

نقش سرسختی روانشناختی و خلاقیت در پیش بینی

رضایت شغلی پرستاران

The Role of Psychological Hardiness and Creativity in predicting Job Satisfaction of Nurses

Karim Babaei Nadilouei *
PhD in Psychology, Urmia
University Peimian Hatamian
k.babayi66@yahoo.com

Dr Babollah Bakshipour
Assistant Professor of Payame Noor
University of Sari

Hana Pezeshki
Master of Science in Psychology

کریم بابایی نادیلویی (نویسنده مسئول)

دکتری روانشناسی، دانشگاه ارومیه

دکتر باب الله بخشی پور

استادیار دانشگاه پیام نور ساری

هانا پزشکی

کارشناسی ارشد روان شناسی

Abstract

The purpose of this study was to investigate the role of psychological hardiness and creativity in the prediction of job satisfaction of nurses. The method is descriptive - correlation and statistical population included all male and female nurses living in the city of Sanandaj. The sample consisted of 120 nurses (60 females, 60 males), which were selected using multistage cluster sampling (cluster random sampling). To gather information, Hardiness Questionnaire of Ahvaz, O'Neill et al's creativity questionnaire and job satisfaction questionnaire and Ruth Berry Field were used. Data obtained were analyzed using Pearson correlation and multiple

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش سرسختی روانشناختی و خلاقیت در پیش بینی رضایت شغلی پرستاران بود. روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است و جامعه آماری پژوهش شامل کلیه پرستاران زن و مرد ساکن در شهرستان سنندج می باشد. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۲۰ پرستار (۶۰ زن، ۶۰ مرد) است، که بصورت نمونه گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه سرسختی روانشناختی اهواز، پرسشنامه خلاقیت اونیل و همکاران و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث استفاده شد. اطلاعات بدست آمده با استفاده از ضریب

Regression .the current questioner filled up by 120 nurses. This result indicates that creativity is positively and significantly correlated with job satisfaction ($P > 0/01$, $r=0/485$) and psychological hardiness ($P > 0/01$, $r=0/582$). The model predicts, 56% of psychological hardiness and 35% of creativity in contribution to job satisfaction prediction ($P > 0/01$). Then, psychological hardiness and creativity can predict job satisfaction the findings of this study found out that, psychological hardiness and creativity can on job satisfaction in nurses societies, then this issue can more effective for mental and physical human beings.

Keywords: psychological hardiness, creativity, job satisfaction, nurses.

همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه تجزیه و تحلیل گردید. نتایج پژوهش نشان داد که همبستگی مثبت و معنا داری بین خلاقیت ($r = 0/485$ ، $P > 0/01$) و سرسختی روانشناختی ($r = 0/582$ ، $P > 0/01$) با رضایت شغلی وجود دارد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که، دو متغیر سرسختی روان شناختی (56٪) و خلاقیت (35٪) در پیش بینی رضایت شغلی سهم دارند ($P < 0/01$). لذا این موضوع بیشتر می تواند در سلامت روانی و جسمانی افراد موثر باشد.

واژه های کلیدی: سرسختی روانشناختی، خلاقیت، رضایت شغلی، پرستاران

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی ارتباط مستقیمی با سلامت روان و جسم دارد، همچنین زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیرعادی انسان است. کار، فقط یک روش زندگی آبرومدانه نیست، بلکه یک عنصر مهم پایگاه اجتماعی و سرچشمه معنادار زندگی افراد است. ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی بر فرد وارد می کند، به طوری که درصد قابل توجهی از بیماری های جسمی و آشفتهگی های روانی، ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارها است.

افراد شاغلی که در محیط کاری خود درگیر این نوع فشارها هستند عموماً گرفتار فرسودگی شغلی می شوند (ابوالقاسمی، ۱۳۸۹). رضایت شغلی ۱ مخصوصاً در میان پرستاران، چالشی حیاتی برای سازمان های مراقبت سلامت است. از آنجا که منابع همیشه محدود و هزینه ها بالا هستند، اگر چه تقاضا جهت افزایش پرستاران رو به فزونی است، عرضه کافی جهت رفع این تقاضا وجود ندارد (زانگارو و سوئیکن، ۲۰۰۷). تعدا کم پرستاران و خروج بالای پرستاران از این حرفه، یک معضل جهانی است که هم در کشورهای توسعه یافته و هم در کشورهای در حال توسعه وجود دارد بررسی ها نشان می دهد عدم رضایت شغلی یکی از عوامل مؤثر در ترک حرفه پرستاری است (لو، ویل و باریبال، ۲۰۰۵).

رضایت شغلی یک سازه چند وجهی است که نظریه پردازان تعاریف متعددی از آن ارائه کرده اند از آن جمله می توان به دیدگاه خوشایند یا نا خوشایند کار مند نسبت به کار، گرایش عاطفی و مثبت نسبت به شغل و احساسات و عواطف درک شده ناشی از تجربیات کاری اشاره نمود. مرور متون نشان می دهد که محققان رضایت شغلی را به عنوان نگرش مثبت به شغل تعریف کرده اند ضمن اینکه اجماع کلی در خصوص ابعاد آن وجود ندارد (رابینز، ترجمه پارساییان و اعرابی، ۱۳۷۷). پژوهش های (جادکینز، مسی و هوف، ۲۰۰۶) نشان می دهد که رضایت شغلی با فشار شغلی و تعهد ارتباط دارد. از جمله عوامل فشارزای شغلی می توان به: فشار روانی محیط کار، نبود حمایت اجتماعی، برخورد نزدیک با بیمار و خانواده ی بیمار و سایر همکاران و کار تمام وقت اشاره نمود. عوامل ذکر شده و متعاقب آن نارضایتی شغلی در پرستاران می تواند آثار مخرب فیزیولوژیکی داشته و منجر به پیامدهای منفی دیگری همچون بیماری، غیبت، کاهش عملکرد شغلی و بهره وری منجر شود (مستغنی، سروقد، ۱۳۹۱)، به طوریکه یک سوم از پرستاران انگلیسی و اسکاتلندی و بیش از یک پنجم از پرستاران آمریکایی تمایل به ترک این حرفه را دارند (لو، ویل و باریبال

(۲۰۰۵)، در ایران هم (بهبادی، سیفی و نصر آبادی، ۲۰۰۴) گزارش کردند که ۷۲٪ از پرستاران ترک خدمت کرده و حاضر به بازگشت نیستند. این کمبود نیرو موجب باز ماندن از دستیابی به اهداف جهانی نظام های بهداشتی و نارضایتی حرفه ای پرستاران خواهد شد. از آنجایی که داشتن رضایت شغلی در پرستاران از موارد مهمی است که به بهتر شدن خدمات ارایه شده توسط آن ها می انجامد، لذا انجام بررسی های علمی در این زمینه و استفاده از نتایج آن در جنبه های مختلف حرفه پرستاری می تواند پیامدهای مفیدی داشته باشد. در ارتباط با رضایت شغلی پرستاران و ابقای آنها، عواملی که به طور متناوب در متون پرستاری ذکر شده اند شامل: آزادی عمل یا خلاقیت، استرس شغلی، وجود همکاری مناسب بین پزشک و پرستار، ارتباطات میان فردی پرستاران، کیفیت مراقبت از بیمار، توانمندسازی کارکنان، سازما ندهی کار پرستاری و حقوق و مزایا، (باقری، کوشا، جنتی، ۱۳۹۱) و سبک ها و ویژگی های شخصیتی می باشد (کوباسو، ۱۹۷۲). برخی از نظریه پردازان کار معتقدند که انتخاب هر شغلی می تواند با شخصیت فرد رابطه مستقیمی داشته باشد. جان هالند یکی از نظریه پردازانی است که شخصیت را در انتخاب شغل مورد توجه قرار داده است که بر دو اصل استوار است ۱- انتخاب شغل و حرفه منطبق با شخصیت است ۲- انتخاب شغل و حرفه منطبق و مرتبط با علایق و تمایلات فرد است. پس اگر انتخاب شغل و حرفه با شخصیت مرتبط است مطالعه آن ویژگی های شخصیتی که بیشتر مرتبط با کارایی، ثبات، توسعه و رضایت شغلی است می تواند به بهتر شدن منابع برای مشاوران و راهنمایان شغلی باشد از این ویژگی های شخصیتی می توان به خلاقیت و سرسختی روانشناختی اشاره نمود (رسولی، حسینیان و دکانی، ۲۰۱۲) و در این پژوهش به این دو ویژگی شخصیتی تمرکز شده است.

خلاقیت^۱ یک اصطلاح کلی است و الزاماً یک رویداد یا کیفیت خاص را نشان نمی دهد. خلاقیت در واقع مجموع عواملی شخصی، فرایند و محصول است که در

