

بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

Study of Connection between Hardiness, Job Satisfaction among Mahabad Azad University Staff

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۹/۲۹، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۲/۱۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۴/۲۸

A. Rasouli., (Ph.D Student), S.
Hosseinian., (Ph.D) & A. Tajik., (M.B)

Abstract: This study investigates the connection between hardiness, job satisfaction among Mahabad Azad University staff. The applied approach was correlation approach, and all the staff had been selected as statistical group. We determined our sample volume by using random sampling (100 staff and 100 employees). To gather the information, we used two tools, Cobasa personal idea scale and Davis, Lafcosite & Vase job satisfaction questionnaire. Descriptive statistics (average, table, abundance distribution, etc) and inferential statistics (T test) had been used to analyze the data. Results of this study indicated that: There is a meaningful connection between hardiness of employees and staffs. There is a meaningful connection between employee's and staff's job satisfaction. There is a meaningful connection between employee's hardiness and job satisfaction. There is a meaningful connection between staff's hardiness and job satisfaction.

Keywords: Hardiness, job satisfaction, employees, staffs

آراس رسولی^۱، سیمین حسینیان^۲ و افسانه تاجیک^۳

چکیده: این پژوهش به بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد پرداخته است. روش مورد استفاده از نوع روش همبستگی است و جامعه آماری مورد پژوهش شامل کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی شاغل به کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد هستند و جهت تبیین حجم نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده که (۱۰۰ نفر کارکنان و ۱۰۰ نفر عضو هیئت علمی) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری اطلاعات از دو ابزار مقیاس دیدگاهی شخصی کوباسا و آزمون رضایت شغلی دیویس، لافکوسیت و ویس استفاده شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، جدول، توزیع فراوانی و...) و آمار استنباطی (آزمون t) استفاده گردیده است. در پایان نتایج پژوهش نشان داد که: بین سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

کلید واژه‌ها: سخت‌رویی، رضایت شغلی، کارکنان، اعضای هیئت علمی

۱. گروه راهنمایی و مشاوره، واحد مهاباد، دانشگاه آزاد اسلامی، مهاباد، ایران

۲. استاد گروه راهنمایی و مشاوره، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران

۳. کارشناس روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

مقدمه

امروزه در مدیریت نیروی انسانی یکی از موضوعات مورد توجه، تامین نیازهای کارکنان در جهت ایجاد انگیزه برای بالابردن کیفیت کار آنان و بهره‌گیری هرچه بیشتر از نیروی انسانی در سازمان است. از دیرباز یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های مدیران منابع انسانی درک عوامل انگیزشی کارکنان و به تبع آن بهبود عملکرد آنان بوده است (نصیری‌پور و همکاران، ۱۳۹۲).

کارایی و رضایت شغلی از عواملی هستند که باید در توسعه جامعه صنعتی مورد توجه قرار گیرند. مطالعه و بررسی تاریخچه توسعه و تحول جامعه صنعتی نشان می‌دهد که نیروی انسانی ماهر و تعلیم‌یافته در تبدیل جوامع سنتی به جوامع صنعتی تأثیر انکارناپذیری داشته است (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲).

حال می‌توان چنین بیان داشت که نیروی انسانی سرمایه‌ای بزرگ برای دستیابی به اهداف در هر سازمانی به‌شمار می‌رود. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فرد می‌شود. هر کارفرما به نوعی درصدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می‌باشد. رضایت شغلی یکی از عمده‌ترین و شاید بحث‌انگیزترین مفاهیمی است که کوشش‌های نظری و بنیادی بسیاری را به خود جلب کرده و در تمامی سطوح مدیریت و منابع نیروی انسانی سازمان‌ها خیلی اهمیت یافته است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این سازه در پیشرفت و بهبود سازمان و هم‌چنین بهداشت و سلامت نیروی کار دارد. از سوی دیگر رضایت شغلی علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های گوناگون و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از زمینه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، مدیریت، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (هومن، ۱۳۸۱).

