

بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید ربانی در سال ۱۳۹۸ شمسی

باقر رضایی^{۱*}، نیلاب نبی‌یار^{۲**}

۱- عضو هیئت علمی دانشکده روانشناسی، دانشگاه تعلیم و تربیه استاد ربانی، کابل، افغانستان

۲- لیسانس روانشناسی، دانشگاه تعلیم و تربیه استاد ربانی، کابل، افغانستان

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق کارمندان دانشگاه تعلیم و تربیه شهید ربانی می‌باشد، روش نمونه‌گیری تصادفی بوده و تعداد ۱۵۷ شرکت‌کننده به‌عنوان نمونه آماری انتخاب گردیده است. در این تحقیق از پرسشنامه‌های رضایت شغلی بری فیلد و روث و پرسشنامه سبک‌های دفاعی (DSQ) برای تعیین رابطه بین مکانیسم‌های دفاعی و رضایت شغلی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی استفاده شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که بین رضایت شغلی و مکانیسم دفاعی رشد نیافته در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید ربانی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین معنی که به هر اندازه کارمندان از مکانیسم دفاعی رشد نیافته استفاده کنند رضایت شغلی در آن‌ها پایین می‌آید ولی در مکانیسم دفاعی رشد یافته و روان‌آزرده هیچ رابطه معنی‌داری به دست نیامده است. آنچه امروز در بین اهل فن به اتفاق نظر، به یقین تبدیل شده است، نقش اساسی انسان به‌عنوان گرداننده اصلی سازمان‌ها است. امروزه برای بهبود عملکرد سازمان، ناگزیر به توجه عمیق‌تر به کارکنان و عوامل مؤثر به عملکرد آنان می‌باشد. عواملی چون رضایت شغلی، تعهد سازمانی، خلاقیت، استرس، تعارض و... به عملکرد کارکنان تأثیرگذار است پس نیاز است تا شرایط بهتر و آرام‌تر برای کارکنان مهیا گردد تا با استفاده از مکانیسم‌های دفاعی مؤثر بتوانند در زمینه شغل خویش پیشگام باشند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، سبک‌های دفاعی، کارمندان دانشگاه تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی

*- Rezaei64@gmail.com (نویسنده مسئول)

** - nilab22nabiyar@gmail.com

مقدمه

رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد. صاحب‌نظران، رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون تعریف نموده‌اند که به چند مورد از این تعاریف اشاره می‌شود. مطالعه رسمی رضایت شغلی با مطالعات هانورن^۱ در اوایل ۱۹۳۰ شروع شد و از دهه ۱۹۳۰ رضایت شغلی گسترده مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت. در اصل رضایت شغلی به این دلیل اهمیت پیدا کرد که طرفداران اولیه رویکرد روابط انسانی، صاحب‌نظران و مدیران را قانع کردن که کارگر خوشحال، کارگری سودآور است. تلاش کلاسیک برای تعریف رضایت شغلی در سال ۱۹۳۵ توسط رابرت هاپاک^۲ انجام شد. وی می‌گوید رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چندبعدی است که با عوامل روانی، اجتماعی و جسمانی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی‌شود و ترکیب معینی از مجموعه عوامل گوناگون سبب می‌گردد که فرد شاغل در لحظه معینی از زمان از شغل خود احساس رضایت نماید و به خود بگوید که از شغل خود راضی است و از آن لذت می‌برد. فرد تأکیدی که بر عوامل مختلف از قبیل میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و اشتغال در زمان‌های متفاوت دارد به طریق گوناگون از شغلش احساس رضایت می‌کند (هوی و مسیکل، ۱۳۷۱). شرتزر^۳ (۱۹۹۸) معتقد است رضایت شغلی به معنای دوست داشتن وظایف مورد لزوم یک شغل نیست بلکه به شرایطی که در آن کار انجام می‌گیرد و پاداشی که برای انجام آن دریافت می‌شود و اینکه فعالیت‌ها، امور و شرایطی که کار یک فرد را تشکیل می‌دهند تا چه حدودی با چه نحوی نیازهایش را برآورده می‌سازد، بستگی دارد. شخص باید موارد مثبت و منفی شغل خود را موازنه کند، چنانچه موارد مثبت بر منفی غلبه کند احتمال دارد که از کارش راضی باشد. افراد از نظر میزان رضایتی که شغلشان برای آن‌ها فراهم می‌سازد بسیار متفاوتند. تاکنون بیش از پنج هزار مقاله و پایان‌نامه، در زمینه رضایت شغلی تهیه شده است (جرنی^۴، ۱۹۹۲)؛ و بیش از ۱۲ هزار و ۴۰۰ مطالعه - تا سال ۱۹۹۱ میلادی - در خصوص رضایت شغلی وجود دارد (اسپکتر^۵، ۱۹۹۷). بیش از ۶ هزار و ۳۰۰ رساله‌ی دکتری در خصوص رضایت شغلی در چکیده بین‌المللی رساله‌های دکتری موجود بوده و بیش از ۳ هزار و ۳۵۰ تحقیق در این مورد به چاپ رسیده است (تاپلسکی^۶، ۲۰۰۰). بررسی و مطالعه رضایت شغلی دارای تاریخی طولانی در روانشناسی صنعتی و سازمانی می‌باشد (رایت^۷، ۲۰۰۶). در تمامی سطوح مدیریت

- 1- Hanvorn
- 2- Rabert Hapak
- 3- Shertzer
- 4- Cranny
- 5- Spector P.E
- 6- Toplosky, P. S
- 7- Wright, T. A

و منابع انسانی سازمان‌ها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده می‌شود؛ چرا که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل‌توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه‌های مختلف علوم انسانی - برای مثال روانشناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت- بدان پرداخته‌اند. ولی در صورت بروز مشکلات خاص نزد فرد که موجب شود از شغل خود نارضایتی نشان دهد فرد کوشش می‌کند با استفاده از ترفندهای مختلف که از نظر علمی به آن مکانیسم دفاعی گفته می‌شود کنار بیاید، چون مکانیسم‌های دفاعی، فرآیندهای تنظیم‌کننده خودکاری هستند که برای کاهش ناهماهنگی شناختی و به حداقل رساندن تغییرات ناگهانی در واقعیت درونی و بیرونی از طریق تأثیرگذاری بر چگونگی ادراک حوادث تهدیدکننده عمل می‌کنند (حمیدی ۱۳۹۱). در واقع استفاده از مکانیسم‌های دفاعی، نشانه نوعی سازگاری است که افراد برای جلوگیری از کاهش احترام به خود و رویارویی با افزایش اضطراب به آن‌ها متوسل می‌شوند. افراد با به کار بردن مکانیسم‌های دفاعی، مسائل و مشکلات خود را حل نمی‌کنند بلکه فقط به تحریف واقعیت می‌پردازند تا به این ترتیب از خود در برابر آسیب حاصل از واقعیت‌های دردناکی که در زندگی وجود دارند، محافظت کند. به این ترتیب مکانیسم‌های دفاعی برای مهار اضطراب و فشار روانی تشکیل شده و اضطراب به منزله هشدار برای «من» است تا مکانیسم‌های دفاعی را به خدمت بگیرد، این پژوهش به بررسی این دو پدیده مهم رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد برهان‌الدین ربانی پرداخته است تا باشد با مطالعه و بررسی کار تحقیقی ما زمینه آرامش و آسایش کاری کارمندان مهیا شود.

بیان مسئله: رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در افزایش کارایی و ایجاد نگرش مثبت در فرد نسبت به کارش می‌باشد که خوشبختانه امروزه رضایت شغلی، مرکز توجه محققان رفتار سازمانی قرار گرفته و به‌عنوان یکی از مفاهیم عمده در پژوهش سازمانی بشمار می‌رود؛ زیرا خشنودی شغلی به‌عنوان یک دانش شغلی از اهمیت بسیار برخوردار است (مرشاهی، ۲۰۰۵). از آنجایی که منابع انسانی از مهمترین عوامل توسعه در سازمان‌ها بوده و مسئولیت تأمین، نگهداری، بهسازی و به کارگیری منابع انسانی یکی از ارکان اصلی نهادهای کاری و توسعه وی است نیاز است تا محیط امن و پر از رفاه برای افزایش میزان رضایت شغلی کارمندان فراهم شود (خوش‌دامن و ابراهیمی جمرانی، ۱۳۸۴). چون به هر اندازه که انسان از شغل خود احساس خشنودی نماید ناخودآگاه وظایف خویش را با دقت بیشتری به انجام می‌رساند و یا

به عبارت دیگر کارکنان دارای رضایت شغلی بالا گرایش کمتری به شکایت کردن دارند از سلامت جسمانی و روانی بیشتری برخوردارند وظایف جدید مرتبط با شغل خود را سریع‌تر یاد می‌گیرند و با سوانح شغلی کمتر روبرو می‌شوند و از سوی دیگر عملکرد و بهره‌وری پایین کاهش سطح تمایل به حضور در سازمان و افزایش غیبت‌های کاری را در ارتباط با رضایت شغلی پایین در کارکنان فراهم می‌آورد (صدیق یار، ۲۰۰۵). فلامن و آرنولد^۱ (۲۰۰۰) رضایت شغلی را اینگونه بیان داشت او رضایت شغلی را مجموعه گرایش‌های مثبت افراد نسبت به شغل دانسته و معتقد است وقتی گفته می‌شود یک فرد از شغل خود رضایت بالایی دارد، در حقیقت منظور این است که وی به طور کلی به میزان زیاد شغل خود را دوست دارد و توانسته است از طریق شغلش نیازهای خویش را تأمین نماید و در نتیجه احساسات مثبتی نسبت به آن دارد. گینزبرگ و همکارانش^۲ (۲۰۰۴) رضایت شغلی را از دیدگاه‌های گوناگون مورد توجه قرار داده‌اند آن‌ها بدو نوع رضایت شغلی اشاره می‌کنند. رضایت درونی که از دو منبع حاصل می‌گردد، اولی احساس لذتی که انسان صرفاً از اشتغال به کار و فعالیت عایدش می‌شود، دوم لذتی که بر اثر مشاهده پیشرفت و با انجام برخی مسئولیت‌ها اجتماعی و به ظهور رساندن توانایی‌ها و رغبت‌های فردی به انسان دست می‌دهد. رضایت بیرونی که با شرایط اشتغال و محیط کار ارتباط دارد همیشه در حال تغییر و تحول است. عوامل درونی که خصوصیات و حالات فردی را شامل می‌گردند و در مقایسه با عوامل بیرونی که شرایط کار و اشتغال را در بر می‌گیرد از ثبات بیشتری برخوردارند. لذا رضایت درونی پایدارتر از رضایت بیرونی است. پس به طور کلی رضایت شغلی را به این صورت می‌توان تعریف کرد، رضایت شغلی نوعی احساس مثبت فرد نسبت به شغلش می‌باشد که زایید عواملی نظیر شرایط محیط کار، نظام سازمانی شغل، روابط حاکم بر محیط و تأثیر عوامل فرهنگی است لذا می‌توان نتیجه گرفت رضایت شغلی احساس روانی است که از عوامل اجتماعی نیز متأثر می‌باشد. این عوامل زمینه شغلی، اجتماعی و روانی فرد را به دلیل متفاوت بودن محیط کار، شرایط کاری متأثر می‌سازد بدین لحاظ کارمندان برای کنار آمدن با این شرایط، تنظیم آن و دوری از رویدادهای مخرب و استرس‌زا از روش‌های دفاعی استفاده می‌کنند که فروید روانشناس تحلیل‌گرا به آن مکانیسم‌های دفاعی خطاب می‌کند. انجمن روانشناسی امریکا (۱۹۹۴) مکانیسم‌های دفاعی را الگو از احساس‌های افکار یا رفتارهایی می‌داند که نسبتاً غیر ارادی‌اند و در پاسخ به ادراک خطر یا تعارض روانی، در قبال تغییر غیر منتظره در محیط درونی یا بیرونی یا در پاسخ به ناهماهنگی شناختی شکل می‌گیرند. مکانیسم‌های دفاعی یکی از مهمترین مفاهیم روانی تحلیل‌گری در مطالعه شخصیت است. این مکانیسم‌ها، فرآیندهای

1- Flamm and Arnold
2- Ginsberg

تنظیم‌کننده خودکاری هستند که برای کاهش ناهماهنگی شناختی و به حداقل رساندن تغییرات ناگهانی در واقعیت درونی و بیرونی از طریق تأثیرگذاری بر چگونگی ادراک حوادث تهدیدکننده عمل می‌کنند (وایلنت^۱، ۱۹۹۴). فروید مکانیسم‌های دفاعی را به‌عنوان کارکردهای ذهنی تعریف می‌کند که از افراد در برابر اضطراب زیاد ناشی از رویدادهای استرس‌زای بیرونی و حالت‌های مخرب درونی محافظت می‌کند (افبر، لیفر، کاتلف، اپتر^۲، ۲۰۰۰). او سبک دفاعی شخصی، یعنی فراوانی استفاده از مکانیسم‌های دفاعی متفاوت در مقایسه با دیگران را متغیر اصلی برای شناخت شخصیت و میزان سازش یافتگی می‌داند (فروید^۳، ۱۹۷۶). شواهد تجربی نشان داده‌اند که می‌توان سبک‌های دفاعی را بر حسب سلسله مراتبی از سازش یافتگی تنظیم کرد (وایلنت^۴، ۱۹۹۴-۱۹۹۵). سبک‌های دفاعی سازش یافته با پیامدهای سلامت جسمانی و روانی در ارتباط هستند (وایلنت^۵، ۲۰۰۰) و سبک‌های دفاعی سازش نایافته یا بسیاری از شاخص‌های منفی سلامت مانند اختلال‌های شخصیت و افسردگی مرتبط می‌باشند (وایلنت، ