

***Relationship between Job Stress and Social Support in Prediction of Job Satisfaction in the Recruits of Mazandaran University of Medical Sciences, Iran***

Seyed Zeynolabedin Hosseini<sup>1</sup>,  
Khadijeh Panahandeh Vansofla<sup>2</sup>,  
Bahram Mirzaian<sup>3</sup>

<sup>1</sup> MSc in Clinical Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

<sup>2</sup> PhD in Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

<sup>3</sup> Assistant Professor, Department of Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran

(Received October 30, 2015 Accepted January 17, 2016)

***Abstract***

**Background and purpose:** This study aimed to investigate the relationship between job stress, social support, and job satisfaction in the personnel of Mazandaran University of Medical Sciences, Iran.

**Materials and methods:** In this study, 302 individuals were selected from 1400 staff in Mazandaran University of Medical Sciences using stratified random sampling. Data was collected using Berry Field and Ruth questionnaire of job satisfaction, Occupational Stress Inventory (OSI), and Social Support Appraisals (SS-A).

**Results:** There were inverse relationships between job satisfaction and job stress ( $r=-0.15$ ), gender ( $r=-0.106$ ), and marital status ( $r=-0.10$ ). Positive relationships were observed between type of employment ( $r=0.07$ ) and social support ( $r=0.80$ ) and job satisfaction among employees. Job stress and social support were found to be responsible for 0.75% and 64% of the changes in job satisfaction.

**Conclusion:** According to the findings, incentives and social supports could increase job satisfaction and reduce job stress in the personnel of Mazandaran University of Medical Sciences.

**Keywords:** social support, job satisfaction, job stress

J Mazandaran Univ Med Sci 2016; 26(134): 335-339 (Persian).

# رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران

سید زین العابدین حسینی<sup>۱</sup>  
خدیجه پناهنده وانسلی<sup>۲</sup>  
بهرام میرزائیان<sup>۳</sup>

## چکیده

**سابقه و هدف:** هدف این پژوهش تعیین رابطه بین استرس شغلی و حمایت اجتماعی و تعیین سهم دو متغیر در پیش بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران می باشد.

**مواد و روش ها:** در این پژوهش همبستگی از میان ۱۴۰۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ۳۰۲ نفر به روش تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه های رضایت شغلی، استرس شغلی و حمایت اجتماعی بود.

**یافته ها:** نتایج نشان دادند که، استرس شغلی با ضریب بتا (۰/۱۵-)، جنسیت با ضریب بتا (۰/۱۰۶-)، وضعیت تأهل با ضریب بتا (۰/۱۰-)، تأثیری معکوس بر رضایت شغلی دارند. همچنین نوع استخدام با ضریب بتا (۰/۰۷) و حمایت اجتماعی با ضریب بتا (۰/۸۰)، تأثیری مثبت بر رضایت شغلی دارند. استرس شغلی و حمایت اجتماعی به ترتیب فقط ۰/۷۵ و ۰/۶۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را به خود اختصاص می دهند.

**استنتاج:** با توجه به یافته های این مطالعه ایجاد انگیزش و حمایت اجتماعی بیشتر در میان کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران میتواند رضایت شغلی آنها را افزایش داده و باعث کاهش استرس شغلی در آنان شود.

**واژه های کلیدی:** استرس شغلی، حمایت اجتماعی، رضایت شغلی

## مقدمه

محیط های کار هزینه بیماری های مزمن مرتبط با کار در حال افزایش است که خود دلیلی آشکار بر وجود استرس شغلی می باشد. در دهه های اخیر، مطالعات گوناگونی روی ارتباط بین کار، استرس و پیامدهای آن در شاغلان بخش سلامت انجام شده است (۴). هم چنین عدم حمایت اجتماعی، سلامت افراد را به مخاطره انداخته و از خشنودی و رضایت آنان می کاهد. حمایت اجتماعی یکی از موثرترین

در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص های کیفیت زندگی می باشد (۱). رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می تواند بسیاری از متغیرها مثل، تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد (۲). حقوق و دستمزد، فرصت های ارتقاء و کیفیت سرپرستی در شغل فعلی و رابطه با همکاران از ابعاد و مولفه های رضایت شغلی است (۳). امروزه در

E-mail: ghasem.3260@gmail.com

**مؤلف مسئول:** سید زین العابدین حسینی - ساری: دانشگاه آزاد اسلامی

۱. کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

۲. دکتری روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

۳. استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۷/۸ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۳۹۴/۸/۱۹ تاریخ تصویب: ۱۳۹۴/۱۰/۲۷

همکاران دارای ۲۱ گویه در مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از صفر تا ۴ نمره (۷)، پرسشنامه‌های رضایت شغلی فیلد و روث شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای (۸) و پرسشنامه حمایت اجتماعی (SS-A) تدوین شده توسط واکس و همکاران (۱۹۸۶) بر پایه نظریه کوب به صورت کاملاً تصادفی در بین کارکنان توزیع شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف معیار) و برای تأیید و رد فرضیات پژوهش از روش آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون تک متغیره و رگرسیون چند متغیره و آزمون کولموگروف - اسمیرنوف) استفاده شده است.

### یافته ها و بحث

ویژگی جمعیت شناختی نشان می دهد که ۸۳/۱ درصد پاسخگویان مرد، ۱۶/۹ درصد زن و ۹۳ درصد متأهلی باشند. بیشترین درصد پاسخگویان (۲۸/۱ درصد) در گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال هستند. ۹۳/۷ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس و بالاتر می باشند و بیش از ۵۶/۳ درصد دارای سابقه خدمت بالای ۸ سال هستند. شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق (جدول شماره ۱) بیانگر این است که میانگین رضایت شغلی و حمایت اجتماعی در بین کارکنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و میزان استرس شغلی در بین کارکنان در سطح پایینی می باشد. به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش و تأیید یا رد آن‌ها از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. براساس نتایج ضرایب متغیرهای مستقل (حمایت اجتماعی) بر رضایت شغلی ضریب بتا متغیر تأثیر حمایت اجتماعی (۰/۸۰) بیانگر این می باشد که حمایت اجتماعی تأثیری

شیوه‌های است که مردم به وسیله آن می توانند با مشکلات سازگار شوند و با حوادث استرس‌زا کنار بیایند (۵). تعامل فرد در گروه‌های شغلی و سازمانی با سایر افراد تحت عنوان حمایت اجتماعی یا روابط اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. پژوهش‌های مختلف نشان می دهد تأثیر حمایت اجتماعی بر سلامت به صورت مستقیم نیست بلکه با استرس و ویژگی‌های شغلی تعامل دارد (۶). گستردگی عظیم قشر کارمند در جامعه و نتایج حاکی از نارضایتی کارمندان از شغل خویش، بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر برای تشخیص اولویت‌های بهداشت روانی و توجه به حمایت اجتماعی، استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن‌ها است. با در نظر گرفتن اهمیت رضایت شغلی و سلامت جسمی و روانی و وجود منابع متعدد استرس‌زا برای کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران با توجه به ارجاعات بیماران متعدد و متفاوت به دانشگاه، نبود فضای کافی برای کارمندان، پرداخت نشدن به موقع مطالبات، حجم بالای کارها و از طرفی تأثیر میزان حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی این پژوهش با هدف تعیین رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی در پیش‌بینی رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران طراحی شد.

### مواد و روش ها

این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی (۱۴۰۰ نفر) دانشگاه علوم پزشکی مازندران است. از فرمول کرجسی مورگان حداقل حجم نمونه لازم ۳۰۲ نفر به دست آمد. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای و تصادفی انجام شد. پرسشنامه استرس شغلی دیویس و

جدول شماره ۱: محاسبه شاخص‌های توصیفی و آزمون نرمال بودن متغیرهای تحقیق

متغیر	شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره	آماره آزمون	مقدار Sig	نتیجه آزمون
حمایت اجتماعی	۳۰۲	۷۸/۲۵	۱۰/۱۰	۹۲	۵۰	۰/۸۷	۰/۴۲	توزیع نرمال	
رضایت شغلی	۳۰۲	۸۴/۰۴	۶/۷۹	۹۵	۶۶	۲/۲۴	۰/۳۵	توزیع نرمال	
استرس شغلی	۳۰۲	۳۷/۶۹	۴/۶۶	۳۹	۲۲	۲/۳۲	۰/۵۲	توزیع نرمال	

هستند که به شکلی بر فرد فشار وارد می کنند. استرس هنگامی رخ می دهد که فرد واکنش های خود را در مواجهه با محرک های درونی و بیرونی ناتوان ببیند. در چنین مواردی عواملی از قبیل توانایی مقابله فرد با محرک ها، حمایت اجتماعی و خانوادگی، سن، وضعیت اقتصادی، وجود اختلافات روانی در فرد می تواند تاثیر پذیری شخص را از استرس کم یا زیاد نمایند. رابطه بین رضایت شغلی و حمایت اجتماعی بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می شود. برداشت کارکنان از برخی فعالیت های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا و آموزش این است که سازمان از آن ها حمایت می کند. رضایت شغلی بالا باعث می شود کارکنان تمایل داشته باشند در سازمان بمانند. پژوهشگران معتقدند سازمان هایی که می خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت کننده اثبات کنند. نیروی انسانی با انگیزه بالا برای انجام وظایف سازمانی، مهم ترین عامل بهره وری است و انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنان فراهم می شود (۱۱). محققان بر این باورند غنی سازی شغل، می تواند به عنوان یک مداخله سازمانی طراحی شده برای بازسازی شغل ها با هدف چالشی تر کردن، انگیزشی تر کردن و رضایت بخش کردن شغل افراد باشد (۱۲).

جدول شماره ۲: ضرایب متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیرها	ضرایب معیار نشده $\beta$	خطای معیار	ضرایب $\beta$	T	سطح معنی داری
مقدار ثابت	۶۶/۷۵	۱/۴	-	۴۶/۵	۰/۰۰
استرس شغلی	-۰/۷۴	۰/۰۲	-۰/۱۵	-۳۱/۳	۰/۰۰
جنسیت	-۱/۱۵	۰/۳۰	-۰/۱۰۶	-۳/۸	۰/۰۰
سن	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۰۰۷	۰/۴۱	۰/۷
وضعیت تأهل	-۲/۷	۰/۴۵	-۰/۱۰	-۶	۰/۰۰
مدرک تحصیلی	۰/۱۱	۰/۱۴۵	-۰/۱۳	۰/۷۹	۰/۴۲
سابقه کاری	۰/۰۶	۰/۱۴	۰/۰۱	۰/۴۷	۰/۶۳
نوع استخدام	۰/۵۴	۰/۱۳	۰/۰۷	۴/۲	۰/۰۰
حمایت اجتماعی	۰/۵۴۱	۰/۰۱	۰/۸۰	۴۴/۹	۰/۰۰

مثبت بر رضایت شغلی دارد. براساس نتایج ضرایب متغیرهای مستقل (استرس شغلی) بر رضایت شغلی ضریب بتا متغیر استرس شغلی (-۰/۵۵)، بیانگر این است که تأثیر این متغیر بر رضایت شغلی معکوس می باشد. با توجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون (۰/۰۰) که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کم تر است و با توجه به هر دو مقدار  $r$  که از ( $r = ۰/۱۱$ ) بیشتر است این یافته ها فرضیه های پژوهش را تأیید می کنند. با تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش این نتیجه حاصل می شود که استرس شغلی و حمایت اجتماعی، رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران را پیش بینی می کنند. چون سطح معنی داری ( $Sig = ۰/۰۰$ ) از مقدار پیش فرض ( $\alpha = ۰/۰۵$ ) کوچک تر است این نتیجه حاصل می گردد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد و بین حمایت اجتماعی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین با توجه به مقدار ضریب تعیین، این نتیجه حاصل می گردد که استرس شغلی و حمایت اجتماعی به ترتیب فقط ۰/۷۵ و ۶۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را به خود اختصاص می دهند و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می باشد. در جدول شماره ۲ ضرایب متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی آورده شده است. نتایج نشان دادند که، استرس شغلی با ضریب بتا (-۰/۱۵)، جنسیت با ضریب بتا (-۰/۱۰۶)، وضعیت تأهل با ضریب بتا (-۰/۱۰)، تأثیری معکوس بر رضایت شغلی دارند. هم چنین نوع استخدام با ضریب بتا (۰/۰۷) و حمایت اجتماعی با ضریب بتا (۰/۸۰)، تأثیری مثبت بر رضایت شغلی دارند. این یافته ها همسو با نتایج پژوهش های دانیالی و همکاران (۷)، عسگری و نکل زاده (۹) Hikel (۱۰) می باشد. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییرات حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش و افزایش نیروی انسانی و دگرگونی های اجتماعی، موضوعاتی

## References

1. Shfyabady A. Counseling, education and employment (concepts and applications). Tehran: Samt; 2014. (Persian).
2. Human HA. Developed and standardized to measure job satisfaction. Journal of Management 2001. (Persian).
3. Argyle M. The Psychology of happiness. London: Routledge; 2001.
4. Stellman JM, McCann M, Warshaw L (eds). Encyclopaedia of occupational health and safety. 4<sup>th</sup> ed. Geneva: International Labour Office (ILO); 1998.
5. Kim HS, Sherman DK, Taylor SE. Culture and social support. Am Psychol 2008; 63(6): 518-526.
6. Sinokki, M, Hinkka, K, Ahola, K, Koskinen, S, Kivimaki, M, Honkonen, T, et al. The association of social support at work and in private life with mental health and antidepressant use: the Health 2000 Study. J Affect Disord 2009; 115(1-2): 36-45.
7. Danieali S, Amidi Mazaheri M, Mostafavi F, Hassanzadeh A, Tavasoli E. The relationship between job satisfaction and job stress in health providers. Journal of Health System Researc 1993; 10(1): 1-10 (Persian).
8. Moghimi SM. Organization and management research approach. Tehran: Termeh; 2005. (Persian).
9. Asgari P, Nekelzadeh M. The relationship between job stress, social support and job satisfaction among employees of National Drilling Company. New findings in Psychology 2012; 1(2): 35-50 (Persian).
10. Hikel, Asgari P, Nekelzadeh M. The relationship between personality characteristics and social support and job satisfaction among female teachers City Ahvaz. Payan a Master of Psychology. Women and Culture 2012; 71-80. (Persian).
11. Li J, Theng Y-L, Foo S. Does Psychological Resilience Mediate the Impact of Social Support on Geriatric Depression? An Exploratory Study among Chinese Older Adults in Singapore. Asian J Psychiatr 2005; 14: 22-27.
12. Wong PTP, Davey D. Best practices in servant leadership. Servant Leadership Research Roundtable. 2007; 1-15.