

بررسی رابطه ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی و استرس  
شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی  
(مطالعه موردی)

سعید نجارپور استادی<sup>۱</sup>

علیرضا اقدمی باهر<sup>۲</sup>

دکتر اسداله خدیوی<sup>۳</sup>

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی و استرس شغلی با رضایت شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر می باشد. بدین منظور ۱۷۵ آزمودنی (۱۱۱ کارمند رسمی، ۷۲ کارمند قراردادی و ۱۲۶ کارمند پیمانی) از میان کارکنان با روش قشربندی تصادفی انتخاب و آزمونهای رضایت شغلی اسپکتور، استرس شغلی دیویس و همکاران و آزمونهای ادراک نابرابری اجتماعی و کم کاری اجتماعی محقق ساخته توسط کارکنان پاسخ داده شده است. تمام ابزارها از پایائی مطلوب برخوردار می باشند. آزمون فرضیه‌ها نشان داد که بین هر یک از متغیرهای ادراک

<sup>۱</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شبستر (Saeedno@live.com)

<sup>۲</sup> - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

<sup>۳</sup> - استادیار و عضو هیئت علمی پژوهشکده تعلیم و تربیت کاربردی تبریز

نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی و استرس شغلی با رضایت شغلی رابطه وجود دارد. همچنین مشخص شد که ۳۳/۱ درصد واریانس رضایت شغلی ناشی از متغیرهای بررسی شده است. همینطور معلوم شد که نوع استخدام و سطح تحصیلات و تعامل آنها تأثیر معنی داری بر رضایت شغلی دارند. هر کدام از متغیرهای استرس شغلی، نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی، نوع استخدام و سطح تحصیلات تأثیر جداگانه‌ای داشتند. استرس شغلی کارکنان قراردادی و رسمی بیشتر از کارکنان پیمانی است. استرس شغلی کارکنان لیسانس بیشتر از سایر کارکنان است و مشخص شد که میزان کم کاری کارکنان لیسانس بیشتر از سایر کارکنان است.

### واژه‌های کلیدی:

ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی، استرس شغلی، رضایت شغلی، نوع استخدام، سطح تحصیلات

### مقدمه

دو منبع همیشه برای سازمانها جهت پویایی و رشد و افزایش میزان بهره‌وری حائز اهمیت بوده است. این دو منبع عبارتند از: منابع مالی و منابع انسانی. در سالهای اخیر توجه زیادی به منابع انسانی شده است. ساعتچی (۱۳۷۸) معتقد است که هر مدیری با سه عامل اساسی در محل کارش مواجه است؛ این عوامل عبارتند از:

(۱) تأسیسات و ابزار کار

(۲) شیوه‌های انجام کار و فنون تولید

(۳) نیروی انسانی

پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نیروی انسانی مهم‌ترین عامل است. مدیری که با مفاهیم کاربرد روان‌شناسی در کار آشنا نباشد، اهمیت روحیه‌ی کارکنان و رضایت

آنها را از محیط کارشان و شغلشان نمی‌شناسد و از شیوه‌هایی استفاده می‌کند که نتیجه‌ی آن تولید کمتر و ایجاد فضای روانی نامناسب در سازمان است (ساعتچی ، ۱۳۷۸ ، ۷۳). کار نقش عمده‌ای را در زندگی انسان بازی می‌کند و در طول زندگی، بیشتر از هر فعالیتی وقت انسان را به خود اختصاص می‌دهد. یک پایه‌ی اقتصادی برای تأمین نیازها و بالا بردن کیفیت زندگی افراد فراهم می‌کند، به انسانها معنی و مفهوم می‌بخشد و افراد خود را براساس شغل‌ها و حرفه‌شان معرفی می‌کنند. لذا منطقی به نظر می‌رسد که هر مسأله‌ای با چنین اهمیت عمده‌ای موضوع بسیاری از تحقیقات علوم انسانی و علوم اجتماعی قرار گیرد (علاقه بند، ۱۳۷۴، ۴۸).

### بیان مسئله پژوهش

اگر کار، نیازهای فرد را برآورده می‌کند، پس می‌توان از میزان رضایت شغلی صحبت به میان آورد. در اکثر مطالعات انجام شده در این رابطه، رضایت شغلی همیشه به عنوان یک متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. روی هم رفته نسبت به این مسئله که رضایت شغلی یک احساس و برداشت است توافق وجود دارد. دیویس<sup>۱</sup> رضایت شغلی را مجموعه‌ای از احساسات سازگار و ناسازگار تعریف می‌کند که کارکنان با آن احساسات به خود می‌نگرند (دیویس ، ۱۳۷۱ ، ۵۷). هرسی<sup>۲</sup> نیز رضایت شغلی را لذت ناشی از ارضا نیازها، تمایلات و امیدهایی می‌داند که فرد از کار خود بدست می‌آورد (هرسی و بلانچارد ، ۱۳۷۷ ، ۴۰). از دهه ۱۹۸۰ بسیاری از پژوهشگران رفتار سازمانی ، تلاش کرده اند به این سؤال پاسخ دهند که از میان صفت‌های زمینه‌ای (افراد) و عوامل سازمانی (محل کار) کدام یک تعیین کننده عمده رضایت شغلی در موقعیتها و شرایط کاری مختلف به حساب می‌آیند (ساعدی و گرجی ، ۱۳۸۷ ، ص ۹۹). نظریات معروف در زمینه‌ی رضایت شغلی

<sup>1</sup>- Davis, K

<sup>2</sup>- Hersy, P

عبارت‌اند از نظریه‌ی رفتاری، نظریه دو عاملی هرتربرگ، نظریه‌ی کامروائی نیاز و نظریه‌ی گروه- مرجع.

