

بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

مهسا زراعت^۱، محمد حسنی^۲، علی رشیدی^۳، منصور حدیدی^۴، موسی پیری^۵

تاریخ دریافت 1392/11/24 تاریخ پذیرش 1393/02/02

چکیده

پیش زمینه و هدف: یکی از مهم ترین منابع دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت دانشگاه به کار خواهند گرفت؛ مانند هر سازمانی موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی نقش تعدیل کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه می باشد.

مواد و روش کار: جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی استان آذربایجان غربی می باشد که از میان آن ها ۱۴۹ با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه های خودکارآمدی ماسلی و همکاران (۲۰۰۸)، رفتار شهروندی سازمانی هوی و پالو (۲۰۰۴)، رضایت شغلی برایفیلد (۱۹۵۱) و استرس شغلی هاوس و ریزو (۱۹۷۲) استفاده شده است. ضریب پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۳، ۰/۷۵/۷۴، ۰/۷۶ و ۰/۷۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از فن های آمار توصیفی مانند میانگین، انحراف استاندارد و آمار استنباطی مانند ضریب همبستگی، آزمون F، T، آزمون نا پارامتری کولموگروف- اسمیرنف و تحلیل واریانس چندگانه استفاده شده است.

یافته ها: نتایج و یافته های این تحقیق نشان می دهد که رابطه بین استرس شغلی با خودکارآمدی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی منفی و معنی دار و رابطه بین خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی و رضایت شغلی مثبت و معنی دار می باشد. همچنین متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین استرس و رفتار شهروندی، رضایت شغلی نقش تعدیل کنندگی دارد.

بحث و نتیجه گیری: با استفاده از یافته های پژوهشی نتیجه می گیریم مسئولین محترم دانشگاهی، باید برنامه های مدونی برای ارزیابی های مداوم از وضعیت استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت علمی دانشگاه ها به عمل آورند. **کلیدواژه ها:** استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت شغلی و خودکارآمدی شغلی

مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره دوازدهم، شماره سوم، پی در پی 56، خرداد 1393، ص ۲۳۸-۲۴۸

آدرس مکاتبه: دانشگاه ارومیه، تلفن: ۰۹۱۴۱۴۸۶۱۲۴

Email: m_zeraat20@yahoo.com

مقدمه

یکی از مهم ترین منابع دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی نیروی انسانی آن است و عوامل تشکیل دهنده این نیرو، افرادی هستند با نیازهای بی شمار که در صورت رفع نیازهایشان و داشتن انگیزه کافی، استعداد و مهارت خود را در خدمت دانشگاه به کار خواهند گرفت؛ مانند هر سازمانی موفقیت و پیشرفت دانشگاه نیز به نیروی انسانی آن بستگی دارد.

دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی پیوسته به عنوان بالاترین مرکز اندیشه ورزی و تولید علم جامعه محسوب شده و با حضور و فعالیت اندیشمندان متفکران، محققان، دانش پژوهان و دانشجویان در اعتلای علمی و جهت بخشیدن به حرکات فکری، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقشی اساسی دارند.

^۱ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی (نویسنده مسئول)

^۲ دانشیار مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

^۳ استادیار دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

^۴ مدیریت پشتیبانی دارویی معاونت امور بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه

^۵ استادیار دانشگاه شهید مدنی آذربایجان

در محیط‌های دانشگاهی و بهداشتی، بالاتر از سایر محیط‌هاست (۳).

گیللسپی و همکاران نشان دادند که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، علی‌رغم تصور عموم مبنی بر کم استرس بودن شغلشان و با توجه به شرایط خاص حاکم بر دانشگاه‌ها از قبیل استقلال عمل بیشتر و آزادی بیشتر برای اعضای هیئت علمی، در سال‌های اخیر به دلیل تغییرات صورت گرفته در سیاست‌های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان و سوق دادن بیشتر آن‌ها به سمت نهادهای غیردولتی و خصوصی‌سازی آن‌ها، باعث افزایش سطح استرس‌های شغلی در این قشر گردیده است (۴). جکسون و روت نیز نشان دادند که در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، میزان استرس شغلی به دلیل حجم زیاد کار و ویژگی‌های شغل، بالا است. بر همین اساس، این افراد استرس شغلی و بیماری‌های جسمی و روانی بیشتری داشته را تجربه می‌کنند (۵).

استرس شغلی با رضایت شغلی و عملکرد فرد رابطه مستقیم داشته و یکی از مؤلفه‌های مؤثر بر سلامت، ایمنی و آسودگی فرد است (۶). در مطالعات متعدد صورت گرفته در زمینه تأثیر استرس شغلی بر سلامت روانی و رضایت شغلی، استرس شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل به وجود آورنده ضایعات روانی و کاهش رضایت شغلی معرفی شده است که در اغلب این مطالعات استرس به عنوان پاسخی که مستقیماً تحت تأثیر منابع فشارزا تجربه می‌شود، در نظر گرفته شده است؛ اما تأکید بر این مسئله اهمیت دارد که استرس همواره به صورت مستقیم از منابع فشارزا ناشی نمی‌شود، بلکه نحوه ادراک فرد از استرس، در تجربه آن، نقش اساسی دارد چراکه بر اساس مطالعات صورت گرفته معلوم شده است که رویدادهای استرس‌زای مشابه، اثرات متفاوتی در افراد مختلف پدید می‌آورند. از این رو، این باور که متغیرهایی وجود دارند که رابطه استرس را با بیماری و رضایت شغلی تعدیل می‌کنند، قوت گرفته است (۷).

