

Research Paper**The Effect of Resilience, Self-Efficacy, and Social Support on Job Satisfaction Among the Employed, Middle-Aged and Elderly**

CrossMark

Jahangir Karami¹, Asiye Moradi¹, *Peiman Hatamian¹

1. Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.



Citation: Karami J, Moradi A, Hatamian P. [The Effect of Resilience, Self-Efficacy, and Social Support on Job Satisfaction Among the Employed, Middle-Aged and Elderly (Persian)]. Iranian Journal of Ageing. 2017; 12(3):300-311. <https://doi.org/10.21859/sija.12.3.300>

doi: <https://doi.org/10.21859/sija.12.3.300>

Received: 22 Mar. 2017

Accepted: 09 Jul. 2017

ABSTRACT

Objectives Job satisfaction is defined as the level of fulfillment employees feel about their work, which can affect performance to a great extent. Given the importance of job satisfaction among middle-aged and elderly, this study aims to investigate the relationship between resilience, self-efficacy, and social support with job satisfaction among middle-aged and elderly population in Kermanshah, Iran.

Methods & Materials The study population consisted of all working middle-aged and elderly in Kermanshah in the year 2016. A total of 240 people (including 160 male and 80 female with age ranging between 50-75 with average 66.87) were selected through convenience sampling. Research data was used collected through the following questionnaires: General Self-Efficacy (GSE-10), Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC), Specter's Job Satisfaction Scale (JSS), and Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS).

Results Data analysis was performed using correlation and regression analysis. The results showed a positive relationship between self-efficacy and resilience and job satisfaction. A significant positive relationship was also found between social support and job satisfaction among middle-aged and elderly.

Conclusion According to the findings of this study, it can be concluded that self-efficacy, resiliency, and social support are predictor variables that be used to predict job satisfaction in the middle-aged and elderly.

Key words:

Self-efficacy, Resilience, Social support, Job satisfaction, Middle-aged and ageing

Extended Abstract**1. Objectives**

There are a vast number of middle-aged and elderly people in society and a large number of them are employed. This clearly substantiates the need for further research to identify their priorities of mental health. Considering the importance of job satisfaction among the working middle-aged and

elderly people employed in various occupational sectors, there is a need to devise profound solutions increase their self-efficacy, resilience, and social support.

Given that job satisfaction is one of the most important factors in job success, it can affect many variables such as the desire to leave a job [1]. Few studies in the past have studied the relationship of present variables with job satisfaction among middle-aged and elderly people. Therefore, the present study has been conducted with the aim to determine the relationship of resilience,

*** Corresponding Author:****Peiman Hatamian, MSc.****Address:** Department of Psychology, Faculty of Social Sciences and Education, Razi University, Kermanshah, Iran.**Tel:** +98 (918) 9968103**E-mail:** hatamian152@gmail.com

self-efficacy, and social support with middle-aged and elderly job satisfaction employed in different parts of Kermanshah city of Iran.

2. Methods & Materials

The present study was a descriptive-correlational study. Statistical population of this study included all middle-aged and elderly people working in various (formal or informal) occupational sectors of Kermanshah city in Iran in 2016. Among these people, 240 were selected through available sampling. These people worked in different parts of the city and they were selected by coordinating with the centers and organizations they worked for. In order to protect the ethics of research, they were assured that none of the materials (questions) answered by any of the subjects will be made available to individuals, government, or private bodies and the results will only be used for a research study purpose. Then, the study questionnaires were presented to the participants. Finally, after collecting questionnaires, all participants were appreciated. Eventually, data were analyzed using correlation and regression statistical indices in SPSS-21 software (IBM Corporation, New York, USA).

To collect data, the following tools were used: A) General Self-Efficacy questionnaire (GSE-10): The questionnaire was compiled by Military, Schwartz, and Jerusalem in 1996. Cronbach's Alpha of this questionnaire is reported to be between 0.81 and 0.91 [2]; B) Connor and Davidson Resilience Questionnaire. This questionnaire was compiled by Kathryn M. Connor and Jonathan R. T. Davidson in 2003 as a means of assessing resilience [3]; C) Multidimensional Social Protection Perception Scale (MSPSS). This scale was

made by Zimit et al. (1988) and has 12 items; and D) Spector's Job Satisfaction Questionnaire (JSS). This test is called Occupational Satisfaction Measurement, which is made by Spector and has 36 substances.

It should be noted that this research is approved by the Ethics Committee of the Department of Psychology, Razi University of Kermanshah, Kermanshah, Iran.

3. Results

The study findings showed a significant relationship between resilience and job satisfaction between middle-aged and elderly in level of $P < 0.001$, that is, the more this age group being resilient, the higher their job satisfaction will be. The findings of this study also showed that there is a positive relationship between self-efficacy with the elderly job satisfaction, that is, the higher self-efficacy of middle-aged and elderly people is, the higher job satisfaction they experience and vice versa, the lower their self-efficacy, the lower their job satisfaction will be.

The findings of this study also showed that there is a positive and significant relationship between social support subscales (family support, friends support, and others support) and job satisfaction in the experimental group. The sample of the present study included 240 people with mean age 66.87 ± 1.93 . In the sample examined, approximately 67% were male and the rest were women. To investigate the relationship between self-efficacy, resilience, and social support and job satisfaction, Pearson correlation coefficient was used. The results of the analysis are presented in the [Table 1](#).

Table 1. Relationship between social support subscales and job satisfaction

Variables	Job Satisfaction		
	Correlation	Significance Level	
Resilience	0.27	0.001	
Social support	Others support	0.25	0.001
	Family support	0.37	0.001
	Friends support	0.14	0.05
	Total score	0.26	0.001
	Self-efficacy	0.24	0.001

The results stated in the [Table 1](#) indicate that there is a correlation coefficient of (a) 0.27 exists between resilience and job satisfaction, (b) 0.26 exists between the total score of social support and job satisfaction, and (c) 0.24 exists between self-efficacy and job satisfaction. These correlation coefficients are significant at $P < 0.001$.

In addition, further regression analysis on results showed that predictive variables all together could predict 34% of change in job satisfaction. Accordingly, resilience with an impact coefficient of 0.43, self-efficacy with an impact coefficient of 0.26, and social support with an impact coefficient of 0.29 could predict job satisfaction. In addition, focal correlation analysis indices in this study showed that among all the predictive variables, self-efficacy variable has the greatest relationship with the first composite or focal variable resulting from dependent variable (job satisfaction). The Wilkes' Lambda test was obtained as 0.51, which means that about 49% of the variance of the criterion variable (components of job satisfaction) is predicted from existing variables.

4. Conclusion

The results of this study showed that there is a significant relationship between resiliency, self-efficacy, and social support with the job satisfaction of employed middle-aged and elderly people. This result is consistent with the results of the study by Keshavarz and Sarkhosh [4], Asgari, Naderi, and Heykal [5], and other relevant studies conducted in the past [6-10].

According to the results of this study, it can be said that present study variables has the ability to predict job satisfaction among employed middle-aged and elderly people. Therefore, it is recommended that managers and employers take into account the impact of these factors on the job satisfaction of this age group. One of the limitations of the present study is that because the study population included middle-aged and elderly people, they were impatient in answering the questionnaires, and the researchers were confronted with problems in some cases.

Acknowledgments

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Conflict of Interest

The authors declared no conflicts of interest.

رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان شاغل

جهانگیر کرمی^۱، آسیه مرادی^۱، *پیمان حاتمیان^۱

۱- گروه روانشناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران.

چکیده

تاریخ دریافت: ۰۲ فروردین ۱۳۹۶

تاریخ پذیرش: ۱۸ تیر ۱۳۹۶

اهداف: با توجه به اهمیت موضوع رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان، پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی در بین میان‌سالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه انجام شد.

مواد و روش‌ها: جامعه آماری پژوهش شامل تمامی میان‌سالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که نمونه‌ای به حجم ۲۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس از بین آن‌ها انتخاب شد؛ شامل ۱۶۰ نفر مرد و ۸۰ نفر زن در دامنه سنی بین ۵۰ تا ۷۵ سال. میانگین سنی آن‌ها نیز $66/87 \pm 1/93$ بود. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه‌های باورهای خودکارآمدی عمومی (GSE-10)، پرسش‌نامه کونورو دیویدسون (CD-RIS)، پرسش‌نامه رضایت شغلی اسپکتور (JSS) و پرسش‌نامه مقیاس ادراک حمایت اجتماعی چندبعدی استفاده شد.

یافته‌ها: تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون انجام شد. نتایج نشان داد بین خودکارآمدی و تاب‌آوری با رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین بین حمایت اجتماعی با رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان شاغل نیز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های این مطالعه می‌توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی، تاب‌آوری و حمایت اجتماعی به عنوان متغیرهای پیش‌بینی توان پیش‌بینی رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان شاغل را دارند.

کلیدواژه‌ها:

خودکارآمدی، تاب‌آوری، حمایت اجتماعی، رضایت شغلی، میان‌سالان و سالمندان

مقدمه

رضایت شغلی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی است و می‌تواند بسیاری از متغیرها مانند تمایل به ترک شغل را تحت تأثیر قرار دهد [۱]. رضایت شغلی عبارت است از حالت عاطفی مثبت و در عین حال لذت‌بخشی که فرد از کار و شغل خود احساس می‌کند [۲]. می‌توان گفت رضایت شغلی، یکی از عناصر اساسی سلامتی روحی کارکنان و به طور کلی بهزیستی آن‌هاست [۳]. درباره رضایت شغلی، عوامل زمینه‌ساز و ایجادکننده آن نظریه‌های گوناگون و متفاوتی ارائه شده است که می‌توان آن‌ها را به جنبه‌های درونی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، عواطف و احساسات و عوامل انگیزشی و همچنین جنبه‌های بیرونی از جمله شرایط و ویژگی‌های سازمانی، اجتماعی و فرهنگی دسته‌بندی کرد [۴]. داوال و همکاران^۱ معتقدند که رضایت شغلی معیاری برای راضی و شادبودن کارکنان از شغلشان است [۵]. لوتونس و

همکاران^۲ معتقدند که رضایت شغلی از مهم‌ترین موضوعاتی است که در هر سازمان باید به آن توجه کرد [۶].

یکی از متغیرهایی که با رضایت شغلی ارتباط دارد، تاب‌آوری است [۷]. تاب‌آوری عبارت است از توانایی سازگاری موفقیت‌آمیز با شرایط تهدیدکننده [۸]. تاب‌آوری به توانایی انسان گفته می‌شود که شرایط نامطلوب را با موفقیت پشت سر گذاشته است و با آن‌ها تطابق می‌یابد و با وجود مواجهه با مشکلات زندگی به قابلیت‌هایی در زندگی دست می‌یابد [۹]. هرچند ابتدا ورنر [۱۰] مفهوم تاب‌آوری را در حوزه روانشناسی رشد مطرح کرد، به تدریج به حوزه‌های دیگر روانشناسی مانند روانشناسی اجتماعی، روانشناسی سالمندان و روانشناسی بالینی نیز وارد شد [۱۱]. از نظر فریبورگ و همکاران^۳ افراد تاب‌آور انعطاف‌پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب‌زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفاظت

2. Luthans et al.

3. Friberg et al.

1. Dawal et al.

* نویسنده مسئول:

پیمان حاتمیان

نشانی: کرمانشاه، دانشگاه رازی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، گروه روانشناسی.

تلفن: ۰۳-۹۹۶۸۱۰۳ (۹۱۸) ۹۸+

پست الکترونیکی: hatamian152@gmail.com

گروه‌های شغلی و سازمانی با دیگر افراد با عنوان حمایت اجتماعی یا روابط اجتماعی بررسی شده است [۲۳]. پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهند که تأثیر حمایت اجتماعی بر سلامت مستقیم نیست، بلکه با استرس و ویژگی‌های شغلی تعامل دارد [۲۴]. نتایج پژوهش‌های پیشین حاکی از این است که حمایت اجتماعی رابطه معناداری با رضایت شغلی بین تمام گروه‌های سنی از جمله میان‌سالان و سالمندان دارد [۲۷، ۲۶، ۲۵].

گسترده‌گی عظیم قشر میان‌سال و سالمند در جامعه و نیز شاغل بودن تعداد زیادی از آن‌ها بیانگر ضرورت تحقیقات بیشتر برای تشخیص اولویت‌های بهداشت روانی و توجه به مؤلفه‌های روان‌شناختی و نیز حمایت اجتماعی و عوامل مرتبط با آن‌ها است. با در نظر گرفتن اهمیت رضایت شغلی بین میان‌سالان و سالمندان شاغل در بخش‌های مختلف شغلی می‌توان راهکارهایی را برای افزایش خودکارآمدی و تاب‌آوری و حمایت اجتماعی ارائه کرد. از آنجایی که تاکنون هیچ پژوهشی درباره متغیرهای پژوهش حاضر با رضایت شغلی بین میان‌سالان و سالمندان انجام نگرفته است، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان شاغل در بخش‌های مختلف شهر کرمانشاه انجام شد.

روش مطالعه

پژوهش حاضر نوعی مطالعه توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی میان‌سالان و سالمندان شاغل در بخش‌های مختلف شغلی (رسمی، غیر رسمی) کرمانشاه در سال ۱۳۹۵ بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۴۰ نفر که شامل ۸۰ نفر خانم و ۱۶۰ نفر آقا انتخاب شدند که در دامنه سنی ۵۰ تا ۷۵ سال قرار داشتند. از آن‌ها که در بخش‌های مختلف شهر مشغول به کار بودند، برای رعایت اخلاق پژوهش و پس از هماهنگی لازم با مراکز و سازمان‌هایی که این گروه نمونه در آن‌ها مشغول به کار بودند، کسب رضایت شد. سپس به آن‌ها اطمینان خاطر داده شد که هیچ کدام از مواد (سؤال‌ها) پاسخ‌داده‌شده توسط آزمودنی در دسترس اشخاص و سازمان‌های دولتی یا خصوصی قرار نمی‌گیرد و نتایج آن فقط برای مطالعه‌ای پژوهشی است. سپس پرسش‌نامه‌های موجود در اختیار شرکت‌کنندگان قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد اگر سؤالاتی از پرسش‌نامه را متوجه نشدند، از پژوهشگر بخواهند که مطلب را توضیح دهد. در آخر پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها از تمامی شرکت‌کنندگان تشکر و سپاسگزاری شد. در نهایت داده‌ها با استفاده از شاخص‌های آماری همبستگی و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS-۲۱ تجزیه و تحلیل شدند. برای گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد.

می‌کنند [۱۲]. پژوهشگران بر این باورند که تاب‌آوری نوعی ترمیم خود با پیامدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است [۹]. ظرفیت تاب‌آوری پیش‌بینی‌کننده‌ای برای رضایت شغلی بین کارکنان میان‌سال و سالمند است [۱۳]. در مطالعه‌ای که کلاین و همکاران به نقل از جورج، در بین پرستاران با سابقه کاری و سنی زیاد انجام دادند، نتایج نشان داد آن دسته از پرستارانی که تاب‌آوری بیشتری داشتند، در مقایسه با پرستاران دیگر رضایت شغلی بیشتری داشتند [۱۴]. در پژوهش دیگری که سوی و همکاران^۴ در چین روی گروهی از کارگران مسن شاغل تحت مراقبت انجام دادند، نتایج حاکی از آن بود که تاب‌آوری رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی و کیفیت زندگی آن‌ها دارد [۱۵]. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که تاب‌آوری نقش مهمی در رضایت شغلی کارکنان میان‌سال، سالمند و به طور کلی پابه‌سن گذاشته دارد [۱۴، ۱۳].

متغیر دیگری که با رضایت شغلی رابطه دارد خودکارآمدی است [۱۶]. بندورا^۵ خودکارآمدی را مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده برای تغییر رفتار می‌داند؛ زیرا می‌تواند بر انتخاب فرد در مراحل اتخاذ رفتار تأثیر بگذارد. همچنین باعث می‌شود فرد تلاش بیشتری برای دستیابی به عمل صرف کند و در برابر مشکلات و موانع استقامت کند [۱۷]. بر اساس تئوری شناختی اجتماعی، باورهای خودکارآمدی فردی نقش مهمی در بروز رفتارهای گوناگون دارند [۱۸]. خودکارآمدی نقش تعیین‌کننده‌ای در خودانگیزی افراد مسن دارد؛ زیرا باور خودکارآمدی بر گزینش اهداف چالش‌آور به میزان تلاش و کوشش در انجام وظایف، میزان استقامت و پشتکاری در هنگام رویارویی با مشکلات و میزان تحمل فشارها اثر می‌گذارد [۱۹]. زاهد و همکاران در پژوهشی که به بررسی رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹-۸۸ پرداختند، به این نتیجه دست یافتند که بین رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان همبستگی معناداری وجود دارد [۱۶]. عبدلی سلطان احمدی و همکاران نیز در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که باورهای خودکارآمدی با رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه مثبت و معناداری دارد [۲۰].

یکی دیگر از متغیرهای پژوهش، حمایت اجتماعی است. حمایت اجتماعی و به خصوص حمایت خانواده از جمله مهم‌ترین متغیرهای روان‌شناختی بین سالمندان است؛ زیرا حمایت اجتماعی یکی از مؤثرترین شیوه‌هایی است که مردم به کمک آن می‌توانند با مشکلات سازگار شوند و با مسائل استرس‌آور کنار بیایند [۲۱]. حمایت اجتماعی به عنوان کمک‌ها و حمایت‌های اجتماعی خانواده، دوستان و دیگر افراد مهم تعریف شده است که فرد آن‌ها را با توجه به شرایط اجتماعی و فردی خود درک می‌کند [۲۲]. تعامل فرد در

4. Siu et al.

5. Bandura

پرسش‌نامه باورهای خودکارآمدی عمومی^۶ (GSE-10)

نظامی، شوآرتزر و جروسلم در سال ۱۹۹۶ این پرسش‌نامه را تهیه کردند. این مقیاس ۱۰ گویه چهارگزینه‌ای با دامنه ۱ تا ۴ دارد که کمینه و بیشینه نمره آن در محدوده ۱۰ و ۴۰ قرار دارد. آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۱ گزارش شده است، و ضریب همسانی درونی آن نیز بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۱ گزارش شده است [۲۸]. در ایران، رجیبی (۲۰۰۶) این مقیاس را هنجاریابی کرد که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۸۲ به دست آمد [۲۹]. در پژوهش حاضر روایی پرسش‌نامه بررسی و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۳ به دست آمد.

پرسش‌نامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون^۷

برای سنجش تاب‌آوری مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون [۳۰] به کار برده شد. کونور و دیویدسون (CD-RIS) این پرسش‌نامه را با بازبینی منابع پژوهشی ۱۹۹۱-۱۹۷۹ در زمینه تاب‌آوری تهیه کردند. بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس در شش گروه جمعیت عمومی، مراجعه‌کنندگان به بخش مراقبت‌های اولیه، بیماران سرپایی روان‌پزشکی، بیماران با مشکل اختلال اضطراب فراگیر و دو گروه از بیماران مبتلا به اختلال استرس پس از ضربه، انجام شده است. سازندگان این مقیاس بر این باورند که این پرسش‌نامه به خوبی می‌تواند افراد تاب‌آور را از غیرتاب‌آور در گروه‌های بالینی و غیربالینی جدا کند و می‌تواند در موقعیت‌های پژوهشی و بالینی به کار برده شود. پرسش‌نامه تاب‌آوری کونور و دیویدسون ۲۵ گویه دارد که در مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) تا پنج (کاملاً درست) با دامنه ۱۲۵-۲۵ نمره‌گذاری می‌شود. در ایران محمدی این مقیاس را هنجاریابی کرده است [۳۱]. تعیین روایی این مقیاس نخست همبستگی هر نمره با نمره کل به جز گویه ۳، ضریب‌های بین ۰/۴۱ تا ۰/۶۴ را نشان داد. سپس گویه‌های مقیاس به روش مؤلفه اصلی تحلیل عاملی شد. برای تعیین پایایی مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شد و ضریب پایایی ۰/۸۹ به دست آمد [۳۰].

مقیاس ادراک حمایت اجتماعی چندبعدی^۸

زیمت، پاول، فارلی، ورکمن و برکوف^۹ این مقیاس را ساخته‌اند. ۱۲ گویه دارد و سه بعد حمایت خانواده، دوستان و دیگر افراد مهم را می‌سنجد [۳۲]. هر بعد این مقیاس ۴ گویه دارد. پاسخ‌دهنده به هر گویه آن روی مقیاس ۷ درجه‌ای لیکرت (۱=کاملاً مخالف و

۷=کاملاً موافق) پاسخ می‌دهد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس در مطالعه زیمت و همکاران برای زیر مقیاس‌های شخص مهم دیگر، خانواده و دوستان به ترتیب برابر با ۰/۹۱، ۰/۸۷ و ۰/۸۵ بوده است. در پژوهش دیگر، ضریب آلفای کرونباخ آن برای بعد خانواده ۰/۸۸، دوستان ۰/۹۰ و دیگر افراد مهم ۰/۶۱ گزارش شده است [۳۳]. در پژوهش حاضر روایی پرسش‌نامه بررسی و آلفای کرونباخ آن ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسش‌نامه رضایت شغلی اسپکتور^{۱۰} (JSS)

این آزمون سنجش رضایت شغلی نامیده می‌شود و اسپکتور آن را ساخته است. این آزمون ۳۶ ماده دارد و برای ارزیابی نگرش کارکنان به شغلشان به کار می‌رود. پاسخ‌ها در این آزمون به صورت ۶ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم است. البته بعضی نمرات به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شوند. عبارت مثبت جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده رضایت شغلی و عبارت منفی جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده ناخشنودی شغلی است. ضریب همسانی این آزمون با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماده ۰/۷۱ گزارش شده است. ضریب پایایی این پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمده است [۳۴]. کمیته اخلاقی گروه روان‌شناسی دانشگاه رازی کرمانشاه این پژوهش را تأیید کرده است.

یافته‌ها

نمونه بررسی‌شده پژوهش حاضر شامل ۲۴۰ نفر می‌شد که میانگین سنی آن‌ها $1/93 \pm 66/87$ بود. در نمونه بررسی‌شده تقریباً ۶۷ درصد مرد و بقیه زن بودند. در جدول شماره ۱ میانگین و انحراف استاندارد متغیرها به تفکیک گروه آمده است. برای بررسی رابطه بین خودکارآمدی، تاب‌آوری و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد، که نتایج تحلیل در جدول شماره ۲ آمده است. نتایج جدول شماره ۲ نشان می‌دهد که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۲۷ وجود دارد، بین نمره کل حمایت اجتماعی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۲۶ و بین خودکارآمدی و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۲۴ وجود دارد. این ضرایب همبستگی در سطح $P < 0/01$ معنادار هستند.

برای بررسی آثار خودکارآمدی، تاب‌آوری و حمایت اجتماعی بر رضایت شغلی از آزمون تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج تحلیل در جدول شماره ۳ آمده است. نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین همگی با هم می‌توانند ۳۴ درصد تغییرات رضایت شغلی را پیش‌بینی کنند. بر این اساس تاب‌آوری با ضریب تأثیر ۰/۴۳ خودکارآمدی با ضریب تأثیر ۰/۲۶ و حمایت

6. General Self-Efficacy Scale (GSE-10)

7. Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RIS)

8. Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS)

9. Zimet, Powell, Farley, Werkman, Berkoff

10. Job Satisfaction Survey (JSS)

جدول ۱. اطلاعات توصیفی نمونه و متغیرهای پژوهشی

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد
تاب‌آوری	۶۴/۶۱	۱۱/۷۸
خودکارآمدی	۴۸/۴۸	۹/۷۲
حمایت اجتماعی ادراک‌شده	۲۲/۲۴	۳/۳۴
رضایت شغلی	۱۹/۹۹	۴/۸۰

سالمند

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی بین متغیرها

متغیرها	رضایت شغلی	
	همبستگی	معناداری
تاب‌آوری	۰/۲۷	۰/۰۰۱
حمایت دیگران	۰/۲۵	۰/۰۰۱
حمایت خانواده	۰/۳۷	۰/۰۰۱
حمایت دوستان	۰/۱۴	۰/۰۵
نمره کل	۰/۲۶	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۰/۲۴	۰/۰۰۱

سالمند

بحث

اجتماعی نیز با ضریب تأثیر ۰/۲۹ توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند.

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه انجام شد. نتایج حاصل نشان داد که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان رابطه معناداری وجود دارد. هرچه میزان تاب‌آوری این گروه سنی بیشتر باشد، رضایت شغلی آن‌ها نیز بیشتر است که این نتیجه همخوان با نتایج پژوهش‌های [۷، ۹، ۱۲، ۱۴، ۱۵] است. همچنین نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین خودکارآمدی با رضایت شغلی سالمندان

شاخص‌های تحلیل همبستگی کانونی در جدول شماره ۴ نشان می‌دهند که از بین متغیرهای پیش‌بین، متغیر خودکارآمدی واجد بیشترین ارتباط با اولین متغیر ترکیبی یا کانونی حاصل از متغیر وابسته (رضایت شغلی) است. آزمون لمبدای ویلکز ۰/۵۱ است. یعنی حدود ۴۹ درصد از واریانس متغیر ملاک (مؤلفه‌های رضایت شغلی) با متغیرهای موجود پیش‌بینی می‌شود.

جدول ۳. نتایج تجزیه و تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی رضایت شغلی

متغیر ملاک	خلاصه مدل	متغیر پیش‌بین	B	β	T	سطح معناداری
رضایت شغلی	$R=0/52$	تاب‌آوری	۰/۱۸	۰/۴۳	۹/۱۷	۰/۰۰۱
	$R^2=0/34$	خودکارآمدی	۰/۳۱	۰/۲۶	۴/۹۱	۰/۰۰۱
	$F=45/22$	حمایت اجتماعی	۰/۲۰	۰/۲۹	۶/۳۷	۰/۰۰۱
	$P<0/001$					

سالمند

جدول ۴. ضرایب استاندارد، ضرایب ساختاری و دیگر شاخص‌های تحلیل همبستگی کانونی

متغیرها	ضرایب	
	ضرایب استاندارد	ضرایب ساختاری
تاب‌آوری	۰/۲۹	۰/۶۱
خودکارآمدی	۰/۳۱	۰/۵۴
حمایت خانواده	۰/۲۶	۰/۴۷
حمایت دیگران	۰/۲۶	۰/۱۹
حمایت دوستان	۰/۱۶	۰/۴۱

سالمند

شخصیتی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان زن شهر اهواز پرداختند، به این نتیجه دست یافتند که بین برخی از مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی (وجدانی بودن، برون‌گرایی و توافق) و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [۳۶]. عسگری و نکلزاده نیز در پژوهشی که به بررسی رابطه استرس شغلی و حمایت اجتماعی با خشنودی شغلی در کارکنان شرکت ملی حفاری پرداختند، به این نتیجه دست یافتند که بین استرس شغلی و خشنودی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد، ولی بین متغیرهای حمایت اجتماعی و خشنودی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد [۳۷]. گفتنی است که تا به حال در ایران پژوهشی که در آن متغیرهای پیش‌بین حاضر به بررسی رضایت شغلی در سالمندان باشد، انجام نشده است. بنابراین از این لحاظ یافته‌ها کاملاً تازه و خاص هستند.

نتیجه‌گیری نهایی

با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که بین تاب‌آوری، خودکارآمدی و حمایت اجتماعی با رضایت شغلی میان‌سالان و سالمندان شاغل رابطه وجود دارد، یعنی اینکه متغیرهای حاضر توان پیش‌بینی رضایت شغلی را دارند. بنابراین به مدیران و کارفرمایان توصیه می‌شود که تأثیر این عوامل را بر رضایت شغلی این گروه سنی در نظر داشته باشند.

محدودیت‌ها

این پژوهش نیز مانند سایر پژوهش‌ها محدودیت‌هایی دارد، از جمله اینکه با توجه به اینکه نمونه پژوهش حاضر شامل میان‌سالان و سالمندان شاغل شهر کرمانشاه بود، در تعمیم نتایج باید جانب احتیاط را رعایت کرد. از جمله محدودیت‌های دیگر پژوهش حاضر این است که چون جامعه بررسی شده شامل گروه میان‌سالان و سالمندان بود و به دلیل سن زیاد و کم‌حوصلگی

رابطه مثبت وجود دارد. به این معنا که هرچه میان‌سالان و سالمندان خودکارآمدی بیشتری داشته باشند، به همان میزان رضایت شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند و برعکس، هرچه میزان خودکارآمدی آن‌ها کمتر باشد، رضایت شغلی آن‌ها نیز کمتر است. این یافته‌ها همخوان با نتایج پژوهش‌های [۱۶، ۱۹، ۲۰] است که در پژوهش خود نشان دادند بین خودکارآمدی و رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. کشاورز و سرخوش در پژوهشی به بررسی رابطه خودکارآمدی شغلی مدیران و تعهد سازمانی کارکنان با رضایت مشتریان در اداره کل ورزش و جوانان استان کرمان پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که خودکارآمدی شغلی مدیران با تعهد سازمانی کارکنان و رضایت مشتریان ارتباط مستقیم و معناداری دارد [۳۵]. شینز و همکاران، به نقل از کشاورز و سرخوش دریافتند که عوامل خودکارآمدی فردی و جمعی نقش تعدیل‌کننده در رابطه با فشارزها و استرس شغلی ایفا می‌کنند، یعنی به میزانی که خودکارآمدی بالا باشد، افراد استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و در عین حال رضایت شغلی بیشتری دارند [۳۵].

همچنین نتیجه این پژوهش نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین خرده‌مقیاس‌های حمایت اجتماعی (حمایت خانواده، حمایت دوستان و حمایت دیگران) و رضایت شغلی در گروه آزمودنی وجود دارد که این نتیجه همسو با نتایج پژوهش‌های پل و همکاران^{۱۱}، هریس و همکاران^{۱۲} و بروق^{۱۳} [۲۵، ۲۶، ۲۷] است. با توجه به نتیجه پژوهش حاضر از بین خرده‌مقیاس‌های حمایت اجتماعی، خرده‌مقیاس حمایت خانواده بیشترین رابطه را با رضایت شغلی در بین سالمندان و میان‌سالان دارد. عسگری، نادری و هیکل در مطالعه‌ای که به بررسی رابطه ویژگی‌های

11. Paul et al.

12. Harris et al.

13. Brough

در پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها در برخی از موارد پژوهشگران با مشکل مواجهه می‌شدند.

پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی میان‌سالان شاغل استان‌های دیگر نیز بررسی شوند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در پژوهش‌های آتی درباره متغیرهای حاضر در قالب طرح‌های آزمایشی مطالعه شود.

تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که همکاری‌های لازم را در انجام پژوهش حاضر داشتند، به ویژه جامعه سالمندان و میان‌سالان شاغل استان کرمانشاه صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کنیم. این مقاله حامی مالی نداشته است.

References

- [1] Human HA. Developed and standardized to measure job satisfaction. *Australian Journal of Business and Management Research*. 2001; 28-38.
- [2] Warr P, Inceoglu I. Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2012; 17(2):129-38. doi: 10.1037/a0026859
- [3] Yang K, Kassekert A. Linking management reform with employee job satisfaction: Evidence from federal agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*. 2010; 20(2):413-36. doi: 10.1093/jopart/mup010
- [4] Che Rose R, Beh L, Uli J, Idris K. An analysis of quality of work life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*. 2006; 3(12):2151-9. doi: 10.3844/ajassp.2006.2151.2159
- [5] Dawal SZM, Taha Z. Job satisfaction model for manufacturing industry: Focus on ergonomics and human factors in work design. Paper Presented at: The 2009 IEEE Toronto International Conference Science and Technology for Humanity. 26-27 September 2009; Toronto, Canada.
- [6] Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. 2007; 33(3):321-49. doi: 10.1177/0149206307300814
- [7] Veissi M, Atefvahid MK, Rezaee M. [Job stress, job satisfaction and mental health: The balancing effects of personal hardiness and social support network factors (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry & Clinical Psychology*. 2000; 6(2 and 3):70-79.
- [8] Kobasa SC, Puccetti MC. Personality and social resources in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1983; 45(4):839-50. doi: 10.1037/0022-3514.45.4.839
- [9] Inzlicht M, Aronson J, Good C, McKay L. A particular resiliency to threatening environments. *Journal of Experimental Social Psychology*. 2006; 42(3):323-36. doi: 10.1016/j.jesp.2005.05.005
- [10] Florian V, Mikulincer M, Taubman O. Does hardiness contribute to mental health during a stressful real-life situation? The roles of appraisal and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995; 68(4):687-95. doi: 10.1037/0022-3514.68.4.687
- [11] Brooks MV. Health-related hardiness and chronic illness: A synthesis of current research. *Nursing Forum*. 2003; 38(3):11-20. doi: 10.1111/j.0029-6473.2003.00011.x
- [12] Friberg O, Hjemdal O, Rosenvinge JH, Martinussen M, Aslaksen PM, Flaten MA. Resilience as a moderator of pain and stress. *Journal of Psychosomatic Research*. 2006; 61(2):213-9. doi: 10.1016/j.jpsychores.2005.12.007
- [13] Ghadiri I, Baize, MH. [Investigating the relation between resilience and excitement with burnout in police women (Persian)]. *Danesh-e Entezamiy-e Khorasan Razavi*. 2014; 53-78.
- [14] George MJ, Gareth RM. *Understanding and managing organizational behavior*. London: Pearson; 2011.
- [15] Siu OL, Hui CH, Phillips DR, Lin L, Wong T, Shi K. A study of resiliency among Chinese health care workers: Capacity to cope with workplace stress. *Journal of Research in Personality*. 2009; 43(5):770-6. doi: 10.1016/j.jrp.2009.06.008
- [16] Zahid A, Namvar E, Nowbakht Sh. [Relation of job satisfaction to self-efficacy of Meshkinshahr guidance school teachers (Persian)]. *Amoozesh va Arzeshyabi*. 2010; 2(8):107-128.
- [17] Bandura A. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New Jersey: Prentice-Hall; 1986
- [18] Ozer EM, Adams SH, Gardner LR, Mailloux DE, Wibbelsman CJ, Irwin CE. Provider self-efficacy and the screening of adolescents for risky health behaviors. *Journal of Adolescent Health*. 2004; 35(2):101-7. doi: 10.1016/s1054-139x(03)00536-6
- [19] Bandura, A. Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. In: Locke E, editor. *Handbook of Principles of Organizational Behavior: Indispensable Knowledge for Evidence-Based Management*. Hoboken: John Wiley & Sons; 2009.
- [20] Abdeli Soltan-Ahmadi J, Eisazadegan A, Gholami MT, Mahmudi H, Amani J. [The relationship between collective efficacy beliefs and self-efficacy with job satisfaction of secondary school male teachers in Qom (Persian)]. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*. 2012; 4(10):105-124.
- [21] Kim HS, Sherman DK, Taylor SE. Culture and social support. *American Psychologist*. 2008; 63(6):518-26. doi: 10.1037/0003-066x
- [22] Orozco V. Ethnic identity, perceived social support, coping strategies, university environment, cultural congruity, and resilience of Latina college students [PhD thesis]. Ohio: Ohio State University; 2007.
- [23] Hosseini SZ, Vansofla KP, Mirzaian B. [Relationship between job stress and social support in prediction of job satisfaction in the recruits of Mazandaran University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 2016; 25(134):335-339.
- [24] Sinokki M, Hinkka K, Ahola K, Koskinen S, Kivimäki 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. *Journal of Affective Disorders*. 2009; 115(1-2):36-45. doi: 10.1016/j.jad.2008.07.009
- [25] McLean J, Andrew T. Commitment, satisfaction, stress and control among social service managers and social workers in the UK. *Administration in Social Work*. 2003; 23(3-4):93-117. doi: 10.1300/j147v23n03_06
- [26] Harris J, Irene A, Movies A. Relationship between social support, job satisfaction, and health job satisfaction. *Social Work Education*. 2007; 29(5):446-460.
- [27] Jayaratne S, Chess WA. Job satisfaction and turnover among social work administrators: a national survey. *Administration in social work*. 1983; 7(2):11-22. doi: 10.1300/J147v07n02_02
- [28] Schwarzer R, Born A. Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*. 1997; 3(1-2):177-90.
- [29] Rajabi G. [Reliability and validity of General Self-Efficacy beliefs scale (GSE-10) in psychology students of the faculty of educational sciences and psychology of Shahid Chamran University of Ahwaz and Marvdasht Azad University (Persian)]. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*. 2006; 2(1, 2):111-22.
- [30] Connor KM, Davidson JRT. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003; 18(2):76-82. doi: 10.1002/da.10113
- [31] Samani S, Jookar B, sahragard N. [Resiliency, mental health and life satisfaction (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2007; 13(3):295-290

- [32] Zimet G, Powell S, Farley G, Werkman S, Berkoff K. Psychometric characteristics of the multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*. 1990; 55(3):610-7. doi: 10.1207/s15327752jpa5503&4_17
- [33] Edwards LM. Measuring perceived social support in Mexican American Youth: Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*. 2004; 26(2):187-94. doi: 10.1177/0739986304264374
- [34] VanSaane N, Sluiter JK, Verbeek JH, Frings-Dresen MH. Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction - a systematic review. *Occupational Medicine*. 2003; 53(3):191-200. doi: 10.1093/occmed/kqg038
- [35] Keshavarz L, Sarkhosh S. [Considering the relationship between managers' career self-efficacy and staff organizational commitment with costumers' satisfaction in Kerman province youth and sport general office (Persian)]. *Journal of Applied Research in Sport Management*, 2013; 1(4):11-19
- [36] Asgari P, Naderi F, Hekel k. [Relationship between personality characteristics and social support with job satisfaction of female teachers in Ahwaz (Persian)]. *Zan Va Farhang*. 2010; 1(1):69-80.
- [37] Asgari P. [Relationship between job stress and social support with job satisfaction in National Drilling Company employees (Persian)]. *Journal of Social Psychology*. 2009; 5(14):37-52

