهد که: دستیاران رشته های جراحی مغز و اعصاب، روانپزشکی و طب اورژانس بالاترین نمره را در سخت رویی بدست آوردند. جنسیت بامؤلفه کنترل سخت رویی رابطه معنی داری داشت.

- نتایج پژوهش کرباسی (1387) تحت عنوان شیوع منابع و علایم استرس در استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان نشان داد که 17/90٪ از استادان دارای استرس زیاد یا خیلی زیاد، 29/1٪ متوسط و 53 درصد فاقد استرس یا دارای استرس کم بودند.

نتایج پژوهش هارد¹ و همکاران (2003) نشان می دهد که بین سخت رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی این و نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی ارتباط وجود دارد.

- نتایج پژوهش جادکنیز (2002) نشان می دهد که بین سخت رویی شخصیتی، استرس، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

- نتایج پژوهش هاریسون (2002) نشان داد که سخت رویی بالا با کاهش پریشانی های روانی و نیز ارزیابی مثبت تر از محیط کار همراه است.

- نتایج پژوهش جاد کینز (2006) نشان داد افرادی که از سخت رویی بالایی برخوردارند در محل کار خود کمتر وقت تلف شده دارند.

¹Hard

- نتایج پژوهش گلبی و همکاران (2004) نشان داد که هرچه افرادی دارای اجرای مهارتی بهتری هستند و از نظر عملکردی ماهرترند دارای میزان سخت کوشی بالاتری بویژه در قسمت کنترل و تعهد می باشند (احدی، 1387).

- نتایج پژوهش وینفلد (2000) نشان داد که شیوع استرس در بین اعضای هیئت علمی دانشگاهها در سراسر جهان، به صورت هشدار دهنده ای گسترده و روبه افزایش است.

به این ترتیب در این پژوهش سعی بر آن است که رابطه بین سخت رویی با رضایت شغلی و استرس در بین کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد مورد مطالعه قرار گیرد و در این راستا فرضیه های پژوهش عبارتند از: بین سخت رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد. بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد. بین استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد. بین سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد. بین سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جامعه آماری عبارت است از کلیه اعضای هیئت علمی و کارکنان شاغل به کار در دانشگاه آزاد اسلامی، واحد مهاباد می باشند که جهت تعیین تعداد نمونه 200 نفر (100 نفر کارکنان و 100 نفر عضو هیئت علمی) به روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند.

- مقیاس سخت رویی دیدگاه های شخصی

برای اندازه گیری سخت رویی از مقیاس دیدگاه های شخصی استفاده گردید. این مقیاس توسط کوباسا ساخته شده است. این مقیاس یک پرسشنامه 50 آیتمی است که شامل خرده آزمون چالش (سؤال 17)، تعهد (سؤال 16) و کنترل (سؤال 17) می باشد که لبراساس مقیاس لیکرت شکل گرفته است. مطالعات انجام شده نشان می دهد که مؤلفه های سخت رویی یعنی کنترل، تعهد و چالش به ترتیب هریک از ضرایب پایایی 0.70، 0.52، و 0.52 برخوردارند و این ضریب برای کل صفت سخت رویی (0.75) محاسبه شده است.

- آزمون رضایت شغلی دیویس، لافکوسیت و ویس:

این آزمون توسط دیویس، لافکوسیت و ویس (1977) تهیه گردیده است و شامل 20 سؤال می باشد که مقیاس بندی پاسخ ها براساس معیار پنج درجه ای انجام گرفته است که همتی در سال (1380)، (86) به دست آورده اند (قمری، 1386).

- پرسشنامه استرس

محتوی ماده های این مقیاس با سنجش خصایص مورد نظر ارتباط و هماهنگی کاملی دارد. بنابراین می توان به روایی محتوایی آن استناد کرد. از سوی دیگر این مقیاس براساس نظریه های مناسب روانشناسی توسط سازنده اصلی آن مارکهام تدوین شده اند. پژوهش های لازم را درباره روایی و اعتبار آن به عمل آورده است. از این رو درباره روایی و اعتبار این مقیاس می توان به نظریه هایی که این مقیاس بر آنها استوارند و پژوهش های سازنده ی آن استناد کرد (خرازی، 1386).



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

یافته ها:

نتایج در دو قسمت شامل یافته های توصیفی و یافته های مربوط به فرضیه ها تنظیم شده است.