^۱ - creativity

یک محیط اجتماعی در تعاملند. هسته اصلی یا عامل مشترک در همه تعاریف مربوط به خلاقیت) ایجاد چیز جدید و با ارزش است (بنابراین می توان گفت خلاقیت به معنای خلق کردن چیزی تازه و منحصر به فرد است که به گونه ای مناسب و مفید، موجی حل یک مسئله، سوال یا نیاز علمی، صنعتی و یا اجتماعی شود) (پیرخانفی، ۱۳۸۴). گیلفورد خلاقیت را با تفکر واگرا (دست یافتن به رهیافت های جدید برای حل مسائل) در مقابل تفکر همگرا (دست یافتن به پاسخ صحیح) مترادف می دانست (رضوانی، ۱۳۸۷). خلاقیت سازمانی عبارت از ارائه فکر و طرح نوین برای بهبود در ارتقای کمیت یا کیفیت سازمان و نوآوری است، افزایش خلاقیت در سازمان ها می تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد (الن، برناردو و فانگ زنگ، ۲۰۰۸). رضایت شغلی رابطه قوی و متقابلی با استرس شغلی دارد به طور مثال (هیب و هالپین، ۲۰۰۰، میسرا و مک کان، ۲۰۰۰، کوپر و کاترلند، ۲۰۰۱، وروم، ۲۰۰۰ و مارتین، ۲۰۰۹) دریافتند که عدم رضایت شغلی باعث بروز استرس شغلی در بین کارکنان می شود و علاوه بر این مطالعات متعدد نشانگر این مطلب بوده اند که خلاقیت از عوامل مهم کاهش استرس شغلی می باشد (باربارا و کاما، ۲۰۰۳ و گرابنر، ۲۰۰۷) و در طی پژوهشی گلی (۱۳۸۵) گزارش کرد که بین رضایت شغلی و خلاقیت رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد. همچنین خلاقیت می تواند در به دست آوردن راههای ابتکاری و مواجهه با بیماری ها و عوامل فشارزایی که پرستاران را تحت تاثیر قرار میدهد و موقعیت های استرس زای حرفه ای از موارد راهگشا باشد (آوریل، ۲۰۰۵). خلاقیت نوعی آزادی عمل در اختیار پرستاران قرار می دهد، استامپس و همکاران (۱۹۷۸) آزادی عمل را به عنوان میزانی از استقلال، ابتکار و آزادی مرتبط با کار که در فعالیت های کاری روزانه لازم می باشد تعریف می کند. در مطالعات مختلفی آزادی عمل به عنوان یکی از مهمترین اجزای در ایجاد رضایت شغلی پرستاران ذکر شده است (ایلیوپولو و ویل، ۲۰۱۰، هایس، بونر و

پیریور، ۲۰۱۰). فین (۲۰۰۱) رتبه تاثیر آزادی عمل و خلاقیت بر روی رضایت شغلی پرستاران را در مقایسه با سایر اجزای مؤثر بر رضایت شغلی را بالاترین رتبه گزارش کرده است. به طور کلی خلاقیت در سه محور بر افزایش و توسعه رضایت شغلی تاثیر می گذارد: اولین تاثیر این است که خلاقیت در کار موجب افزایش راندمان شغلی و حرفه ای می شود که منوط به وجود آمدن همزمان چندین عامل از جمله ایده مناسب و برنامه ریزی قوی است. تاثیر دوم خلاقیت بر افزایش رضایت شغلی به این نکته اشاره دارد که خلاقیت ورزی در عرصه کار و تلاش به افزایش روحیه نشاط و تنوع منتهی می شود. برآیند این عمل افزایش انگیزه کاری است که خود تاثیر مضاعفی بر افزایش رضایت شغلی شاغلین دارد. و تاثیر سوم خلاقیت این است که اگر بستری برای اندیشه ورزی خلاق در محیط کار وجود داشته باشد به افزایش روحیه استقلال و اعتماد به نفس در شاغلین می انجامد. از ویژگی های تفکر خلاق، توانایی در پذیرش شکست و اشتباه است بدون اینکه عزت نفس فرد و انگیزش وی برای ادامه جستجوی راه حل آسیب ببیند، تفکر خلاق و حرکت به سمت کسب مهارت؛ مستلزم توانایی تحمل ناکامی و ابهام، و نیز تحمل تأخیر در کامروایی و ارضا می باشد (پلاکر، رانکو و لیم، ۲۰۰۶). این ویژگی ها را می توان جزئی از خصوصیات افراد با سرسختی روان شناختی^۱ نیز دانست.

سرسختی مفهومی روانشناختی است که به شیوه خاص و باثبات فرد در واکنش به رویدادهای زندگی اشاره دارد (دیماثو رابین ام، ترجمه موسوی، ۱۳۸۷) که از سه مولفه: تعهد، مهار و مبارزه تشکیل شده است. افراد متعهد به محیط اطرافشان احساس تعهد می کنند و خودشان را با فعالیتها و کارهایشان درگیر می کنند. افراد دارای مهار تجارب زندگی را قابل پیش بینی و مهار می دانند و در مواجهه با مشکلات بیشتر بر مسئولیت خودشان تاکید می کنند تا دیگران و در آخر اینکه افراد مبارزجو باور دارند که تغییر در زندگی امی طبیعی است و تغییرات گوناگون زندگی را که به

