BRIEF REPORT

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[1],
Khadijeh Panahandeh Vansofla[2],
Bahram Mirzaian[3]

[1] MSc in Clinical Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran
[2] PhD in Psychology, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Sari Branch, Sari, Iran
[3] 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).

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

گزارش کوتاه

مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران
دوره بیست و پنجم شماره ۱۳۴ اسفند سال ۱۳۹۴ (۳۳۹-۳۳۵)

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

سید زین العابدین حسینی[۱]
خدیجه پناهنده وانسفلی[۲]
بهرام میرزائیان[۳]

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 می‌باشد.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش همبستگی از میان ۱۴۰۰ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی مازندران ۳۰۲ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری در این پژوهش پرسشنامه‌های رضایت شغلی، استرس شغلی و حمایت اجتماعی بود.

یافته‌ها: 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 ۶۴ درصد از تغییرات رضایت شغلی را به خود اختصاص می‌دهند.

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

در مدیریت منابع انسانی پدیده رضایت شغلی یکی از شاخص‌های کیفیت زندگی می‌باشد(۱). رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مثل، تمایل به ترک شغل را تحت تاثیر قرار دهد(۲). حقوق ودستمزد، فرصت‌های ارتقاء و کیفیت سرپرستی در شغل فعلی و رابطه با همکاران از ابعاد و مولفه‌های رضایت شغلی است(۳). امروزه در محیط های کار هزینه بیماری‌های مزمن مرتبط با کار در حال افزایش است که خود دلیلی آشکار بر وجود استرس شغلی می‌باشد. در دهه‌های اخیر، مطالعات گوناگونی روی ارتباط بین کار، استرس و پیامدهای آن در شاغلان بخش سلامت انجام شده است(۴). هم‌چنین عدم حمایت اجتماعی، سلامت افراد را به مخاطره انداخته و از خشنودی و رضایت آنان می کاهد. حمایت اجتماعی یکی از موثرترین

مولف مسئول: سیدزین العابدین حسینی- ساری:دانشگاه آزاد اسلامی E-mail: ghasem.3260@gmail.com
۱. کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران
۲. دکترای 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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

شیوه‌های است که مردم به‌وسیله آن می‌توانند 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 می‌دهد تأثیر حمایت اجتماعی بر سلامت به‌صورت 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 رضایت‌شغلی 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 تاثیر 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 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 منظورتجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، واریانس، انحراف معیار) و برای تائید 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 دهدکه ۸۳/۱ درصد پاسخگویان مرد، ۱۶/۹ درصد زن و ۹۳ درصد متأهلی‌باشند. بیش‌ترین درصد پاسخگویان(۲۸/۱ درصد) در گروه سنی ۴۱ تا ۴۵ سال هستند. ۹۳/۷ درصد پاسخگویان دارای مدرک لیسانس و بالاتر می‌باشند 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 می‌باشد. 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 می‌باشد که حمایت اجتماعی تأثیری

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

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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

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 می‌باشد. باتوجه به ضریب اطمینان ۹۵ درصد و سطح معناداری آزمون ضریب همبستگی پیرسون (۰/۰۰) که از مقدار پیش فرض (۰/۰۵) کم‌تر است و با توجه به هر دو مقدار r که از (r = ۰/۱۱) بیشتر است این یافته‌ها فرضیه‌های پژوهش را تائید می‌کنند. با تحلیل رگرسیون متغیرهای پژوهش این نتیجه حاصل می‌شود که استرس شغلی و حمایت اجتماعی، رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران را پیش‌بینی می‌کنند. چون سطح معنی‌داری (Sig=۰/۰۰) از مقدار پیش‌فرض (α=۰/۰۵) کوچک‌تر است این نتیجه حاصل می‌گردد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران رابطه معکوس و معنی‌داری 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 می‌گردد که استرس شغلی وحمایت اجتماعی به ترتیب فقط ۰/۷۵ و ۶۴ درصد از تغییرات رضایت‌شغلی را به خود اختصاص می‌دهند و مابقی مربوط به دیگر متغیرها می‌باشد. 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. هم‌چنین نوع استخدام با ضریب بتا (۰/۰۷) و حمایت اجتماعی با ضریب بتا (۰/۸۰)، تأثیری مثبت بر رضایت شغلی دارند. این یافته‌ها همسو با نتایج پژوهش‌های دانیالی و همکاران(۷)، عسگری و نکل‌زاده(۹) Hikel(۱۰) می‌باشد. تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییرات حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، کاهش و افزایش نیروی انسانی و دگرگونی‌های اجتماعی، موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار وارد می‌کنند. استرس هنگامی رخ می‌دهد که فرد واکنش‌های خود را در مواجهه با محرک‌های درونی و بیرونی ناتوان ببیند. در چنین مواردی عواملی از قبیل توانایی مقابله فرد با محرک‌ها، حمایت اجتماعی و خانوادگی، سن، وضعیت اقتصادی، وجود اختلافات روانی در فرد می‌توانند تاثیرپذیری شخص را از استرس کم یا زیاد نمایند. رابطه بین رضایت شغلی و حمایت اجتماعی بر اساس نظریه تبادل اجتماعی توجیه می‌شود. برداشت کارکنان از برخی فعالیت‌های سازمان مانند افزایش حقوق و دستمزد، ارتقا و آموزش این است که سازمان ازآن‌ها حمایت می‌کند. رضایت شغلی بالا باعث می‌شود کارکنان تمایل داشته باشند در سازمان بمانند. پژوهشگران معتقدند سازمان‌هایی که می‌خواهند کارکنانشان از نظر عاطفی و ذهنی به آن‌ها متعهد باشند، باید حمایت سازمانی و تعهد خود را از طریق فراهم آوردن محیطی حمایت‌کننده اثبات کنند. نیروی انسانی با انگیزه بالا برای انجام وظایف سازمانی، مهم‌ترین عامل بهره‌وری است و انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی آنان فراهم می‌شود(۱۱). محققان بر این باورند غنی‌سازی شغل، می‌تواند به عنوان یک مداخله سازمانی طراحی شده برای بازسازی شغل‌ها با هدف چالشی‌تر کردن، انگیزشی‌تر کردن و رضایت‌بخش کردن شغل افراد باشد(۱۲).

جدول شماره ۲: ضرایب متغیرهای مستقل بر رضایت شغلی

متغیرها	ضرایب معیار نشده β	خطای معیار	ضرایب β	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

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2024-03-29]

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. 4th 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.

[Downloaded from jmums.mazums.ac.ir on 2024-03-29]