رضایت شغلی به‌عنوان تمایلات عاطفی فرد نسبت به نقش‌های شخصی خود در نظر گرفته شده است. به‌همین منظور، رضایت به پاسخ عاطفی فرد نسبت به شغل خود اشاره می‌کند که زمانی حاصل می‌آید که تجارب شغلی به ارزش‌ها و نیازهای فرد مربوط می‌شود (مایور، ۲۰۰۸). در تعریفی دیگر رضایت شغلی یک عنصر اساسی از سلامتی روحی کارکنان و به‌طور کلی بهزیستی آن‌ها است (یانگ و کسکرت^۱، ۲۰۱۰).

رفتاری که از فرد سر می‌زند گویای شخصیت آن فرد است و انسان‌ها از نظر خصایص با یکدیگر تفاوت دارند. هر فرد با توجه به نوع شخصیتی که دارد امکان موفقیت در رشته تحصیلی یا شغلی را خواهد داشت که احتمالاً فرد دیگری نمی‌تواند آن را کسب کند و بعضی مشاغل احتیاج به صبر و بردباری و برخی دیگر به قدرت روحی و مقابله نیاز دارند. در حقیقت انتخاب

بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی...

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. سازش و هماهنگی بین نوع شخصیت و نوع محیط باعث سازگاری بیشتر با شغل و حرفه می‌گردد که به نوبه خود به رضایت شغلی مناسب‌تر، پیشرفت تحصیلی مقبول‌تر، ثبات عاطفی و روانی، فعالیت و خلاقیت بیشتر و رشد خصوصیات فردی منجر می‌شود. از سوی دیگر عدم سازگاری بین محیط و نوع شخصیت موجب نارضایتی، تغییر شغل، عدم موفقیت و بی‌ثباتی عاطفی و روانی خواهد گردید (هالند، ترجمه حسینیان، ۱۳۹۰).

بنابراین اگر انتخاب شغل این همه با شخصیت فرد می‌تواند در ارتباط باشد، پس بهترین مرجع و منبع برای راهنمایی و هدایت شغلی می‌تواند مطالعه آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی باشد که بیشترین ارتباط را با کارایی و رضایت و ثبات و پیشرفت شغل دارد. یکی از ویژگی‌های شخصیتی که احتمال می‌رود با رضایت شغل رابطه داشته باشد، مسئله سخت‌رویی است. کوباسا از اولین محققانی بود که بین متغیرهای تعدیل‌کننده، به‌ویژگی‌های شخصیتی توجه کرد و به این نکته پی برد، اشخاصی که درجه بالایی از استرس را بدون بیماری جسمی و روانی تجربه می‌کنند ساختار شخصیتی متفاوتی از افرادی دارند که در شرایط استرس‌زا بیمار می‌شوند (کوباسا، ۱۹۸۳).

سخت‌رویی یک ویژگی شخصیتی بسیار و بارز و مهم است که سهم به‌سزایی در شناخت انسان به‌عنوان موجودی مختار و ارزشمند داشته است. این ویژگی از انسان فردی کارآمد و توانا می‌سازد که می‌تواند حتی در بحرانی‌ترین شرایط و فشارزاترین موقعیت‌ها به مقابله‌ای منطقی و معقولانه و کارساز دست بزند و کماکان روان و جسم خود را حفظ نماید. سخت‌رویی از جمله نظام باورهایی است که نقش بنیادی در کیفیت زندگی آدمی داشته و ایجاد تعادل بین ابعاد مختلف آن را به‌عهده دارد (فرزی و همکاران، ۱۳۹۲). سخت‌رویی توانایی درک درست موقعیت پیرامون و توانایی تصمیم‌گیری مطلوب درباره خویشتن است. افراد سخت‌رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس‌آمیز را به جای این که تهدیدآمیز تلقی کنند، به‌عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آن‌ها احساس تعهد بیشتری به کارشان و خودشان دارند و حس می‌کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی‌شان دارند و استرس‌ها را به‌عنوان فرصت‌های بالقوه برای تغییر ارزیابی می‌کنند (احدی و همکاران، ۱۳۸۷).