۱ - Psychological hardiness

سازگاری مجدد نیاز دارد فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خود، چنین باوری قدرت تحمل رویدادها و موقعیتهای تنیدگی را با همراه دارد (قربانی، ۱۳۷۴). اشمیتز و همکاران (۲۰۰۰) دریافتند که از جمله عوامل شخصیتی تاثیرگذار بر فرسودگی شغلی پرستاران سرسختی روانشناختی می باشد (یونس، جومات و یحیی، ۲۰۰۹). پژوهش ها نشان دادند که سرسختی توانایی فرد را برای مقابله با فشار شغلی تسهیل می کند و همچون سپری محافظت کننده در برابر فشار عمل می کند (لامبرت، لامبرت و یاماس ۲۰۰۳) در پژوهشی (نوواک و هانسون، ۱۹۸۳) نشان دادند که سرسختی روانشناختی به عنوان سپر در برابر فرسودگی شغلی و بیماری های جسمی عمل می کند. همچنین (تاپفت، ۱۹۸۹) در پژوهشی رابطه بین سرسختی روانشناختی، فشار و فرسودگی شغلی در پرستاران در بخش مراقبت های ویژه را بررسی کردند و نشان دادند که سرسختی پیش بینی کننده ی فشار و فرسودگی شغلی است. در پژوهشی که (رسولی، حسینیان و دکانی، ۲۰۱۲) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین سرسختی روانشناختی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین (دردیپور، ۱۳۹۱) در پژوهشی نشان داد که سرسختی روانشناختی با رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به مولفه های سرسختی روانشناختی (تعهد، کنترل و مبارزه جویی) با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی نشان داد که بین مؤلفه های سرسختی روانشناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز همبستگی چندگانه وجود دارد. به طور مشابه (جادکینز و فورلو، ۲۰۰۳) رابطه بین سرسختی روانشناختی و رضایت شغلی را گزارش کرده اند. همانطور که اشاره شد یکی از مشاغل خدمات انسانی که به دلیل وظایف خطیر خود در محیط کار تحت فشار قرار می گیرند، پرستاران هستند.

با توجه به نقش مهمی که پرستاران در ایجاد سلامت روانی و جسمی افراد جامعه دارند پرداختن به ویژگی های شخصیتی آنان از اهمیت پژوهشی زیادی برخوردار است چرا

که همین ویژگی‌ها است که می‌تواند احساس تنش و فشار شغلی را در آنها کاهش دهد و باعث ایجاد رضایت شغلی بیشتر شود. در همین راستا سؤال کلی پژوهش حاضر این است که چه ارتباطی بین سرسختی روانشناختی، خلاقیت و رضایت شغلی پرستاران وجود دارد؟

روش پژوهش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل پرستاران زن و مرد، ساکن در شهرستان سنندج (سال ۹۴) می‌باشد. نمونه آماری پژوهش شامل ۱۲۰ پرستار (۶۰ زن، ۶۰ مرد) است، که بصورت روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. روال کار به این صورت بود که از بین ۴ بیمارستان دولتی شهر سنندج بطور تصادفی ۲ بیمارستان (بیمارستان بعثت و توحید) انتخاب و در مرحله بعدی چند بخش از بخش‌های مختلف این دو بیمارستان انتخاب شدند و ضمن هماهنگی با مسئولین این بیمارستانها در هر ۳ شیفت بطور تصادفی ۴۰ نفر (۲۰ زن، ۲۰ مرد) از پرستاران جمعاً ۱۲۰ پرستار (۶۰ زن، ۶۰ مرد)، با محدوده سنی ۲۴ الی ۴۰ سال مورد مطالعه قرار گرفتند. نمونه انتخاب شده از تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس برخوردار بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه سرسختی روانشناختی اهواز و پرسشنامه خلاقیت استفاده شد و اطلاعات بدست آمده با استفاده از رگرسیون چندگانه و همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل گردید.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه سرسختی روان‌شناختی اهواز: این پرسشنامه که توسط کیومرثی (۱۳۷۷) تهیه و اعتبار‌یابی شده است، دارای ۲۷ سوال است و بصورت ۴ گزینه‌ای (هرگز، بندرت، گاهی اوقات، بیشتر اوقات) پاسخ داده می‌شود. هم‌چنین سوالات ۶، ۷، ۱۰، ۱۳، ۱۷، ۲۱ به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. ضریب پایایی این

پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۶ و به روش بازآزمایی ۰/۸۴ گزارش شده است (کیومرثی ۱۳۷۷).

