

محمد قمری

عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ابهر

### چکیده

این پژوهش به مقایسه سخت‌رویی و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش می‌پردازد. یکی از اهداف اصلی پژوهش تعیین رابطه سخت‌رویی و رضایت شغلی و مقایسه آن در بین اعضای هیأت علمی و دبیران است. نمونه مورد مطالعه این پژوهش ۱۰۰ نفر بود که ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی و ۵۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای اندازه‌گیری سخت‌رویی از مقیاس بررسی دیدگاه‌های شخصی کوباسا و برای اندازه‌گیری رضایت شغلی از آزمون رضایت شغلی دیویس، لافکوسیت و ویس استفاده شد. فرضیه‌های پژوهش با استفاده از روش‌های آماری ضریب همبستگی و آزمون ۱ مورد آزمون قرار گرفتند نتایج نشان داد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی در هر دو گروه (اعضای هیأت علمی و دبیران) رابطه مثبت و معنادار وجود دارد ( $P < 0/01$ ). بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و دبیران تفاوت معناداری وجود ندارد. بین سخت‌رویی اعضای هیأت علمی و دبیران تفاوت معناداری وجود دارد و تفاوت میانگین دو گروه نشان داد که اعضای هیأت علمی از میزان سخت‌رویی بالایی برخوردارند ( $P < 0/05$ ).

همچنین نتیجه تحقیق نشان داد که بین هر یک از مؤلفه‌های سخت‌رویی (تعهد، کنترل، چالش) و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما در مورد دبیران رابطه معناداری بین چالش و رضایت شغلی مشاهده نشد. برای پیش‌بینی رضایت شغلی از روی مؤلفه‌های سخت‌رویی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد و نتیجه نشان داد که مؤلفه تعهد حدود ۲۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را تبیین می‌کند.

### مقدمه

گسترش روزافزون دامنه علوم و تکنولوژی و تغییرات و تحولات فراوانی که در دنیای مشاغل و اشتغال رخ می‌دهد، روزبه‌روز بر پیچیدگی وظایف و شرایط شاغلین می‌افزاید. لذا این وضعیت علما و دانشمندان علوم انسانی را بر آن داشته است تا با مطالعه و بررسی روش‌های گوناگون علمی و تجربی روند انتخاب و ادامه اشتغال را تسهیل نمایند. به طوری که فرد بتواند در شغل خود بیشترین خلاقیت و رضایت شغلی را داشته باشد.

نیروی انسانی ماهر و کارآمد پربهاترین و ارزشمندترین ثروت و دارایی هر کشور است. بسیاری از کشورها با وجود برخورداری از منابع طبیعی سرشار به دلیل عدم استفاده صحیح از نیروی انسانی، توان استفاده از این مواهب الهی را ندارد و روزگار به سختی و مشقت می‌گذارند. دیگر ملت‌ها به رغم کمبود منابع طبیعی در نتیجه داشتن نیروی انسانی کارآزموده و به‌کارگیری آنها به آسایش و رفاه رسیده‌اند و با گام‌های بلند و استوار مسیر پیشرفت و ترقی را طی می‌کنند (فتح‌آبادی، ۱۳۷۶).

کارآیی 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، ۱۳۷۸).

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است. رضایت شغلی عاملی است که باعث افزایش کارآیی و نیز احساس رضایت فردی می‌شود. هر کارفرما به نوعی در صدد افزایش رضایت شغلی در کارکنان مؤسسه خود می‌باشد.

رفتاری که از فرد سر می‌زند گویای شخصیت آن فرد است و انسان‌ها 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 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 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 کارکنان‌اش خصوصیات شخصیتی یا خلق و خوی خاص را مطالبه کند که کاملاً با آنچه که حرفه دیگر مطالبه می‌نماید، متفاوت باشد. مطالعاتی که بر روی مطالبات شغلی از کارمند گردیده اهمیت بالای خصوصیات شغلی را نسبت به همه انواع دیگر اطلاعات شغلی نشان می‌دهد.

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 شغلی 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.