سخت‌رویی یک ساختار چندمؤلفه‌ای است که همه افراد به درجاتی از آن برخوردارند و شامل سه مؤلفه تعهد، کنترل و چالش است (منتظرغیب و همکاران، ۱۳۹۱). پس می‌توان گفت کسی که تعهد بالایی دارد به اهمیت، ارزش و معنای این که چه کسی هست و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، واقف است و بر همین مبنا قادر است درباره آن چه که انجام می‌دهد معنایی بیابد

و کنجکاوی خود را برانگیزد و درگیری‌های زندگی را عمدتاً تجربه‌هایی مثبت و مفید قلمداد کند. این افراد با بسیاری از جنبه‌های زندگی خود هم چون شغل و، خانواده، روابط بین فردی کاملاً درآمیخته می‌شوند.

به اعتقاد افرادی که در مؤلفه کنترل قوی هستند رویدادهای زندگی را می‌توان پیش‌بینی و کنترل کرد و بر این باور است که آن‌ها قادرند با تلاش هر آن‌چه را که در اطراف آن‌ها رخ می‌دهد تحت‌تاثیر قرار دهند.

چالش و مبارزه‌جویی نیز بر این امر است که تغییر و بی‌ثباتی و باامنی‌تی، جنبه طبیعی زندگی است. اشخاصی که مبارزه‌جویی بالایی دارند موقعیت‌های مثبت و منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند فرصتی برای یادگیری و رشد بیشتر می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت و آسایش خویش. با این اوصاف کوباسا و همکاران وی معتقداند که انعطاف‌پذیری روان‌شناختی افراد سخت‌رو، صرفاً از تاثیر انفرادی این مؤلفه‌ها سرچشمه نمی‌گیرد، بلکه از شیوه مقابله خاصی که با ترکیب پویای این سه مؤلفه همخوان است. در واقع سخت‌رویی ساختار واحدی است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم سرچشمه می‌گیرد (کوباسا، ۱۹۷۹، مدی، بروکز ۱۹۹۶، ۲۰۰۳).

نتایج پژوهش احدی و دیگران (۱۳۸۶) تحت عنوان بررسی میزان سخت‌رویی در دستیاران تخصصی پزشکی نشان می‌دهد که: دستیاران رشته‌های جراحی مغز و اعصاب، روان‌پزشکی و طب اورژانس بالاترین نمره را در سخت‌رویی به‌دست آوردند. جنس با مؤلفه کنترل سخت‌رویی رابطه معنی‌داری داشت.

نتایج پژوهش کرم‌ا... فرد و همکاران (۱۳۸۸) تحت عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان نشان داد که بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج پژوهش غفارزاده (۱۳۹۰) تحت عنوان بررسی رابطه نیاز به پیشرفت، رضایت شغلی و سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در بین دبیران زن مقطع ابتدایی تهران نشان داد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

نتایج پژوهش هاروک و همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین سخت‌رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و این نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی ارتباط دارد.

نتایج پژوهش جاد کینز (۲۰۰۶) نشان داد افرادی که از سخت‌رویی بالایی برخوردارند در محل کار خود کمتر وقت تلف شده دارند.

بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی...

نتایج پژوهش جاج و همکاران (۲۰۰۱) نشان داد که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت شغلی پایین تلاش کاری بیشتری نشان می‌دهند.

نتایج پژوهش هارد و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که بین سخت‌رویی بالا، حمایت و سرپرستی و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

نتایج پژوهش رابینز (۲۰۰۹) نشان داد که نگرش‌های رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشترین توجه را به خودش جلب کرده است.

براساس شواهد و یافته‌های موجود این پژوهش درصدد بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی در کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد است.

فرضیه پژوهش

- ۱- بین سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.
- ۲- بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.
- ۳- بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- ۴- بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

روش پژوهش

روش پژوهش از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان و اعضای هیئت علمی شاغل به‌کار در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد است. بنابراین جهت تعیین حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده (۱۰۰ نفر کارکنان و ۱۰۰ نفر اعضای هیئت علمی) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

روش و ابزار جمع‌آوری داده‌ها

در این پژوهش از دو ابزار پژوهشی زیر استفاده گردید:

مقیاس بررسی دیدگاه‌های شخصی

برای اندازه‌گیری سخت‌رویی از مقیاس دیدگاه‌های شخصی استفاده شد. این مقیاس توسط کوباسا ساخته شده است. این مقیاس یک پرسشنامه ۵۰ آیتمی است که شامل خرده آزمون چالش (۱۷ سؤال)، تعهد (۱۶ سؤال) و کنترل (۱۷ سؤال) می‌باشد که براساس مقیاس کیلات شکل گرفته است. مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که مؤلفه‌های سخت‌رویی یعنی کنترل،

تعهد و چالش به ترتیب هر یک از ضرایب پایایی ۰/۷۰، ۰/۵۲ و ۰/۵۲ برخوردارند و این ضریب برای کل صفت سخت‌رویی ۰/۷۵ محاسبه شده است.

آزمون رضایت شغلی دیویس، لافکوسیت وویس

این آزمون توسط دیویس، لافکوسیت وویس (۱۹۷۷) تهیه گردیده است و شامل ۲۰ سؤال است که مقیاس‌بندی پاسخ‌ها براساس معیار پنج‌درجه‌ای انجام گرفته است. پژوهش‌های مختلف حاکی از اعتبار و روایی بالای این آزمون است. هم‌تی (۱۳۸۰) ۰/۸۶ به‌دست آورده‌اند (قمی، ۱۳۸۶).

یافته‌ها

فرضیه ۱. بین سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.

جدول ۱. شاخص آماری

P	F	T	d.f	
۰/۰۰۰۱	۵	۱۱۸		برابری واریانس
۰/۰۰۰۱	۱۱۹/۵	۱۱۳/۴۱		نابرابری واریانس

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

چون آزمون t محاسبه شده از آزمون t بحرانی جدول نشان می‌دهد که بین سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها حاکی از آن است که میزان سخت‌رویی در اعضای هیئت علمی بیشتر از کارکنان است. فرضیه ۲. بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد.

جدول ۲. شاخص آماری

P	T	d.f	
۰/۰۰۰۱	۷/۲۳	۱۱۸	برابری واریانس
۰/۰۰۰۱	۷/۸	۱۱۵/۸۴	نابرابری واریانس

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

بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی...

چون آزمون t محاسبه شده از آزمون t بحرانی جدول نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها حاکی از آن است که میزان رضایت شغلی در اعضای هیئت علمی بیشتر از کارکنان است. فرضیه ۳. بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

جدول ۳. شاخص آماری

مدل	B	T	P
ثابت	۳۷/۰۱	۸/۱۲۴	۰/۰۰۱
سخت‌رویی	۰/۱۹۶	۲/۸	۰/۰۰۷

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:
چون t محاسبه شده از t جدول بزرگ‌تر است لذا معادله رگرسیون را می‌توان به این شکل تشکیل داد.

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

لذا می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت‌رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

فرضیه ۴. بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه وجود دارد.

جدول ۴. شاخص آماری

مدل	B	T	P
ثابت	۴۹/۹۴	۱۰/۸۲	۰/۰۰۱
سخت‌رویی	۱/۲۹	۲/۱۶	۰/۰۳۵

با عنایت به ارقام مندرج در ترازهای جدول نتایج زیر حاصل گردید:
چون t محاسبه شده از t جدول بزرگ‌تر است لذا معادله رگرسیون را می‌توان به این شکل تشکیل داد.

$$Y = a + b_1 X_1 \quad (\text{رضایت شغلی}) = 49/94 + /129 \text{ سخت‌رویی}$$

لذا می‌توان از روی سخت‌رویی مقدار رضایت شغلی را پیش‌بینی کرد. پس می‌توان دریافت که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت‌رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد بوده است. بر این اساس رابطه بین متغیرهای پژوهش مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و نتایج حاصل از آن نشان داد که:

فرضیه اول، بین سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در مطالعه‌ای که توسط احدی و دیگران (۱۳۸۷) تحت عنوان بررسی میزان سخت‌رویی در دستیاران تخصصی پزشکی نشان می‌دهد که: دستیاران رشته‌های جراحی مغز و اعصاب، روان‌پزشکی و طب اورژانس بالاترین نمره را در سخت‌رویی به دست آوردند. جنس با مؤلفه کنترل سخت‌رویی رابطه معنی‌داری داشت. و در پژوهشی دیگر که توسط جاد کینز (۲۰۰۶) انجام شده نشان داد افرادی که از سخت‌رویی بالایی برخوردارند در محل کار خود کمتر وقت تلف شده دارند. با نتایج پژوهش حاضر تناسب و همخوانی دارد. در تبیین نتیجه فوق می‌توان چنین بیان نمود که افرادی که دارای سخت‌رویی بالا با کاهش پریشانی‌های روانی و نیز ارزیابی مثبت‌تر از محیط کار همراه است و همچنین در محل کار خود کمتر وقت تلف شده دارند.

فرضیه دوم، نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی اعضای هیئت علمی و کارکنان تفاوت وجود دارد. بدین معنی که رضایت شغلی اعضای هیئت علمی از کارکنان بیشتر است.

در مطالعه‌ای که توسط نظرپور و دیگران (۱۳۸۵) تحت عنوان مقایسه رضایت شغلی پرستاران زن نوبت کار در بیمارستان‌های دولتی اهواز با کنترل سن و سابقه خدمت نشان داد که بین پرستاران یک نوبت کار، دو نوبت کار و سه نوبت کار از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و در پژوهشی دیگر که توسط نشان داد که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت شغلی پایین تلاش کاری بیشتری نشان می‌دهند. و در پژوهشی دیگر که توسط جاج و همکاران (۲۰۰۱) انجام شدنشان داد که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت شغلی پایین تلاش کاری بیشتری نشان می‌دهند. با نتایج پژوهش حاضر تناسب و همخوانی دارد. در تبیین نتیجه فوق می‌توان چنین بیان نمود که افراد با رضایت شغلی بالا در مقایسه با افراد دارای رضایت شغلی پایین تلاش کاری بیشتری نشان می‌دهند.

بررسی رابطه بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان و اعضای هیئت علمی...

فرضیه سوم، نتایج نشان داد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر با بالا رفتن سخت‌رویی، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

در مطالعه‌ای که توسط فروغی (۱۳۷۵) تحت عنوان تعیین ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی با میزان رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد نشان می‌دهد که: بین ویژگی‌های شخصیتی با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. در پژوهشی دیگر که توسط هارد و همکاران (۲۰۰۳) انجام شد نشان داد که بین سخت‌رویی بالا، حمایت و سرپرستی و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با نتایج پژوهش حاضر تناسب و همخوانی دارد. در تبیین نتیجه فوق می‌توان چنین بیان نمود افرادی که دارای سخت‌رویی بالایی می‌باشند به همان میزان رضایت شغلی بالایی نیز خواهند داشت.

فرضیه چهارم، نتایج نشان داد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. به عبارت دیگر سخت‌رویی بالا، میزان رضایت شغلی هم به همان میزان بالا خواهد رفت.

در مطالعه‌ای که توسط هارد و همکاران (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که بین سخت‌رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و این نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی ارتباط دارد. و در پژوهشی دیگر که توسط هاریسون (۲۰۰۲) انجام شد نشان داد که سخت‌رویی بالا با کاهش پریشانی‌های روانی و نیز ارزیابی مثبت‌تر از محیط کار همراه است. با نتایج پژوهش حاضر تناسب و همخوانی دارد.

پیشنهادها

باتوجه به نتایج حاصل از این پژوهش و اهمیت سخت‌رویی، سازمان‌ها و مدیران به ارزیابی سخت‌رویی اعضای هیئت علمی و کارکنان بپردازند، چون یک گام به سوی ایجاد نیروی کار با مقاومت بالا است.