پرسشنامه خلاقیت اونیل و همکاران. فرم کنونی در سال ۱۹۹۲ توسط استادان دانشگاه کالیفرنیا در لوس آنجلس ساخته شد (اونیل، عابدی و اسپیل برگر) و دارای ۶۰ ماده سه گزینه ای است. پایایی، ضرایب پایایی، یخش های سریالی، ابتکار، انعطاف پذیری و بست از طریق بازآزمایی در اجرای فرم اوایه این آزمون توسط دکتر عابدی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۸۲، ۰/۸۴، ۰/۸۰ بدست آمد (عابدی، ۱۳۷۲) این آزمون در اسپانیا روی ۲۲۶۴ دانش آموز اسپانیایی اجرا و از روش ضریب هم سانی درونی و الفای کرونباخ برای محاسبه پایایی آن استفاده شد. این ضریب در بخش سریالی ۰/۷۵، ابتکار ۰/۶۱، انعطاف پذیری ۰/۶۶ و بست ۰/۶۱ است.

پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث. فرض بر این است که به وسیله سنجش طرز تلقی و تفکر افراد می توان رضایت آنان را به دست آورد. در این پژوهش برای ارزشیابی رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی (بری فیلد و روث، ۱۹۵۱) استفاده شده است. این پرسشنامه حاوی ۱۵ ماده است نمره گذاری این پرسشنامه بر مبنای مقیاس ۷ درجه ای لیکرت است و گزینه های پاسخ ها از به شدت مخالف ۱ تا به شدت موافق ۷ گسترده شده است. اعتبار این پرسشنامه در یک بررسی در مورد ۲۲۲ نفر از کارکنان دانشگاه ۰/۸۸ بدست آمد. روایی آن نیز بر اساس محاسبه همبستگی آن با شاخص توصیفی شغلی (jdi) برابر با ۰/۸۹ گزارش شده است (جداق و همکاران، ۱۹۸۹).

نتایج

جدول ۱: شاخص های توصیفی اخلاقی، سرسختی روانی و رضایت شغلی در دو جنس

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد
سرسختی روانی	زن	۳۴/۷۲	۱۱/۷۹۲
	مرد	۲۸/۴۴	۹/۰۹۸
اخلاقیت	زن	۱۴۵/۹۷	۱۵/۱۴۷
	مرد	۱۳۵/۹۷	۱۷/۴۳۳
رضایت شغلی	زن	۵۸/۵۹	۲۰/۲۲۵
	مرد	۳۵/۷۵	۶/۸۲۰

همانطور که در جدول ۱ مشاهده می شود میانگین و انحراف معیار نمره سرسختی، اخلاقی و رضایت شغلی در زنان به ترتیب: (۳۴/۷۲، ۱۱/۷۹۲)، (۱۴۵/۹۷، ۱۵/۱۴۷)، (۵۸/۵۹، ۲۰/۲۲۵) و در مردان به ترتیب: (۲۸/۴۴، ۹/۰۹۸)، (۱۳۵/۹۷، ۱۷/۴۳۳)، (۳۵/۷۵، ۶/۸۲۰) می باشد.

در جدول ۲، همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه (اخلاقی، سرسختی روانی و رضایت شغلی) مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۲: ماتریس ضریب همبستگی متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	اخلاقی	سرسختی روانی	رضایت شغلی
اخلاقی	-		
سرسختی روانی	۰/۲۳۰	-	
رضایت شغلی	** ۰/۴۸۵	** ۰/۵۸۲	-

**p<۰/۰۵

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می دهد که خلاقیت ($r=0/485$ ، $P<0/01$) و سرسختی روانشناختی ($r=0/582$ ، $P<0/01$)، با رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری دارند.

فرضیه تحقیق بیانگر این است که متغیرهای خلاقیت و سرسختی روانشناختی به طور معنادار می توانند رضایت شغلی در پرستاران را پیش بینی کنند. برای آزمون فرضیه پژوهشی از روش رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج نشان داد که ضریب تعیین متغیرهای پیش بین برابر است با $R^2=0/53$. این میزان همبستگی و ضریب تعیین با $F=34/58$ در سطح $P<0/01$ معنی دار است. بنابراین متغیرهای پیش بین قادرند متغیر ملاک را به طور معنادار پیش بینی کنند. به تعبیر دیگر این متغیرها $0/53$ از تغییرات متغیر ملاک را به طور معنی دار پیش بینی می کنند.

جدول ۳: پیش بینی رضایت شغلی از روی شاخص کلی خلاقیت و سرسختی روانشناختی

P	t	ضرایب استاندارد شده بتا	ضرایب استاندارد نشده		مدل
			B	خطای معیار	
					ثابت
۰/۰۰۷	-۲/۷۰۷	-	۱۴/۵۱۲	-۴۰/۱۹۴	
۰/۰۰۰	۳/۸۵۱	۰/۳۴۸	۰/۱۰۴	۰/۴۰۲	خلاقیت
۰/۰۰۰	۶/۲۱۵	۰/۵۶۲	۰/۴۶۰	۰/۹۹۶	سرسختی روانی

همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می شود، می توان نتیجه گرفت که بین متغیرهای خلاقیت، سرسختی روانشناختی و رضایت شغلی رابطه چندگانه وجود دارد، و متغیرهای خلاقیت و سرسختی روانشناختی، به خوبی می توانند رضایت شغلی را

پیش بینی کنند. در این مدل پیش بینی، سرسختی روانشناختی ۵۶٪ و اخلاقی ۳۵٪ در پیش‌بینی رضایت شغلی سهم دارند ($P < 0/01$).

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش اخلاقی و سرسختی روانشناختی در پیش‌بینی رضایت شغلی پرستاران بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین اخلاقی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد یعنی پرستارانی که از لحاظ ویژگی اخلاقی در سطح بالایی قرار داشتند رضایت شغلی بالایی را گزارش کردند. یافته‌های این پژوهش با گلی (۱۳۸۵) که نشان داد بین اخلاقی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت آب و فاضلاب رابطه‌ی معنادار و مستقیمی وجود دارد و با (ایللیوپولو و ویل، ۲۰۱۰، هایس، بونر و پیریور، ۲۰۱۰) همخوانی داشت. همچنین فین (۲۰۰۱) در پژوهش خود اثر اخلاقی و آزادی عمل را در رضایت شغلی بالاتر از دیگر اجزای موثر در رضایت شغلی می‌داند. همچنین به صورت غیر مستقیم هم می‌توان این رابطه را نشان داد، رضایت شغلی رابطه قوی و متقابلی با استرس شغلی دارد به طور مثال (هیب و هالپین، ۲۰۰۰، میسرا و مک کان، ۲۰۰۰، کوپر و کاترلند، ۲۰۰۱، وروم، ۲۰۰۰ و مارتین، ۲۰۰۹) دریافتند که عدم رضایت شغلی باعث بروز استرس شغلی در بین کارکنان می‌شود و علاوه بر این مطالعات متعدد نشانگر این مطلب بوده‌اند که اخلاقی از عوامل مهم کاهش استرس شغلی می‌باشد (باربارا و کاما، ۲۰۰۳ و گرابنر، ۲۰۰۷) پس می‌توان این چنین استنباط کرد که با افزایش اخلاقی فرد استرس کمتر و متعاقباً رضایت شغلی بیشتری خواهد داشت. (الن، برناردو و فانگ زنگ، ۲۰۰۸) گزارش کرد که اخلاقی در سازمان‌ها می‌تواند به ارتقای کمیت و کیفیت خدمات، کاهش هزینه‌ها، جلوگیری از اتلاف منابع، افزایش رقابت، افزایش کارایی و بهره‌وری، ایجاد انگیزش و رضایت شغلی در کارکنان منجر گردد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت با افزایش اخلاقی راندمان شغلی و حرفه‌ای افزایش می‌یابد. دوم

خلاقیت اینکه خلاقیت ورزی در عرصه کار و تلاش به افزایش روحیه نشاط و تنوع منتهی می شود برآیند این عمل افزایش انگیزه کاری است که خود تاثیر مضاعفی بر افزایش رضایت شغلی شاغلین دارد. و سوم این که اگر بستری برای اندیشه ورزی خلاق در محیط کار وجود داشته باشد به افزایش روحیه استقلال و اعتماد به نفس در شاغلین می انجامد. همچنین افراد خلاق با توجه به داشتن خصوصیت تحمل ناکامی، تحمل تاخیر در کامروایی و توانایی در پذیرش شکست بدون اینکه عزت نفس و انگیزش آسیب ببیند (پلاکر، رانکو و لیم، ۲۰۰۶) و همچنین استفاده از سبک تفکر واگرا (رضوانی، ۱۳۸۷) احتمال موفق شدنشان بالاتر می رود و باعث اعتماد به نفس بالا می شود که می تواند به ارتقای رضایت شغلی منجر شود.

همچنین نتایج نشان دادند که بین سرسختی روانشناختی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد یعنی پرستارانی که از لحاظ سرسختی روانشناختی در سطح بالایی قرار داشتند رضایت شغلی بالایی را گزارش کردند. بر طبق پژوهش های انجام شده سرسختی یک ویژگی شخصیتی است که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی به عنوان یک منبع مقاومت و سپر محافظ عمل می کند و رابطه ی بین فشار و بیماری را تعدیل می کند (مستغنی، سروقد، ۱۳۹۱). در تبیین این یافته باید گفت که نقش محافظت کننده سرسختی در برابر فشار شغلی از دید (کوباسو، ۱۹۷۲) بدلیل ویژگی بارز افراد سرسخت است. فرد سرسخت کسی است که سه ویژگی عمده دارد اعتقاد به اینکه قادر به کنترل و تاثیرگذاری بر حوادث است و فشارزاهای روانی روانی را قابل تغییر می داند، توانایی درگیری با مسائل و تعهد نسبت به کاری که انجام می دهد را دارد و تغییر را یک مبارزه ی هیجان انگیز برای رشد بیشتر و جنبه ای عادی از زندگی می داند (مستغنی، سروقد، ۱۳۹۱) به طوری که (توگاد و فریدریکسون، ۲۰۰۴، اینزیجیل، آرانسون، قود و مک کی، ۲۰۰۶، فریبورگ و همکاران، ۲۰۰۶)، گزارش کردند سرسختی روانشناختی در حفظ و ارتقای سلامت روانی کارکنان، مقاومت در برابر حوادث ناگوار و افزایش انتظارات فرد از موقعیت موثر هست. با توجه به معنا دار

بودن رابطه سرسختی و رضایت شغلی به نظر می رسد افرادی که دارای ویژگی سرسختی روانشناختی هستند فشار و استرس کمتری را تجربه می کنند که این خود نیز منجر به رضایت شغلی بالا می شود. از طرف دیگر (لامبرت، لامبرت و یاماس ۲۰۰۳، یونس، جومات و یحیی، ۲۰۰۹) نشان دادند که سرسختی رابطه منفی با فشار شغلی دارد و در مقابل (جادکینز و فارلو، ۲۰۰۳) نشان دادند که فشار شغلی با رضایت شغلی رابطه منفی معناداری دارد از مطالب فوق می توان اینچنین استباط کرد که افراد با خصوصیت سرسختی روانشناختی استرس و فشار شغلی کمتری را تجربه کرده و محیط کاری و شرایط سخت را به جای تهدید موقعیت می ببینند و این عوامل باعث ارتقای رضایت شغلی می شود. در پایان این یافته ها با (جادکینز و فورلو، ۲۰۰۳، دردیشور، ۱۳۹۱، رسولی، حسینیان و دکانی، ۲۰۱۲) همسو بود.

همچنین تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که اخلاقیات و سرسختی روانشناختی به خوبی می توانند رضایت شغلی پرستاران را پیش بینی کنند. در تبیین این یافته می توان به ویژگی مشترک اخلاقیات و سرسختی روانشناختی در کاهش استرس و فشار شغلی اشاره کرد. همچنین زمانیکه فرد تعهد، مبارزه جویی و نوآوری بالایی داشته باشد بهتر می تواند در برابر مسائل و مشکلات شغلی خود قضاوت کند و راهکارهای جدیدی برای ایجاد رضایت شغلی و لذت بردن از شغل خود ایجاد کند. در نتیجه فردیکه این ویژگی ها (سرسختی روانی، اخلاقیات) را در خود پرورش دهد انتظار می رود که در زمینه شغلی احساس رضایت بیشتری داشته باشد.

طبق یافته های این پژوهش و پژوهش های پیشین، لازم است در زمینهای افزایش رضایت شغلی پرستاران به دلیل حساس بودن و اهمیت شغلشان بهای بیشتری داده شود. عوامل متعددی در این زمینه دخالت دارند که در این تحقیق به ویژگی های شخصیتی (سرسختی روانشناختی، اخلاقیات) پرداخته شد که نتایج حاکی از آن بود که با افزایش این دو ویژگی رضایت شغلی نیز افزایش پیدا میکند پس می توان با برنامه های آموزشی جهت افزایش سرسختی و اخلاقیات رضایت شغلی را افزایش داد.

پژوهش حاضر از چند محدودیت برخوردار بود که در تفسیر و تعمیم نتایج باید آنها را مورد توجه قرار داد. از جمله اینکه این پژوهش روی پرستاران اجرا شده است لذا از تعمیم نتایج بدست آمده به سایر اقشار باید اجتناب شود. هم چنین تحقیق حاضر روی پرستاران شهر سنندج اجرا شده است لذا تعمیم نتایج به پرستاران سایر شهرها بی احتیاطی است. محدود بودن تحقیق حاضر به پرستاران ۴۰-۲۴ ساله و پرستاران با تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس را از دیگر محدودیت های تحقیق حاضر می توان برشمرد. نظر به یافته های این پژوهش، گزینش و شناسایی کسانی که توانایی بالقوه ای برای مقابله با فشار شغلی دارند و انتخاب آنان بر اساس ضوابط و معیارهایی که برای احراز شغل معین گردیده، اولین پیشنهاد کاربردی قابل طرح برای پژوهش حاضر است. همچنین توصیه می شود تحقیق حاضر روی پرستاران سایر مناطق جغرافیایی و نیز پرستاران بیمارستان های خصوصی اجرا شود. از آنجا که رضایت شغلی یک متغیر چند علیتی است توصیه می شود برای تبیین بهتر واریانس آن، نقش سایر متغیرهای روان شناختی مثل نیاز به پیشرفت، وظیفه شناسی و تعهد سازمانی در رضایت شغلی پرستاران مورد آزمون قرار گیرد.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس (۱۳۸۹). مقایسه اثر بخشی آموزش مصون سازی در برابر استرس و آموزش ابراز وجود بر میزان رضایت و فرسودگی شغلی، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی، سازمانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۸۵-۱، ۲، ۷۱-۸۵.
- استیفن پی رایبیز، رفتار سازمانی، ترجمه علی پارساییان و سید محمد اعرابی. (۱۳۷۷)، تهران دفتر پژوهش های فرهنگی، ص ۳۰۹ و ۳۱۰.
- باقری شکوفه، کوشا احمد، جتئی علی. (۱۳۹۱). بررسی نظامند عوامل موثر بر رضایت شغلی پرستاران. مجله پژوهشی حکیم. تابستان ۹۱، دوره پانزدهم. شماره دوم، ۶۶-۷۵.
- پیرخانفی، علی (۱۳۸۴). مبانی و روشهای پرورش خلاقیت. تهران: انتشارات هزاره ققنوس
- گلی زهرا. (۱۳۸۵). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و خلاقیت در شرکت آب و فاضلاب رشت، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا.

دردیپور، عبدالقیوم (۱۳۹۱). بررسی رابطه‌ی بین سرسختی روان شناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در کتابداران دانشگاه شهر اهواز . پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز. دیماتو رابین ام (۱۳۷۸). روانشناسی سلامت . ترجمه مهدی موسوی اصل ،محمد رضا سالاری فر، مسعود آذربایجانی ،اکبر عباسی و دکتر کیانوش هاشمیان . تهران ،انتشارات سمت.

رضوانی، فریبا (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین نگرش مدیران به تغییر و خلاقیت سازمان آنها در دانشگاه های آزاد اسلامی استان مازندران ، پایان نامه کارشناسی ارشد . دانشگاه آزاد تنکابن .

عابدی، جلال (۱۳۷۲) .خلاقیت و شیوه ای نو دراندازه گیری آن، فصلنامه پژوهش های روان شناختی، ۱، ۴۶-۵۴

قربانی نیما (۱۳۷۴). ارتباط سرسختی ،الگوی تیپ A و رفتار مستعد بیماری های کرونری * تیپ ۲، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس تهران.

کیامرثی، آذر (۱۳۷۷). ساخت و اعتبار یابی مقیاسی برای سنجش سرسختی روانشناختی و بررسی رابطه آن با تیپ شخصیتی الف ، کانون مهارت ، عزت نفس ، شکایات جسمانی و عملکرد تحصیلی در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز . پایان نامه کارشناسی ارشد ، گروه روانشناسی ، دانشگاه اسلامی اهواز.

مستغنی سارا ،سرود سیروس (۱۳۹۱). رابطه ویژگی های شخصیتی و سرسختی روانشناختی با استرس شغلی پرستاران دولتی شیراز.دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی ،سال سیزدهم شماره ۴. ۱۳۲-۱۲۴.

Averill JR. (2005). Emotions as Mediators and as Products of Creative Activity. In: Kaufman J, Baer J, Editors. Creativity across Domains: Faces of Themuse. Mahwah: NJ Erlbaum. p. 225-243.

Allan B I. Bernardo Li, FangZhang. (2008).The Relationship Between Thinking Styles and level of externality, A study of turkish female preschool student teachers Social Behavior and Personality: An International Journal, 36,10: 519-528.

Aras Rasouli1, Semin Hossenian, Faredeh Dokanee. (2012). Relationship between hardiness and job satisfaction & stress among staff and faculty members of Islamic Azad university of Mahabad. Scholars Research LibraryAnnals of Biological Research, 3, 7, 3455-3460.

Barbara, K., & Kamea, G. (2003). Measuring creativity in research and practice. Arizona State University.

Cooper, C. I., & Cutherland, V. J. (2001). Job stress, mental health and accidents among off-shore workers in the oil and gas extraction industries.

Finn CP. (2001). Autonomy: an important component for nurses' job satisfaction. Int J Nurs stud; 38,3.: 349-57.

Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, O. H., Martinussen, M., Aslaksen, M., & Flaten, M. A. (2006). Resilience as a moderator of pain and stress. Journal of Psychosomatic Research, 61,213-219.

- Grabner, I. (2007). Managing organizational creativity Motivational aspects of management control systems for creative employees. Wirtschafts universität Wien, Soreze, France.
- Hayes B, Bonner A, Pryor J. (2010). Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. J Nurs Manag; 18, 7, 804- 14.
- Hipps, E., & Halpin, G. (2000). The differences in teachers and principals, general job stress related to performance based an accreditation, The Annual Meeting of Mid South Educational Research Association.