یکی از متغیرهایی که در این زمینه توجه محققین را به خود جلب کرده است مفهوم خودکارآمدی ادراک شده است. مطالعات صورت گرفته در خصوص نقش خودکارآمدی در ادراک استرس نشان داده‌اند که افراد برخوردار از سطح خودکارآمدی ادراک شده بالا، استرس کمتری را تجربه می‌کنند (۸). خودکارآمدی، جزء اصلی نظریه شناختی-اجتماعی می‌باشد که به باورها یا قضاوت‌های فرد در خصوص توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (۷).

به عقیده بندورا داشتن دانش، مهارت‌ها و دستاوردهای قبلی، پیش‌بینی کننده‌های مناسبی برای عملکرد آینده افراد نیستند،

اعضای هیئت علمی از مهره‌های اصلی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند و وظیفه آنان انتقال دانش و تولید دانش نو برای جامعه است، لذا لزوم توجه به سلامت روانی آن‌ها یکی از وظایف مسئولان مراکز آموزش عالی می‌باشد.

یکی از جنبه‌های مهم سلامت روانی توجه به استرس شغلی می‌باشد. استرس بخش تفکیک‌ناپذیر زندگی است و بسته به سطح فشار روانی و کیفیت انطباق فرد با آن، ممکن است منجر به بیماری یا برعکس، به تجربه‌ای مثبت تبدیل شود. عوامل روانی یکی از خطرات اصلی در محیط کار محسوب می‌شود و در بین آن‌ها، تنش شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. طبق تعریف انستیتو ملی سلامت و ایمنی شغلی^۱ که در سال ۱۹۹۹ ارائه شده است، تنش شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و خواسته‌های فرد هماهنگی نباشد. به عواملی که در فرد ایجاد تنش می‌نمایند عوامل تنش‌زا می‌گویند. عوامل تنش‌زای محیط کار متعدد هستند ولی به چند دسته کلی تقسیم می‌شوند: عوامل تنش‌زای سازمانی مانند تغییرات سازمانی.

۲- عوامل تنش‌زای مرتبط با پیشرفت شغلی مانند عدم فرصت پیشرفت.

۳- عوامل تنش‌زای مرتبط با نقش فرد مانند تعارض نقش و ابهام نقش.

۴- عوامل تنش‌زای مرتبط با کار فرد مانند بارکاری کم یا زیاد چه از نظر کیفی چه از نظر کمی یا مسئول بودن در قبال سلامت و زندگی دیگران.

۵- عوامل تنش‌زای مرتبط با محیط کار شامل مواجهات فیزیکی و مسائل ارگونومی.

۶- نوبت کاری (۱).

علاوه بر علل شغلی، علل اجتماع، خانوادگی و شخصی نیز در میزان استرس فرد مؤثر است. به عبارت دیگر در چند دهه اخیر پدیده تحول شغلی باعث پیچیده‌تر شدن مقوله شغل و روابط انسان و محیط‌های کار شده و استرس شغلی یکی از مهم‌ترین پیامدهای این پدیده است. استرس شغلی را می‌توان هرگونه پاسخ جسمانی یا روانی مضر دانست که هنگام سازگار نبودن فرد و توانایی‌های او با محیط شغلی حاصل می‌شود. این پاسخ می‌تواند به صورت رفتارهای ناخشنود، درگیر شدن در رفتارهای خشونت‌آمیز، حوادث و مصدومیت‌های کار، بیماری‌های جسمانی مختلف و حتی مرگ، بروز کند (۲). تحقیقات مختلفی که انجام گرفته‌اند نشان داده‌اند که برخلاف تصور عموم، معمولاً استرس‌های شغلی در بین افراد شاغل

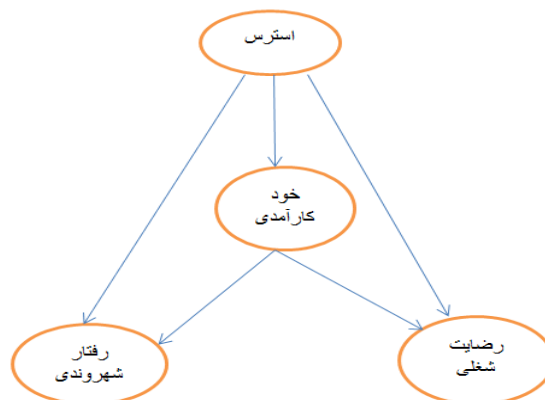
^۱ National Institute for Occupational Safety and Health

بلکه باور انسان درباره توانایی‌های خود در انجام آن‌ها بر چگونگی عملکرد او مؤثر است. درواقع، خودکارآمدی به احساس شایستگی در کنترل داشتن بر محیط خود تأکید دارد (۹).

بنابراین، منطقی به نظر می‌رسد که نتیجه بگیریم عوامل فشارزا برای افرادی که شایستگی کمتری در انجام وظایف شغلی خود احساس می‌کنند، تهدیدآمیز باشد. زیرا چنین افرادی کمتر احتمال دارد که فکر کنند می‌توانند سطوح بالایی از عملکرد شغلی را علی‌رغم حضور فشارزاهای مربوط به شغل خویش، حفظ کنند (۷). نتایج بررسی‌های چن و همکارانش؛ جکس و گیودناوز؛ جکس و بلیسی نشان می‌دهد که خودکارآمدی بالا، رابطه استرس شغلی با سلامت روانی و رضایت شغلی را تعدیل می‌کند (۷، ۱۰، ۱۱). همچنین بر اساس تحقیقات جرج و جانس نگرش‌های شغلی به‌طور مستقیم بر رفتارهای شهروندی سازمانی تأثیر می‌گذارند. کلیدی‌ترین نگرش‌های شغلی در حوزه پژوهش‌های صنعتی و سازمانی رضایت شغلی و تعهد سازمانی هستند. رضایت شغلی به‌عنوان حالت کلی عاطفی افراد که از ارزیابی تمام جنبه‌های شغل آن‌ها نشأت می‌گیرد تعریف شده است (۱۲). محققان مختلفی مانند ارگان و همکارانش و اکفلت و کاتو بین نگرش‌های شغلی و ازجمله رضایت شغلی با رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبتی

گزارش کرده‌اند (۱۳، ۱۴). پودساکف و همکارانش در پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه مدیریت، طی فرا تحلیلی که انجام دادند، بین نگرش‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت گزارش نموده‌اند (۱۵). بر اساس می‌توان گفت، کارکنانی که از شغل خود رضایت کافی دارند و به سازمان خود هم احساس تعلق و تعهد می‌کنند، تمایل بیشتری برای درگیر شدن در رفتارهای شهروندی از خودشان نشان می‌دهند. این ارتباط با احتمال زیاد تحت تأثیر فرایندهای مبادله اجتماعی در سازمان به وقوع می‌پیوندد. درواقع کارکنان به‌واسطه شرایط و اقدامات سازمان تا حد قابل‌توجهی به سطحی خاص از رضایت و تعهد (و حتی نارضایتی و بی‌تعهدی) می‌رسند. این سطح از رضایت و تعهد، کارکنان را برمی‌انگیزد تا در جهت و خلاف اهداف و علایق سازمان گام بردارند. در صورت بالا بودن نسبی رضایت و تعهد، بخشی از آن از طریق رفتارهای شهروندی سازمانی نمود می‌یابد. پژوهش حاضر درصدد آن است تا به بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه بپردازد.

مدل مفهومی پژوهش نیز به‌صورت زیر ارائه می‌شود.



سؤالات و فرضیه‌های تحقیق:

سؤال اول پژوهشی: میزان احساس خودکارآمدی، رفتار شهروندی سازمانی، رضایت و استرس شغلی اساتید در نمونه پژوهشی حاضر در چه حدی است؟

فرضیه ۱: بین استرس شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و خودکارآمدی شغلی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۲: بین استرس شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و رفتار شهروندی سازمانی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۳: بین استرس شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و رضایت شغلی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۴: بین خودکارآمدی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و رفتار شهروندی سازمانی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۵: بین خودکارآمدی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه و رضایت شغلی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

فرضیه ۶: متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین استرس و رفتار شهروندی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نقش تعدیل‌کنندگی دارد.

فرضیه ۷: متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین استرس و رضایت اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه نقش تعدیل‌کنندگی دارد.

مواد و روش‌ها

با توجه به اینکه مطالعه حاضر به بررسی نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی می‌پردازد، روش تحقیق با توجه به متغیرها و هدف آن توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه ارومیه تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها ۲۴۵ نفر می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این تحقیق، روش نمونه‌گیری تصادفی ساده می‌باشد. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان استفاده شده است. مطابق با جدول مذکور از بین جامعه ۲۴۵ نفری تعداد ۱۴۹ نفر نمونه باید انتخاب شود.

ابزارهای پژوهش:

پرسشنامه خودکارآمدی شغلی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه‌ای که توسط ماسلی و همکاران تهیه شده است و دارای ۵ سؤال می‌باشد و بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت تنظیم گردیده استفاده شد (۱۶) و ضریب پایایی آن نیز در پرسشنامه معادل ۰/۷۳ محاسبه گردید.

پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی: رفتار شهروندی سازمانی با استفاده از مقیاس OCB هوی و پالو که در سال ۲۰۰۴ ساخته شده است اندازه‌گیری شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه می‌باشد که با مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت با گزینه‌های کاملاً موافقم،

موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً موافقم به سنجش رفتار شهروندی سازمانی می‌پردازد. برای سنجش روایی این مقیاس هوی و پالو از تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند. برای سنجش پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده شده است. پایایی کلی این مقیاس ۸۶ درصد می‌باشد (۱۷). برای استفاده در ایران بعد از مراحل ترجمه، برای سنجش روایی این مقیاس از نظر اساتید گروه علوم تربیتی استفاده شده و ۴ گویه به دلیل عدم مطابقت با فرهنگ و ساختار سیستم آموزشی کشور حذف شده است و در نهایت روایی آن مورد تأیید واقع شد. ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی بعد از حذف چهار گویه ۰/۷۴ می‌باشد.

پرسشنامه رضایت شغلی: رضایت شغلی در این تحقیق به وسیله پرسشنامه رضایت شغلی برایفیلد و همکاران که در سال ۱۹۵۱ ساخته شده، اندازه‌گیری شده است. کافسپیوس و زامپتاکیس در تحقیقشان در سال ۲۰۰۹ پایایی این پرسشنامه را ۰/۹۲ به دست آورده‌اند (۱۸). ضریب پایایی آن در این پژوهش ۰/۷۵ محاسبه گردید.

پرسشنامه استرس شغلی: استرس شغلی با استفاده از یک ابزار ۶ سؤالی که توسط هاوس و ریزو تهیه شده است، اندازه‌گیری شده است. این ابزار با طیف لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم = ۵) تنظیم شده است. پرسشنامه حاضر قبلاً توسط قاسم‌زاده و همکاران در جامعه آماری اعضای هیئت علمی رواسازی شده است. مقدار آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه در تحقیقات قبلی (بروکس، ۲۰۰۸؛ قاسم‌زاده، ۱۳۹۱) مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش قاسم‌زاده برای بررسی پایایی این پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. همسانی درونی آن برای کل مقیاس ۰/۷۰ گزارش شده است. ضریب پایایی آن در پژوهش حاضر ۰/۷۶ محاسبه گردید (۱۹).

یافته‌ها

جدول شماره ۱ یافته‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول (۱): میانگین و انحراف استاندارد نمرات متغیرهای مورد مطالعه

متغیر	فراوانی	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن	۱۲۶	۳۰	۶۹	۴۳/۶۵	۷/۱۶۰
سابقه تدریس	۱۳۰	۱	۲۹	۱۰/۰۲	۷/۲۸۵
خودکارآمدی*	۱۴۹	۲۵	۱۰۰	۸۱/۰۶	۱۳/۰۳۸
رفتار شهروندی	۱۴۹	۱۹	۱۰۰	۶۹/۲۵	۱۲/۵۲۸
رضایت شغلی	۱۴۹	۲۵	۱۰۰	۷۸/۳۵	۱۵/۶۷۳
استرس شغلی	۱۴۹	۰	۹۴	۴۴/۱۹	۲۲/۶۱۷

* حداقل و حداکثر نمره ممکن ۱۰۰-۰

اولین هدف مطالعه حاضر اندازه‌گیری میزان متغیرهای موردپژوهش در افراد مورد مطالعه بود. متغیرهای موردپژوهش با طیف پاسخ گویه‌ها از یک (کاملاً مخالفم) تا پنج (کاملاً موافقم) درجه بندی شده است. نمرات متغیرها در این پژوهش از ۰-۱۰۰ در نوسان بود. علاوه بر این میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای فوق نیز محاسبه شدند. پاسخ‌ها، احساس نسبتاً قوی خودکارآمدی (۲/۵) انحراف استاندارد بالاتر از میانگین نمونه، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی را در فعالیت‌های شغلی نشان می‌دهد. بر این اساس اساتید خود را دارای خودکارآمدی، رضایت شغلی و رفتار شهروندی سازمانی بالایی می‌دانند.

اندازه‌گیری سطح استرس شغلی اساتید دومین هدف پژوهش حاضر بود. پرسشنامه شش سؤال استرس با مقیاس نوع لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) با طیف نمرات ممکن از ۰-۱۰۰ برای اندازه‌گیری استرس بکار گرفته شد. نمرات استرس در این پژوهش از ۰-۹۴ در نوسان بود، با میانگین نمرات ۴۴ (۲۲ = SD). یعنی نتایج فوق نشان می‌دهد که استرس شغلی اعضای هیئت‌علمی طبق نظر خودشان پایین‌تر از میانگین می‌باشد. در جدول شماره ۲ همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (شماره ۵) ارائه شده است. چنان چه در جدول مشاهده می‌شود، ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهشی مثبت و معنادار می‌باشد.

جدول (۲): ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

سازه			
استرس شغلی	۱		
رفتار شهروندی	۰۰/۱۹**	۱	
خودکارآمدی	۰۰/۱۸**	۰/۵۵۳**	۱
رضایت شغلی	۰۰/۴۱۶**	۰/۲۶۲**	۰/۵۹**
			۱

با توجه به جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین دو متغیر استرس شغلی با خودکارآمدی برابر با $r = -0/18$ و $P = 0/028$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با خودکارآمدی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش احساس خودکارآمدی شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۳ درصد ($R^2 = 3$) می‌باشد. یعنی در پژوهش حاضر ۳ درصد از واریانس خودکارآمدی به‌وسیله متغیر مستقل استرس تبیین می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین دو متغیر استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی برابر با $r = -0/19$ و $P = 0/028$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش احساس رفتار شهروندی سازمانی از طرف آن‌ها خواهد شد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۴ درصد ($R^2 = 4$) می‌باشد. یعنی در پژوهش حاضر

۴ درصد از واریانس رفتار شهروندی سازمانی به‌وسیله متغیر مستقل استرس تبیین می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین دو متغیر استرس شغلی با رضایت شغلی برابر با $r = -0/416$ و $P = 0/028$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با رضایت شغلی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش رضایت شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۱۷ درصد ($R^2 = 17$) می‌باشد. یعنی در پژوهش حاضر ۱۷ درصد از واریانس رضایت شغلی به‌وسیله متغیر مستقل استرس تبیین می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی برابر با $r = 0/553$ و $P = 0/000$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه معناداری بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارتی افزایش احساس خودکارآمدی شغلی در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با افزایش رفتار شهروندی از طرف آن‌ها

خواهد شد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۳۰ درصد ($R^2 = 30$) می‌باشد. یعنی در پژوهش حاضر ۳۰ درصد از واریانس رفتار شهروندی به وسیله متغیر خودکارآمدی شغلی تبیین می‌شود.

با توجه به جدول شماره ۲ ضریب همبستگی بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی برابر با $r = 0.262$ و $P = 0.001$ می‌باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه منفی معناداری بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی وجود دارد. به عبارتی افزایش احساس خودکارآمدی شغلی در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با افزایش رضایت شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. با توجه به میزان همبستگی دو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۶ درصد ($R^2 = 6$) می‌باشد. یعنی در پژوهش حاضر ۶ درصد از واریانس رضایت شغلی به وسیله متغیر مستقل خودکارآمدی شغلی تبیین می‌شود.

فرضیه ۶: متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین استرس و رفتار شهروندی نقش تعدیل‌کنندگی دارد.

این فرضیه با استفاده از رگرسیون چندگانه و سلسله مراتبی مورد تحلیل قرار گرفت.

همان‌طور که اطلاعات جدول ۳ الف نشان می‌دهد، برای سنجش نقش تعدیل‌کننده متغیر خودکارآمدی شغلی، بر اساس دستورالعمل Baron و Kenny به صورت زیر عمل شد:

در گام اول نشان دادیم که استرس (متغیر پیش‌بین) پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای رفتار شهروندی (متغیر ملاک) است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان

نشان‌دهنده نقش استرس در پیش‌بینی منفی رفتار شهروندی ($B = -0.19$ و $P = 0.000$) اعضای هیئت‌علمی بود. لذا شرط اول واسطه‌ای بودن برقرار است.

در گام دوم نشان دادیم که استرس (متغیر پیش‌بین) پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی (متغیر تعدیل‌کننده) است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان نشان‌دهنده نقش استرس در پیش‌بینی منفی خودکارآمدی ($B = -0.18$ و $P = 0.000$) اعضای هیئت‌علمی بود. لذا ملاک دوم واسطه‌ای بودن برقرار است.

در گام سوم نشان دادیم هنگامی که استرس (متغیر پیش‌بین) را کنترل می‌کنیم، رابطه خودکارآمدی پیش‌بینی کننده معنی‌داری از رفتار شهروندی است. برای انجام این گام، از رفتار شهروندی به عنوان متغیر وابسته و از دو متغیر استرس و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای مستقل استفاده کرده و سپس ضریب شیب را برای خودکارآمدی محاسبه کردیم. ضریب شیب 0.54 و $P < 0.01$ به دست آمد. پس سومین گام برای پی بردن به واسطه‌ای بودن نیز رضایت‌بخش است.

در گام آخر از تحلیل مشابه با گام قبل استفاده کردیم ولی در این مرحله ضریب شیب را برای متغیر استرس در نظر گرفتیم (ب) کنترل خودکارآمدی). اکنون ضریب با 0.04 و $P = 0.52$ معنی‌دار نیست. بنابراین نتیجه می‌گیریم که خودکارآمدی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین استرس و OCB ایفا می‌کند. پس فرضیه ما تأیید می‌شود. (جدول ۳ الف و ب). به عبارتی خودکارآمدی بالا می‌تواند اثر استرس شغلی بر کاهش سطح OCB را کم کند.

جدول (۳ الف): شاخص‌های آماری و نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس با OCB

شاخص‌ها	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	سطح معنی‌داری	R	R^2	خطای برآورد
رگرسیون ۱	۱۸۳۹/۷	۱	۷۳۱/۷	۰/۰۰۰	۰/۵۵	۰/۳۱	۵/۲
رگرسیون ۲	۱۸۹۰/۴	۲	۷۳۲/۷	۰/۰۰۰	۰/۵۶	۰/۳۲	۵/۱

۲. متغیر پیش‌بین: خودکارآمدی ۲- متغیرهای پیش‌بین: خودکارآمدی و استرس
متغیر ملاک: OCB

جدول (۳ ب): شاخص‌های آماری و ضرایب مربوط به نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس با OCB

شاخص‌ها	ضریب B	β	t	سطح معنی‌داری	خطای معیار
۱. استرس	-۰/۲۱	-۰/۱۹	۶/۶	۰/۰۰۰	۰/۲۳
۲. استرس * خودکارآمدی	-۰/۰۵	-۰/۰۴	-۱/۸۸	۰/۵۲	۰/۰۲

فرضیه ۷: متغیر خودکارآمدی شغلی در رابطه بین استرس و رضایت نقش تعدیل‌کنندگی دارد.

همان‌طور که اطلاعات جدول ۴ (الف) نشان می‌دهد، برای سنجش نقش تعدیل‌کننده متغیر خودکارآمدی شغلی، بر اساس همان دستورالعمل به صورت زیر عمل شد:

در گام اول نشان دادیم که استرس (متغیر پیش‌بین) پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای رضایت (متغیر ملاک) است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان نشان‌دهنده نقش استرس در پیش‌بینی منفی رضایت ($P = 0/000$ و $B = -0/416$) اعضای هیئت‌علمی بود. لذا شرط اول واسطه‌ای بودن برقرار است. در گام دوم نشان دادیم که استرس (متغیر پیش‌بین) پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای خودکارآمدی (متغیر تعدیل‌کننده) است. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه همزمان نشان‌دهنده نقش استرس در پیش‌بینی منفی خودکارآمدی ($P = 0/000$ و $B = -0/18$) اعضای هیئت‌علمی بود. لذا ملاک دوم واسطه‌ای بودن برقرار است.

در گام سوم نشان دادیم هنگامی که استرس (متغیر پیش‌بین) را کنترل می‌کنیم، رابطه خودکارآمدی پیش‌بینی کننده معنی‌داری از رضایت است. برای انجام این گام، از رضایت به عنوان متغیر وابسته و از دو متغیر استرس و خودکارآمدی به عنوان متغیرهای مستقل استفاده کرده و سپس ضریب شیب را برای خودکارآمدی محاسبه کردیم. ضریب شیب $0/19$ و $P < 0/01$ به دست آمد. پس سومین گام برای پی بردن به واسطه‌ای بودن نیز رضایت‌بخش است.

در گام آخر از تحلیل مشابه با گام قبل استفاده کردیم ولی در این مرحله ضریب شیب را برای متغیر استرس در نظر گرفتیم (با کنترل خودکارآمدی). اکنون ضریب با $0/38$ و $P = 0/000$ معنی‌دار است. بنابراین نتیجه می‌گیریم که خودکارآمدی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین استرس و رضایت ایفا می‌کند. پس فرضیه ما تأیید می‌شود. (جدول ۴ الف و ب). ضریب تأثیر $-0/42$ به $0/38$ کاهش یافت. به عبارتی خودکارآمدی بالا می‌تواند اثر استرس شغلی بر کاهش سطح رضایت شغلی را کم کند.

جدول (۴ الف): شاخص‌های آماری و نتایج تحلیل رگرسیون مربوط به نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس با رضایت

شاخص‌ها	مجموع مجزورات	df	میانگین مجزورات	سطح معنی‌داری	R	R^2	خطای برآورد
رگرسیون ۱	۳۶۳/۲	۱	۳۶۳/۲	۰/۰۰۰	۰/۴۱۶	۰/۱۷	۳/۴
رگرسیون ۲	۴۳۸/۸	۲	۲۱۹/۴	۰/۰۰۰	۰/۴۶	۰/۲۱	۳/۳

۲. متغیر پیش‌بین: خودکارآمدی ۲- متغیرهای پیش‌بین: خودکارآمدی و استرس متغیر ملاک: رضایت

جدول (۴ ب): شاخص‌های آماری و ضرایب مربوط به نقش تعدیل‌کننده خودکارآمدی در رابطه بین استرس با رضایت

شاخص‌ها	ضریب B	β	t	سطح معنی‌داری	خطای معیار
۱. استرس	-۰/۴۳۳	-۰/۴۱۶	-۵/۵	۰/۰۰۰	۰/۰۷۳
۲. استرس * خودکارآمدی	-۰/۳۹۷	-۰/۳۸۲	-۵/۱	۰/۰۰۰	۰/۰۷۳

بحث و نتیجه‌گیری

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که با ضریب اطمینان ۹۵ درصد رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با خودکارآمدی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش احساس خودکارآمدی شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. تأثیر مستقیم منابع استرس شغلی بر خودکارآمدی با دیدگاه بندورا در تبیین نقش این سازه هماهنگ است (۹). براین اساس اگر فرد بر این باور باشد که می‌تواند به گونه‌ای مؤثر با فشارهای محیطی روبرو شود، دچار استرس و نگرانی نمی‌شود. همچنین این یافته‌ها با نتایج تحقیقات جکس و بلیز، مائوسوی و انگلاتکو و سیو اسپکتور، کوپر و همکاران

به نقل از گنجی و همکاران (۱۳۸۸) هماهنگ و همسو است (۱۱ و ۲۰).

نتایج نشان داد که با ضریب اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش احساس رفتار شهروندی سازمانی از طرف آن‌ها خواهد شد. انصاری و همکارانش در تحقیق خودشان به این نتیجه رسیدند که رابطه مستقیم معنی‌داری بین استرس شغلی و رفتار شهروندی سازمانی وجود ندارد، اما استرس شغلی بر رفتار شهروندی سازمانی به چند طریق به صورتی غیرمستقیم، تأثیرگذار بوده است. اول از طریق رضایت

شغلی (با ضریب 0.137)، دوم از طریق تعهد سازمانی (با ضریب 0.127) و سوم از طریق تأثیر ترکیبی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (با ضریب 0.087) که اثر غیرمستقیمی برابر با 0.351 را نشان می‌دهد (۲۱).

طبق اطلاعات به‌دست‌آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت رابطه منفی معناداری بین دو متغیر استرس شغلی با رضایت شغلی وجود دارد. به عبارتی افزایش استرس در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با کاهش رضایت شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. نتایج تحقیق انصاری و همکاران با این یافته هماهنگ و همسو می‌باشد، آن‌ها رابطه بین استرس و رضایت شغلی را منفی و برابر با -0.38 به دست آورده‌اند (۲۱). همچنین این یافته با نتایج تحقیقات دیگر که در زمینه استرس انجام‌شده که حاکی از ارتباط معکوس بین استرس و رضایت شغلی بوده است، مطابقت دارد (۲۰).

با توجه به نتایج پژوهش حاضر رابطه معناداری بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رفتار شهروندی سازمانی وجود دارد. به عبارتی افزایش احساس خودکارآمدی شغلی در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با افزایش رفتار شهروندی از طرف آن‌ها خواهد شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد که با ضریب اطمینان 95% می‌توان گفت رابطه منفی معناداری بین دو متغیر خودکارآمدی شغلی با رضایت شغلی وجود دارد. به عبارتی افزایش احساس خودکارآمدی شغلی در دانشگاه از طرف اعضای هیئت‌علمی همراه با افزایش رضایت شغلی از طرف آن‌ها خواهد شد. رزمی و نعمتی در تحقیق خودشان این یافته را تأیید کردند و همبستگی بین خودکارآمدی شغلی و رضایت شغلی را 0.57 به دست آوردند (۲۲).

بر اساس تجزیه و تحلیل یافته‌ها نتیجه می‌گیریم که خودکارآمدی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین استرس و OCB ایفا می‌کند. پس فرضیه ما تأیید می‌شود (جدول ۳ الف و ب). به عبارتی خودکارآمدی بالا می‌تواند اثر استرس شغلی بر کاهش سطح OCB را کم کند. نتایج تحقیق رزمی و نعمتی همسو با این یافته می‌باشد (۲۲). هنگامی که افراد در معرض استرس هستند، آن‌هایی که در مواجهه با مشکلات خود را توانمند و کارآمد می‌دانند، تلاش‌های بیشتری برای مقابله و کنار آمدن با مشکلاتشان انجام می‌دهند ولی، افرادی که در رویارویی با مشکلات خود را ناتوان و ناکارآمد می‌دانند، به آسانی تسلیم می‌شوند و احساس افسردگی، اضطراب و ناامیدی می‌کنند. همچنین این یافته همسو با نتایج بررسی‌های جکس و همکارانش تأیید کننده نقش خودکارآمدی در پیش‌بینی افزایش سطح

سلامت روانی و رضایت شغلی کارکنان است (۱۰). شواهد حاکی از آن است که باورهای خودکارآمدی بالا، مانع از تأثیرات عوامل فشارزا می‌شوند و کارکرد سیستم ایمنی بدن را افزایش می‌دهند. نتایج نشان‌دهنده این است که خودکارآمدی نقش تعدیل‌کننده را در رابطه بین استرس و رضایت ایفا می‌کند. پس فرضیه ما تأیید می‌شود. (جدول ۴ الف و ب). به عبارتی خودکارآمدی بالا می‌تواند اثر استرس شغلی بر کاهش سطح رضایت شغلی را کم کند. این نتیجه با یافته‌های حاصل از بررسی‌های چانگ و جکس و همکاران و نعمتی و رزمی مطابقت دارد (۲۲، ۱۰، ۲۳). به عقیده بندورا خودکارآمدی عاملی تأثیرگذار بر چگونگی زندگی و سلامت روانی افراد بوده و آن را اساس عمل انسان می‌داند (۹).

در اجرای این تحقیق عوامل و متغیرهای زیادی چون نیازها، علایق، ویژگی‌های شخصیتی اعضای هیئت‌علمی و دیدگاه‌های فرهنگی، اجتماعی و سیاسی آنان، قواعد و مقررات موجود فرهنگ حاکم بر دانشگاه و جامعه می‌توانند، تأثیرگذار باشند که از اختیار محقق خارج بوده و کنترل نشده‌اند.

- محدود کردن ابزار سنجش و جمع‌آوری اطلاعات به پرسشنامه و استفاده نکردن از سایر روش‌های جمع‌آوری اطلاعات از جمله مشاهده یا مصاحبه و؛ که می‌توانست بر بار علمی تحقیق بیفزاید و اعتبار یافته‌های آن را افزایش دهد.

- این پژوهش محدود به اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی استان آذربایجان غربی بوده و یافته‌های آن قابل تعمیم به سایر دانشگاه‌ها نیست.

یافته‌های پژوهشی، نشان می‌دهد که لازم است مسئولین محترم دانشگاهی، برنامه‌های مدونی برای ارزیابی‌های مداوم از وضعیت استرس شغلی، رفتار شهروندی سازمانی و رضایت شغلی و عوامل مؤثر بر آن در اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها به عمل آورند.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد رؤسای دانشگاه‌ها زمینه را برای کاهش استرس شغلی (با توجه به همبستگی معنادار و منفی استرس شغلی با سایر متغیرهای تحقیق) و افزایش خودکارآمدی و رفتارهای شهروندی سازمانی برای اساتیدشان فراهم کنند.

برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی کافی متناسب در زمینه افزایش و بروز خودکارآمدی و اصول رفتار شهروندی در میان اعضاء هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی.

درمجموع یافته‌های این پژوهش، نشان می‌دهد که برخلاف انتظارات و رسالت متصور بر این قشر جامعه که وظیفه تربیت اقشار تحصیل‌کرده و متخصصان آینده‌ساز کشور را بر عهده دارند، متأسفانه استرس شغلی موجود می‌تواند بر کیفیت فعالیت حرفه‌ای

استرس‌های شغلی این قشر را به‌وضوح نشان می‌دهد.

آن‌ها تأثیر منفی برجای بگذارد و این نکته لزوم توجه بیشتر مسئولان محترم بر اتخاذ تدابیری مناسب جهت کاهش

References:

1. Seward JP .Occupational stress, In: LaDou J. editor.Current occupational & environmental medicine.4th ed. New York: MC Grow Hill; 2007.P.579-94.
2. Selye H. The stress of life. 2nd ed. New York: Mc Grow-Hill; 1984.P. 185- 18.
3. Cottrell S. Occupational stress and job satisfaction in mental health nursing: focused interventions through evidence-based assessment. J Psychiatr Ment Health Nurs 2001;8(2):157-64.
4. Gillespie NA, Walsh M, Winefield AH, Dua J, Stough C. Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. Work & Stress 2001;15(1):53-72.
5. Jackson LTB, Rothmann S. Occupational stress, organisational commitment, and ill health of educators in the North West Province. South African J Educ 2006; 26: 75-95.
6. Soori H, Rahimi M, Mohseni H. Barrasi olgooie epidemiologic stresshaie shogsl dar modirane goroohe sanatie khodrosazi dar iran. Iran J Epidemiol 2006; 1(4): 41-50.(Persian)
7. Chang-qin L, Oi-ling S, Cooper CL. Managers' occupational stress in China: The role of selfefficacy. Personality and Individual Differences 2005; 38(2): 269-578.
8. Schaubroeck J, Merritt DE. Divergent effects of job control on coping with work stressors: the key role of self-efficacy. Academy Management 1997; 40(4): 738-54.
9. Bandura A. A socio-cognitive view on shaping the future. Seoul. Korea: HK Mun Publishing; 1996.
10. Jex SM, Gudanowski DM. Efficacy beliefs and work stress: an exploratory study. J Organizational Behav 1992; 3(5):509-17.
11. Jex SM, Bliese PD. Efficacy beliefs as a moderator of the impact of work-related stressors: A multilevel study. J Appl Psychol 1999; 84(3): 349-61.
12. George JM, Jones GR. Organization spontaneity in context. United States: Human Performance; 1997.P.10.
13. Organ DW, Konovsky M. Cognitive versus affective determinant of organizational citizenship behavior. J ApplPsychol 1989; 74(1): 157-64.
14. Ackfeldt AL, Coote LV. A study of organizational citizenship behaviors in retail setting. J Business Res 2005; 58(2):151-9.
15. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Paine JB, Bachrach DG. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. J Manag 2000;26(3):513-63.
16. Tima P. The relationship between accountability and job self-efficacy on organizational citizenship behavior and Rftarsyasy among faculty members in academic Branch 90-89. (Dissertation). Urmia: University of Urmia, college literature; 2011. (Persian)
17. Hoy W, Dipaola M. Measuring organazational citizenship of schools: The OCB Scale. J ohio state University 2004;1(2):1-10.
18. Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. J Appl Psychol 1951; 35: 307-11.
19. Gasemzadeh A. A Survey study of experimental fit scale of causal – structural model of organizational, individual, job and behavioral factors effective on the accountability behavior of academic members. a doctoral thesis. University of Urmia, college literature; 2012. (Persian)
20. Ghanji AM, Farahani MN. Relationship between stress and self-efficacy and life satisfaction in

- Isfahan Gas Disaster relief, Research on Psychological Health 2008; 2(3):15-24. (Persian)
21. Ansary MA, Mirahmadi MR, Zabihzadeh K. Examine the relationship between job stress, job satisfaction, organizational commitment and organizational citizenship behavior. Journal Human Resource Management in the Oil Industry 2010; 4(13). (Persian)
22. Razmi SH, Nemati F. Moderating role of self-efficacy on the relationship between job stress and job satisfaction among mental health and Export Bank of Tabriz. Iran Occupat Health J 2011; 8(2). (Persian)

THE MODERATING ROLE OF SELF- EFFICACY IN RELATIONSHIP BETWEEN OCCUPATIONAL STRESS WITH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AND JOB SATISFACTION AMONG FACULTY MEMBERS OF URMIA UNIVERSITY OF MEDICAL SCIENCES

Zerat M^{1*}, Hassani M², Rashidi A³, Hadidi M⁴, Piri M⁵

Received: 13Feb , 2014; Accepted: 22 Apr , 2014

Abstract

Background & Aims: The aim of the present study was to examine the moderating role of self-efficacy in relationship between occupational stress with Organizational Citizenship Behavior and Job satisfaction among faculty members of Urmia University of Medical Sciences.

Materials & Methods : The statistical population of the study includes faculty members of Urmia University of Medical Sciences. The sample of the study consists of 149 selected through random sampling. The methodology used in this study is descriptive of correlation type. The data were collected through questionnaire consists of self- efficacy (Mallse, 2008), Hoy and Palao Organizational Citizenship Behavior(2004), Brayfield Job satisfaction(1951), Hays & Rezoo occupational stress (1972) questionnaire. The coefficient of reliability is in order: .73, .74, .75, .76. To analyze the data, the study uses some techniques such as descriptive statistics, average, standard deviation, and some inferential statistics such as coefficient of correlation and T, F test, and analysis of variance.

Results: The results of the study indicates that there is significant and negative relationship between occupational stress with self- efficacy, Organizational Citizenship Behavior and Job satisfaction. There is significant relationship between self- efficacy with Organizational Citizenship Behavior and Job satisfaction. Meanwhile, self- efficacy in relationship between occupational stress, Organizational Citizenship Behavior and Job satisfaction have moderating role.

Conclusion: The research shows that the university officials should plan for ongoing evaluation of occupational stress, job satisfaction and organizational factors among faculty members of the university.

Keywords: Occupational stress, Organizational Citizenship Behavior, Self- efficacy and Job satisfaction

Address: Urmia University, Urmia, Iran, **Tel:** (+98)9141486124

Email: m_zeraat20@yahoo.com

¹ M.A in Educational Administration (Corresponding Author)

² Associate professor of Urmia University

³ Assistant Professor of Urmia University of Medical Sciences

⁴ (Parm. D)Drug Logistics Manager of Helth Deputy of Urmia University of Medical Sciences

⁵ Assistant Professor of Shahid Madani of Azarbaijan University