شناسایی افرادی با مقاومت بالا یا پایین و افرادی که در معرض استرس یا ترک شغل یا نارضایتی شغلی هستند کمک می‌نماید.

استخدام مدرسین و کارکنان دانشگاه از ثبات و قطعیت بیشتری برخوردار شود.

هم‌چنین به مدیران توصیه می‌گردد که افراد را متناسب با نوع شخصیت و توانمندی‌های آنان در بخش‌های مختلف دانشگاه به‌کار گمارند تا حداکثر رضایت شغلی به‌دست آید که به‌تبع آن حادثه کمتر، غیبت کمتر را به‌دنبال خواهد داشت.

منابع

- احدی، م و دیگران (۱۳۸۷). بررسی میزان سخت‌رویی در دستیاران تخصصی پزشکی. مطالعات روان-شناختی. دانشگاه الزهراء.
- ازکمپ، ا. (۱۳۷۳). روان‌شناسی اجتماعی کاربردی، ترجمه فرهاد ماهر، مشهد، آستان قدس.
- شفیع‌آبادی، ع (۱۳۹۲)، راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران، رشد.
- غفارزاده، زهرا (۱۳۹۰). بررسی بررسی رابطه نیاز به پیشرفت، رضایت شغلی و سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در بین دبیران زن مقطع ابتدایی تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج.
- فرزی، حامد و همکاران (۱۳۹۲). تعیین رابطه سخت‌رویی و انگیزه پیشرفت با احساس از موفقیت ورزشی در دانشجویان ورزشکار دانشگاه‌ها. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی. دوره ۲، شماره ۳.
- فروغی، س (۱۳۷۵)، بررسی ارتباط بین انواع تیپ‌های شخصیتی پرستاران با میزان رضایت شغلی آنان در بیمارستان‌های خرم‌آباد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس.
- قمری، م (۱۳۸۶)، مقایسه سخت‌رویی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و دبیران آموزش و پرورش ابهر، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، شماره ۲۱، تهران.
- دانش فرد، ک و دیگران (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارایی کارکنان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
- منظرغیب، طیبه و همکاران (۱۳۹۱). رابطه هوش هیجانی با میزان سخت‌رویی دانشجویان دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره چهارم، شماره ۱۳.
- نصیری پور، امیر اشکان و همکاران (۱۳۹۲). عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان براساس نظریه هرزبرگ در بیمارستان‌های آموزشی شهرستان قزوین. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران) پی‌اورد سلامت، دوره ۷، شماره ۴.
- هالند، ح. ال (۱۳۹۰)، حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین حسینیان و سیده منور یزدی، تهران، کمال تربیت.
- هومن، ح (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی، تهران، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- میرهاشمی، م (۱۳۸۵)، پیش‌بینی رضایت شغلی اعضای هیئت علمی براساس ادراک آنان از عوامل انگیزشی، رودهن، اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، شماره ۴.

- Brooks, M. V. (2003). Health-related hardiness and chronic illness. *Nursing Forum*, 38: 11-20.
- Hardt, S.M.A.D, C.N.H M, K.T. (2003). *The relationship between hardiness, supervision support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction* university of Texas.
- Harrisson, M, L C. G & D A, (2002). Hardiness, work support and psychological distress among nursing assistants and registerd nurses in Quebec. *journal of nursing education*.
- Jadkines, S & R, (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, 2000.
- Judg, T. A., T, C. J., B, J. E., and P, G. K. (2001). *The job satisfaction –job performance relationship: A qualitative and quantitative review*. *Psychological Bulletin*, 127.
- Kobasa, S. C (1979) stressful life events, personality and health, *journal of personality and social psychology*, 45.
- Kobasa, S. C & Maddi, S. R, (1982). Personality and Constitution as mediators in the stress illness relationship, *journal and social behavior*, 22.
- Mayor, S. (2008). Review confirms workplace counseling reduces stress. *British medical journal*. Vol. 322, pp. 637.
- Yang, K., & Kassekert, A. (2010). Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 413-436.