تعدادی از نظریه‌پردازان شغلی معتقداند که هر فردی حرفه‌ای را بر می‌گزیند که از طریق آن بتواند شخصیت‌اش را ابراز نماید. جان هالند از جمله این نظریه‌پردازان است که شخصیت را در انتخاب شغلی مهم می‌داند. اصول اساسی نظریه وی عبارتند از:

- ۱- انتخاب یک حرفه جلوه‌ای از شخصیت است. ۲- پرسش‌نامه‌های رغبت، پرسش‌نامه‌های شخصیت‌اند. ۳- رفتارهای قالبی حرفه‌ای دارای اعتبار و معانی مهم روانشناختی و جامعه‌شناختی هستند. ۴- اعضای شاغل در یک حرفه شخصیت و تاریخچه فردی مشابهی دارند. ۵- از آنجا که مردم در یک گروه حرفه‌ای شخصیت‌های مشابهی دارند، به بسیاری از موقعیت‌ها و مشکلات به طرق مشابهی پاسخ می‌دهند و محیط‌های بین فردی ویژه خلق خواهد کرد. ۶- پیشرفت، ثبات و رضایت حرفه‌ای وابسته

به همخوانی بین شخصیت، فرد و محیطی است که او در آن کار می‌کند درست همان‌گونه که در بین دوستانی که سلیقه، استعداد و ارزش‌های مشابه ما دارند راحت‌تر هستیم. به همان ترتیب احتمال این‌که شغلی را که از نظر روانی برای ما مناسب است بهتر انجام دهیم، بیشتر است. چون افراد محیط‌هایی تقویت‌کننده و خشنودکننده می‌دانند که الگوی محیطی را به الگوی شخصیتی آنها شبیه باشد این موقعیت ثبات رفتار را ایجاد می‌کند، زیرا افراد تقویت‌کننده‌های انتخابی را به میزان مناسب برای رفتار خود دریافت می‌کنند. هرچه اختلاف بین الگوهای شخصیتی و الگوهای محیطی بیشتر باشد، نارضایتی، ناراحتی، و تخریب روابط متقابل آنها بیشتر می‌شود (هالند، ۱۳۷۵).

آنا رو 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 ترجیح‌های شغلی و حرفه‌ای را برای خود معین و مشخص می‌نماید و تفاوت بین افراد در انتخاب شغل را به دو نوع توجیه می‌کند. افرادی که در انتخاب شغل به مردم علاقه‌منداند و افرادی که در انتخاب شغل به اشیاء علاقه دارند (شفیع‌آبادی، ۱۳۷۸). 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 کارآیی و رضایت و ثبات و پیشرفت شغل دارد. یکی از ویژگی‌های شخصیتی که احتمال می‌رود با رضایت شغل رابطه داشته باشد، سخت‌روبی است. سخت‌روبی ترکیبی از سه مؤلفه کنترل مبارزه طلبی و تعهد است. افراد سخت‌رو احتمال بیشتری دارد که موقعیت استرس‌آمیز را به جای این‌که 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 (کوباسا و پیوکستی، ۱۹۸۸). در این پژوهش رابطه ویژگی شخصیتی (سخت‌روبی) با رضایت شغلی مورد مطالعه قرار می‌گیرد.

چندین مطالعه (کولینز<sup>(۱)</sup>، ۱۹۹۹، جادکینز<sup>(۲)</sup>، ۲۰۰۲، وان سرولن، تاپف، ولاکی<sup>(۳)</sup>، ۱۹۹۴، رایت بلاس، رالف، ولوترمن<sup>(۴)</sup>، ۱۹۹۴) از رابطه بین مفاهیم سخت‌رویی شخصیتی، استرس، فرسودگی شغل و رضایت شغلی حمایت می‌کنند. جادکینز و رایت (۲۰۰۵) مطالعه‌ای در مورد سخت‌رویی، رضایت شغلی و استرس در میان پرستاران مراقبت خانه انجام دادند. نتیجه مطالعه نشان داد که پرستاران با سطوح بالایی سخت‌رویی استرس پایین‌تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند.

هاردت<sup>(۵)</sup> و همکاران (۲۰۰۳) مطالعه‌ای را در مورد رابطه بین سخت‌رویی، حمایت سرپرست، همبستگی گروهی و استرس شغلی به عنوان پیش‌بینی‌کننده‌های رضایت شغلی در بین ۱۶۰ کارمند تمام‌وقت انجام دادند. نتیجه بیانگر این بود که سخت‌رویی بالا حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و این نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغل ارتباط دارد.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.
- ۲- بین سخت‌رویی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.
- ۳- بین رضایت شغلی دو گروه اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد.
- ۴- بین سخت‌رویی دو گروه اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ابهر و دبیران مقطع متوسطه و پیش‌دانشگاهی شهر ابهر در سال تحصیلی ۸۳-۸۴ بودند. نمونه مورد مطالعه ۱۰۰ نفر بودند که ۵۰ نفر از اعضای

1. Collins

2. Judkins

3. Van Servellen, Tapf, Leake

4. Wright, Blance, Ralph & Luterman

5. Hardt

هیأت علمی و ۵۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

## ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش از دو ابزار پژوهشی زیر استفاده شده است:

### ۱- مقیاس بررسی دیدگاه‌های شخصی

برای اندازه‌گیری سخت‌رویی از مقیاس بررسی دیدگاه‌های شخصی استفاده شده است این مقیاس توسط کویاسا ساخته شده است این مقیاس یک پرسش‌نامه ۵۰ آیتمی است که شامل خرده‌آزمون‌های چالش (۱۷ سؤال) تعهد (۱۶ سؤال) و کنترل (۱۷ سؤال) می‌باشد که بر اساس مقیاس لیکرت شکل گرفته (چهار گزینه‌ای) و دارای دامنه‌ای از نمره صفر (اصلاً درست نیست) تا ۳ (کاملاً درست است) می‌باشد. نمرات ۳۹ ماده از آزمون به صورت وارونه در نظر گرفته می‌شوند و برای هر یک از سه خرده‌مقیاس نمره جداگانه‌ای ارائه می‌شود و میانگین غیروزی این سه مقیاس به عنوان نمره کل سخت‌رویی محسوب می‌شود. این آزمون توسط قربانی (۱۳۷۱) ترجمه و روایی صوری و محتوایی آن محاسبه شده و در مورد ضروری اصلاحات لازم به عمل آمده 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 (مجیدیان، ۱۳۸۳).

### ۲- آزمون رضایت شغلی دیویس، لافکوسیت و ویس

این آزمون توسط دیویس، لافکوسیت، و ویس (۱۹۷۷) تهیه گردیده است و شامل ۲۰ سؤال می‌باشد که مقیاس‌بندی پاسخ‌ها بر اساس معیار پنج درجه‌ای (خیلی ناراضی‌ام، ناراضی‌ام، نمی‌دانم، راضی‌ام، خیلی راضی‌ام) انجام گرفته است. تحقیقات مختلف حاکی از اعتبار و روایی بالای این آزمون می‌باشد. رضایی (۱۳۷۷) ضریب پایانی این آزمون را ۰/۸۳ (ملک‌زاده (۱۳۸۰) ۰/۸۷ و همتی (۱۳۸۰) ۰/۸۶ زهراکار (۱۳۸۴) ۰/۸۵ به دست آورده‌اند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش‌های آماری ضریب همبستگی (برای محاسبه همبستگی بین متغیرها) و آزمون ۱ برای آزمون معنادار بودن

همبستگی‌های به دست آمده استفاده شده است. همچنین برای پیش‌بینی رضایت شغلی از روی مؤلفه‌های مختلف سخت‌رویی از تحلیل رگرسیون استفاده گردیده است.

### یافته‌های پژوهش

جدول شماره ۱ - محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای سخت‌رویی (و مؤلفه‌های آن) و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی

متغیرها	رضایت شغلی	سخت‌رویی	تعهد	چالش	کنترل
رضایت شغلی سطح معناداری	۱	**۰/۵۱۱ ۰/۰۰۰	**۰/۴۸۹ ۰/۰۰۰	*۰/۲۸۴ ۰/۰۲۳	*۰/۴۸۲ ۰/۰۰۰
سخت‌رویی سطح معناداری	**۰/۵۱۱ ۰/۰۰۰	۱	**۰/۸۷۷ ۰/۰۰۰	**۰/۷۶۰ ۰/۰۰۰	**۰/۸۷۳ ۰/۰۰۰
تعهد سطح معناداری	**۰/۴۸۹ ۰/۰۰۰	**۰/۸۷۷ ۰/۰۰۰	۱	**۰/۴۷۲ ۰/۰۰۰	**۰/۶۶۲ ۰/۰۰۰
چالش سطح معناداری	**۰/۲۸۴ ۰/۰۲۳	**۰/۷۶۰ ۰/۰۰۰	**۰/۴۷۲ ۰/۰۰۰	۱	*۰/۳۰۰ ۰/۰۱۷
کنترل سطح معناداری	**۰/۴۸۲ ۰/۰۰۰	**۰/۷۸۳ ۰/۰۰۰	**۰/۶۶۲ ۰/۰۰۰	**۰/۳۰۰ ۰/۰۱۷	۱

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. \* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فرضیه اول تحقیق: بین سخت‌رویی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی رابطه وجود دارد.

توجه به جدول شماره ۱ نشان می‌دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده برای سخت‌رویی و رضایت شغلی ۰/۵۱۱ می‌باشد و این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می‌شود. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

همچنین توجه به جدول ۱ نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و هریک از مؤلفه‌های سخت‌رویی (تعهد ۰/۴۸۹، چالش ۰/۲۸۴، کنترل ۰/۴۸۲) همبستگی وجود دارد.

ضرایب همبستگی به دست آمده برای رضایت شغلی و تعهد (۰/۴۸۹) و رضایت شغلی و کنترل (۰/۴۸۲) در سطح یک صدم و ضریب همبستگی به دست آمده برای رضایت شغلی و چالش در سطح ۰/۰۵ معنادار هستند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و هریک از مؤلفه های سخت رویی (تعهد، چالش، کنترل) در بین اعضای هیأت علمی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

جدول شماره ۲ - محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای سخت رویی (و مؤلفه های آن) و رضایت شغلی در بین دبیران

متغیرها	رضایت شغلی	سخت رویی	تعهد	چالش	کنترل
رضایت شغلی	۱	**۰/۳۵۱	**۰/۴۵۱	۰/۰۳۷	*۰/۲۹۱
سطح معناداری		۰/۰۰۷	۰/۰۰۱	۰/۴۰۱	۰/۰۲۱
سخت رویی	**۰/۳۵۱	۱	**۰/۹۰۱	**۰/۶۴۲	**۰/۸۲۷
سطح معناداری	۰/۰۰۷		۰/۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰
تعهد	**۰/۴۵۱	**۰/۹۰۱	۱	**۰/۳۸۵	**۰/۶۸۵
سطح معناداری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰		۰/۰۰	۰/۰۰۰
چالش	۰/۰۳۷	**۰/۶۴۲	**۰/۳۸۵	۱	*۰/۲۵۴
سطح معناداری	۰/۴۰۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۳		۰/۰۳۹
کنترل	*۰/۲۹۱	**۰/۸۲۷	**۰/۶۸۵	*۰/۲۵۴	۱
سطح معناداری	۰/۰۲۱	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۳۹	

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. \* همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

فرضیه دوم تحقیق: بین سخت رویی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

توجه به جدول شماره ۲ نشان می دهد که ضریب همبستگی محاسبه شده برای سخت رویی و رضایت شغلی ۰/۳۵۱ می باشد و این ضریب همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می شود. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می توان نتیجه گرفت که بین سخت رویی و رضایت شغلی دبیران آموزش و پرورش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد.

همچنین توجه به جدول شماره ۲ نشان می دهد که بین رضایت شغلی و هریک از



مؤلفه‌های سخت‌رویی (تعهد ۰/۴۵۱، چالش ۰/۰۳۷، کنترل ۰/۲۹۱) همبستگی وجود دارد. ضرایب همبستگی به‌دست آمده برای رضایت شغلی و تعهد (۰/۴۵۱) در سطح ۰/۰۱ و ضریب همبستگی به‌دست آمده برای رضایت شغلی و کنترل در سطح ۰/۰۵ معنادار است. ولی ضریب همبستگی به‌دست آمده برای رضایت شغلی و چالش (۰/۰۳۷) معنادار نیست. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و مؤلفه‌های تعهد و کنترل در بین دبیران رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

جدول شماره ۳ - محاسبه ضریب همبستگی پیرسون برای متغیرهای سخت‌رویی (و مؤلفه‌های آن) و رضایت شغلی برای کل آزمودنی‌ها

متغیرها	رضایت شغلی	سخت‌رویی	تعهد	چالش	کنترل
رضایت شغلی سطح معناداری	۱	**۰/۴۴۴ ۰/۰۰۰	**۰/۴۸۵ ۰/۰۰۰	**۰/۱۸۰ ۰/۰۳۷	**۰/۳۹۰ ۰/۰۰۰
سخت‌رویی سطح معناداری	**۰/۴۴۴ ۰/۰۰۰	۱	**۰/۳۹۳ ۰/۰۰۰	**۰/۷۰۹ ۰/۰۰۰	**۰/۸۱۱ ۰/۰۰۰
تعهد سطح معناداری	**۰/۴۸۵ ۰/۰۰۰	**۰/۸۹۳ ۰/۰۰۰	۱	**۰/۴۳۱ ۰/۰۰	**۰/۶۸۳ ۰/۰۰۰
چالش سطح معناداری	*۰/۱۸۰ ۰/۰۳۷	**۰/۷۰۳ ۰/۰۰۰	**۰/۴۳۱ ۰/۰۰۰	۱	**۰/۲۸۵ ۰/۰۰۲
کنترل سطح معناداری	**۰/۳۹۰ ۰/۰۰۰	**۰/۸۱۱ ۰/۰۰۰	**۰/۶۸۳ ۰/۰۰۰	**۰/۲۸۵ ۰/۰۰۲	۱

توجه به جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی ۰/۴۴۴ همبستگی وجود دارد و این همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و این رابطه مثبت و مستقیم است.

همچنین توجه به جدول ۳ که بین هریک از مؤلفه‌های سخت‌رویی (تعهد، چالش، کنترل) و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۴۸۵، ۰/۸۰، ۰/۳۹۰ همبستگی وجود دارد. ضرایب همبستگی محاسبه شده برای تعهد و رضایت شغلی (۰/۴۸۵) و کنترل رضایت شغلی (۰/۳۹۰) در سطح ۰/۰۱ و ضریب همبستگی محاسبه شده برای چالش و

رضایت شغلی (۰/۱۸۰) در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین تعهد و کنترل و رضایت شغلی رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد و این اطمینان در مورد رابطه چالش و رضایت شغلی ۹۵ درصد است.

جدول شماره ۴ - محاسبه مقادیر t برای آزمون معناداری تفاوت میانگین دو گروه در متغیرهای سخت‌رویی (و مؤلفه‌های آن) و رضایت شغلی

منفیها	t	درجات آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	میانگین تفاوت	خطای استاندارد تفاوت
سخت‌رویی	۲/۰۳۱	۹۸	۰/۰۴۵	۴/۰۲۱	۱/۹۸
تعهد	۲/۲۴۱	۹۸	۰/۰۲۷	۰/۰۶۱	۰/۰۲۷
چالش	۱/۱۳۰	۹۸	۰/۲۶۱	۰/۰۲۶	۰/۰۲۳
کنترل	۱/۴۱۷	۹۸	۰/۱۶۰	۰/۰۳۲	۰/۰۲۲
رضایت شغلی	۱/۶۳۷	۹۸	۰/۰۹۷	۳/۴۴	۲/۰۵۸

با توجه به جدول شماره ۴ فرضیه‌های ۳ و ۴ تحقیق مورد آزمون قرار می‌گیرند. فرضیه سوم تحقیق: بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد.

ملاحظه جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که t محاسبه شده برای آزمون معناداری تفاوت دو گروه در متغیر رضایت شغلی ۱/۶۷ می‌باشد. توجه به سطح معناداری نشان می‌دهد که مقدار t به دست آمده در هیچ سطحی (سطح ۰/۰۵ و ۰/۰۱) معنادار نیست. بنابراین فرض تحقیق رد و فرض صفر پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفته که بین رضایت شغلی دو گروه اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه چهارم تحقیق: بین سخت‌رویی اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد.

ملاحظه جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که t محاسبه شده برای آزمون معنادار تفاوت دو گروه در متغیر سخت‌رویی ۲/۰۳۱ می‌باشد توجه به سطح معناداری نشان می‌دهد که مقدار t به دست آمده در سطح ۰/۰۵ معنادار است. بنابراین فرض تحقیق تأیید می‌شود

به عبارت دیگر با ۹۵ درصد اطمینان می‌توان نتیجه گرفت که بین سخت‌روی دو گروه اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش تفاوت معناداری وجود دارد. چون میانگین نمرات سخت‌روی اعضای هیأت علمی (۸۶/۶۵) بیشتر از میانگین نمرات سخت‌روی دبیران (۸۴/۶۱) است، بنابراین می‌توان گفت که میزان سخت‌روی اعضای هیأت علمی بیشتر است.

همچنین توجه به جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که تفاوت دو گروه در مؤلفه‌های چالش و کنترل معنادار نیست. اما در مؤلفه تعهد بین دو گروه تفاوت معناداری مشاهده می‌شود و این تفاوت در سطح ۰/۰۵ معنادار است.

به منظور بررسی این‌که با استفاده از مؤلفه‌های سخت‌روی (تعهد، چالش، کنترل) تا چه اندازه می‌توان به پیش‌بینی رضایت شغلی پرداخت از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شده است.

جدول شماره ۵ - جدول خلاصه تحلیل رگرسیون

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناداری
رگرسیون	۲۴۶۰/۹۸۹	۱	۲۴۶۰/۹۸۹	۲۹/۸۸۳	۰/۰۰۰
باقی مانده	۸۰۰۱/۶۳۸	۹۸	۸۲/۴۹۱		
کل	۱۰۴۶۲/۶۲۶	۹۹			

پیش‌بینی‌کننده: تعهد متغیر وابسته: رضایت شغلی

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود در گام اول متغیر تعهد وارد معادله شده که نتایج آزمون F در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. متغیرهای واکنش و چالش به دلیل این‌که همبستگی معناداری با رضایت شغلی ندارند وارد معادله رگرسیون نشده‌اند.

جدول شماره ۶ - اطلاعات مربوط به ضرایب رگرسیون و ضریب تبیین و خطای استاندارد

گام	متغیر	ضریب b	ضریب بتا	نسبت T	ضریب همبستگی چندمتغیره	ضریب تبیین	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
اول	تعهد	۱۳۵/۴۶	۰/۴۸۵	۵/۴۶۲	۰/۴۸۵	۰/۲۳۵	۹/۰۸۲	۰/۰۰۱

پیش‌بینی‌کننده: تعهد

در جدول شماره ۶ میزان همبستگی و ضریب تبیین مدل رگرسیون نشان داده شده است. چنانچه در این جدول مشاهده می شود در مرحله اول مؤلفه تعهد وارد معادله شده، همبستگی بین این متغیر با رضایت شغلی  $0/485$  است که حدود ۲۳ درصد از واریانس رضایت شغلی را پیش بینی می کند، یعنی حدود ۲۳ درصد از واریانس رضایت شغلی به وسیله متغیر تعهد تبیین می شود. در این جدول اطلاعات مربوط به ضریب رگرسیون نیز ارائه شده است چنانچه مشاهده می شود میزان بتای مؤلفه تعهد  $0/485$  است این مقدار از ضریب بتا نشان می دهد که با تغییر یک انحراف معیار در نمره تعهد موجب  $0/49$  انحراف معیار تغییر در نمره رضایت شغلی می شود.

### بحث و نتیجه گیری

در تحقیق حاضر به مقایسه سخت رویی و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش پرداخته شد. هدف اصلی این پژوهش تعیین رابطه سخت رویی و رضایت شغلی و مقایسه آن در بین اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش بود. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از روش های آماری مناسب در مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و نتایج نشان داد که بین سخت رویی و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه و همچنین دبیران آموزش و پرورش رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد. این نتایج با یافته های متعددی (از جمله کولینز، ۱۹۹۶؛ جناد کینز، ۲۰۰۵؛ وان سرولن، تاپف و لاکبی، ۱۹۹۴؛ رایت، بلانس، رالف، و لوترمن، ۱۹۹۳) همسو است که بین سخت رویی شخصیتی، استرس، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار به دست آوردند. به این صورت که سخت رویی بالا با استرس و فرسودگی شغلی پایین و با رضایت شغلی بالا مرتبط بود. نتیجه تحقیق حاضر همچنین با نتایج تحقیق هاردت و همکاران (۲۰۰۳) همسو است که نشان دادند سخت رویی بالا، حمایت سرپرست و همبستگی گروهی با سطوح پایین استرس شغلی و این نیز به نوبه خود با سطوح بالای رضایت شغلی مرتبط است. همچنین بررسی رابطه هریک از مؤلفه های سخت رویی (تعهد، چالش، کنترل) و رضایت شغلی در بین اعضای هیأت علمی نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هریک از مؤلفه های سخت رویی و رضایت شغلی (تعهد  $0/48$ ،

چالش ۲۸٪، کنترل ۴۸٪ وجود دارد که این رابطه برای تعهد و کنترل و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۱ و برای چالش و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد. همچنین بررسی مؤلفه‌های سخت‌روی و رضایت شغلی در مورد دبیران نشان داد که ضریب همبستگی به دست آمده برای تعهد و رضایت شغلی (۰/۴۵۱) در سطح ۰/۰۱ و ضریب همبستگی به دست آمده برای کنترل و رضایت شغلی در سطح ۰/۰۵ معنادار است. اما ضریب همبستگی به دست آمده برای چالش و رضایت شغلی (۰/۳۷۰) معنادار نشد. این نتیجه نیز با یافته‌های تحقیق لارابی و همکاران (۲۰۰۳)؛ و جادکینز و رایند (۲۰۰۵) همسو است که بین مؤلفه‌های تعهد و کنترل سخت‌روی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معنادار به دست آوردند اما ارتباط معناداری بین مؤلفه چالش و رضایت شغلی گزارش نکردند.

ضریب همبستگی پیرسون برای کل آزمودنی‌ها در مورد متغیرهای سخت‌روی (و مؤلفه‌های آن) و رضایت شغلی نیز محاسبه شد که نتیجه بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین سخت‌روی و هر یک از مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی می‌باشد.

آزمون فرضیه‌های سوم و چهارم تحقیق نیز نشان داد که تفاوت معناداری بین رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش وجود ندارد، اما از لحاظ سخت‌روی بین دو گروه تفاوت معنادار وجود داشت و بالا بودن میانگین نمرات سخت‌روی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهد که آنها از میزان سخت‌روی بیشتری نسبت به دبیران برخوردارند. بررسی بیشتر نشان داد که تفاوت دو گروه در مؤلفه تعهد معنادار نیست. برای پیش‌بینی رضایت شغلی از روی مؤلفه‌های سخت‌روی از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتیجه نشان داد فقط با استفاده از مؤلفه تعهد می‌توان به پیش‌بینی موفقیت‌آمیز رضایت شغلی پرداخت.

درک ارتباط بین سخت‌روی و رضایت شغلی در میان اعضای هیأت علمی و دبیران آموزش و پرورش اشارات ضمنی فراوانی برای مجریان و مدیران دارد. ارزیابی سخت‌روی پرسنل یک گام به سوی ایجاد نیروی کار با مقاومت بالاست. شناسایی افراد با مقاومت بالا یا پایین می‌تواند در شناسایی افرادی که در معرض خطر استرس یا ترک شغل به خاطر نارضایتی شغلی هستند کمک کند. باید بر روی اشخاص با مقاومت پایین در حوزه‌های کاهش استرس، ایجاد مهارت‌های حل مسئله، و مدیریت زمان دقت و

توجه زیادی مبذول شود. توجه دیگر در سخت‌رویی ارتقاء آن از طریق پیشنهادهای تربیتی است که در رشد افراد سخت‌رو سودمند از آب درآمده است. برای مثال جادکینز و اینگرام (۲۰۰۲) گزارش کردند که نمرات سخت‌رویی به دنبال فعالیت‌های مقابله با استرس و ارتقاء سخت‌رویی افزایش یافت. نتایج مشابهی به وسیله مدی (۲۰۰۲)، رو (۱۹۹۹) و تیرنی و لاول (۱۹۹۷) گزارش شده است. مسئولان همچنین می‌توانند برنامه‌های مداوم آموزش سخت‌رویی را هم برای کارکنان و هم برای مدیران اجرا کنند. مدی (۲۰۰۲) و رو (۱۹۹۹) گزارش کردند که امکان تداوم نمرات سخت‌رویی نیازمند مداخله‌های پیگیری به مدت دوره ۶ تا ۱۸ ماهه می‌باشد و باید شامل موضوعات مدیریت استرس، مدیریت تعارض، فنون جرأت‌ورزی، و حل مسئله برای ارتقاء تعامل و همبستگی گروهی باشد (جادکینز و رابند، ۲۰۰۵).

اعمال اضافی توسط مجریان و مدیران باید شامل به‌کارگیری کارکنان با مقاومت بالا به‌عنوان استاد یا دبیر باشد زیرا این افراد در کمک به ایجاد موفقیت سطح بالای سازمان کوشا خواهند بود. راهنمایی می‌تواند مثال الگوبرداری نقشی، حمایت کردن و پاداش دادن به رفتارهای خطرپذیر باشد. مک نیسی اسمیت (۱۹۹۷) به نقل از بریورو مک ماهان لندرز، (۲۰۰۳) دریافت که قادر ساختن کارکنان برای فرآیندهای عمل و چالش مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد همچنین به‌وسیله فراهم کردن حمایت و ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد ایجاد می‌شود.

کنترل را می‌توان به‌وسیله تصمیم‌گیری حمایتی متمرکز بر مسئله افزایش داد. پیشنهادات دیگر شامل حمایت از درگیری کارکنان در تعهدات اداره و تشویق کارکنان است تا به‌طور خلاقانه مشکلات را حل کنند. همان‌طور که کنترل تمرین می‌شود توان بالقوه برای رشد در دیگر حوزه‌های عمل و تصمیم‌گیری مانند مسئولیت‌های مدیریتی یا رهبری ایجاد می‌شود.

### پیشنهادهای

- ۱- از آنجاکه سخت‌رویی یک ویژگی قابل آموزش است، لذا پیشنهاد می‌شود مجریان و دست‌اندرکاران امر در جهت ارتقا این ویژگی در پرسنل برنامه‌ریزی نمایند و از این طریق در جهت افزایش رضایت شغلی افراد گام بردارند.

۲- با توجه به معنادار شدن رابطه سخت‌رویی و رضایت شغلی پیشنهاد می‌شود در گزینش و کارگماری افراد در موقعیت‌های شغلی به این ویژگی توجه خاصی مبذول شود، و در انتخاب آنها این ویژگی شخصیتی مد نظر قرار گیرد. همچنین از این طریق نارضایتی شغلی و یا ترک شغل به خاطر عدم تناسب ویژگی شخصیتی با موقعیت کاری جلوگیری شود.

## منابع

- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۷۸). راهنمایی و مشاوره شغل و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: انتشارات رشد.
- فتح‌آبادی، م.ب. (۱۳۷۵-۷۶). بررسی رابطه بین همخوانی تیپ‌های شخصیتی و محیط‌های شغلی با رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- مجیدیان، ف. (۱۳۸۳-۸۴). بررسی رابطه بین باورهای خودکارآمدی و سخت‌رویی با استرس شغلی مدیران مقطع متوسطه شهر سمنجان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- هالند، ح.ال. (۱۳۷۵). حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه س، حسینیان و س.م، یزدی. تهران: انتشارات کمال تربیت.
- Brewer, E. & McMahan-landers, J. (2003). The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educations. *Journal of Industrial Teacher Education*, 40.
- Collins, M.C. (1999). The relation of work stress, hardiness, and burnout among full-time hospital staff nurses. *Journal of Nurse Staff Development*, 12.
- Greenberg, J. & Boron, R.A. (1997). *Behavior in organizations understanding and managing the human side pf work*. 6<sup>th</sup> Ed. London.
- Hardt, S.M.A.; Dolbier, C.L.; Cott Lieb, N.H. & Mccalister, K.T. (2003). *The relationship between hardiness, supervision support, group cohesion and job stress as predictors of job satisfaction university of Texas*.
- Judy, C.; Veronica, F. & Marshall, J. (1999). Determinates of health related handiness among urban odler African, American woman with chronic illness. *Psychological Abstract*, 89.

- Judkins, S. & Rind, R. (2005). *Hardiness, Job satisfaction and stress among home health care management & practice home health care*, 17.
- Kobasa, S.C. & Puccetti, M. (1988). Personality and social resources in stress resistance, *Journal of Personality and Social Psychology*, 45.
- Van S.G.; Tapf, M. & Leake, B. (1994). Personality hardiness, work-related stress, and health in hospital nurses. *Hospital Topics*, 72.
- Wright, T.F.; Blance, C.F.; Ralph, J. & Luterman, A. (1993). Hardiness, stress, and burnout among care nurses. *Journal of Rehabilitation*, 14.