

رابطه‌ی سخت‌رویی و کیفیت زندگی با رضایت شغلی کارکنان شرکت ملی نفت ایران (مورد مطالعه: کارکنان شاغل در شرکت مهندسی و توسعه نفت)

زینب امامی^۱، داریوش قاسمیان^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناس بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ساری، ایران.
^۲ دکتری روانشناسی بالینی.

نام نویسنده مسئول:

زینب امامی

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سخت‌رویی و کیفیت زندگی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت بود. این پژوهش از نظر نوع تحقیق پیمایشی، از نظر هدف کاربردی بوده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر، شامل کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت در سال ۱۳۹۵ که به تعداد ۷۷۳ نفر مشغول بکار بوده‌اند. حجم نمونه براساس جدول مورگان و کرجسی نمونه ۲۵۶ نفر انتخاب شده‌اند. که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند و به پرسش‌نامه‌های سخت‌رویی (زمینه‌یابی دیدگاه‌های شخصی)، کیفیت‌زندگی SF-36 و بری‌فیلدوروث برای بررسی رضایت شغلی پاسخ دادند.

برای روایی پرسش‌نامه‌ی سخت‌رویی، در تحقیقات پیشین، ناخدا (۱۹۹۸) و یارعلی (۲۰۰۰) با استفاده از مقیاس‌های متفاوتی به اعتباریابی مقیاس سخت‌رویی مبادرت ورزیدند. روایی پرسشنامه کیفیت-زندگی را برازیر و مک‌هورنی از ۰/۷ به بالا گزارش کرده‌اند و همچنین روایی نسخه فارسی این پرسش‌نامه در ایران توسط محققانی همچون منتظری و همکاران (۱۳۸۴) تأیید شده است. همچنین برای روایی پرسشنامه رضایت شغلی به روایی ملاکی هاپاک استناد گردید که معادل ۰/۹۲ برآورد گردیده است.

با توجه به نتایج آزمون‌های شاپیرو-ویلک و نیز کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن جامعه آماری مشخص شد. لذا جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها، افزون بر روش‌های آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون و روش‌های آمار استنباطی رگرسیون چندگانه جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است. نتایج نشان دادند که بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه معنادار و نیز بین کیفیت‌زندگی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد سخت‌رویی و کیفیت-زندگی پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی است.

واژگان کلیدی: سخت‌رویی، کیفیت‌زندگی، رضایت شغلی.

مقدمه

در سال‌های اخیر، رویکرد روان‌شناسی مثبت‌گرا به جای پرداختن به ناهنجاری‌ها و اختلال‌ها، به استعدادها و توانمندی‌های انسان می‌پردازد، به ویژه در حیطه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی رشد و گسترش یافته است. این رویکرد هدف خود را شناسایی سازه‌ها و شیوه‌ها می‌داند که بهزیستی و شادکامی انسان را به دنبال دارد.

بسیاری از صاحب‌نظران بر این عقیده‌اند که صفات عمومی مختلف از قبیل هوش و یا تحصیلات عالی در همه مشاغل به موفقیت حرفه‌ای کمک می‌کند؛ در نتیجه، در اغلب موارد مجموعه عوامل واحدی را برای انتخاب افراد در مشاغل مختلف بکار می‌گیرند، بی‌آنکه به ویژگی‌های شخصیتی و روانی توجه لازم داشته باشند. گاه مشاهده می‌گردد، علی‌رغم اینکه از لحاظ تناسب تخصص حرفه‌ای افراد با تحصیلات یا محیط و وسایل کار آنها مشکلی وجود ندارد، اما محصول کار رضایت بخش نیست. یکی از دلایلی که می‌تواند در این رابطه مؤثر باشد، عدم توجه به عوامل روانی و انسانی، بخصوص ویژگی شخصیتی افراد است. این عوامل انسانی علاوه بر تأثیر در کیفیت زندگی فرد، می‌تواند در احساس رضایت خاطر از شغل و علاقه او در سازمان نیز خلاصه گردد (حجازی، ۱۳۸۰).

سخت‌رویی^۱: از مهمترین عوامل شخصیتی که بصورت مانع و سدی در برابر اثرات حاصل از عوامل فشارزا بکار می‌رود، ویژگی شخصیتی سرسختی است. سرسختی، مهمترین گرایش شخصیتی است که مشتمل است بر مجموعه‌ای از ویژگی‌های روان‌شناختی که از بروز واکنش‌های افراد به شرایط یا رویدادهای بالقوه فشارزا جلوگیری می‌کند. این ویژگی‌ها عبارتند از: تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی. مطالعات متعدد، این نتیجه‌گیری را مستند ساخته‌اند که واجد بودن این ویژگی شخصیتی، شخص را به رغم رویارویی با حوادث فشارزا از جهات جسمانی و روانی سالم نگه می‌دارد و در نتیجه کارآمدی و از عهده برآیی برای فرد به همراه خواهد داشت (کوباسا، ۱۹۸۲).

افرادی که تعهد بالایی دارند به شدت درگیر انجام فعالیت می‌شوند و اهمیت و ارزش کارشان را باور دارند، آنها مایلند خود را عمیقاً با ابعاد مختلف زندگی (شغل، روابط خانوادگی، اجتماعی و ...) درگیر نمایند. شخصیتی که از کنترل بالایی برخوردار است، باور دارد که سرنوشتش در دست خود اوست. به عبارتی دیگر، وی بصورتی رفتار می‌کند که قادر به نفوذ و تأثیرگذاری بر روی حوادث مختلف زندگی است. چنین فردی بجای تأکید بر مسئولیت دیگران، بیشتر بر مسئولیت خود تأکید می‌کند و فردی که از روحیه مبارزه‌جویی برخوردار است نیز معتقد است که تغییر؛ امری طبیعی در زندگی است. چنین باوری، انعطاف‌پذیری‌شناختی^۲ را به همراه دارد که باعث افزایش مقاومت فرد در مقابل حوادث زندگی می‌شود. کوباسا^۳ ویژگی‌های شخصیتی را یک منبع مقاومت در مواجهه با رویدادهای استرس‌زای زندگی ذکر کرد. افراد سخت‌رو قدرت کنترل بر وقایع زندگی را دارند و به جای دوری از مشکلات آنها را به عنوان فرصت پیشرفت ارزیابی می‌کنند (سوری، ۱۳۹۴).

کیفیت زندگی^۴ عبارت است از: میزان برآورده شدن نیازهای عینی انسان در رابطه با ادراکات شخصی یا گروهی از سلامت ذهنی^۵. نیازهای انسانی، نیازهای اساسی برای بقاء، تولیدمثل، امنیت، عاطفه و غیره هستند. سلامت ذهنی بوسیله پاسخ‌های فردی یا گروهی به سؤال‌هایی درباره شادمانی، رضایت از زندگی، سودمندی یا رفاه ارزیابی می‌شود. کیفیت زندگی و طرز عملکرد فرد در اجتماع و خانواده یکی از بنیادی‌ترین مفاهیم مطرح در روان‌شناسی مثبت‌نگر است. تغییر عقیده از این که تنها پیشرفت‌های علمی، پزشکی و تکنولوژی می‌تواند منجر به بهبود زندگی شود، به این باور که بهزیستی فردی، خانوادگی، اجتماعی و جامعه از ترکیب این پیشرفت‌ها، به همراه ارزش‌ها و ادراکات فرد از بهزیستی و شرایط محیطی بوجود می‌آید، از منابع اولیه گرایش به کیفیت زندگی است (براون^۶، ۲۰۰۲).

البته توجه ویژه به وضعیت روان‌شناختی کارکنان، موضوع تازه‌ای نیست. در دهه اخیر توجه به رضایت شغلی و مطالعه پیامدهای آن گسترش روز افزونی یافته است.

رضایت شغلی^۷، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغل یا تجربه فرد است، این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جو سازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (مهدوی، ۱۳۷۹؛ به نقل از فروغی و همکاران، ۱۳۸۶). رضایت شغلی یکی از مهمترین زمینه‌ی نگرش افراد، به واسطه‌ی اثرات زیادی که دارد، از اهمیتی بالا برخوردار است. بنابراین انگیزش، فرایندی روان‌شناختی و چندوجهی

1. hardiness
2. cognitive resilience
3. kobasa
4. quality of life
5. subjective well – being
6. Brown
7. Job satisfaction

است که رفتارهای افراد را به سمت هدف‌های بهینه هدایت می‌کند و رضایت شغلی احساس مطلوب، مثبت و خوشایندی است که افراد از شغل خود دارند. انگیزه تا چه حد باعث رضایت شغلی کارکنان می‌گردد و این دو چگونه تعهد کارکنان را نسبت به کار و سازمان افزایش می‌دهند، از مباحث مهم دنیای امروز است.

در صنعت نفت نیز بدلیل جایگاه ویژه‌اش در اقتصاد، سیاست و برنامه‌ریزی کلان، بررسی سلامت روان کارکنان این بخش در جهت نیل به اهداف عالی ایران اسلامی از اهمیت خاصی برخوردار است. بررسی ویژگی شخصیتی در محیط استرس‌زای صنعت می‌تواند علاوه بر تأثیر در کیفیت زندگی به رضایت شغلی کارکنان نیز کمک شایانی نماید. آگاهی از میزان رضایت کارکنان و روش‌های افزایش آن که منجر به بهبود کارایی می‌شود. از جمله مباحث مورد مطالعه صاحب‌نظران و متفکران بوده و می‌باشد. بنابراین رضایت شغلی کارکنان این صنعت به این دلیل مورد توجه است که باعث بهبود کارایی شده و تأثیر به‌سزایی در پیشرفت و بازدهی کار برای مملکت عزیزمان ایران دارد. در صورتی که این امر مهم از طریق روند آموزشی در مولفه‌های شخصیت تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی امکان‌پذیر باشد، علاوه بر اینکه سطح کیفی زندگی به‌صورت محسوس و معناداری بالا خواهد رفت، این توانایی در رضایت و بالطبع آن، عملکرد شغلی کلیه امور اجرایی صنعت قابل تعمیم و تسری خواهد بود.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

نام پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان	روش	نمونه	ابزار (پرسشنامه)	روش تحلیل آماری	یافته ها
نریمان ی و عباسی	۱۳۸۸	بررسی رابطه بین سرسختی روان-شناختی و خودتاب-آوری با فرسودگی شغلی کارکنان زندانهای استان اردبیل	علی - مقایسه‌ای	۱۰۰ نفر	تصادفی ساده	تاب‌آوری کانر و دیویدسون، سرسختی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی ماسلاچ	بین تاب‌آوری و تحلیل عاطفی، تاب‌آوری و مسخ شخصیت، سرسختی و تحلیل عاطفی، سرسختی و مسخ شخصیت رابطه معکوس معنی‌داری وجود دارد و بین تاب‌آوری و سرسختی رابطه مستقیمی وجود دارد و بین تاب‌آوری و سرسختی با فقدان موفقیت فردی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.
حسین پور و همکاران	۱۳۸۶	بررسی رابطه سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی در سطح (P<۰/۰۵)	همبستگی	۲۱۱ نفر (۱۲ مرد و ۸۵ زن)	تصادفی طبقه‌ای	سرسختی روان‌شناختی اهواز توصیف خود انگیزختگی فرسودگی شغلی ماسلاچ	بین سرسختی روان‌شناختی و انگیزه پیشرفت با فرسودگی شغلی در سطح (P<۰/۰۵) رابطه منفی وجود دارد و بین آزمودنی‌ها از نظر جنسیت، سن، تأهل، سابقه خدمت، رشته خدمتی و دانشگاهی تفاوت معناداری دیده نشد.
احدی، کاربخ ش، بنی-جمالی و راد	۱۳۸۷	بررسی میزان سخت‌رویی در دستیاران تخصصی پزشکی	هدفمند	۱۹۴ سال دوم	دستیاران پرسشنامه سنجش مقیاس سخت‌رویی کوباسا	همبستگی، رگرسیون	دستیاران رشته‌های جراحی مغز و اعصاب، روان‌پزشکی و طب اورژانس بالاترین نمره در سخت‌رویی را داشتند. جنسیت با مولفه کنترل سخت‌رویی رابطه معنادار داشت. به این ترتیب که مردان، نسبت به زنان در این مولفه امتیاز بیشتری داشتند. بین سخت‌رویی و مولفه‌های تعهد و کنترل آن با تأهل نیز رابطه معنادار وجود داشت. تعهد و داشتن فرزند نیز از نظر آماری معنادار بود.
رحیم یان بوگر	۱۳۸۵	بررسی رابطه سرسختی روان‌شناختی خودتاب‌آوری و سبک دلبستگی با سلامت روان جوانان و	پیش‌آزمون، پس‌آزمون با گروه گواه	۳۱۴ نفر	تصادفی	تحلیل کوواریانس، آزمون تعقیبی و تحلیل واریانس یک‌عاملی	تاب‌آوری، سبک دلبستگی اجتنابی، سبک دلبستگی دو سوگرا و سرسختی قادرند به طور معناداری سلامت روانی را پیش‌بینی نمایند. در این پژوهش تاب‌آوری بهترین

پیش بینی کننده سلامت روان شناخته شده است						بزرگسالان بازمانده از زلزله بم		
سلامت روان کارکنان دانشگاه نظامی در مقایسه با کارکنان دانشگاه غیرنظامی بالاتر است، ولی در سبک و کیفیت زندگی دو گروه تفاوت معنی داری وجود ندارد. بالا بودن سلامت روان کارکنان دانشگاه نظامی می تواند به علت پیاده سازی برنامه های پیشگیری و ارتقای سلامت روان و نیز امنیت شغلی و فرآیندهای شفاف ارتقای شغلی باشد.	توصیفی و T مستقل	چندمحوری بالینی میلون MCM1-(11)، نیمرخ سبک زندگی ارتقادهنده سلامتی (HPLP 11) و فرم کوتاه پرسش نامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهان (WHOQOL-BREF)	تصادفی ساده	۳۴۴ نفر (۱۳) ۱ نفر مرد و ۲۱۳ نفر (زن)	توصیفی - مقایسه ای	مقایسه سبک زندگی، کیفیت زندگی و سلامت روان کارکنان دو دانشگاه با وابستگی نظام و غیرنظامی	۱۳۹۰	فتحی آشتی، جعفری کندوان
بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و به ترتیب پرداخت منصفانه، تناسب اجتماعی، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت های فردی بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند.	همبستگی پیرسون، رگرسیون چند متغیره، تحلیل واریانس یک راهه، آزمون شفه و آزمون تی مستقل	کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی ماسلاچ	تصادفی طبقه ای	۲۷۰ نفر (۱۶) ۲ نفر مرد و ۱۰۸ نفر (زن)	توصیفی (همبستگی)	بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی معلمان و مدیران مدارس شهرستان تاکستان	۱۳۸۸	پرداخ، تچی، احمدی و آرزومندی
عامل پرداخت، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی ندارد، بلکه عامل روابط مناسب همکاران و ماهیت کار مهمترین عامل در تعیین رضایت شغلی می باشد.	همبستگی رگرسیون	تعهد سازمانی، آئن و می، رضایت شغلی، کامان، فیچمن، جنکینز و کلش (۱۹۸۳)، روان شناختی مثبت لوتانزو یوسف (۲۰۰۷)	تصادفی ساده	۱۲۸ نفر	پیمایشی	بررسی تأثیر عوامل سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در بنیاد شهید و امور ایثارگران تهران بزرگ و ستاد مرکزی	۱۳۸۶	خسروی
بین رضایت از حقوق و دستمزد، ارتباط با همکاران، اختیارات محوله، مزایای سازمانی، محیط کار و نحوه عملکرد کارکنان همواره رابطه معناداری وجود دارد.	همبستگی پیرسون	نستوهی اهواز، کنترل درونی و بیرونی راتر، فرسودگی شغلی تریم	تصادفی طبقه ای مبتنی بر حجم	۳۰۰ نفر (۲۱۴) ۲ نفر زن و ۸۶ نفر (مرد)	همبستگی	بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان واحد خدمات مسافری پروازهای داخلی هواپیمایی مهرآباد	۱۳۹۰	اکبری

گشایی	۱۳۸۵	رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان	توصیفی	۶۰ نفر (۲۸ مرد و ۳۲ زن)	تصادفی ساده	فرسودگی شغلی ماسلاچ	همبستگی	همبستگی بین رضایت شغلی و عملکرد کارکنان برابر با ۰/۳۵۱۸ می باشد. این مقدار نشان دهنده ارتباط مستقیم و نسبی بین دو متغیر می باشد. بنابراین بین رضایت شغلی کارکنان و عملکرد آنان رابطه وجود دارد و بین عوامل موثر بر رضایت شغلی، رضایت از عامل محتوایی شغل ارتباط با عملکرد کارکنان وجود ندارد و نیز ادراک فرد از غنی بودن شغل تأثیری در ارتباط بین رضایت از عوامل محتوایی با عملکرد کارکنان ندارد.
-------	------	---------------------------------------	--------	-------------------------	-------------	---------------------	---------	---

نام پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان	روش	نمونه	روش نمونه گیری	ابزار (پرسشنامه)	روش تحلیل آماری	یافته ها
میرکمالی و همکاران	۱۳۸۸	بررسی رابطه توانمندسازی روانشناختی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه تهران	توصیفی - تحلیلی	۱۵۶ نفر (۷۲ نفر مرد و ۸۴ نفر زن)	طبقه ای متناسب با حجم و بر اساس فرمول کوکران	توانمند سازی روان شناختی اسپریتیز، رضایت شغلی	همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام	توانمند ساز روانشناختی و زیر مقیاس های آن (معناداری، خود تعیینی، شایستگی و تأثیر) با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری، خودتعیینی و شایستگی در پیش بینی رضایت شغلی سهم دارند
دهقان، فتحی، گرجامی، ولی وندزما نی	۱۳۹۱	تأثیر تعهد مدیران بر رضایت شغلی و عملکرد کارکنان	توصیفی	۲۰۰	خوشه ای تک مرحله ای	پرسشنامه	ضریب همبستگی اسپیرمن	ابعاد تعهد مدیریت در چگونگی ارائه خدمات به کارکنان (آموزش، توانمندسازی و پاداش) نیز هر کدام با تعهد سازمانی و رضایت شغلی ارتباط دارند. اما فقط عوامل توانمندسازی و پاداش دارای رابطه علت و معلولی با متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی می باشند.
نورانی پور، اکبرزاده	۱۳۹۰	بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۸۹	توصیفی و همبستگی	۱۹۴	تصادفی طبقه ای	شخصیتی نئو فرم کوتاه (NEO-FFI)	همبستگی پیرسون	بین باوجدان بودن، برون گرایی، دلبذیر بودن رابطه مثبت و معنی دار با رضایت شغلی دیده شد. بین انعطاف پذیری با رضایت شغلی رابطه معنی داری مشاهده نشد.
مانوکیان، پدram، رازی، منجم، د، فقیه زاده	۱۳۸۶	مقایسه رضایت شغلی پرستاران بخش های سرطان و زایمان	توصیفی	۱۴۴ پرستار	مقایسه ای	پرسشنامه	توصیفی و استنباطی	بین دو بخش سرطان و زایمان، ارتباط آماری وجود ندارد. اما بین رضایت شغلی بیرونی پرستاران شاغل در این بخش ها ارتباط آماری معنادار مشاهده شد

پیشینه پژوهش های خارجی

نام پژوهشگر	سال پژوهش	عنوان	روش	نمونه	روش نمونه گیری	ابزار(پرسشنامه)	روش تحلیل آماری	یافته ها
جارام یلو و همکاران	۲۰۰۵	رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی فروشندهگان	فراتحلیل	—	—	—	—	رابطه مثبت بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی وجود دارد و این ارتباط برای کارکنان فروشنده قوی تر است.
جاج، هلر و مونت	۲۰۰۲	مدل پنج عاملی شخصیت و رضایت شغلی	فراتحلیل	—	—	—	—	باوجدان بودن، برون گرایی و دلپذیر بودن با رضایت شغلی همبستگی مثبت، نورو تیسیم و رضایت شغلی همبستگی منفی وجود دارد. در حالیکه بین انعطاف پذیری و رضایت شغلی همبستگی معناداری بدست نیامد.
ویت و همکاران	۲۰۰۲	بررسی اثرات تعاملی باوجدان بودن و دلپذیر بودن بر عملکرد شغلی	فراتحلیل	—	—	—	—	بین باوجدان بودن و عملکرد شغلی در افرادی که درجه دلپذیری شان بالاست، نسبت به افرادی که درجه دلپذیری شان پایین است، نیرومندتر است. همچنین نتایج نشان داد که کارگرانی با درجه باوجدان بودن بالا که حساسیت روابط بین فردی کمتری داشتند، ممکن است کارایی کمتری مخصوصاً در مشاغلی که نیازمند تعامل مشترک با دیگران است، داشته باشند.
شیو	۲۰۱۰	بررسی تاثیرات آموزش تاب آوری بروی واکنش هیجانی منفی بعد از رخداد یک حادثه ناگهانی	—	۲۵	تصادفی	—	—	استرس فرد بعد از آموزش بطور چشمگیری کاهش می یابد.

سخت‌رویی: سخت‌رویی به فرد امکان می‌دهد تا وی به شیوه‌ای با رویدادهای استرس‌زای زندگی روبرو شود که تأثیر آن در زندگی وی به حداقل برسد، یعنی فردی که دارای چنین ویژگی است، رویدادهای استرس‌زای زندگی را بصورت رویدادهای ناچیز و پیش‌پافتاده تلقی کند (مدی، ۸، ۱۹۸۳؛ به نقل از قربانی، ۱۳۷۳). یک تیپ شخصیتی است که توسط احساسات قوی تعهد نسبت به کار، روش‌ها و هدف‌ها، لذت بردن از تغییر به عنوان چالش نه تهدید و یک احساس کنترل درونی به زندگی مشخص می‌شود (کوباسا، ۱۹۷۹؛ به نقل از قربانی، ۱۳۷۳). بشارت، پورحسین و کریمی (۱۳۸۴) نیز در بررسی خود به این نتیجه دست یافتند که بین سرسختی و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی همبستگی مثبت وجود دارد و این متغیرها می‌توانند تغییرات مربوط به بهزیستی روان‌شناختی را بصورت معنادار پیش‌بینی کنند. تعهد نوعی احساس بنیادین هدفمند یا حسب هم‌پیوستگی است که ضروری‌ترین و جامع‌ترین منبع مقاومت در برابر هر نوع تنش می‌باشد. شخصیتی که از تعهد بالایی برخوردار است، به اهمیت، ارزش و معنا یا اینکه چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد باور دارد (یوگن و همکاران، ۹، ۲۰۰۰). کنترل همانند مقاومت در برابر استرس، مسئول ارائه و بسط پاسخ‌ها و واکنش‌های زیاد و متنوعی در برابر استرس است که حتی در خطرناک‌ترین موقعیت‌ها نیز می‌توان به آن متکی بود (ابوالقاسمی، ۱۰، ۲۰۰۶). مبارزه‌جویی با تقویت انعطاف پذیرا بودن موجب می‌شود که حتی رویدادهای بسیار ناهماهنگ با رویدادهای طبیعی زندگی فرد تلفیق شوند و به گونه‌ای مطلوب مورد ارزش‌یابی قرار گیرند (یوگن و همکاران، ۲۰۰۰). اکبری (۱۳۹۰)، با موضوع بررسی تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد کارکنان واحد خدمات مسافری پروازهای داخلی هواپیمایی مهرآباد به نتایجی رسید که نشان می‌داد بین رضایت از حقوق و دستمزد، ارتباط با همکاران، اختیاران محوله، مزایای سازمانی، محیط کار و نحوه عملکرد کارکنان همواره رابطه معناداری وجود دارد.

احدی، کاربخش، بنی‌جمالی و راد (۲۰۰۹)، به بررسی میزان سخت‌رویی در مواجهه با دستیاران پزشکی، پرداختند و رابطه سخت‌رویی با موفقیت تحصیلی را سنجیدند. با توجه به نقش مهم سخت‌رویی در تعدیل استرس، ایجاد دوره‌های آموزشی در جهت ارتقای سطح آن امری ضروری به نظر می‌رسد. به این ترتیب می‌توان دستیاران را در جهت اتخاذ شیوه‌های مقابله‌ای صحیح یاری کرد تا علاوه بر ارتقاء سطح بهداشت روانی، میزان رضایت شغلی و کیفیت مراقبت آنها از بیماران افزایش یابد و از میزان آسیب‌های روانی، جسمی و فرسودگی شغلی در آنها کاسته شود.

یافته‌ی حاضر پاسخ مثبت به این مطلب است، که با توجه به اهمیتی که پژوهش‌گران برای سخت‌رویی قابل‌شده‌اند و با توجه به آثار و پیامدهای مثبت این ویژگی، طرح این سؤال بدیهی است که آیا می‌توان سخت‌رویی را آموزش داد و یا اینکه سخت‌رویی تنها یک ویژگی ذاتی است؟ (لامبرت، ۱۱، ۲۰۰۷). پژوهش لیان ۱۲ و همکاران (۲۰۰۸) نشان داد که استرس شغلی تأثیرات منفی بر رضایت از زندگی دارد در حالی که رضایت شغلی تأثیرات مثبتی بر رضایت از زندگی دارد. چندین مطالعه (کولینز، ۱۹۹۹، جادکینز، ۲۰۰۲، وان سرولن، تاپف، و لاک، ۱۹۹۴، رایت بلاس، رالف، و لوترمن، ۱۹۹۴) از رابطه بین مفاهیم سخت‌رویی شخصیتی، استرس، فرسودگی شغل و رضایت شغلی حمایت می‌کنند. جادکینز و رابند (۲۰۰۵) مطالعه‌ای در مورد سخت‌رویی، رضایت شغلی و استرس در میان پرستاران مراقبت‌خانه انجام دادند. نتیجه مطالعه نشان داد که پرستاران با سطوح بالایی سخت‌رویی استرس پایین‌تر و سطوح بالای رضایت شغلی دارند. هاردت 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.

شرکت مهندسی و توسعه نفت (متن)

شرکت مهندسی و توسعه نفت در سال ۱۳۷۳ بمنظور مدیریت و نظارت بر روند اجرای پروژه‌های عظیم نفت و گاز در شرکت ملی نفت تاسیس گردید. حدود ۵۰۰ نفر از پرسنل فنی و مدیریتی کارآمد در این شرکت مشغول به کار هستند. شرکت متن در راستای اجرای پروژه‌های متعدد خشکی و دریایی با شرکتهای پیمانکاری / مهندسی گوناگون در داخل و خارج از کشور همکاری داشته و زمینه لازم جهت انتقال فناوری و تکنولوژی مربوط به صنایع نفت و گاز وابسته به پروژه‌های فوق را به داخل کشور فراهم نموده است.

با در نظر گرفتن نیازهای اساسی سلامت روانی انسان و نقش ارزنده‌ای که روانشناسی مثبت‌نگر و روان‌شناسی سلامت در زندگی انسان‌ها و به ویژه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی بازی می‌کند کیفیت زندگی کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت و ارتقاء رضایت آنها

از شغل هدف اصلی پژوهش حاضر می‌باشد. با مرور پژوهش‌ها بنظر می‌رسد، مرتبط با میزان سخت‌رویی و کیفیت زندگی با رضایت شغلی کارکنان شرکت نفت کم‌تر تحقیق شده است.

بر پایه نکات یاد شده مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که نشان می‌دهد ویژگی شخصیتی تعهد، کنترل، مبارزه جویی (سخت-رویی) و سلامت عمومی، عملکرد جسمانی، محدودیت ایفای نقش به دلایل جسمانی، محدودیت ایفای نقش به دلایل عاطفی، درد بدنی، عملکرد اجتماعی، خستگی یا نشاط و سلامت روانی (کیفیت زندگی) کارکنان می‌تواند باعث افزایش رضایت شغلی آنان شود.

کیفیت زندگی: توانایی فرد برای دریافت معنا از زندگی است (کامپوس، ۲۰۰۲؛ به نقل از قمری، ۱۳۹۰). ادراک افراد از موقعیت خودشان در زندگی، که براساس فرهنگ و نظام ارزشی که در آن زندگی می‌کنند و اهداف، انتظارات، استانداردها و علایق مورد نظر آنان می‌باشد (سازمان بهداشت جهانی، ۱۹۹۸). احساس خوب بودن فرد ناشی از رضایت یا عدم رضایت از جنبه‌های مختلف زندگی که برای فرد مهم است.

کیفیت زندگی شامل دو جزء: الف- توانایی انجام فعالیت‌های روزانه که منعکس کننده وضعیت جسمی، روانی و اجتماعی است. ب- رضایت فرد از میزان عملکرد خویش و کنترل بیماری یا عوارض و درمان (یاربرو و دیگران، ۲۰۰۶). کیفیت زندگی یکی از مهمترین مسائل پیش‌روی جهان امروز و از مباحث اساسی در تکوین سیاست‌گذاری اجتماعی محسوب می‌شود، که موضوعاتی چون رفاه، کیفیت زندگی، سلامت محور، نیازهای اساسی، زندگی رو به رشد و رضایت‌بخش، فقر و مطروودیت اجتماعی و انسجام اجتماعی، نوع‌دوستی و از خود گذشتگی در میان جماعات را در برمی‌گیرد. کیفیت زندگی نه تنها دارای معنای متفاوتی نسبت به مفاهیمی چون رفاه، زندگی خوب و... است بلکه در حوزه‌های مختلف، معانی متفاوتی به خود می‌گیرد. به‌عنوان مثال بسیاری از اقتصاددانان کیفیت زندگی را براساس درآمد می‌سنجند، درحالی‌که در علوم بهداشتی این مفهوم به میزان توانایی افراد در انجام فعالیت‌های روزانه مرتبط است، آن برای سلامت ذهنی‌شان است. عوامل مختلفی بر روی کیفیت زندگی اثر می‌گذارد از جمله این عوامل: وضعیت اقتصادی- اجتماعی، روحی روانی و شغلی است. با وجود اینکه کار یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت‌های اجتماعی است، در عین حال می‌توان به نارضایتی و تحلیل قوای جسمانی و روانی منجر شود. محیط کار از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده که هر کدام از این عوامل می‌تواند عامل ایجاد تنیدگی به حساب آید و این استرس‌ها و فشارها بر رفاه فیزیکی (سلامتی و عملکرد آن) و رفاه روانی اثر نامطلوب دارد. با توجه به اینکه شغل یکی از ابعاد مهم زندگی هر فرد می‌باشد، رضایت یا عدم رضایت از آن، می‌تواند بر کیفیت زندگی وی تأثیرگذار باشد (مانوکیان، ۱۳۸۵).

رضایت شغلی ۱۳، یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع و پیامد ارزیابی شغل یا تجربه فرد است، این حالت احساسی مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است، که منجر به جذب و بقای کارکنان می‌شود (مهردی، ۱۳۷۹؛ به نقل از فروغی و همکاران، ۱۳۸۶). رضایت شغلی پیش‌بینی کننده قوی سلامت کلی فرد در نظر گرفته می‌شود (دیاز سرنو و کابرال ویرا، ۱۴۰۵، ۲۰۰۵) همچنین با نیروی کاری سالم‌تر پیوند دارد و شاخص مناسب طول عمر شناخته شده است (بلوچ، ۱۵، ۲۰۰۹). رضایت شغلی نه تنها میزان احساسات و رضایت‌مندی فرد نسبت به فعالیت‌ها و مسئولیت‌های شغل فعلی است، بلکه همچنین میزان رضایت فرد از تمامی جنبه‌های مرتبط با شغلش را، که بطور مستقیم به محتوای شغل مربوط نمی‌شود نیز شامل می‌شود (چانگ، ۱۶ و چانگ، ۲۰۰۷). هرچه مردم از شغلشان راضی‌تر باشند، شادتر هستند (بلوچ، ۲۰۰۹). رضایت شغلی نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان که با کار مناسب با استعدادها، میزان موقعیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق و جوسازمانی ارتباط دارد (میرکمالی، ۱۷، ۲۰۰۴). نوعی احساس مثبت طرز تلقی‌های فرد نسبت به شغلش می‌باشد که زائیده عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل و روابط حاکم بر محیط کار و تأثیر عوامل فرهنگی است (شفیع‌آبادی، ۱۳۸۵).

درحالی‌که یکی از ابعاد عمده نابرابری بین خانواده‌ها همانا میزان درآمد و میزان ورودی ثروت به درون خانواده است، شاخص کیفیت زندگی وسیعاً تحت تأثیر آن قرار دارد. نابرابری درآمد و ثروت بین خانواده‌ها خود به‌عنوان نشانه بارز میزان فقر و به دنبال آن کیفیت پایین سطح زندگی بین آنها مطرح است. در تبیین مفهوم "کیفیت زندگی" باید افزود، آنچه که باعث برطرف کردن نیازهای انسانی می‌گردد و شکاف بین امید و انتظار را برطرف می‌نماید (به حداقل می‌رساند)، خود حاکی از کیفیت زندگی یا به تعبیری کیفیت زندگی استاندارد در

یک جامعه مورد نظر است. همین‌طور، شرایطی که در آن افراد و اعضاء خانواده از امکانات موجود در جامعه بتوانند بهره گیرند (لذت برند)، خود حاکی از مفهوم کیفیت زندگی است. از اینرو، بهره مندی از سلامت خوب، آموزش مناسب، غذا و مسکن مناسب و ...، همگی حاکی از کیفیت زندگی مناسب‌اند. تأمین سه متغیر بودجه، رفاه و کیفیت زندگی خود موجبات سلامت و حرکت موزون در خانواده/ خانوار را فراهم می‌آورند (انیور، ۲۰۰۷).

سؤالات پژوهش

۱. تا چه میزان بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
۲. تا چه میزان بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد؟
۳. تا چه میزان از روی نمره‌های سخت‌رویی و کیفیت زندگی می‌توان رضایت شغلی را پیش‌بینی نمود؟

اهداف پژوهش

الف) اهداف کلی:

بررسی رابطه بین سخت‌رویی، کیفیت زندگی با رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت.

ب) اهداف جزئی:

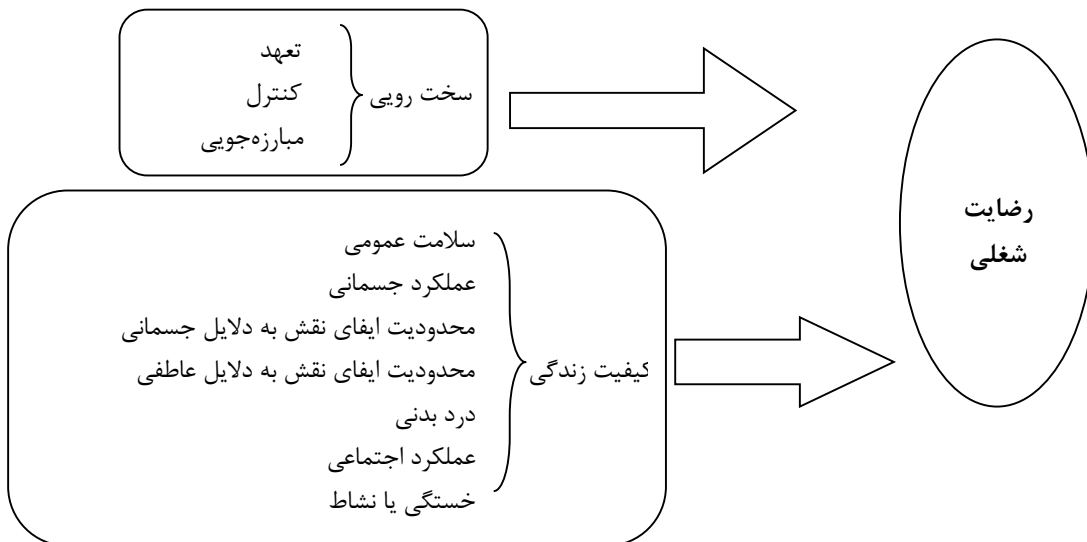
۱. تعیین رابطه سخت‌رویی و رضایت شغلی.
۲. تعیین رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی.
۳. تعیین پیش‌بینی رضایت شغلی از روی نمره‌های سخت‌رویی و کیفیت زندگی.

فرضیه‌های پژوهش

در این پژوهش فرضیه‌های زیر به محک آزمون قرار داده می‌شوند:

۱. بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۲. بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.
۳. از روی نمره‌های سخت‌رویی و کیفیت زندگی می‌توان رضایت شغلی را پیش‌بینی نمود.

مدل مفهومی



تعاریف عملیاتی:

۱. سخت‌رویی: در پژوهش حاضر سخت‌رویی ویژگی بخصوصی است که توسط پرسش‌نامه سخت‌رویی یا زمینه دیدگاه شخصیتی (PVS) ۱۸ مورد اندازه‌گیری قرار گرفته است.

۲. کیفیت زندگی: نمره‌ای است که آزمودنی در پرسش‌نامه کیفیت زندگی SF-36 کسب می‌نماید و پس از نمره‌گذاری به سؤالات پرسش‌نامه، نمره کل از جمع نمرات مربوط به سؤالات محاسبه می‌گردد و براساس امتیاز کسب شده به سه دسته خوب، متوسط و ضعیف طبقه‌بندی می‌شود.

۳. رضایت شغلی: نمره‌ای است که آزمودنی در پرسش‌نامه رضایت شغلی بری فیلدو وردت کسب می‌نماید.

روش شناسی پژوهش:

روش پژوهش:

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نحوه گردآوری اطلاعات، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد.

متغیرهای پژوهش

متغیر مستقل: ویژگی شخصیتی سخت‌رویی و کیفیت زندگی، در این پژوهش، متغیر مستقل در نظر گرفته می‌شود. متغیر ملاک (متغیر وابسته): رضایت شغلی متغیر وابسته این پژوهش می‌باشد.

جامعه و نمونه:

جامعه مورد مطالعه پژوهش حاضر شامل؛ تعداد ۷۷۳ نفر، از کارکنان زن و مرد شرکت مهندسی و توسعه نفت، که در سال ۱۳۹۵ مشغول بکار بوده‌اند. کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت شامل ۷۷۳ نفر بوده‌اند، که براساس جدول مورگان و کرجسی از این جامعه، نمونه ۲۵۶ نفر انتخاب شده‌اند.

روش نمونه‌گیری

با توجه به در دسترس بودن لیست جامعه آماری و نیز شانس برابر هر یک از افراد جامعه برای انتخاب شدن روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش تصادفی ساده می‌باشد. همچنین سعی بر این بوده است که جامعه آماری براساس دو گروه کارمندان زن و مرد طبقه‌بندی شده و در میان هر دو گروه نمونه به روش یکسان با درصد‌های غیرمشابه انتخاب گردد. لذا تعداد نمونه‌ها با درصدی تقریباً مشابه از دو گروه طبقه‌بندی شده و به تعداد ۲۵۴ انتخاب گردید.

ابزار اندازه‌گیری و آزمون‌های آماری:

در این پژوهش به منظور گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه استفاده شده است، عبارتند از:

(۱) پرسش‌نامه سخت‌رویی (۲) پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی SF-36 (۳) پرسش‌نامه بری فیلدوروت برای بررسی رضایت شغلی بکار رفته است.

اعتبار ۱۹ و روایی ۲۰

الف - آزمون سخت‌رویی:

این آزمون به وسیله‌ی کوباسا، مدی و بارتون تهیه شده است. در سنجش سرسختی روان‌شناختی بکار می‌رود. بنا بر محاسبات بعمل آمده ضریب اعتبار تست انیستیتو سخت‌رویی شیکاگو برای ۰/۷۲ بدست آمد.

در مورد روایی پرسش‌نامه‌ی سخت‌رویی، ناخدا (۱۹۹۸) و یارعلی (۲۰۰۰) با استفاده از مقیاس‌های متفاوتی به اعتباریابی مقیاس سخت‌رویی مبادرت ورزیدند. ناخدا برای کل مقیاس سخت‌رویی و خرده مقیاس‌های تعهد، کنترل، مبارزه‌جویی به ترتیب ضرایب اعتبار ۰/۵۳، ۰/۴۸، ۰/۳۵، ۰/۳۸ را گزارش کرده است. در پژوهش یارعلی نیز برای همان متغیرها به ترتیب ضرایب اعتبار ۰/۶۰، ۰/۷۳، ۰/۵۱ و ۰/۲۷ گزارش شده است.

ب - پرسش‌نامه‌ی کیفیت زندگی (SF-36):

پژوهش‌ها در مورد کیفیت زندگی نشان می‌دهد که این پرسش‌نامه از اعتبار و پایایی بالایی برخوردار است. برازییر ۲۳ در پژوهشی ضریب اعتبار آن را در همه‌ی ابعاد به غیر از عملکرد اجتماعی ۰/۷۵ به بالا به دست آورد. همچنین مک هورنی ۲۴ روایی پرسش‌نامه‌ی مذکور را از ۰/۷ به بالا گزارش کرده است (به نقل از کتیباپی و همکاران، ۱۳۸۹). پایایی و روایی نسخه فارسی این پرسش‌نامه در ایران تأیید شده است ($r = 0.7 - 0.9$).

ج - پرسش‌نامه‌ی رضایت شغلی

مختاری ضریب اعتبار این تست را با استفاده از روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرمودی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب اعتبار را معادل ۰/۹۳ گزارش کرده‌اند (کاوه، ۱۳۷۶). روایی ملاکی این تست با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد در این تست و تست رضایت شغلی هاپاک ۲۵ معادل ۰/۹۲ برآورد گردید، با توجه به اینکه ضریب همسانی درون ۰/۹۳ است، تست دارای یکی از شواهد روایی سازه است و همچنین مختاری ضریب همبستگی دو رشته‌ای سوالات تست را با هم محاسبه و نتیجه گرفته است که این همبستگی‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنی دارند، بنابراین بین سوال‌ها و کل مقیاس هماهنگی و همسانی درونی وجود دارد.

روش اجرای پرسشنامه:

شیوه جمع‌آوری اطلاعات انفرادی است و بصورت میدانی در اداره محل اشتغال آزمودنی‌ها با اجرای پرسشنامه‌ها انجام شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل

برای این منظور از نرم‌افزار آماری SPSS-20 استفاده می‌شود. با توجه به نتایج آزمون‌های شاپیرو-ویلک و نیز کولموگروف - اسمیرنوف نرمال بودن جامعه آماری مشخص شد. در سه فرضیه‌ی اول و این پژوهش از آزمون همبستگی پیرسون برای مقایسه‌ی متغیرهای وابسته در سطح متغیرهای مستقل می‌پردازیم و برای دو فرضیه آخر این پژوهش از رگرسیون برای پیش‌بینی متغیرها خواهیم پرداخت.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این قسمت با استفاده از روش‌های آماری به تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده پرداخته شده است. از روش‌های آمار توصیفی جهت توصیف نمونه آماری و متغیرها و از روش‌های آمار استنباطی همبستگی و رگرسیون جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده شده است.

با توجه به اینکه در این پژوهش بررسی رابطه بین متغیرهایی سخت‌رویی و کیفیت زندگی با رضایت مدنظر است، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی این رابطه استفاده شد. در واقع ما در این تحقیق پس از جمع‌آوری داده‌ها که در قالب نمره و عدد بوده اند جهت بررسی و افزایش دقت از ضریب پیرسون استفاده شده است. همچنین جهت بررسی پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای سخت‌رویی و کیفیت زندگی با متغیر رضایت شغلی از رگرسیون استفاده شد. تحلیل رگرسیون زمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد که پژوهش‌گر قصد بررسی رابطه دو یا چند متغیر و میزان تاثیر آنها را داشته باشد.

یافته‌های پژوهش:**سن:**

میانگین و انحراف استاندارد سن نمونه آماری به تفکیک جنسیت در جدول زیر مشخص شده است.

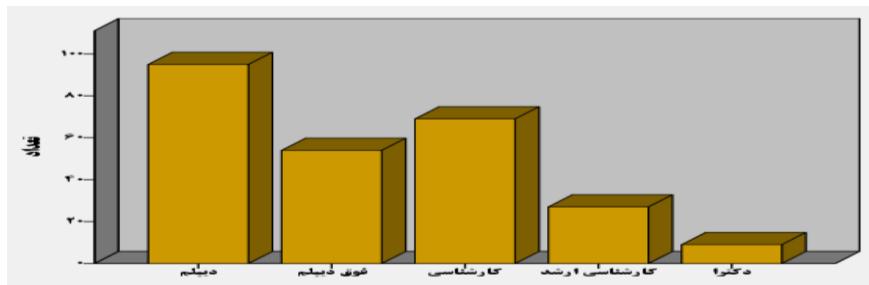
جدول شماره ۱: میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت‌کنندگان

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد
زن	۴۴/۲۳	۴/۶۶
مرد	۴۱/۸۹	۵/۵۴
کل	۴۲/۰۶	۵/۱۹

همان گونه که اطلاعات جدول نشان می دهد میانگین سن زنان پاسخ دهنده به پرسشنامه های پژوهش ۴۴/۲۳ و برای مردان ۴۱/۸۹ سال است. میانگین سنی کل افراد شرکت کننده تقریباً ۴۲ سال است.

تحصیلات:

در ادامه توزیع جنسیت نمونه آماری، هم چنین توزیع نمونه بر حسب سطح تحصیلات روی نمودار ستونی نشان داده شده است.



نمودار شماره ۱: توزیع نمونه بر حسب سطح تحصیلات

نمودار شماره ۱ نیز نشان می دهد چه تعداد از افراد دارای مدرک دیپلم، چه تعداد فوق دیپلم، چه تعداد کارشناسی، چه تعداد کارشناسی ارشد و چه تعداد دکتری هستند. بلندترین ستون مربوط به دیپلم است که نشان می دهد بیشتر افراد دیپلمه هستند. کوتاه ترین ستون نیز مربوط به مدرک دکتری است که نشان می دهد افراد نمونه با مدرک دکتری زیر ۲۰ نفر است.

بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش:

جدول شماره ۲: میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای پژوهش

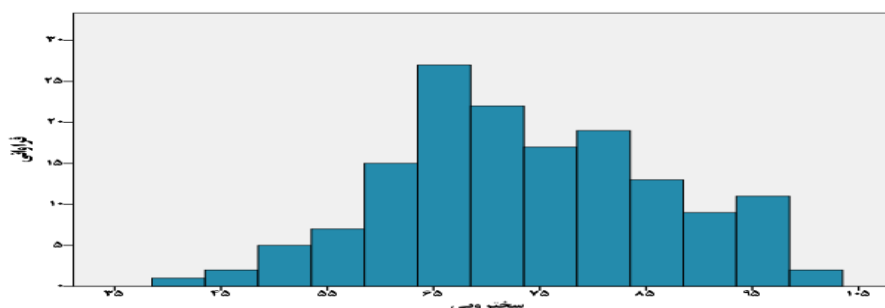
متغیر	زن		مرد		کل	
	SD	M	SD	M	SD	M
رضایت شغلی	۱۶/۶۹	۷۰/۱۸	۱۴	۶۱/۵۴	۱۵/۶۹	۶۵/۰۵
سخت رویی	۱۰/۸۴	۷۹/۰۲	۱۲/۷۴	۶۹/۷۹	۱۲/۸۰	۷۳/۵۴
کیفیت زندگی	۱۰/۴۱	۸۱/۲۸	۱۲/۲۳	۷۲/۵۶	۱۲/۲۶	۷۶/۱۱

در جدول شماره ۲ میانگین و انحراف استاندارد نمرات سه متغیر پژوهش شامل رضایت شغلی، سخت رویی و کیفیت زندگی ملاحظه می شود. با توجه به عدد انحراف معیار بدست آمده در متغیر رضایت شغلی، به نظر می رسد که اختلاف نظر کارکنان زن در مورد متغیر رضایت شغلی بیش از کارکنان مرد می باشد.

متغیرهای اصلی پژوهش

سخت رویی

سخت رویی با استفاده از پرسشنامه ی زمینه یابی دیدگاه شخصی (psv) سنجیده شده است. این پرسش نامه شامل سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه جویی می باشد.

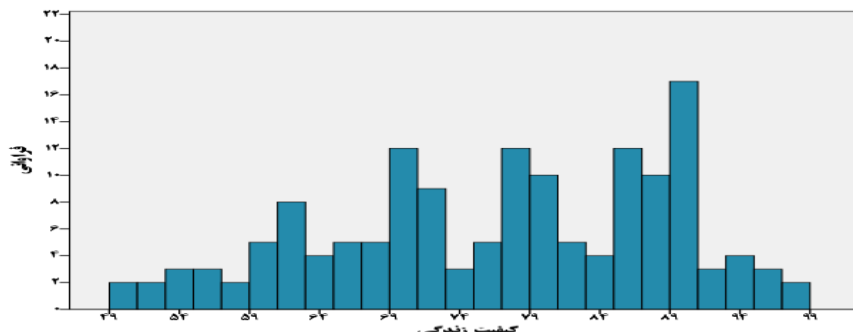


نمودار شماره ۲: توزیع فراوانی نمرات سخت رویی

نمودار شماره ۲ فراوانی نمرات سخت‌رویی نیز نشان می‌دهد ۴۰ تا ۴۵ کمترین فراوانی و تقریباً ۶۵ بیشترین فراوانی را داشته است. نمرات اکثر افراد نیز بین ۶۰ تا ۸۰ است.

کیفیت زندگی

کیفیت زندگی با استفاده از پرسش‌نامه‌ی SF-36 سنجیده شده است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده‌ی ۸ مؤلفه می‌باشد.

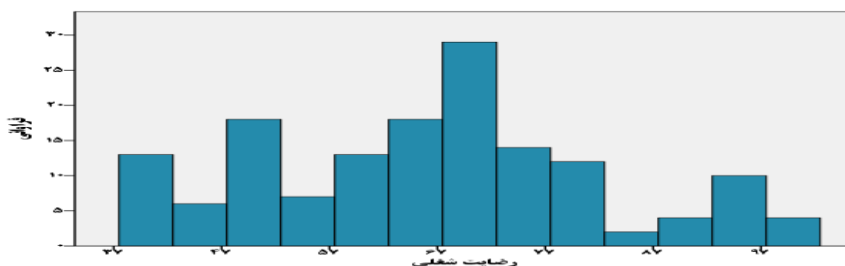


نمودار شماره ۳: توزیع فراوانی نمرات کیفیت زندگی

نمودار شماره ۳ نیز فراوانی نمرات کیفیت زندگی را نشان می‌دهد. مشخص است کمترین نمره ۴۹ و بیشترین ۹۹ است. بیشترین فراوانی را نیز نمرات بین ۸۹ تا ۹۰ با فراوانی ۱۷ دارد. به همین ترتیب هر ستون نشان‌دهنده فراوانی نمره مشخص شده در زیر آن است.

رضایت شغلی

رضایت شغلی با استفاده از پرسش‌نامه‌ی بری فیلد و روث سنجیده شده است. این پرسش‌نامه دربرگیرنده‌ی رضایت شغلی کارکنان می‌باشد.



نمودار شماره ۴: توزیع فراوانی نمرات رضایت شغلی

نمودار شماره ۴ فراوانی نمرات رضایت شغلی را نشان می‌دهد. براساس این نمودار چیزی در حدود ۱۴ نفر نمره‌ای بین ۳۷ تا ۴۲ داشته‌اند. همچنین ۶ نفر نمره‌ای بین ۴۲ تا ۴۷ داشته‌اند. به همین ترتیب بلندی ستون‌ها نشان‌دهنده تعداد افرادی است که نمره زیر هر ستون را کسب کرده‌اند.

تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

همان‌طور که پیش از این نیز اشاره شد تنها به یافته‌های توصیفی نمی‌توان بسنده کرد. لذا لازم است تا از یافته‌های استنباطی به منظور تعیین دقیق تفاوت‌ها و روابط موجود استفاده نمود. با توجه به نوع فرضیه‌ها آزمون انتخابی، همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی می‌باشد.

فرضیه اول: بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سخت‌رویی و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	معناداری
سخت‌رویی*رضایت شغلی	۰/۵۱۱	۰/۰۰۰

در آزمون فرضیه اول، بین نمرات سخت‌رویی و رضایت شغلی آزمون همبستگی پیرسون انجام شد. نتایج این آزمون نیز همان‌گونه که در جدول شماره ۳ ارائه شده حاکی از رابطه مثبت معناداری میان این دو متغیر است ($P < 0/001$). در این‌جا نیز ضریب همبستگی مثبت نشان‌دهنده رابطه مستقیم میان این دو متغیر است.

فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون میان کیفیت زندگی و رضایت شغلی

متغیر	ضریب همبستگی	معناداری
رضایت شغلی* کیفیت زندگی	۰/۵۴۰	۰/۰۰۰

در آزمون فرضیه دوم، بین نمرات کیفیت زندگی و رضایت شغلی آزمون همبستگی پیرسون انجام شد. نتایج این آزمون نیز همان‌گونه که در جدول شماره ۴ ارائه شده حاکی از رابطه مثبت معناداری میان این دو متغیر است ($P < 0/001$). در اینجا نیز ضریب همبستگی مثبت نشان‌دهنده رابطه مستقیم میان این دو متغیر است.

فرضیه سوم: از روی نمرات سخت‌رویی و کیفیت زندگی می‌توان رضایت شغلی را پیش‌بینی نمود.

در تحلیلی جداگانه با در نظر گرفتن سخت‌رویی و کیفیت زندگی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی به‌عنوان متغیر ملاک فرضیه چهارم نیز مورد آزمون قرار گرفت. در این تحلیل نیز از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج این تحلیل در ادامه توضیح داده شده است.

جدول شماره ۵: ماتریس همبستگی رضایت شغلی، سخت‌رویی و کیفیت زندگی

متغیر	رضایت شغلی	سخت‌رویی	کیفیت زندگی
رضایت شغلی	۱	-	-
سخت‌رویی	۰/۵۱۱*	-	-
کیفیت زندگی	۰/۵۴۰*	۰/۴۳۲*	-

P=0.000

مشاهده ماتریس همبستگی نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین رابطه زیادی وجود ندارد که این مساله تایید کننده عدم وجود هم‌خطی متغیرهاست. بنابراین پیش فرض عدم وجود هم‌خطی میان متغیرهای پیش‌بین رعایت شده است.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی براساس سخت‌رویی و کیفیت زندگی

مدل	R	R ²	R ² تنظیم شده	تغییر R ²	F	معناداری
کیفیت زندگی	۰/۵۴۰	۰/۲۹۲	۰/۲۸۷	۰/۲۹۲	۶۱/۰۵	۰/۰۰۰
سخت‌رویی	۰/۶۲۲	۰/۳۸۶	۰/۳۷۸	۰/۰۹۴	۴۶/۲۹	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام برای پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس سخت‌رویی و کیفیت زندگی مدل معناداری نشان می‌دهد (مجذور آر تنظیم شده = $F=46/0, 29/378$ ، $P=0/000$). این مدل نشان‌دهنده آن است که کیفیت زندگی ۲۸٪ از واریانس رضایت شغلی را توجیه می‌کند. در مدل دوم با ورود سخت‌رویی ۹٪ واریانس تبیین شده افزایش یافته است. مدل کلی یعنی ورود هر دو متغیر به تحلیل، ۳۷٪ از واریانس مشاهده شده را تبیین می‌کند. این نتایج در جدول شماره ۶ مشخص شده است.

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیون استاندارد و غیراستاندارد (برای پیش‌بینی رضایت شغلی)

متغیر	B	خطای استاندارد	بتا	t	معناداری
کیفیت زندگی	۰/۵۱	۰/۰۹	۰/۳۹	۵/۴۹	۰/۰۰۰
سخت‌رویی	۰/۴۳	۰/۰۹	۰/۳۴	۴/۷۵	۰/۰۰۰

همانگونه که در جدول شماره ۷ نیز نشان داده شده اثر هر دو متغیر در پیش‌بینی رضایت شغلی معنادار است ($P=0/000$). ضریب بتای بدست آمده نشان می‌دهد کیفیت زندگی سهم بیشتری در این مدل دارد.

یکی از پیش‌فرض‌های رگرسیون چندگانه عدم همبستگی قوی میان متغیرهای پیش‌بین است. واضح است که این پیش‌فرض به این خاطر در نظر گرفته می‌شود که همبستگی بالا میان متغیرهای پیش‌بین به معنای همپوشی داشتن این متغیرها در تبیین واریانس مشاهده شده در متغیر ملاک است. بنابراین در رگرسیون چندگانه وارد کردن متغیرهایی که با هم همبستگی بالایی دارند باعث می‌شود اندازه اثر (میزان واریانس تبیین شده) بیش از میزان واقعی به‌نظر برسد. از این‌رو خرده‌مقیاس‌های آزمون‌ها که طبیعتاً با نمره کل آزمون همبستگی بالایی دارند وارد مدل‌های تحلیلی این پژوهش نشده‌اند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه به مقایسه رابطه سخت‌رویی و کیفیت‌زندگی با رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت می‌پردازیم. به‌همین منظور پرسش‌نامه‌های مورد نظر به‌منظور سنجش متغیرهای اصلی تهیه و توسط کارکنان تکمیل گردید. در حین بررسی فرضیه‌های پژوهش، پژوهش‌گر استنباط‌های شغلی خود را نیز آورده است که این استنباط‌ها حاصل جمع‌بندی موارد زیر می‌باشد.

۱. نتایج آماری بدست آمده از پژوهش.
 ۲. اطلاعات بدست آمده از مطالعه پیشینه نظری و عملی پژوهش.
- در ادامه به بررسی محوری پژوهش پرداخته و سپس پیشنهادات پژوهش ارائه می‌گردد.

بررسی فرضیه اول: بین سخت‌رویی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

این نتایج با یافته‌های متعددی (از جمله کولینز، ۱۹۹۹؛ جادکینز، ۲۰۰۵؛ وان سرولن، تاپف و لاک، ۱۹۹۴؛ رایت، بلانس، رالف، و لوترمن، ۱۹۹۳) همسو است که بین سخت‌رویی شخصیتی، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معنادار بدست آورند. به این صورت که سخت‌رویی بالا با استرس و فرسودگی پایین و با رضایت شغلی بالا مرتبط بود. نتیجه پژوهش حاضر همچنین با نتایج پژوهش هاردت و همکاران (۲۰۰۳) همسو است که نشان دادند سخت‌رویی 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 هر یک از مؤلفه‌های سخت‌رویی (تعهد، چالش، کنترل) و رضایت شغلی در بین کارکنان نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین هر یک از مؤلفه‌های سخت‌رویی و رضایت شغلی وجود دارد. ضریب همبستگی پیرسون برای کل آزمودنی‌ها در مورد متغیرهای سخت‌رویی (و مؤلفه‌های آن) و رضایت شغلی نیز محاسبه شد که نتیجه بیانگر رابطه مثبت و معنادار بین سخت‌رویی و هر یک از مؤلفه‌های آن با رضایت شغلی می‌باشد. حسینیان (۱۳۷۸) انگیزه پیشرفت و ارتباط آن با رشته تحصیلی و انتخاب شغل مورد بررسی قرار گرفته بود و این پیشرفت دانشجویان با تیپ شخصیتی جستجوگر را بالاتر از بقیه نشان داده بود. پس افراد سخت‌رو انتخاب شغل در راستای تحصیلات و روحیات خود را با توجه به جستجوگر بودنشان دنبال می‌کنند که با پژوهش‌های حاضر همسو می‌باشد. 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 به‌وسیله مدی (۲۰۰۲)، رو (۱۹۹۹) و تیرنی و لاول (۱۹۹۷)؛ به‌نقل از قمری، (۱۳۸۶) 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، حل مسئله برای ارتقاء تعامل و همبستگی گروهی باشد (جادکینز و رابند، ۲۰۰۵). مک نیسی اسمیت (۱۹۹۷)؛ به‌نقل از بیورو مک ماهان لندرز، ۲۰۰۳) دریافت که قادر ساختن کارکنان برای فرآیندهای عمل و چالش مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده رضایت شغلی و تعهد سازمانی می‌باشد. تعهد همچنین بوسیله فراهم کردن حمایت و ایجاد روابط مبنی بر اعتماد ایجاد می‌شود. بنا به پژوهش‌های فراوان افراد سخت‌روتر بازده کاری بالاتر، فرسودگی شغلی کمتر، رابطه بهتر با همکاران و بیماران دارند و در مواجهه با شرایط دشوار کاری برای رفع معضل و مشکل شیوه‌های صحیح بکار می‌برند (جادکینز، ۲۰۰۵، پاپا، ۱۹۹۵، لارابه، ۲۰۰۳). اعمال اضافی توسط مجریان و مدیران باید شامل بکارگیری کارکنان با مقاومت بالا به عنوان مدیران یا مشاوران 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. درک ارتباط بین سخت‌رویی و رضایت شغلی در میان کارکنان شرکت مهندسی توسعه نفت اشارات ضمنی فراوانی برای مجریان و مدیران دارد. ارزیابی سخت‌رویی 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 ناراضی 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. کنترل را می‌توان بوسیله تصمیم‌گیری حمایتی متمرکز بر مسئله افزایش داد. پیشنهادات دیگر شامل حمایت از درگیری کارکنان در تعهدات اداره و تشویق کارکنان است تا بطور 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.

بررسی فرضیه دوم: بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد.

نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان شرکت مهندسی و توسعه نفت رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش بلوچ (۲۰۰۹) در خصوص رابطه رضایت شغلی و شادی، مطالعات (دوچرمی و مارتین، ۲۰۰۰، پوگلیسی، ۱۹۹۹؛ به نقل از الکاشان و الزوی، ۲۰۰۹) رابطه رضایت شغلی و سلامت هیجانی و جسمانی فرد؛ راد (۲۰۰۴) رابطه رضایت شغلی و سلامتی؛ لیان و همکاران (۲۰۰۸)، (جادج و دیگران، ۲۰۰۱؛ هلکر و دیگران، ۲۰۰۲؛ راد ۲۰۰۴)، (جادج و اتانبی، ۱۹۹۳، آدامز و همکاران، ۱۹۹۶) ارتباط بین رضایت شغلی و رضایت از زندگی، مانوکیان (۱۳۸۶) رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی در پرستاران، فتاح‌زاده (۱۳۸۸) تفاوت معنادار بین کارکنان خشنود و ناخشنود از لحاظ سرزندگی، کارکرد اجتماعی، سلامت روانی، فراق و دیگران (۲۰۰۵) رابطه بین رضایت شغلی و تمامی شاخص‌های سلامتی؛ (اورد ریسکول و بیمر ۱۹۹۴؛ به نقل از قمری، ۱۳۸۶) رابطه ناراضی‌تاری کارکنان و علائم جسمانی نظیر مشکلات خواب و ناراحتی معده؛ (جکس و گادانوسکی ۱۹۹۲؛ به نقل از همتی، ۱۳۸۱) رابطه ناراضی‌تاری شغلی و هیجانات منفی در کار مثل اضطراب و افسردگی هم‌خوان است.

سازمان‌ها در هر کشوری وظیفه تأمین نیروی انسانی متخصص و حرفه‌ای را عهده‌دار هستند. مهمترین عنصر تأثیرگذار در انجام این وظایف منابع انسانی می‌باشد. مدیران ارشد و کارکنان مهم‌ترین منابع انسانی مؤثر بر عملکرد سازمان محسوب می‌شوند. ارگان‌ها در صورتی می‌توانند بطور مؤثر و مناسب از این منابع انسانی در جهت دستیابی به اهداف و انجام وظایف بهره کافی ببرند که علاوه بر بهره‌گیری از دانش و تخصص، به کیفیت زندگی آن‌ها نیز توجه کنند. کیفیت زندگی سطح بالا یکی از عواملی است که می‌تواند در اثربخشی و کارآمدی مدیران و کارکنان نقش مؤثری داشته باشد. بی‌توجهی به این جنبه از منابع انسانی موجب کاهش کارایی و اثربخشی آن‌ها شده و ضربات جبران‌ناپذیری بر پیکره سازمان‌ها و متعاقباً جامعه وارد خواهد ساخت. توجه به کیفیت زندگی کارکنان، با توجه به نتایج پژوهش حاضر، مستلزم توجه به رضایت شغلی آن‌ها است. رضایت شغلی و موفقیت حرفه‌ای عوامل عمده در رضایت شخصی، خود احترامی، عزت نفس و رشد خود هستند. برای کارکنان، رضایت شغلی حالت هیجانی لذت‌بخش فراهم می‌کند، که اغلب منجر به یک نگرش کاری مثبت می‌شود. احتمال بیش‌تری وجود دارد که کارکنان راضی، خلاق، انعطاف‌پذیر، نوآور و وفادار باشند. اغلب نقل می‌شود که دل شاد، صورت شاد ایجاد می‌کند و دل غمگین باعث خلق ناشاد می‌شود. بنابراین رضایت با شادمانی و خرسندی یکسان فرض می‌شود. بنابراین، برای خوشحال و راضی کردن کارکنان ضروری است که محیط زندگی و کاری آن‌ها را رضایت‌بخش ساخت. سطح رضایت شغلی کارکنان توسط عوامل زیادی تحت تأثیر قرار می‌گیرد، از جمله آن‌ها شامل سطح حقوق و مزایا، ادراک عدالت از نظام ارتقا در درون سازمان، کیفیت شرایط کاری و روابط اجتماعی است. لازم است دست‌اندرکاران امر ویژگی‌ها و شرایط کار را طوری فراهم کنند که افراد شیفته کار شده و آن را ارزشمند و سودمند تلقی کنند. همچنین لازم است به ارتباطات انسانی در سازمان اهمیت داده و روابط همکاری را دوستانه، خوشایند، برانگیزنده و توأم با اعتماد و احساس مسئولیت سازند. از طریق پرداخت‌های مناسب و عادلانه رضایت و امنیت شغلی ایجاد شود. مدیریت براساس شایستگی و ویژگی‌های شخصیتی مناسب گمارده شود، و نظام ارتقاء و ترفیع براساس توانایی و بطور منظم انجام گیرد، فرصت‌های رشد حرفه‌ای، فرصت‌های استفاده از استعدادهای شخصی و خلاق بودن، فرصت‌هایی برای پذیرش مسئولیت هدایت کار توسط خود شخص، تکنولوژی به روز و فرصت‌های ارتقاء ایجاد شود.

بررسی فرضیه سوم: از روی نمرات سخت‌رویی و کیفیت زندگی می‌توان رضایت شغلی را پیش‌بینی نمود.

در تحلیلی جداگانه با در نظر گرفتن سخت‌رویی و کیفیت زندگی به عنوان متغیر پیش‌بین و رضایت شغلی به عنوان متغیر ملاک فرضیه سوم نیز مورد آزمون قرار گرفت. در این تحلیل نیز از روش رگرسیون گام به گام استفاده شد. کیفیت زندگی سهم بیشتری در این مدل دارد. بنابراین نتایج، می‌توان فرضیه دوم پژوهش مبنی بر امکان پیش‌بینی رضایت شغلی براساس سخت‌رویی و کیفیت زندگی را تایید کرد.

لذا همانگونه که هرزبرگ نیز بیان داشت، نیروی کار (در این جا کارکنان) دو دسته نیاز از جمله نیازهای بهداشتی و نیازهای انگیزشی دارند؛ ارضاء نیازهای انگیزشی مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت‌فزاينده، امکان کسب موفقیت، قدردانی از کار، رشد و توسعه در کار می‌باشد. که باعث رشد و کمال فردی شده و توانایی فرد را در کار افزایش می‌دهند تا به نحوی خلاق و متعهد پاسخگوی محیط کار خود باشند. عدم ارضاء نیازهای انگیزشی در کارکنان به مرور زمان باعث ناراضی‌تاری آنها نسبت به فرایند کار و محیط سازمانی می‌شود و به مرور زمان موجب مسخ شخصیت (احساس سوءظن، بدبینی، دلزدگی نسبت به کار و مدیران سازمان)، کاهش موفقیت فردی (احساس ناکارآمدی و فقدان پیشرفت) و خستگی عاطفی که از علائم و نشانگان فرسودگی شغلی است، می‌شود.

بروس ای شرتزر (۱۳۶۹) با یافته‌های نظرسنجی خود در رأی‌گیری پل راپر، از آن‌زمان تاکنون صدها نمونه از این بررسی‌ها انجام گرفته است. که به این نتیجه رسیدند زنان بیش از مردان ابراز رضایت شغلی می‌کنند که این یافته با پژوهشات ما هم‌خوان است. هال (۱۹۸۶) در پژوهشی که رابطه بین خصومت سخت‌رویی و اتمسفر محل تحصیل و سهم و نقش آن‌ها در احساس بیگانگی معلمان، دانشجو مورد مطالعه قرار گرفت، نتایج نشان داد که سطح بالایی از سخت‌رویی در مقایسه با افرادی که سطح پایینی از سخت‌رویی دارند به طرز مشخص امتیاز پایین‌تری از احساس بیگانگی در شرایط محیطی محل تحصیل را کسب کردند و هر قدر شرایط اتمسفری حمایتی‌تر باشد، معلمان دانشجو با سطوح بالای سخت‌رویی، کمتر احساس بیگانگی را نشان دادند. پژوهش هال بیانگر رابطه عمیق سخت‌رویی با مؤلفه اجتماعی، کیفیت زندگی است که با این پژوهش هم‌خوان است. کوباسا (۱۹۷۹)، در اولین پژوهش خود در مورد سخت‌رویی پرسش‌نامه‌هایی که (در مورد حوادث زندگی در ۳ سال گذشته با بیماری‌هایی که فرد در طی ۶ ماه گذشته داشته است) ویژگی شخصیت سخت‌رویی را نشان می‌داد، دریافت افراد برای سالم ماندن باید سرسخت باشند. همچنین یافته‌های حاصل از تحلیل دو متغیره معنی‌داری رابطه بین دو متغیر رضایت شغلی و عملکرد شغلی آنان را متذکر می‌شود. علاوه بر این نتیجه فوق با نتایج پژوهش احدی، کاربخش، بنی‌جمالی و راد (۲۰۰۹)، برخلاف این پژوهش، سرسختی مردان را بیش از زنان گزارش کرده‌اند. در چنین مواردی که یافته‌های متفاوتی در مورد دو جنس در دسترس است، بناچار باید گفت که به احتمال زیاد، به گونه‌ی ذاتی دو جنس در مقدار سرسختی تفاوتی معنادار ندارند. در تأیید این نظر چنان که پیش از این گفته شد، برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که سخت‌رویی کم و بیش صفتی اکتسابی است که در برخی از شرایط و یا آموزش‌ها به تدریج در افراد شکل می‌گیرد که یکی از این شرایط، اشتغال است. مردان عموماً شاغل هستند و در بیش‌تر پژوهش‌های مقایسه‌ای، مردان شاغل با زنان خود و یا دیگر زنانی که غیرشاغل هستند، مقایسه می‌شوند و معمولاً در چنین پژوهش‌هایی سرسختی زنان کم‌تر از مردان بدست می‌آید، اما پژوهش‌ها نشان داده است که زنان شاغل از نظر برخی از ویژگی‌های شخصیتی با زنان خانه‌دار دارای تفاوتی معنادارند و این تفاوت‌ها حتی پیش از شاغل شدن نیز وجود دارد. برای مثال، زنان شاغل بیش از زنان خانه‌دار احساس توانایی و تأثیرگذاری (که مفهومی از سرسختی است) دارند. شاید همین احساسشان یکی از دلایلی است که آن‌ها را به سوی بازارکار می‌کشاند. از سوی دیگر، اشتغال نیز بر میزان سرسختی آن‌ها می‌افزاید. زنان شاغل دارای نقش‌های متفاوت و چندگانه‌ای هستند. از یک سو کار بیرون از خانه و از سوی دیگر، کار درون خانه و ترتیب فرزندان و ... کنار آمدن با این تعدد نقش‌ها نیازمند کنترل بر خویشتن و مبارزه‌جویی (از مؤلفه‌های سرسختی) است. به‌همین دلیل است که وقتی زنان با رویدادهای تنش‌زا مواجه می‌شوند، بتدریج روش‌های مقابله‌ای با آن‌ها را می‌آموزند. از سوی دیگر، وقتی زنی شاغل می‌شود، بیش از مردان احساس عمیق درآمیختگی (تعهد، از مؤلفه‌های سرسختی) نسبت به فعالیت‌هایی که انجام می‌دهد، دارد. این عوامل همگی دست به دست هم می‌دهند تا این نتیجه بدست آید که اشتغال موجب افزایش سرسختی در زنان می‌شود.

در واقع نتایج حاصل شده با نتایج برخی از پژوهش‌ها (هری ۲۶، ۱۹۹۵؛ دینر ۲۷، ۱۹۹۹؛ شارپلی ۲۸، جاگیوس ۲۹، رینولوس ۳۰، ۱۹۹۹، به نقل از تیموری و مشهدی، ۱۳۸۷) که نشان داده اند سرسختی اغلب پیش‌بینی‌کننده قدرتمندی برای سلامت کلی و سطح بالای احساس بهزیستی و تنیدگی کمتر شغلی است، هم‌خوانی دارد. همچنین با نتایج پژوهش استروسر، لاستیک و سیفتسی (۲۰۰۸) که نشان دادند بین بهزیستی روان‌شناختی و هویت شغلی و ادراکی که افراد از شغل خود دارند، ارتباط معنادار وجود دارد و پژوهش ویلکینسون و دیگران (۲۰۰۰)، به نقل از بیسلی و دیگران (۲۰۰۳) مبنی بر ارتباط سرسختی با شادی فزاینده و پریشانی پایین؛ بررسی مدی و دیگران (۲۰۰۲) و رحیمیان بوگر و اصغرنژاد فرید (۱۳۸۷) مبنی بر ارتباط سرسختی با سلامت روانی، همسو است. همچنین نتایج این پژوهش همسو با پژوهشات وگت، ریزوی، شیفرد و رسیک (۲۰۰۸) است که از نقش سرسختی در واکنش‌های افراد به موقعیت‌های تنیدگی‌زا حمایت می‌کند. به موجب این امر، افراد سرسخت به شیوه مسئله محور در موقعیت‌های پرفشار عمل می‌کنند. این افراد از عملکرد بهتری برخوردارند و در نتیجه احساس بهزیستی مطلوب‌تری دارند. یکی از ویژگی‌های اصلی افراد انعطاف‌پذیر، انطباق‌پذیری است. یانسی (۲۰۰۷) با وجود ویژگی انطباق‌پذیری، افراد می‌توانند خود را با شرایط سازگار کنند و سازگاری با شرایط یکی از مؤلفه‌های سخت‌رویی است. (والش ۳۱، ۱۹۹۶، به نقل از عبدالعظیمی، ۱۳۸۹) که در پژوهش خود تأثیر مقدار انعطاف‌پذیری افراد را برای کنار آمدن با بحران‌ها و مشکلات خانوادگی بررسی کرده است، براین باور است که انعطاف‌پذیری فرآیندی تعاملی است که نقشی مهم در شناخت، تقویت و مقابله با بحران‌ها و مقاومت در برابر انواع فشارهای روانی دارد.

26. Hery, ch.
27. Diener, e.
28. Sharply, c. f.
29. Jagius, m.
30. Rinolos, a.
31. Walsh

اوپلت (۱۹۹۷) پژوهشی که بر روی سلامتی مهاجران انجام گرفت. نشان دهنده این مسأله است، که در مهاجرت، افراد سخت‌رو باعث کاهش دشواری‌ها، افسردگی کمتری به علاوه نگرانی کم در امور مالی افراد را به دنبال داشته است. هر چه سخت‌رویی بیشتر باشد بیشتر احتمال می‌رود که مهاجر وطن خود را برای تحصیلات بالا، فرصت شغلی بیشتر، زندگی استانداردتر با ماجراجویی ترک کرده باشد و این پژوهش با نتایج پژوهش حاضر ناهم‌خوان است. سخت‌رویی جسارت و مبارزه‌طلبی را با خود دنبال دارد و حال آنکه افراد با شرایط کاری نه چندان رضایت بخش بجای اینکه به دنبال رضایت بیشتر باشند، ممکن است به دنبال مهاجرت برای بدست آوردن کار متناسب با ویژگی شخصیت خود باشند.

پیشنهادها:

از آنجایی که سخت‌رویی یک ویژگی قابل آموزش است، لذا پیشنهاد می‌شود مجریان و دست‌اندرکاران امر در جهت ارتقا این ویژگی در پرسنل، برنامه‌ریزی نمایند. با توجه به اهمیت سرسختی، ارزیابی ویژگی سرسختی داوطلبین مناصب مدیریتی در هنگام انتصاب و انتخاب مدیران و بکارگیری کارگاه‌های آموزشی در جهت افزایش و تقویت ویژگی شخصیتی سرسختی در مدیران ضروری به نظر می‌رسد. در زمینه فضای کلی زندگی، پیشنهاد می‌شود که عوامل مؤثر بر افزایش این عامل بررسی و تقویت شود و عوامل برون سازمانی که بر بهبود رضایت شغلی کارکنان تأثیر دارد، شناسایی و به آنها توجه شود؛ بدین منظور، سازمان‌ها می‌توانند با تشویق و ترغیب کارکنان در به روز کردن اطلاعات سازمان تخصصی خود از طریق در اختیار قراردادن منابع اطلاعاتی و فرصت‌های مطالعاتی این مهم را انجام دهند. همچنین، برگزاری برنامه‌های تفریحی و سرگرم کننده برای کارکنان و خانواده‌های آنان و دادن اوقات فراغت لازم برای انجام دادن سایر مسئولیت‌های خانوادگی، شهروندی، همسری و پدری یا مادری می‌تواند باعث بهبود کیفیت زندگی کارکنان شود. خود کارکنان نیز می‌توانند در رضایت سلامتی خودشان مشارکت نمایند؛ برای این کار لازم است فرصت‌هایی را جستجو کنند تا مهارت‌ها و استعداد‌های خود را نشان دهند. این اغلب به کار چالش‌آورتر و مسئولیت‌های بیش‌تر منجر می‌شود، مهارت‌های ارتباطی عالی را گسترش دهد. بیشتر بدانند یعنی دانش جدید مربوط به شغل را کسب کنند که به آنها کمک می‌کند تکالیف را بطور اثربخش و کارآمد انجام دهند، خلاقیت و ابتکار نشان دهند، مهارت‌های کار تیمی و مردمی را گسترش دهد چون قسمت بیشتری از موفقیت شغلی توانایی کار کردن با دیگران در انجام شغل است، تفاوت‌های فردی را بپذیرند و یاد بگیرند انتقادهای سازنده ارائه و دریافت کنند. با توجه به عوامل فرصت رشد، سازمان‌ها باید بیش از پیش از توانایی‌ها، تجربه‌ها و مهارت‌های کارکنان بهره‌گیرند تا آنها ضمن رشد به احساس تعلق و امنیت بیشتری دست یابند و همواره از توانایی و خلاقیت‌های خود در راه پیشرفت سازمان استفاده کنند.

در انتها پیشنهاد می‌شود تا ضمن کاربرد این آزمون در سازمان‌ها و مراکز استعدادی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی برای مدیران جهت بالا بردن سطح آگاهی آنان در افزایش کیفیت زندگی و کارآمدی سازمان، برنامه‌ریزی جامعی جهت هدایت شغلی افراد در مقاطع مختلف رشدی و معرفی مشاغل به آنان انجام گیرد، تا بدین وسیله هم کارآیی بالا رود و هم رضایت شغلی برای افراد حاصل گردد و جامعه بتواند حداکثر استفاده را از نیروی انسانی خود داشته باشد. همچنین از این طریق نارضایتی شغلی و یا ترک شغل به خاطر عدم تناسب ویژگی شخصیتی با موقعیت کاری جلوگیری شود.

منابع و مراجع

- [۱] بروس ای، شرتزر. (۱۳۶۹). بررسی و برنامه ریزی زندگی شغلی. ترجمه زندی پور. ص ۲۰۷.
 - [۲] بشارت، محمدعلی؛ پورحسین، رضا؛ کریمی، کیومرث. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر سخت کوشی بر سلامت روانی و موفقیت تحصیلی. مجله علوم روان شناختی. شماره ۱۴. ص ۱۲۰-۱۰۶.
 - [۳] تیموری خلیل آباد، سعید؛ مشهدی، علی. (۱۳۸۷). سرسختی و ویژگی های شخصیتی دانش آموزان نابینای اکتسابی. مجله علوم روان شناختی. شماره ۲۵. ص ۱۱۴-۱۰۲.
 - [۴] حجازی، یوسف. (۱۳۸۰). نقش ویژگی های شخصیتی: تبار اجتماعی و ضوابط گزینش در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی گزارش پژوهش. دانشگاه تهران.
 - [۵] دلاور، علی. (۱۳۹۰). احتمالات و آمار کاربردی در روان شناسی و علوم تربیتی. تهران: رشد.
 - [۶] دهقان، نبی اله. فتحی، صمد. گرجامی، سمیه. ولی وند زمانی، حسین. (۱۳۹۱). تأثیر تعهد مدیران بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد کارکنان. فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول). سال بیست و دوم. شماره ۶۷. بهار و تابستان ۹۱. ص ۹۷-۱۲۸.
 - [۷] رحیمیان بوگر، اسحاق؛ اصغرنژاد فرید، علی اصغر؛ (۱۳۸۷). رابطه سرسختی روان شناختی و خودتاب آوری با سلامت روان در جوانان و بزرگسالان بازمانده زلزله شهرستان بم. مجله روان پزشکی و روان شناسی بالینی ایران. شماره ۵۲.
 - [۸] سوری، احمد. عاشوری، جمال. (۱۳۹۴). رابطه حمایت اجتماعی درک شده، سخت رویی روان شناختی و الگوهای ارتباطی خانواده با کیفیت زندگی بیماران مبتلا به دیابت نوع دو. نشریه پرستاری دیابت. شماره ۲. دوره ۳.
 - [۹] عبدالعظیمی، مهدیه. (۱۳۸۹). رابطه الگوهای ارتباطی خانواده و تاب آوری با واسطه گری عوامل شخصیت. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شیراز.
 - [۱۰] فتاح زاده، الهام. (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی و عملکرد خانواده در کارکنان خشنود و ناخشنود پالایشگاه شازند /راک. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک.
 - [۱۱] فروغی، فیض ا...؛ ایرانفر، شیرین. (۱۳۸۶). رضایت شغلی و عوامل موثر بر آن از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، (۲)۷.
 - [۱۲] قربانی، ابراهیم. (۱۳۷۳). بررسی رابطه بین رضایت شغلی و عملکرد مدیران سازمان صنایع دفاع. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
 - [۱۳] قمری، محمد. (۱۳۹۰). مقایسه رضایت شغلی و کیفیت زندگی و رابطه این متغیرها در بین اعضای هیأت علمی و کارکنان دانشگاه. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. دوره سوم. شماره ۶. ص ۹۹-۱۱۰.
 - [۱۴] قمری، محمد. (۱۳۸۶). رابطه سخت رویی و رضایت شغلی و رابطه این متغیرها در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد و دبیران آموزش و پرورش اهر. فصلنامه تازه ها و پژوهش های مشاوره. جلد ۶. شماره ۲۱.
 - [۱۵] کتیباپی، ژیلدا؛ حمیدی، هوشنگ؛ باریان، سجاده؛ قنبری، سعید؛ و سید موسوی، پرینا سادات. (۱۳۸۹). مقایسه کیفیت زندگی، تنیدگی و سلامت روان در معتادان و غیر معتادان مبتلا به ایدز و افراد سالم. مجله علوم رفتاری. ۴ و ۲. ۱۳۹-۱۳۵.
 - [۱۶] مانوکیان، آرپی. (۱۳۸۶). بررسی مقایسه ای رضایت شغلی و کیفیت زندگی پرستاران شاغل بخش های سرطان و زایمان - مامایی بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی تهران.
 - [۱۷] نورانی پور، رحمت ا... (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیت و رضایت شغلی کارکنان شرکت پتروشیمی تبریز سال ۱۳۸۹. فصلنامه علوم تربیتی. سال چهارم. شماره ۱۴. تابستان ۱۳۹۰. ص.ص ۴۴-۲۵.
 - [۱۸] هالند، جان ال. (۲۰۰۱). حرفه مناسب شما چیست؟ ترجمه سیمین، حسینیان؛ سیده منوره، یزدی. تهران: پارت.
 - [۱۹] همتی، مریم. (۱۳۸۱). بررسی رابطه استرس شغلی و رضایت شغلی در کارکنان سازمان بهداشت و درمان صنعت نفت تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- [20] Adams, a., & bond, s. (2000). Hospital nurses' job satisfaction, individual & organizational characteristics. Journal of advanced nursing, 23,536-543.

- [21] Ahadi. M. & korbakhsh. M. & banijamali. Sh. & rad (2009). Consideration of rate of hard faced in medical assistants. Psychological studies period 4. No.4.
- [22] Alqashan, h. f., alzubi, a. (2009). Job satisfaction among counselors working at stress center-social development office- in Kuwait, traumatology, volume 15 number 1, 29-39.
- [23] Baloch, Q.B. (2009). Effects of job satisfaction on employees motivation & turn over intentions, journal of managerial sciences VOL II, N I
- [24] Brown. S.a. (2002). Psychological text and scales. In: spiker b, editor. Quality of life assessment in clinical trials. New York: raven press; vol. 4p: 234.
- [25] Brewer, e. & Mcmaban-landers, j. (2003). The relationship between job stress and job satisfaction among industrial and technical teacher educations. Journal of industrial teacher education, 40
- [26] Chang, c.s. and chang, h.h. (2007), "effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: example of medical centers in southern Taiwan", journal of nursing research, vol. 15 no. 4, pp. 265-74.
- [27] Collins, M.C. (1999). The relation of work stress, hardiness, and burnout among full-time hospital staff nurses. Journal of nurse staff development, 12.
- [28] Costanza,R., Fisher, B., Ali, S., Beer, C., Bond, L., Boumans, R., L.Danigelis, N., Dickinson, J., Elliott, C., Farley, J., Elliott Gayer, D.,MacDonald Glenn, L., Hudspeth, T., Mahoney, D., McCahill, L., McIntosh, B., Reed, B., Rizvi, S.A.T., M. Rizzo, D., Simpatico, T., Snapp, R., . (2007), Quality of life: An approach integrating opportunities, human needs, and subjective well. Being, E C O L O G I C A N L E C O N O M I C S 6 1. (2 0 0 7) 2 6 7
- [29] Diaz- Serrano, l. and CabralVieira, J.A. (2005). Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: empirical evidence from fourteen countries, iza discussion papers no. 1558, institute for the study of labor (IZA), available at: <http://ideas.Repec.Org/p/iza/izadps/dp1558.html>.
- [30] Enever, d. (2007). Quality of life, federal policy consultation paper no.97.
- [31] Eugen. W. farber. Jennifer. Aj.schwartz, Paul e. shaper M.A. de ella.j. Moonen, B.A. and j. Stephen mc Daniel md. Journal of psychosomatics. (April 2000). 41, pp: 140-146.
- [32] Faragher be, Cass m, cooper cl. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occupational and environmental medicine; 62: 105-112.
- [33] Hardt, S.M.A; dolbjer, C.L.; Cott Lied, 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.
- [34] Judge, timothy a., parker, Sharon, Colbert, Amy e., heller, Daniel & ilies, Remus, (2001), "job satisfaction: a cross-cultural review", in handbook of industrial, work & organizational psychology, volume 2 organizational psychology (Anderson et al. edited), sage.
- [35] Judkins, S. & Rind, R. (2005). Hardiness, job satisfaction and stress among home health care management & practice home health care, 17.
- [36] Kiamarsi A, Abolghasemi A. Psychological hardiness. Tehran: Azad university publications. 2006: 36-38.
- [37] Kobasa, S.R (1979) Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry into Hardiness.Journal of Personality and Social Psychology, 36, 1-11
- [38] Kobasa, S.R. Maddi, S.R. (1982) Hardiness and Health: A Prospective Study. Journal Of Personality And Scocial Psychology , 45 . 839-850
- [39] Lambert, V. A. (2007). Predictors of Physical and mental health in hospitalNurses within the People's Republic of China, international nursing review,54(1), 85-91
- [40] Lian, j-w., chia-yi, d., Lin, T-m., wu, h-k. (2008). Job stress, job satisfaction and life satisfaction between managerial and technical IS personnel, department of information management, nanhua university.
- [41] Maddi. S.r. &Hess. M. (1992). Hardiness and basketball performance. International journal of sports psychology, 23,360368.

- [42] Maddi, s.r. (1994). Issues and interventionon in stress mastery. In s.mri riedman (ed.) personality and disease.
- [43] Maddi. Salvatore. R.And Hightower, Mindy. (2000) Hardiness and Optimism as Expressin Coping Pattern. Counsuling Psychology Journal. Spring 2000, Vol 5 (n2) 95-106
- [44] Mirkamali, seyed-mohammad (2004); behavior and relations in organization and management; 3rd ed., Tehran: yastoroon publication (in Persian).
- [45] Rode j.c. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: a longitudinal test of an integrated model. Human relations, 57: 1205-1231.
- [46] Van s.g; tapf, m. & leake, b. (1994). Personality hardiness, work-related stress, and health in hospital nurses. Hospital topics, 72.
- [47] Wright, t.e.; blance, c.f.; ralph, j. & luterma, a. (1993). Hardiness, stress, and bornout among care nurses. Journal of rehabilitation, 14.
- [48] World health organization (1998). Development of the world health organization whoqol-bref quality of life assessment. Psycologicaly medicine, 28,551-558.
- [49] Yarbrough. A. K. (2006) CEO origin and succession planning in acute care hospitals. Doctoral dissertation, the University of Alabama, Birmingham. Avalable at: ProQuest Dissertations & Theses. <http://gradworks.umi.com/32/53/3253085.html>.
- [50] Yancey. R.j(2007). Resilience and adjustment to marriage unpublished doctoral dissertation. New mexico state university.