### (۱) نظریه‌ی رفتاری

نظریه‌ی رفتاری عنوان می‌کند که کار تا اندازه‌ای که تقویت مثبت ارائه می‌کند، رضایت‌کننده است. این مسئله حاکی از آن است که پاداش‌ها یا پرداخت‌های مرتبط به عملکرد کاری یا بخشی از کار، راهبردهای مؤثری برای درگیر کردن افراد به کار زیاد هستند. اندیشه اساسی این است که هر قدر پاداش مالی بیشتر باشد، شغل رضایت‌بخش‌تر است. هر چند پاداش و پرداخت تنها عامل انگیزشی در کار نیست. برخی افراد ممکن است به خاطر رضایت شخصی و دریافت بازخورد مثبت از همکاران یا مافوق‌ها سخت‌تر کار کنند (hodson, 2001, 85).

### (۲) نظریه‌ی دو عاملی هرتربرگ

هرتربرگ عقیده داشت که پژوهشگران پیشین در بررسی رضایت و نارضایتی شغلی اشتباه عمل کرده‌اند و عنوان می‌کند که کار دو مجموعه از نیازهای بهداشتی و انگیزاننده را برآورده می‌سازد. نیازهای بهداشتی به عوامل محیطی مربوط می‌شوند و از طریق شرایط فیزیکی و روانی کار مانند دستمزد، امنیت شغلی، شرایط کار، همکاران و ساختار مدیریتی برآورد می‌شوند. نارضایتی شغلی زمانی بوجود می‌آید که شرایط فوق برآورده نشوند. نیازهای برانگیزاننده به خود کار مربوط می‌شوند. مانند مسئولیت‌پذیری، فرصتهای رشد شخصی، اهمیت به کارهای انجام شده، امکان ارتقا شغلی. تحقق این نیازها منجر به رضایت شغلی می‌گردد. هرتربرگ چنین فرض می‌کند که افراد برای کسب رضایت بیشتر سخت‌تر کار خواهند کرد. رضایت شغلی بیشتر هنگامی رخ می‌دهد که تمام یا قسمت زیادی از این نیازها برآورده شوند. بین این دو دسته از نیازها همپوشی وجود دارد، مثلاً

دستمزد بالا ممکن است در کاری که ملالت آور است و ارزش کمی برای فرد دارد، رضایت فراهم کند (Ibid, 85).

### ۳) نظریه‌ی کامروائی نیاز<sup>۱</sup>

این نظریه مبتنی بر این اندیشه است که:

۱) شخص اگر آنچه را که می‌خواهد بدست آورد خشنود خواهد شد  
 ۲) هر چه شخص چیزی را بیشتر بخواهد (یا برای او مهم‌تر باشد) وقتی آنرا بدست آورد خشنودتر خواهد شد و هنگامی که آنرا بدست نیاورد ناخشنودتر خواهد شد. دو الگو در اینجا وجود دارد؛ یکی الگوی کاهشی و دیگری الگوی ضربی. در هر دو الگو فرض بر این است که خشنودی یا رضایت شغلی تابعی مستقیم از درجه‌ای است که محیط با ساختار نیازی فراهم‌خوانی دارد (کورمن، ۳۱۵، ۳۸۱-۳۱۶).

### ۴) نظریه‌ی گروه - مرجع<sup>۲</sup>

نظریه‌ی گروه مرجع شباهت‌های زیادی با نظریه کامروائی نیاز دارد، با این تفاوت که این نظریه دیدگاه و عقاید گروهی را مدنظر قرار می‌دهد که فرد برای هدایت و ارشاد به آن می‌نگرد. چنین گروه‌هایی به گروه مرجع فرد معروفند، چون که این گروه‌ها دید و نگرش شخص از دنیا و چگونگی ارزشیابی وی از پدیده‌های گوناگون در محیط را تعیین می‌کنند. بنابراین نظریه می‌توان پیش‌بینی کرد که اگر شغلی علائق، خواستها و شرایط گروه مرجع را برآورد، شخص آنرا دوست خواهد داشت و اگر چنین نکند به آن علاقه‌ای نخواهد داشت (همان منبع، ۳۱۹). آشکار است که رضایت شغلی هم برای کارفرما و هم برای کارکنان و هم برای جامعه به طور کلی اهمیت دارد. اگر شما از جانب همکاران یا سرپرستان مورد تحسین قرار بگیرید، از شرایط کاری تان لذت ببرید، کارت‌تان چالش‌انگیز باشد و به خوبی

<sup>1</sup>- Need Fullfillment

<sup>2</sup>- Group-reference

کوششهای شما جبران شوند، نه تنها رضایت شغلی بیشتری خواهید داشت، بلکه این نگرش خوب و مثبت را به خانواده خود نیز منتقل می کنید و کیفیت درونی زندگی شما بهبود می یابد (هافمن و دیگران، ۱۳۷۹، ۳۵۴).

هر عاملی که منجر به آسیب در منابع انسانی سازمان شود، سطح بهره‌وری و بازده آن سازمان را پائین می آورد و چه بسا در مدت اندکی سازمان از هم می پاشد و منابع مالی و انسانی از بین می روند.

یکی از پیامدهای فشار روانی در حیطه کار و مشاغل، فشار روانی شغلی یا استرس شغلی<sup>۱</sup> است؛ یعنی روی هم جمع شدن عوامل فشارزای مرتبط با شغل (Randall & Altmeyer, 1994, 210).

علل اصلی استرس شغلی عبارتند از: تقاضاهای نامناسب یک شغل در برابر توانایی‌های فرد شاغل. آرزوهایی که با ناکامی مواجه شده‌اند و عدم رضایت در دستیابی به اهدافی که شاغل به آنها بهاء داده است (Kalimo & etal, 1987, 123). به نظر گلدنبرگ هرگونه خصوصیت تهدید کننده شخصی در محیط شغلی و وجود تقاضاهایی که برآورده شدن آنها مشکل بنظر می رسد باعث ایجاد استرس شغلی خواهند شد (Goldenberg, 1990, 536).

یکی از موقعیت‌های فشارزای شغل این است که کارمندان و کارکنان را در معرض خواست‌ها و یا فشارهای زیاد مدیران خود قرار می دهد و از سوی دیگر کارکنان چون نمی توانند این خواست‌ها را برآورده سازند، با ایراد پی در پی مدیران مواجه می شوند و فشار روانی زیادی را متحمل می گردند. تداوم این چرخه در نهایت موجب از هم گسیختگی روانی و جسمانی فرد می شود. موقعیت بالا را زمانی تصور کنید که کارمند در محیط کاری خود، نابرابری‌های اجتماعی<sup>۲</sup> زیادی را نیز تجربه می کند. در چنین شرایطی فرد ممکن است با توجه به عوامل مستعد

<sup>1</sup>- Job stress

<sup>2</sup>- Social Inequalities

کننده، پاسخ‌های متفاوتی به شرایط کاری فشارزا بدهد. مثلاً دست به بطالت اجتماعی یا کم کاری<sup>۱</sup> بزند، مکرراً بیمار شود و به نوعی خودش را از شرایط کاری فشارزا نجات دهد. سرانجام نیز فرد دچار فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> می‌شود.

نشانه‌های کلاسیک فرسودگی شغلی شامل بدبینی، نارضایتی زیاد، غیبت زیاد از کار و ناکارآمدی در کار است. مطالعه‌ی سال ۱۹۸۵ مرکز ملی آمار تندرستی نشان داد که بیش از نصف افراد مورد مطالعه در مشاغلشان استرس خیلی زیاد تا متوسطی را تجربه کرده بودند (Davis & etal, 1988, 61).

هر شغلی فی نفسه یک سری مشکلات و دشواریهایی را جهت سازگاری پیش روی فرد قرار می‌دهد. لیکن عوامل دیگری مانند فقدان کنترل کارمند برای غلبه بر موقعیت‌های فشارزای کار که منجر به بی‌اطمینانی، ناکامی و کاهش انگیزه می‌شود، در نهایت منجر به استرس شغلی می‌شود (Ibid, 61).

یکی از تناقضات زندگی این است که فهم ابعاد مانوس آن از سخت‌ترین کارهاست و نابرابری اجتماعی یکی از مانوس‌ترین حقایق زندگی اجتماعی است و حتی برای سطحی‌نگرترین ناظران امری بدیهی است. در عین حال، نابرابری اجتماعی، مسئله‌ای نیست که به سادگی حل یا تبیین گردد. مفهوم نابرابری اجتماعی وابسته به فرهنگ و جامعه و دوره‌ای که آن فرهنگ و ارزشهای حاکم بر سر قدرت هستند، می‌باشد. به عبارت دیگر در هر دوره‌ی تاریخی با توجه به نوع ارزشها و فرهنگی که حاکم است، می‌توان جلوه‌ها و ویژگیهای خاصی را برای نابرابری اجتماعی تعریف کرد. در این پژوهش منظور از نابرابری اجتماعی تفاوت میان حقوق و امتیازات اجتماعی و مالی در میان کارمندان است و سایر ابعاد آن مورد بررسی قرار نگرفته است.

<sup>۱</sup>- Loafing

<sup>۲</sup>- Job burnout

دومین مفهومی که در بیان مسئله‌ی پژوهش حاضر تا اندازه‌ای انتزاعی‌تر از سایر مفاهیم است، کم کاری اجتماعی است. کارا و ویلیامز عنوان می‌کنند که کم کاری اجتماعی را می‌توان از طریق بسط نظریه انگیزش فردی یعنی نظریه‌ی انتظار-ارزش به موقعیت‌های عملکرد گروهی تبیین کرد. نظریه‌ی انتظار-ارزش چنین عنوان می‌کند که افراد در یک تکلیف معین تنها تا اندازه‌ای که شرایط زیر اجازه بدهد سخت کار می‌کنند:

- (۱) باور داشته باشند که سخت کار کردن منجر به عملکرد بهتری خواهد شد (انتظار).
- (۲) باور داشته باشند که عملکرد بهتر ارزش دارد و پاداش خواهد گرفت (سودمندی).
- (۳) پاداش‌های موجود پاداش‌هایی هستند که برای آنان ارزش دارد و مطلوب است (ارزش).

از نظر کاراو و ویلیامز این پیوندها وقتی که افراد در گروهها کار می‌کنند ضعیف‌تر می‌شود (Baron & Byrne, 2000, 82).

به طور کلی کم کاری اجتماعی یعنی انگیزه‌ی پائین افراد برای کار در فعالیتهای گروهی به خاطر عدم توجه به تلاشهای انفرادی افراد و ارزش قائل شدن به آنها که خود به نوعی انعکاس ادراک نابرابری اجتماعی و تجربه نارضایتی شغلی است. هر چند عوامل دیگری مانند ویژگیهای شخصیتی و انگیزشی در افراد است که باعث می‌شود آنان مناسب کار در فعالیتهای گروهی نباشند. لیکن منظور پژوهشگران در این پژوهش از کم کاری اجتماعی فقدان یا انگیزش پائین افراد در فعالیتهای گروهی (که نیاز ضروری هر سازمانی به عنوان یک سیستم می‌باشد) به خاطر ادراک یا تجربه‌ی نابرابری اجتماعی و استرس شغلی است.



با توجه به مسائل مطرح شده، سوالات اصلی و فرعی پژوهش حاضر عبارت است از اینکه :

- ۱) آیا بین کم کاری اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۲) آیا بین ادراک نابرابری اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۳) آیا بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
- ۴) آیا نوع استخدام و سطح تحصیلات بر رضایت شغلی تأثیر دارند؟
- ۵) آیا نوع استخدام و سطح تحصیلات بر استرس شغلی تأثیر دارند؟
- ۶) آیا نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان کم کاری اجتماعی تأثیر دارند؟
- ۷) آیا نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان ادراک نابرابری اجتماعی تأثیر دارند؟

### اهداف پژوهش

- هر پژوهشی به دنبال پاسخگویی به سوال‌ها یا فرضیه‌های پژوهش است. علاوه بر این، اهداف دیگری را نیز می‌توان مترتب بر پژوهش حاضر دانست:
- ۱) افزایش دانش موجود در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی.
  - ۲) کمک به مدیران و کارگزاران سازمانها برای آگاهی از عوامل مؤثر بر رضایت شغلی و استرس شغلی.
  - ۳) افزایش میزان بهره‌وری سازمان از طریق مقابله با کم کاری اجتماعی، استرس شغلی و کاهش نابرابری اجتماعی.

### اهمیت پژوهش

ضرورت و فواید پژوهش حاضر را به صورت خلاصه می‌توان اینگونه بیان نمود:

۱- در اغلب پژوهش‌های انجام شده استرس شغلی یا رضایت شغلی به عنوان متغیر وابسته به کار رفته‌اند و میزان تغییرات آنها برحسب یک یا دو متغیر اندازه گرفته شده است. در صورتی که در پژوهش حاضر استرس شغلی به عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده است.

۲- به جرأت می‌توان گفت که تاکنون (زمان اجرای پژوهش) در داخل کشور هیچ نوع مطالعه‌ای در ارتباط با رابطه‌ی ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی و استرس شغلی با رضایت شغلی انجام نشده است. (بررسی بانکهای اطلاعاتی مؤید این موضوع است)

۳- تاکنون میزان کم کاری اجتماعی کارکنان به صورت خودگزارشی مورد مطالعه قرار نگرفته است.

۴- بحث استرس شغلی اهمیت زیادی برای تندرستی اجتماع و افراد شاغل دارد و از همه مهمتر، استرس شغلی پیامدهایی چون بیماری و مرگ برای افراد شاغل دارد. کاراسک و تنورل در مطالعه‌شان نتیجه گرفتند که ۲۳ درصد از بیماریهای قلبی را می‌توان از طریق کاهش سطح استرس شغلی و فشار شغلی پیشگیری کرد (Karasek & Theorell, 1990, 153).

### روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی است که در آن روابط چندین متغیر با یکدیگر بررسی می‌شود. در این روش پژوهشگر می‌تواند رابطه‌ی بین چند متغیر را همزمان با یک متغیر مورد بررسی قرار دهد. در مطالعات مربوط به علوم رفتاری همواره یک رفتار تابعی از چندین متغیر است که به طور مشترک بر آن رفتار اثر می‌گذارند. در واقع پژوهش‌های چند متغیری که از مشخصه‌ی پژوهش‌های علوم

رفتاری است، از طریق پژوهش همبستگی، بهتر امکان پذیر است. جامعه پژوهش شامل کلیه کارمندان رسمی، قراردادی و پیمانی شاغل به کار در سال ۱۳۸۳ واحد اسلامشهر است. حجم نمونه مورد نیاز از جدول تعیین اندازه‌ی نمونه از یک جامعه‌ی مورد نظر که توسط کرجسی و مورگان تهیه شده استخراج شد. از آنجا که تعداد کل جامعه ۳۰۹ نفر است، با مراجعه به این جدول، مشخص شد که به ۱۷۵ آزمودنی نیاز است. این تعداد نمونه با استفاده از روش قشربندی تصادفی انتخاب شدند. بدلیل آنکه تعداد کارمندان در هر یک از انواع استخدام رسمی، قراردادی و پیمانی تفاوت داشت، از هر طبقه یا قشر فرعی به نسبتی که لازم بود نمونه انتخاب شد. جدول شماره ۱ ویژگی‌های نمونه از این لحاظ را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۱: ویژگی نمونه انتخاب شده برحسب نوع استخدام

نوع استخدام	تعداد جامعه	نسبت / درصد	تعداد نمونه انتخاب شده
رسمی	۱۱۱	۳۵/۹۲	۶۳
قراردادی	۷۲	۲۳/۳۰	۴۱
پیمانکاری	۱۲۶	۴۰/۷۸	۷۱
جمع	۳۰۹	۱۰۰٪	۱۷۵

برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از آزمون زمینه‌یابی رضایت شغلی اسپکتور<sup>۱</sup> استفاده شد. این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغلشان بکار برده می‌شود. پاسخ‌ها به صورت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم تنظیم شده است. در حدود نیمی از ماده‌ها به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. وان سان و دیگران ضریب همسانی درونی را با روش کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی ۰/۷۱ در ۱۸ ماه به دست آوردند (Van Saane & etal, 2003, 194). پایایی آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۱ بدست آمده است که نشان دهنده ضریب پایایی بالای آزمون می‌باشد.

<sup>1</sup>- Spector

آزمون استرس شغلی ۵۰ آیتم دارد و توسط دیویس و همکاران (۱۹۸۸) تهیه شده است. پاسخ به سوالات به صورت ۵ درجه‌ای است و نمرات بیشتر معرف استرس بیشتر می‌باشد. میزان پایائی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۹ بدست آمده است که نشان دهنده پایائی رضایت بخش و مطمئن آزمون می‌باشد. برای اندازه‌گیری ادراک نابرابری اجتماعی یا نابرابری اجتماعی تجربه شده توسط کارکنان، از ابزار محقق ساخته استفاده شد. این آزمون ۱۶ آیتم دارد که به صورت ۴ درجه‌ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) بدان پاسخ داده می‌شود. منظور از نابرابری اجتماعی در این پژوهش بیشتر جنبه‌های حقوق و مزایا، فرصتهای شغلی، جو حمایت کننده، انگیزه برای همکاری است. بررسی پایائی آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۸ بدست آمد. نمره زیر ۴۰ نشان دهنده تجربه‌ی نابرابری اجتماعی توسط فرد است. همچنین بین ادراک نابرابری اجتماعی و کم کاری اجتماعی همبستگی ۰/۴۱۸ بدست آمد که نشان دهنده ارتباط این دو مفهوم با یکدیگر است.

میزان کم کاری کارکنان در این پژوهش از طریق پرسشنامه محقق ساخته و به صورت خودگزارشی اندازه گرفته شد. منظور از کم کاری اجتماعی در این پژوهش کاهش انگیزه افراد برای کار کردن در موقعیت‌های گروهی و عدم اهمیت به نقش آنان در سازمان است. برای این منظور ۱۸ آیتم در ارتباط با نظریه تلاش جمعی کارا و ویلیامز تهیه شد. پاسخ به آیتم به صورت ۴ درجه‌ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) است. نمره زیر ۴۵ نشان دهنده کم کاری فرد می‌باشد. پایائی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ بدست آمد.

روش اجرای پژوهش بدین صورت بود که ابتدا ادبیات مرتبط با متغیرها بررسی و در مورد دو متغیر نابرابری اجتماعی و کم کاری اجتماعی دو ابزار محقق ساخته

تهیه شد. بعد از اطمینان از پایایی این دو ابزار، کلیه آزمونها بر روی کارکنان انتخاب شده اجرا شد.

داده‌ها پس از جمع‌آوری از طریق کاربرد نرم‌افزار آماری و روشهای آماری رگرسیون چند متغیری و تحلیل واریانس عاملی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

## نتایج

نتایج مربوط به فرضیه‌های اصلی پژوهش به قرار ذیل است:

جدول شماره ۲: ضرایب همبستگی بین متغیرها

استرس شغلی	نابرابری اجتماعی	کم کاری اجتماعی	رضایت شغلی	
-۰/۵۷۷	۰/۴۴۶	۰/۴۲۷	۱/۰۰۰	رضایت شغلی ضرایب همبستگی
-۰/۶۰۷	۰/۴۱۸	۱/۰۰۰	۰/۴۲۷	کم کاری اجتماعی
-۰/۸۰۳	۱/۰۰۰	۰/۴۱۸	۰/۴۴۶	نابرابری اجتماعی
۱/۰۰۰	-۰/۸۰۳	-۰/۶۰۷	-۰/۵۷۷	استرس شغلی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	رضایت شغلی معنی‌داری
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	کم کاری اجتماعی
۰/۰۰۰	۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	نابرابری اجتماعی
۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	استرس شغلی

فرضیه اول پژوهش عبارت بود از این که بین کم کاری اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. میزان همبستگی بین کم کاری اجتماعی و رضایت شغلی ۰/۴۲۷ بدست آمد.

فرضیه دوم پژوهش عبارت بود از این که بین ادراک نابرابری اجتماعی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. مقدار همبستگی بین دو متغیر ۰/۴۴۶ بدست آمد. فرضیه سوم نیز عبارت بود از این که بین استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. میزان همبستگی بین استرس شغلی و رضایت شغلی ۰/۵۷۷- بدست آمد.

همان گونه که ملاحظه می شود تمام همبستگی ها در سطح ۰/۰۵ معنی دار است. لازم به ذکر است که در آزمون های کم کاری اجتماعی و ادراک نابرابری اجتماعی، نمرات کمتر نشان دهنده میزان کم کاری اجتماعی و ادراک نابرابری اجتماعی بیشتر است.

جدول شماره ۳: ضریب همبستگی چند گانه و مجذور آن

مدل	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> اصلاح شده	خطای معیار برآورد
۱	۰/۵۸۵ <sup>a</sup>	۰/۳۴۳	۰/۳۳۱	۱۹/۱۱۰

جدول شماره ۳ نشان می دهد که همبستگی چند گانه بین متغیرها ۰/۵۸۵ و در سطح آلفای ۰/۰۱ معنی دار است و نیز ۳۳/۱ درصد رضایت شغلی ناشی از کم کاری اجتماعی، نابرابری اجتماعی و استرس شغلی است.

جدول شماره ۴: ضرایب رگرسیون

معنی دار	t	ضرایب		مدل
		استاندارد شده	بدون استاندارد	
		Beta	خطای معیار B	
۰/۰۰۰	۶/۰۴۰		۲۰/۳۷۴	۱ ثابت
۰/۱۳۵	۱/۵۰۳	۰/۱۱۸	۰/۱۷۲	۰/۲۵۸ کم کاری اجتماعی
۰/۷۹۱	-۰/۲۶۶	-۰/۰۲۸	۰/۲۸۷	-۰/۰۷۶ نابرابری اجتماعی
۰/۰۰۰	-۴/۳۸۶	-۰/۵۲۸	۰/۰۸۰	-۰/۳۵۱ استرس شغلی

جدول فوق نشان می دهد که ضرایب رگرسیون در متغیرهای پیش بینی به ترتیب برای کم کاری اجتماعی ۰/۱۱۸، نابرابری اجتماعی -۰/۰۲۸ و استرس شغلی -۰/۵۲۸ است و تنها ضریب استرس شغلی در سطح آلفای ۰/۰۱ درصد معنی دار است.

جدول شماره ۵: تحلیل واریانس برای معنی دار بودن  $R^2$

معنی داری	F	MS	درجه گذاری	SS	مدل
$^a/0.000$	۲۹/۷۲۶	۱۰۸۵۵/۶۳۱	۳	۳۲۵۶۶/۸۹۴	رگرسیون
		۳۶۵/۱۹۱	۱۷۱	۶۲۴۴۷/۵۸۶	باقی مانده
			۱۷۴	۹۵۰۱۴/۴۸۰	کل

جدول شماره ۵ نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چند گانه ( $R^2$ ) در سطح آلفای یک درصد معنی دار است.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه های فرعی پژوهش به قرار ذیل است:

#### نوع استخدام و سطح تحصیلات بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

محاسبات تحلیل عاملی نشان داد که هر دو عامل نوع استخدام و سطح تحصیلات و تعامل آنها بر میزان رضایت شغلی تأثیر دارند و معنی دار می باشند. لیکن تأثیر میزان تحصیلات بیشتر است. محاسبه آزمون توکی نیز نشان داد که بین کارکنان قراردادی و رسمی و کارکنان پیمانی و رسمی از نظر میزان رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. به عبارت دیگر میزان رضایت شغلی کارکنان رسمی بیشتر از سایر کارکنان است. همینطور محاسبه آزمون توکی نشان داد که بین کارکنان دارای سطوح تحصیلات مختلف از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. لیکن میزان رضایت شغلی کارکنان دارای مدرک لیسانس و فوق دیپلم به ترتیب بیشتر از سایر کارکنان دارای مدارک پائین تر می باشد.

#### نوع استخدام و سطح تحصیلات بر استرس شغلی تأثیر دارد.

محاسبات تحلیل عاملی نشان داد که نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان استرس شغلی تأثیر دارند و تعامل آنها معنی دار نیست. بیشترین تأثیر نیز ناشی از

سطح تحصیلات است. نتایج آزمون توکی بیانگر آن است که بین کارکنان قراردادی با کارکنان پیمانی، و رسمی از نظر میزان استرس شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد. بیشترین تفاوت نیز بین کارکنان قراردادی و رسمی است. همچنین نتایج آزمون توکی نشان داد که بین کارکنان زیر دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس و کارکنان دیپلم و لیسانس، از نظر استرس شغلی تفاوت معنی داری وجود دارد و این تفاوت بیشتر به ترتیب در میان کارکنان زیر دیپلم و لیسانس، دیپلم و لیسانس است.

#### **نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان کم کاری اجتماعی تأثیر دارد.**

محاسبات تحلیل عاملی بیانگر آن است که نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان کم کاری به طور جداگانه تأثیر معنی دار دارند اما تعامل آنها معنی دار نیست. نتایج آزمون توکی نشان داد که از نظر میزان کم کاری اجتماعی بین کارکنان با توجه به نوع استخدام تفاوت معنی داری وجود ندارد. همچنین نتایج آزمون توکی بیانگر آن است که از نظر کم کاری اجتماعی بین کارکنان دارای مدارک زیر دیپلم و لیسانس؛ دیپلم و لیسانس تفاوت معنی داری وجود دارد.

#### **نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان ادراک نابرابری اجتماعی تأثیر دارد.**

نتایج محاسبات تحلیل عاملی نشان داد که نوع استخدام و سطح تحصیلات به تنهایی بر میزان ادراک نابرابری اجتماعی تأثیر دارند اما تعامل آنها معنی دار نیست. نتایج آزمون توکی بیانگر آن است که از نظر میزان ادراک نابرابری اجتماعی در میان کارکنان دارای نوع استخدام متفاوت تفاوت معنی داری وجود دارد، لیکن این تفاوت بین کارکنان قراردادی و رسمی بیشتر از سایر کارکنان است. همچنین محاسبه آزمون توکی نشان داد که بین کارکنان دارای مدارک زیر دیپلم و فوق دیپلم و لیسانس؛ بین کارکنان دیپلم و لیسانس از نظر میزان نابرابری اجتماعی



تفاوت معنی داری وجود دارد. لیکن این تفاوت بین کارکنان زیر دیپلم و لیسانس بیشتر است.

### بحث و تفسیر:

به طور کلی یافته‌های پژوهش حاضر با توجه به فرضیه‌های مطرح شده عبارت‌اند از:

۱- بین ادراک نابرابری اجتماعی، کم کاری اجتماعی، استرس شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. این رابطه بین رضایت شغلی و استرس شغلی به صورت منفی است. یعنی هر قدر استرس شغلی بیشتر باشد میزان رضایت شغلی کمتر است. نتایج پژوهش گرجی (۱۳۷۲) نیز حاکی از این نکته است و یافته حاضر را تأیید می‌کند. در مورد متغیرهای کم کاری اجتماعی و نابرابری اجتماعی این رابطه به صورت مثبت بدست آمده است، لیکن باید توجه داشت که نمرات بیشتر در این دو مقیاس نشان دهنده میزان کم کاری اجتماعی و ادراک نابرابری اجتماعی کمتر است. یعنی هر قدر رضایت شغلی فرد بیشتر باشد، نشان می‌دهد که فرد انگیزه‌ی زیادی در کار دارد و سعی می‌کند کم کاری نکند، همچنین مشخص می‌شود که این فرد در محیط کاری شاهد نابرابری اجتماعی کمتری از نظر میزان دستمزد و فرصت‌های شغلی برابر است. همچنین با توجه به فرضیه اول، این یافته بدست آمد که بیشترین واریانس برآورد رضایت شغلی ناشی از استرس شغلی است.

۲- آزمون فرضیه‌ی چهارم نشان داد که نوع استخدام و سطح تحصیلات و تعامل آنها بر میزان رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد و این تأثیر بیشتر ناشی از سطح تحصیلات است. به عبارت دیگر، کسانی که سطح تحصیلات بالائی دارند، از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند. کاربرد آزمون تعقیبی نیز نشان داد که این تفاوتها بین کارکنان قراردادی و رسمی و کارکنان پیمانی و رسمی است. این

یافته با توجه به نظریه گروه - مرجع که معتقد بود گروه‌های مرجع فرد، مانند هم تحصیلی‌ها و هم مدرک‌هایش، نوعی تشخیص و جایگاه اجتماعی به فرد می‌دهند تا از آن زاویه به دنیا بنگرد و خودش را از ارزشیابی کند، قابل توجه است و این نظریه را تأیید می‌کند. از نظر سطح تحصیلات نیز مشخص شد که افزایش میزان تحصیلات، رضایت شغلی فرد را بالا می‌برد و بیشترین رضایت شغلی به ترتیب در میان کارکنان دارای مدرک لیسانس و فوق دیپلم رسمی است.

۳- آزمون فرضیه پنجم مشخص ساخت که نوع استخدام و سطح تحصیلات بر میزان استرس شغلی تأثیر دارند، لیکن تعامل آنها تأثیر ندارد. مقایسه‌های پسین نشان داد که بین کارکنان قراردادی و پیمانی و قراردادی و رسمی دارای مدارک زیردیپلم و لیسانس از نظر میزان استرس شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، هر قدر مدرک فرد پائین‌تر باشد، استرس شغلی زیادی دریافت می‌کند.

۴- آزمون فرضیه ششم نشان داد که نوع استخدام و سطح تحصیلات در میزان کم کاری اجتماعی کارکنان تأثیر دارد و تعامل آنها موثر نیست. مقایسه‌های پسین در ارتباط با سطح تحصیلات نشان داد که بین کارکنان دارای مدرک زیردیپلم و لیسانس و دیپلم و لیسانس از نظر کم کاری اجتماعی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر، میزان کم کاری اجتماعی به ترتیب در میان کارکنان دارای مدارک لیسانس و دیپلم بیشتر از سایر کارکنان است.

۵- آزمون فرضیه هفتم نشان داد که نوع استخدام و سطح تحصیلات کارکنان بر میزان ادراک نابرابری اجتماعی تأثیر دارد و بیشترین تأثیر ناشی از سطح تحصیلات است. تعامل این دو عامل معنی‌دار نشد. کاربرد مقایسه‌های پسین مشخص ساخت که بیشترین ادراک نابرابری اجتماعی در میان کارکنان رسمی است. همچنین از نظر سطح تحصیلات مشخص شد که بین کارکنان

زیردیپلم و فوق دیپلم و لیسانس از نظر میزان نابرابری اجتماعی تفاوت زیادی وجود دارد و این مقدار در میان کارکنان دارای مدرک لیسانس بیشتر از سایر کارکنان است.

در پایان پیشنهادات ذیل برای پژوهشگران علاقه مند، جهت بررسی های بیشتر ارایه می گردد:

- ۱- تأثیر و ارتباط متغیرهای سبک رهبری و انگیزه پیشرفت کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.
- ۲- پیامدهای استرس شغلی و نارضایتی شغلی کارکنان مورد مطالعه قرار گیرد.
- ۳- جو و فرهنگ سازمانی کارکنان بررسی گردد.
- ۴- برای بررسی میزان تغییرات رضایت شغلی و استرس شغلی و ارتباط آنها با سایر متغیرها از سازمانهای متنوعی جهت مطالعه استفاده گردد.



## منابع و مأخذ:

- دیویس، کیت، رفتار انسانی در کار، محمد علی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، ۱۳۷۱، ۵۷.
- ساعتچی، محمود (۱۳۷۸)، روان‌شناسی کاربردی برای مدیران، ویرایش، تهران، ششم، ۷۳.
- ساعدی، مریم و محمد باقر گرجی، بررسی عوامل مرتبط با رضایت شغلی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی بر اساس مدل JDI، پژوهش‌های تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۴، بهار ۱۳۸۷، ۹۹.
- شریفی، حسن پاشا و جعفر نجفی زند (۱۳۸۰)، روش‌های آماری در علوم رفتاری، سخن، تهران، دهم.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۷۷)، مقدمات مدیریت آموزشی، انتشارات روان، تهران، سیزدهم، ۴۸.
- کورمن، آبراهام. کک، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، حسین شکرکن، انتشارات رشد، تهران، ۱۳۸۱، سوم، ۳۱۵-۳۱۹.
- گرجی، حیدر (۱۳۷۲)، بررسی رابطه فشار روانی با نارضایتی کارکنان، مرکز اسناد و مدارک علمی ایران.
- هافمن، کارل؛ مارک ورنوی و جودیت ورنوی، روان‌شناسی عمومی، هادی بحیرائی و دیگران، انتشارات ارسباران، تهران، ۱۳۷۹، اول، ۲، ۳۵۴.
- هرسی، پال و کنث بلانچارد، مدیریت رفتار سازمانی، علی علاقه‌بند، امیرکبیر، تهران، ۱۳۷۷، سیزدهم، ۴۰.
- Baron, A. Robert; Byrne, Donn. (2000). Social Psychology. Boston by Allyn & Bacon
- Davis, Martha et al.(1988). The Relaxation & Stress Reduction workbook . CA by: Harbinger pub.
- Golden berg, D. (1990). Occupational stress and coping strategies Among female Baccalaurate Nursing Faculty. Journal of Advanced Nursing. Vol 15 (5) PP-531-534

- Hodson, Christine. (2001). Psychology and work . London: by Rout Ledge.
- Kalimo, Raija et al. (1987). Psychosocial factors at work and Their Relation to Health. WHO.
- Karasek, RA; Theorell, T. (1990). Healthy work, Ny: Basic Books.
- Krejcie, Robert V. & Daryle W. Morgan. Determining Sample Size for Research Activities, ducational and Psychological Measurement, 30 (Autumn 1970) : 608.
- Randall, D.M & P.s. Altmyer. (1994). the behavioral expression of organizational commitment journal of vocational behavior, 34, pp 210-214.
- Van Saane & et al. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction. Occupational Medicine 53 (2003), pp. 191-200.