جدول شماره شاخص آماری 1: (رضایت شغلی)

گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
هیئت علمی	50	59/8	5/51
کارکنان	70	49/48	5/9

نتایج: میانگین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی برابر با (59/8) و کارکنان برابر با (49/48) می باشد. لذا به صورت معناداری اعضای هیئت علمی از رضایت شغلی بالاتری نسبت به کارکنان برخوردارند.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها به تفکیک هر فرضیه

در این قسمت به آزمون فرضیه های پژوهشی پرداخته می شود.

فرضیه 1: بین سخت رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره شاخص آماری 2

P	F	P	T	d.f	
0/000			5	118	برابری واریانس
0/000		119/5	113/41		نابرابری واریانس

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:

چون آزمون t محاسبه شده از آزمون بحرانی جدول نشان می دهد که بین سخت رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

مقایسه میانگین نمرات آزمودنیها حاکی از آنست که میزان سخت رویی در اعضای هیئت علمی بیشتر از کارکنان می باشد.

فرضیه 2: بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره شاخص آماری 3

P	F	P	T	d.f	
0/000			7/23	118	برابری واریانس
0/000			7/8	115/84	نابرابری واریانس

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:

چون آزمون t محاسبه شده از آزمون بحرانی جدول نشان می دهد که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد.

مقایسه میانگین نمرات آزمودنیها حاکی از آنست که میزان رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی بیشتر از کارکنان می باشد.

فرضیه 3: بین استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.

جدول شماره شاخص آماری 4

P	F	P	T	d.f	
0/6			1/523	118	برابری واریانس
0/59			1/529	109/8	نابرابری واریانس

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:

چون آزمون t محاسبه شده از آزمون بحرانی جدول نشان می دهد که بین استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد.

مقایسه میانگین نمرات آزمودنیها حاکی از آنست که میزان استرس در اعضای هیئت علمی و کارکنان برابری باشد.

فرضیه 4: بین سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره شاخص آماری 5

مدل	B_1	T	P
ثابت	37/01	8 /124	0/001
سخت رویی	/196	2/8	0/007

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:

چون t محاسبه شده از جدول بزرگتر است لذا معادله رگرسیون را می توان به این شکل تشکیل داد.

$$Y = a + b_1 X_1 \quad (\text{رضایت شغلی}) = 37 + /196 \times \text{سخت رویی}$$

لذا می توان چنین نتیجه گرفت که بین سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

فرضیه 5: بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول شماره شاخص آماری 6

مدل	B ₀	T	P
ثابت	49/94	10/82	0/001
سخت رویی	/129	2/16	0/035

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:

چون محاسبه شده از جدول بزرگتر است لذا معادله رگرسیون را می توان به این شکل تشکیل داد.

$$Y = a + b_1 x_1 \quad (\text{رضایت شغلی}) = 49/94 + 129/ \text{سخت رویی}$$

لذا می توان از روی سخت رویی مقدار رضایت شغلی را پیش بینی کرد. پس می توان دریافت که بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

فرضیه 6: بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول شماره 7: نتایج ANOVA

	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	P	R ²
رگرسیون	34/6	2	17/3	0/27	0/8	0/006
باقیمانده	5339/7	67	79/69			
جمع	5374/3	69				

اطلاعات مندرج در جدول نشان می دهد که $F = (0/27)$ محاسبه شده از F جدول کوچکتز است لذا نمی توان معادله رگرسیون تشکیل داد. به عبارتی بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس در کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد.

فرضیه 7: بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول شماره 8: نتایج ANOVA

مدل	B	T	P
ثابت	89/63	7/49	0/001
سخت رویی	-0/284	-3/466	0/002
رضایت	-0/106	-0/52	/603

اطلاعات مندرج در جدول نشان می دهد که t محاسبه شده از t جدول بزرگتر است اما درمغییر رضایت شغلی کوچکتز است ، لذا بین سخت رویی و استرس رابطه معنی داری وجود دارد ، اما بین رضایت شغلی و استرس رابطه معنی داری وجود ندارد.. لذا معادله رگرسیون به این شکل نوشته می شود.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \quad \text{(سخت رویی)} \quad = 89/63 - .284 \text{ استرس}$$

بحث و نتیجه گیری:

باتوجه به نتیجه پژوهش حاضر در فرضیه اول بین سخت رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود دارد. در تبیین نتیجه فوق می توان چنین بیان نمود که افرادی که دارای سخت رویی بالا با کاهش پریشانی های روانی و نیز ارزیابی مثبت تر از محیط کار همراه است و همچنین در محل کار خود کمتر وقت تلف شده دارند. فرضیه دوم بیان می کند که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان وجود دارد. فوق می توان چنین بیان نمود که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت

شغلی پایین تلاش کاری بالا، غیبت کمتر، حادثه کمتری نشان می دهند. فرضیه سوم بین استرس اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی داری وجود ندارد. بدین معنی که هر دو گروه به یک میزان استرس را تجربه می نمایند. در تبیین نتیجه فوق می توان چنین بیان نمود که عوامل اصلی استرس در هر دو گروه، منابع محدود و کمبود وقت بوده و عواملی چون پیشرفت کند در حرفه، ارتباط کم با همکاران و درآمد ناکافی در مرتبه بعدی قرار داشتند. فرضیه چهارم نتایج نشان داد که بین سخت رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت. در تبیین نتیجه فوق می توان چنین بیان نمود افرادی که دارای سخت رویی بالایی می باشند به همان میزان رضایت شغلی بالایی نیز خواهند داشت. فرضیه پنجم نتایج نشان داد که بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر سخت رویی بالا، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

فرضیه ششم نتایج نشان داد که بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس کارکنان رابطه معنی داری وجود ندارد. فرضیه هفتم نتایج نشان داد که بین سخت رویی و رضایت شغلی و استرس اعضای هیئت علمی رابطه معنی داری وجود دارد. در تبیین نتیجه فوق می توان چنین بیان نمود افرادی که دارای سخت رویی بالایی می باشند به همان میزان رضایت شغلی بالایی خواهند داشت و همچنین استرس کمتری را تجربه خواهند نمود.

- احدی، مروارید و دیگران (1387). بررسی میزان سخت رویی در دستیاران تخصصی پزشکی. مطالعات روانشناختی. دانشگاه الزهراء.
- ادريس، محمدرضا و دیگران (1383)، تغییرهای مؤثر بر کارایی کارکنان غیر هیئت علمی دانشگاه صنعتی اصفهان و مقایسه اثر پرداختها و عدالت در پرداختها بر کارایی کارکنان، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، ویژه نامه جغرافیا، شماره 2، اصفهان.
- حسین زاده، علی و دیگران (1386)، عدالت سازمانی، ماهنامه آموزشی تدبیر، ش 190، تهران.
- حسینیان، شهامت و دیگران (1386)، عوامل درون سازمانی مؤثر بر ارتقای تعهد سازمانی کارکنان کلانتری های تهران بزرگ، فصلنامه دانش انتظامی، شماره 2، تهران.
- شفیع آبادی، عبدالله (1386)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل، تهران، رشد.
- خرازی، کلارا (1386)، بررسی رابطه بین سخت رویی و استرس در دانشجویان دانشگاه آزاد واحد رودهن، پایان نامه کارشناسی ارشد، رودهن.
- ژان، استورا . تنیدگی یا استرس (1377). ترجمه پریخ دادستان . تهران . رشد .
- قمری، محمد (1386)، مقایسه سخت رویی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و دبیران آموزش و پرورش ابهر، تازه ها و پژوهشهای مشاوره، شماره 21، تهران.
- کرباسی، منیژه (1387). شیوع منابع استرس در استادان دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان. مشهد. فصلنامه اصول بهداشت روانی.

- هالند، ح. ال (1375)، حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، تهران، کمال تربیت.

Hardt,S.M.A.Dolbier,C.I.cott Lieb, N.H & Mccalister, K.T. (2003).The relationship between hardness,supervision support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction university of Texas.

Harrisson,M,Loiselle C.G& Duquette A,(2002).Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registerd nurses in Quebec.journal of nursing education.

Judkins,S.aRind.(2003).Hardiness,job satisfaction and stress among home health care management a practice home health,17.

Jadkines,S & Reid B,(2006). Hardiness,stress and usev of ill-time among nurse managers,journal of nursing education. Winfield AH. Stress in academic:some recent research finding.In DT.Kenny, JG.Cardson,FG.McGuigan and JL.Shepard(Eds).Stress and health: Research and clinical application;Sydney:Harward,20



پروشکاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی