

پیش بینی رضایت شغلی بر اساس اضطراب و افسردگی در کارکنان انستیتوپاستور ایران

محیا فرحناک ضرابی^۱، محمد رضا صیرفی^۲، ملکه مشهدی فراهانی^۳

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب

^۲ استادیار روانشناسی سلامت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

^۳ دکترای روانشناسی عمومی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج

نویسنده مسئول:

محیا فرحناک ضرابی

چکیده

مقدمه: هدف از پژوهش حاضر تعیین میزان رابطه اضطراب و افسردگی و رضایت شغلی در بین کارکنان انستیتوپاستور ایران می باشد. لذا، مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ اجرا از مطالعات همبستگی به شمار می رود.

روش: در پژوهش حاضر از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی جهت گردآوری اطلاعات استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این بخش استفاده از پرسشنامه های استرس، اضطراب، افسردگی DASS و پرسشنامه رضایت شغلی دانت بود. به این منظور ۱۰۰ نفر از جامعه آماری شامل کارمندان انستیتو پاستور به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه معنایی دارد، به بیان دیگر سطوح معناداری کمتر از ۵ درصد میان این متغیرها حاکی از این مسئله می باشد.

نتیجه گیری: بین کارکنان انستیتوپاستور ایران اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه دارد.

واژگان کلیدی: اضطراب، افسردگی، رضایت شغلی.

۱. مقدمه

نیروی انسانی یا عامل انسانی، بی تردید شریف‌ترین، مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل، بین عوامل و منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان، تمامی افراد و کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران، متخصصین، کارشناسان، کارمندان و کارگران را در رده‌های مختلف شغلی دربرمی‌گیرد. یکی از موضوعات مطروحه در ادبیات سازمانی مربوط به «رضایت شغلی» است. رضایت شغلی یکی از مهم‌ترین و شایع‌ترین مباحث قابل بررسی و تحقیق در مطالعات سازمانی تلقی می‌شود. «رضایت شغلی» نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می‌دارند. برخی افراد از کار خود لذت می‌برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می‌نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می‌دهند (قره بیگلو و همکاران، ۱۳۹۱).

افسردگی^۱ متداولترین نوع اختلالات روانی است. بیش از ۵۰ درصد از کل بیماران که دچار مشکلات روانی هستند افسرده اند. حداقل ۵ درصد مردان و ۹ درصد زنان در طول عمرشان افسردگی را تجربه می‌کنند. این بیماری اختصاص به طبقه معین اجتماع و یا کشور بخصوصی ندارد. علائم ناراحت کننده آن را میان فقیر، ثروتمند، دانشمند، بی سواد، زن و مرد در هر گوشه عالم می‌توان یافت. هیچ انسانی نیست که از افسردگی، اضطراب، نگرانی و یأس و اندوه در امان باشد. هر فردی در طول عمر خود طعم تلخ محرومیت، یأس و ناامیدی اندوه و سرخوردگی را خواهد چشید. فرد افسرده خسته، مضطرب، درمانده و مأیوس است و توان و قدرت آن را ندارد که با کوچکترین سختی و ناملایمی مقابله کند (خواجه پور ، ۱۳۸۶).

اضطراب^۲، احساس ناخوشایندی توأم با ترس و بیم همراه با یک یا چند واکنش فیزیولوژیکی مانند تپش قلب و تعریق زیاد است. بعضی افراد اغلب به طور نامحسوسی مضطرب اند که ویژگی صفت اضطراب نامیده می‌شود، اگر اضطراب در موقعیت و وضعیت خاصی تجربه شود، اضطراب و نگرانی وضعیت خوانده می‌شود (به نقل از جمال فر، ۱۳۸۲).

کار می‌تواند به عنوان انجام وظایفی تعریف شود که متضمن صرف کوشش‌های فکری و جسمی بوده، حال این که فرق میان شغلی که به دنبالش بوده‌اید و شغلی که صرفاً به اجبار به آن مشغولید می‌تواند همان اختلاف میان زندگی رضایت‌بخش و یا زندگی شاق و خفت‌بار باشد. موضوع کار دلخواه در برابر کار اجباری در بسیاری از حوزه‌های زندگی شما اهمیت دارد، اما به‌ندرت با اهمیت‌تر از زمینه اشتغال است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که خشنودی شغلی با شادکامی کلی، بهداشت روانی و امید به زندگی طولانی‌تر ارتباط دارد. عوامل متعددی وجود دارد که در کنار هم می‌تواند از ایجاد رضایت در فرد بکاهد یا حتی او را در زمره افراد ناراضی از شغل خود قرار دهد. میزان درآمد، وجهه اجتماعی، امکان ارتقای شغلی، نحوه مدیریت در محل کار، عدم تبعیض و میزان آگاهی افراد از شغل خود از مهمترین عوامل ایجاد رضایت شغلی در افراد است. از طرفی، بی عدالتی‌های اقتصادی و اجتماعی، تضاد ارزش‌های خانواده با جامعه، بیکاری، مفاسد اجتماعی، معضلات اشتغال و تنش‌های شغلی، تضادها و بحران‌های فرهنگی، کمبود امکانات مسکن و درآمد پایین، نقش تعیین کننده‌ای در وضعیت اجتماعی، اقتصادی، و فرهنگی خانواده و نهایتاً اعضای خانواده و وضعیت روحی- روانی آنها ایفا می‌کند (پارساییان ، ۱۳۸۷).

فشار روانی پی‌آمدهایی نیز دارد که اثر مستقیم تری بر سازمان دارد یکی از این پی‌آمدهای واضح فشار روانی شدید کاهش عملکرد مناسب و درست است این کاهش در مورد کارگران اجرایی به صورت کیفیت ضعیف کار، افت بهره‌وری متجلی می‌گردد کناره‌گیری نیز می‌تواند نتیجه فشار روانی باشد که مهمترین آنها عبارتند از: غیبت ، استعفا و ترک کار از پی آمدهایی فشار روانی است که هم بر فرد و هم بر سازمان اثر می‌گذارد. فرسودگی یا تحلیل رفتگی هنگامی بوجود می‌آید که فرد احساس کند فشارهایی خیلی زیاد را تحمل می‌کند و منابع رضایت شغلی خیلی کم می‌باشد (مردانی و همکاران، ۱۳۹۳).

این روزها موضوع فشار روانی ناشی از کار و زندگی در بیان عامه مردم، متخصصان آموزشی، مددکاران، متخصصان بهداشت و سایر کسانی که مسئولیت بهزیستی مردم را به عهده دارند بسیار رایج بوده و در راس امور قرار دارد. پژوهشگران عمدتاً به چگونگی ایجاد فشار روانی و نحوه‌ای

¹ mood disorders

² Anxiety

که افراد از نظر فیزیولوژیکی و روانی در موقعیت‌های فشارزا واکنش نشان می‌دهند توجه دارند. زمانی که این عوامل شناسایی شد سازمان‌ها باید قادر به کنترل این محرک‌های فشارزا باشند زیرا آنها ایجاد اضطراب و نگرانی کرده، نهایتاً بر هدف‌های کلی سازمان آسیب وارد خواهند کرد افزون بر آن شناسایی به موقع و کنترل فشار روانی ممکن است منتهی به افزایش کارایی، خلاقیت و رضایت خاطر کارکنان شود (علوی و همکاران، ۱۳۹۴).

حال این سؤال مطرح می‌شود که آیا بین اضطراب ، افسردگی و رضایت شغلی در کارکنان انیستیتو پاستور ایران در پاییز ۱۳۹۷ رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. روش تحقیق

با توجه به اینکه موضوع پژوهش حاضر پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس اضطراب و افسردگی در بین کارکنان انیستیتو پاستور ایران است، روش پژوهش از نوع همبستگی است.

۲-۱. جامعه آماری

جامعه آماری مجموعه واحدهایی را شامل می‌شود که در مورد یا موردهایی با یکدیگر مشترک باشند. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان انیستیتو پاستور تهران معادل ۱۵۰ نفر است.

۲-۲. حجم نمونه آماری

با توجه به موارد ذکر شده از جامعه آماری (۱۵۰ نفر)، طبق فرمول پلنت، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده حجم نمونه آماری پس از ریزش محاسبه شده در پرسشنامه‌های جمع‌آوری شد در پژوهش حاضر ۱۰۰ نفر برآورد شد. ۶۸ نفر از کارکنان را زنان و ۳۲ نفر از آن‌ها را مردان تشکیل می‌دادند. همچنین فراوانی افراد با تحصیلات کارشناسی در مقدار عددی ۵۲ درصد بیشینه و فراوانی افراد با سابقه کاری ۵ سال به میزان ۴۴ درصد بیشینه می‌باشد.

۲-۳. ابزار گردآوری اطلاعات

❖ اضطراب، افسردگی

تعریف نظری اضطراب: اضطراب را می‌توان یکی از حالات هیجانی دانست به نحوی که برای فرد فشار آور و تهدید کننده هستند، ایجاد می‌شود. اضطراب حالت نگرانی و دلشوره‌ای که با ترس پیوند دارد و موضوع آن معمولاً نامشخص و غیر اختصاصی تر از موضوع ترس است (معمار زاده، ۱۳۸۴).

تعریف نظری افسردگی: بک معتقد است افسردگی اختلالی است که فرد مبتلا به آن دارای علایمی از قبیل خلق پایین با کاهش انرژی و علاقه، احساس گناه، اشکال در تمرکز، بی‌اشتهایی و افکار مرگ و خودکشی است (کاپلان، به نقل از پور افکاری، ۱۳۸۸).

تعریف عملیاتی: اطلاعات مربوط به شیوه مقابله با فشار روانی در این پژوهش، بوسیله پرسشنامه داس^۱-۲۱ سوالی جمع‌آوری می‌شود.

پرسشنامه استرس ، اضطراب ، افسردگی ^۲DASS

^۱ DASS

^۲ Depression, Anxiety, Stress Scale

مقیاس افسردگی ، اضطراب ، استرس (لاویبوند و لاویبوند ، ۱۹۹۵) ، مجموعه ای از سه مقیاس خود گزارش دهی برای ارزیابی حالات عاطفه ی منفی در افسردگی ، اضطراب و استرس با ۲۱ سوال است. کاربرد مهم این مقیاس اندازه گیری شدت نشانه های اصلی افسردگی و اضطراب است. نقطه برش تعیین شده با نمره ۱۰ لحاظ شده است.

اعتبار و روایی آزمون

ضریب آلفای کرنباخ محاسبه شده برای مقیاس افسردگی برابر با ۰/۹۴، اضطراب ۰/۸۵ و استرس ۰/۸۷ می باشد. نتایج محاسبه ی همبستگی میان عوامل سه گانه ی پرسشنامه در مطالعه آنتونی و همکاران حاکی از ضریب همبستگی ۰/۴۸ میان دو عامل افسردگی و تنیدگی، ضریب همبستگی ۰/۵۳ بین اضطراب و تنیدگی و ضریب همبستگی ۰/۲۸ بین اضطراب و افسردگی بود.

❖ رضایت شغلی

تعریف نظری رضایت شغلی: رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان از چگونگی برآورده شدن انتظارات مهم آنها توسط شغل آنها است. دو جنبه مهم برای رضایت شغلی در نظر گرفته شده: اول این که رضایت شغلی یک پاسخ احساسی به شرایط کار است. و دوم این که رضایت شغلی را می توان از طریق چگونگی دستیابی به اهداف تعیین کرد. زمانی که گفته می شود یک فرد رضایت شغلی بالایی دارد، در حقیقت منظور این است که او به میزان زیادی شغل خود را دوست داشته، احساسات مثبتی نسبت به آن دارد و از طریق آن توانسته است نیازهای خود را ارضا کند (آپلتون^۱ و همکاران، ۱۹۹۸؛ فورد^۲، ۲۰۰۲؛ به نقل از یزدی، جعفری، ۱۳۸۹).

تعریف عملیاتی: اطلاعات مربوط به رضایت شغلی در این پژوهش به وسیله پرسشنامه دانت^۳ شامل ۳۶ سوال جمع آوری می شود.

پرسشنامه رضایت شغلی دانت

یکی از پرسشنامه های معتبر برای سنجش رضایت شغلی افراد می باشد که برای نخستین بار توسط دیویس و لافکویست^۴ در سال ۱۹۷۹ ارائه گردید. می توان رضایت شغلی وی را از طریق سنجش طرز تفکر و نگرش نسبت به کار و اشتغال استنتاج کرد این پرسشنامه به پیروی از متدولوژی مقیاس پردازی طرز فکر ابراز احساسات فرد را نسبت به یک چیز یا یک امر معین بیرون می کشد و در حقیقت کمی ساختن آن را ممکن می سازد. پرسشنامه دارای ۳۶ است و یک مقیاس ۵ درجه ای است که از خیلی ناراضی ۱ نمره ناراضی ۲ نمره نمی دانم ۳ نمره راضی ۴ نمره و خیلی راضی ۵ نمره تشکیل یافته است و نمره ای ممکن در این بین ۲۰ تا ۱۰۰ قرار می گیرد. نقطه برش تعیین شده در این پرسشنامه ۸۰ لحاظ شده است.

- اعتبار و روایی آزمون

ضریب اعتبار مقیاس رضایت شغلی برابر ۰/۸۵ با میانگین ۰/۷۵/۶۴ و انحراف استاندارد ۱۰/۶۸ است. موسوی در تحقیق خود بر روی مربیان تربیتی مرد آموزشگاه های اهواز ضریب روایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا را به دو روش محاسبه کرد. الف: از طریق همبسته کردن نمره های رضایت شغلی بدست آمده از پرسشنامه مذکور با نمره های حاصل از رتبه بندی آزمودنی ها در یک مقیاس ۱۵ درجه ای که میزان آن برابر ۰/۶۰ می باشد. ب: از طریق همبسته کردن نمره های رضایت شغلی کلی بدست آمده از پرسشنامه مذکور با ۰/۷۰ می باشد. همچنین موسوی ۱۳۷۸ ضریب پایایی پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا را به دو روش سوالات زوج و فرد و آلفای کرنباخ محاسبه کرد که به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۷ می باشد و حاکی از پایایی قابل قبول و رضایت بخش پرسشنامه مذکور است. همچنین تقوی هم در پژوهشی اعتبار این پرسشنامه را در سال ۱۳۸۶ برابر با ۰/۷۸ گزارش کرده است که می توان به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده اعتماد کرد (تقوی، ۱۳۸۶).

¹ Appleton

² Ford

³ Dant

⁴ Vais Dawis Angelz & Lafkoyt

۴-۲. یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ آماره توصیفی مربوط به اضطراب و افسردگی متغیرهای وابسته تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۱ آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

کل	میانگین	انحراف از معیار
اضطراب	۲.۷۵۲	۰.۵۶۷
افسردگی	۲.۲۴۶	۰.۳۵۶
رضایت شغلی	۴.۰۷۰	۱.۱۸۴

با توجه به این که طیف مورد مطالعه در اضطراب و افسردگی ۴ درجه‌ای می‌باشد، به بیان دیگر مقادیر عددی در فرد با افسردگی و اضطراب کم برابر با یک و در فرد با اضطراب و افسردگی بالا برابر با ۴ می‌باشد، مقدار اعداد مشاهده شده، نشان از اضطراب و افسردگی پایین در نمونه آماری مورد مطالعه است. همچنین نمرات رضایت شغلی در مقدار عددی ۴.۷۰ می‌باشد که با توجه به قرارگیری در طیف لیکرت ۷ درجه‌ای، نشان از مناسب بودن مقادیر عددی رضایت شغلی می‌باشد، به بیان دیگر فرد با رضایت شغلی هفت در بیش‌ترین رضایت شغلی و فرد با رضایت شغلی یک در کمترین رضایت شغلی می‌باشد. مقادیر عددی مشاهده شده انحراف از معیار نیز نشان دهنده پراکندگی داده‌ها می‌باشد، به بیان دیگر انحراف از معیار بالاتر نشان از پراکندگی بیشتر داده‌ها در یک متغیر می‌باشد و بالعکس.

یافته‌های استنباطی در ابتدا به بیان نرمال بودن و به طور کلی توزیع در متغیرها می‌پردازد. آزمون بررسی نرمال بودن در این مطالعه آزمون معتبر کلموگروف اسمیرنوف می‌باشد. پس از بررسی نرمال بودن متغیرهای موجود در این مطالعه متناسب با توزیع در متغیرها، آزمون‌های پارامتریک و یا ناپارامتریک برای اثبات فرضیات مطالعه بررسی شد.

با توجه به مفروضات این آزمون چنانچه سطح معناداری در مقدار عددی بیشتر از ۵ درصد باشد نشان از تأیید فرضیه یک و نرمال بودن داده‌ها است و چنانچه سطح معناداری در مقدار کمتر از ۵ درصد باشد نشان دهنده تأیید فرضیه صفر و نرمال نبودن داده‌ها می‌باشد.

جدول ۲ آزمون کلموگروف اسمیرنوف

تعداد	اضطراب	افسردگی	رضایت شغلی
آماره Z	۰.۱۸۱	۰.۴۲۳	۰.۳۰۲
سطح معناداری	۰.۱۲۵	۰.۰۸۹	۰.۰۹۲

با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۲ مشاهده می‌شود که سطح معناداری در مؤلفه‌های مورد مطالعه در مقدار عددی بیشتر از ۵ درصد و در نهایت شکل توزیع در مؤلفه‌ها به شکل نرمال می‌باشد. در نهایت در راستای آزمون فرضیات از آزمون‌های پارامتری استفاده شد. به منظور آزمون فرضیات از ماتریس‌های همبستگی در راستای تایید و یا رد همبستگی میان متغیرهای مورد مطالعه مورد استفاده شد.

جدول ۳ ماتریس همبستگی پیرسون

اضطراب	اضطراب	افسردگی	رضایت شغلی
۱			
افسردگی	۰.۵۲۴***	۱	
رضایت شغلی	۰.۳۰۸***	۰.۲۱۳***	۱

با توجه به نتایج حاصل شده در این قسمت مشاهده میشود که ضریب همبستگی در رابطه میان اضطراب و افسردگی برابر با ۰.۵۲۴ میباشد و سطح معناداری کمتر از ۱ درصد است. همچنین رابطه میان رضایت شغلی و اضطراب با سطح معناداری ۰.۳۰۸- در رابطه معناداری و منفی با هم میباشد. در خصوص رضایت شغلی و افسردگی نیز مشاهده میشود که ضریب همبستگی برابر با ۰.۲۱۳- و سطح معناداری کمتر از ۱ درصد در راستای تایید رابطه معنادار و منفی میان مولفه های یاد شده است. با توجه به نتایج حاصل شده در این قسمت شرط همبستگی میان متغیر های مورد مطالعه که از شروط اجرای یک مدل رگرسیون میباشد، برقرار میشود.

فرضیه اصلی:

بین کارمندان و کارگران انستیتو پاستور ایران اضطراب و افسردگی با رضایت شغلی رابطه دارد.

به منظور بررسی تاثیر گذاری مؤلفه های اضطراب و افسردگی بر رضایت شغلی، استفاده از برازش رگرسیون خطی انجام شد.

جدول ۴ آماره های برازش رگرسیونی

ضریب تعین اصلاح شده	اشتباه از تخمین	دوربین واتسون
۰.۷۸۹	۱.۰۵	۲.۶۴

با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۴ مشاهده می شود که آماره دوربین واتسون که شاخصی برای تعیین استقلال خطاها می باشد در مقدار عددی ۲.۶ است. می توان بیان نمود که خطاهای برازش از یکدیگر مستقل می باشند (استقلال خطاهای یکی از پیش شرط های رگرسیون بوده که تایید میشود). همچنین ضریب تعین اصلاحی برابر با ۰.۷۸ می باشد که نشان از قدرت پیش بینی مدل به میزان ۷۸ درصد است. به بیان دیگر با توجه به قدرت بالای پیش بینی میتوان بیان نمود که مدل ارائه شده در این قسمت از کیفیت بالایی برخوردار میباشد، مدل برازش یافته مدلی خطی بوده که با توجه به سطح ضریب تعین، مورد تایید واقع میشود.

جدول ۵ تجزیه واریانس یک طرفه

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری
رگرسیون	۱۸.۸۸	۲	۹.۴۴۲	۸.۴۰	۰.۰۰۱
رگرسیون	۵۶.۱۶۴	۹۷	۱.۱۲		
کل	۷۵.۰۴	۹۹			

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده در جدول ۵ می توان بیان نمود که مؤلفه های مدل شده در رابطه معناداری به لحاظ آماری می باشند. سطح معناداری کمتر از ۵ درصد در این جدول حاکی از این مسئله می باشد. به بیان دیگر آزمون تحلیل واریانس و وجود واریانس های متفاوت در متغیرها یکی از پیش شرط های اجرای رگرسیون بوده که با توجه به مقادیر مشاهده شده در این قسمت، برقرار میباشد.

جدول ۶ ضرایب تأثیر رگرسیونی

مدل	ضریب استاندارد شده	T	سطح معناداری	شاخص های هم خطی	
				اختلاف	VIF
1					
</					

متغیر وابسته: رضایت شغلی

با توجه به نتایج حاصل شده در جدول ۶ مشاهده می شود که سطح معناداری در اضطراب و افسردگی در مقدار عددی کمتر از ۵ درصد است و در نهایت رابطه اضطراب و افسردگی بر رضایت شغلی تأیید می شود. همچنین در خصوص بررسی رابطه هر یک از مؤلفه ها بر رضایت شغلی می توان بیان نمود که اضطراب با ضریب -0.504 در تاثیرگذاری منفی تری نسبت به افسردگی با ضریب -0.229 بر رضایت شغلی می باشد. همچنین شاخص هم خطی VIF در مقدار عددی کمتر از ۵ درصد است و در نهایت می توان بیان نمود که رگرسیون کاذب در مدل ارائه شده موجود نمی باشد. با توجه به آنچه تاکنون بیان شد، فرضیه فرعی سوم مورد مطالعه در تأیید واقع می شود.

• فرضیه های فرعی:

- بین افسردگی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به این مسئله که شکل توزیع در متغیرهای مورد مطالعه به شکل نرمال می باشد، به منظور آزمون فرضیات استفاده از آزمون تی استیودنت یک عامله پیشنهاد می شود:

جدول ۷ آزمون فرضیه فرعی اول

	T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاوت ها	سطح احتمال ۹۵ درصد	
					کمینه	بیشینه
افسردگی	۵۶.۴۰۷	۹۹	۰.۰۰۱	۲.۲۴	۲.۰۱۳	۲.۵۵۱
رضایت شغلی	۸۱.۳۷۴	۹۹	۰.۰۰۱	۴.۷۲۵	۴.۱۶۲	۴.۹۶۳

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده در جدول ۷ مشاهده می شود که در مقدار عددی کمتر از ۵ درصد و همچنین سطح آماره تی در مقدار عددی بیشتر از ۱.۹۶ می باشد. در نهایت می توان بیان نمود که فرض وجود رابطه میان مؤلفه های آزمون شده در تأیید واقع شده و به طور کلی فرض یک پذیرفته می شود. در نهایت می توان بیان نمود که بین افسردگی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین اضطراب و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

با توجه به این مسئله که شکل توزیع در متغیرهای مورد مطالعه به شکل نرمال می باشد، به منظور آزمون فرضیات استفاده از آزمون تی استیودنت یک عامله پیشنهاد می شود:

جدول ۸ آزمون فرضیه فرعی دوم

	T	درجه آزادی	سطح معناداری	میانگین تفاوت ها	سطح احتمال ۹۵ درصد	
					کمینه	بیشینه
اضطراب	۶۵.۲۳۲	۹۹	۰.۰۰۱	۲.۷۲۳	۲.۴۳۳	۲.۹۲۳
رضایت شغلی	۷۹.۰۱۳	۹۹	۰.۰۰۱	۴.۷۱۲	۴.۳۱۳	۴.۸۹۲

با توجه به سطح معناداری مشاهده شده در جدول ۸ مشاهده می شود که در مقدار عددی کمتر از ۵ درصد و همچنین سطح آماره تی در مقدار عددی بیشتر از ۱.۹۶ می باشد. در نهایت می توان بیان نمود که فرض وجود رابطه میان مؤلفه های آزمون شده در تأیید واقع شده و به طور کلی فرض یک پذیرفته می شود. در نهایت می توان بیان نمود که بین اضطراب و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

۳. نتیجه گیری

در مطالعه حاضر سعی بر آن شد تا با بررسی عوامل افسردگی و اضطراب در کارکنان انستیتو پاستور ایران به این سؤال پاسخ داده شود که آیا میان اضطراب و افسردگی و رضایت شغلی این کارکنان رابطه وجود دارد یا خیر؟ نتایج حاصل شده حاکی از این مسئله می باشد که استرس می تواند بر کاهش رضایت شغلی تاثیرگذار باشد، به بیان دیگر افسردگی را می توان یک واکنش روانی - زیستی (سایکوتیک) عادی در قبال استرس دانست. هرکس در طول عمر خود بایستی با فشارها و استرس های زندگی مبارزه کند. شدت واکنش افسردگی هر کس در قبال استرس بستگی به کیفیت شخصیت او دارد. اما این واکنش چه به صورت خیلی کم و چه خیلی زیاد هر دو غیرعادی است. بروز این حالات غیرطبیعی در افراد می تواند در زندگی روزمره و همچنین زندگی کاری فرد تاثیرگذار بوده و منجر به کاهش رضایت شغلی در افراد شود. همچنین اضطراب نیز دیگر مؤلفه مورد مطالعه بوده که نشان دهنده وجود تاثیر منفی بر روی رضایت شغلی می باشد. در واقع، این ترس از وجدان است. وجود این تعارضات اخلاقی گاهی می تواند بر شکل زندگی افراد و مناسبات روزمره آن ها تأثیرگذار باشد، یکی از مسائلی که به طور مستقیم تحت تأثیر اضطراب واقع می شود، رضایت شغلی می باشد، وجود اضطراب در محیط کاری افراد و یا در محیط هایی که به طور غیرمستقیم با کار افراد در رابطه می باشد، منجر به کاهش رضایت شغلی و در نهایت احساس نارضایتی فرد چه در محیط کاری و چه در محیط زندگی روزمره آن می شود.

به طور کلی و در نتیجه گیری نهایی رضایت شغلی در واقع واکنش های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می باشند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می باشد. از عوامل سازمانی می توان به سیستم پاداش، کیفیت شخصی پایگاه، عزت نفس بالا، خوش بین بودن، رضایت از زندگی و عوامل ژنتیکی اشاره کرد. عواملی که بر رضایت مندی شغلی تاثیر می گذارند را می توان به عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم نمود. عوامل بیرونی به نوبه خود شرایط کاری و مناسبات بین شخصی در کار تقسیم می شود.

از نتایج دیگر رضایت مندی شغلی می توان رضایت مندی کلی از زندگی، سازگاری عاطفی و غیبت از کار را نام برد. از آنجایی که رضایت مندی شغلی می تواند منبع فشار باشد و فشار موجب بیماری های متعدد جسمی می شود، این پیوند منطقی می نماید. رضایت شغلی نشان دهنده حدی است که افراد از شغل خود راضی هستند و آن را دوست می دارند. برخی افراد از کار خود لذت می برند و آن را به عنوان محور اصلی زندگی خود تلقی می نمایند و برخی از کار خود متنفرند و فقط به خاطر این که مجبورند، آن را انجام می دهند. مفهوم رضایت شغلی بیانگر احساسات و نگرش های مثبتی است که شخص نسبت به شغلش دارد. وقتی گفته می شود که کسی از رضایت شغلی سطح بالایی برخوردار است؛ یعنی به طور کلی، شغلش را دوست می دارد، برای آن ارزش زیادی قائل است و به گونه ای مثبت به آن می نگرد و در مجموع، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می باشد.

منابع:

- اسپهبدی، فضیله، فکوری، قدرت الله. (۱۳۹۵). بررسی رابطه ی بین ویژگی های شخصیتی و استرس شغلی با سلامت روانی مدیران مالی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، مجله مهندسی فرآیندها، ۴، ۹۵-۱۰۹.
- اسدزندی، مینو، سیاری، رقیه، عبادی، عباس، سنایی نسب، هرمز. (۱۳۹۰). میزان فراوانی افسردگی، اضطراب و استرس در پرستاران نظامی، مجله طب نظامی، ۱۳، ۱۰۳-۱۰۸.
- امانی، ملاحت، شباهنگ، محمد جواد. (۱۳۹۶). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه بین سبک های دلبستگی با رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، ۹، ۵۹-۷۰.
- امیدی حسین آبادی، حمیده، عباسی اسفجیر علی اصغر. (۱۳۹۴). رابطه نوبت کاری شب با میزان افسردگی و اضطراب پرستاران، فصلنامه مدیریت پرستاری، ۴، ۲۹-۳۸.
- خواجه پور، غلامرضا (۱۳۸۶). مدیریت استرس و اضطراب برای فرد و سازمان، نویسنده: راس آلتمایر، تهران: انتشارات بازتاب.
- حمیدی، یداله، چهاردولی، سمیه، معتمدزاده، مجید، سلطانیان، علیرضا، گل محمدی، رستم. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط عوامل استرسزای روانی- اجتماعی کار، ساختار سازمانی و رضایت شغلی کارکنان بانک، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۴، ۴۷-۵۸.
- رابینز، استیفن (۲۰۰۸). رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه ها، کاربردها)، مترجم: علی پارسائیان؛ سید محمد اعرابی (۱۳۸۷)، جلد اول، چاپ چهارم، انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
- راستگو، ناهید، حرفه دوست، منصور، خیرجو، اسماعیل. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب شناسی روانی معلمان، دوفصلنامه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۷، ۱۷۹-۱۹۸.
- رستمی، رضا، پیمان، اکبری. (۱۳۹۴). تحلیل نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین بازاریابی داخلی و مشتری گرایی کارکنان. مجله مدیریت بازاریابی، ۱۰، (۲۶)، ۱۳۹-۱۵۸.
- روح الهی، احمد علی، وثوقی نیری، عبدالله، محمد حسین، حمید. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر استرس شغلی بر سلامت عمومی و عملکرد شغلی کارکنان مراقبت پرواز، دوماهنامه سلامت کار ایران، ۱۳، ۴۷-۵۷.
- زاهدی، فریا، حبیبی، رحیم، هادی زاده، مجتبی، قبادی، مهوین، محمدی، متینا. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین استرس شغلی، افسردگی در پرستاران اتاق عمل بیمارستانهای شهید رجایی و تأمین اجتماعی شهر قزوین در سال ۱۳۹۱، مجله علمی ادراک، ۳۵، ۴۵-۵۰.
- عباسی نیا، مرضیه، اصغری، مهدی، ذاکریان، ابوالفضل، منظم، محمد رضا، محمدیان، یوسف، رحمانی، عبدالرسول. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت عمومی و فرسودگی شغلی در کارگران یکی از صنایع خودروسازی، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۴، ۵۱-۶۰.
- علوی، شهره (۱۳۹۴). تاثیر فشار شغلی بر سلامت روان کارکنان اداری. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دوره ۷، صفحه ۴۳-۳۲.
- قره بیگلر، حسین (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین عملکرد شغلی و رضایت شغلی در بین کارکنان شرکت برق منطقه ای استان گیلان. اولین همایش ملی حسابداری مدیریت و مهندسی صنایع در سازمان ها.

قندی، صفا، جوانبخت، سارا. (۱۳۹۵) تعیین نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گناباد، پژوهش های نوین در مدیریت ، اقتصاد و علوم انسانی.

مردانی، مریم (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساده و چندگانه ناگویی خلقی، عاطفه منفی، رویدادهای آسیب زا و اختلالات شخصیت با علائم جسمانی سازی در پرستاران شاغل بیمارستان های شهر اهواز. مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام، دوره ۲۳، صفحات ۲۶-۳۵.

- Bhui, K. S., Dinos, S., Stansfeld, S. A., & White, P. D. (2012). A synthesis of the evidence for managing stress at work: a review of the reviews reporting on anxiety, depression, and absenteeism. *Journal of Environmental and Public Health*, 2012.
- Cheung, T., & Yip, P. S. (2015). Depression, anxiety and symptoms of stress among Hong Kong nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(9), 11072-11100.
- Drury, V., Craigie, M., Francis, K., Aoun, S., & Hegney, D. G. (2014). Compassion satisfaction, compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: Phase 2 results. *Journal of Nursing Management*, 22(4), 519-531.
- Fortney, L., Luchterhand, C., Zakletskaia, L., Zgierska, A., & Rakel, D. (2013). Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *The Annals of Family Medicine*, 11(5), 412-420.
- Gramstad, T. O., Gjestad, R., & Haver, B. (2013). Personality traits predict job stress, depression and anxiety among junior physicians. *BMC Medical Education*, 13(1), 150.
- Hegney, D. G., Craigie, M., Hemsworth, D., Osseiran-Moisson, R., Aoun, S., Francis, K., & Drury, V. (2014). Compassion satisfaction, compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: study 1 results. *Journal of Nursing Management*, 22(4), 506-518.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(1), 63-78.
- Newsome, M, Moyes, G., Shao, L. (2008). Comparative analysis of employee job satisfaction in the accounting profession, *Journal of Business & Economics Research-February*, Vol. 6(2) 65-81.
- Rao, S., & Ramesh, N. (2015). Depression, anxiety and stress levels in industrial workers: A pilot study in Bangalore, India. *Industrial psychiatry journal*, 24(1), 23.
- Rowden, R. W., Conine, C. T., (2005). The impact of workplace learning on job satisfaction in small U. S commercial banks. *Journal of Workplace Learning*, 17 (3).
- Twenge, J .M., & King, L. A., (2005). A good life is a personal life relationship fulfillment and work fulfillment in judgments of life quality. *Journal of Research in Personality* , 39 (3) : 336-353.
- Yusoff, M. S. B., Rahim, A. F. A., Baba, A. A., Ismail, S. B., & Pa, M. N. M. (2013). Prevalence and associated factors of stress, anxiety and depression among prospective medical students. *Asian Journal of Psychiatry*, 6(2), 128-133.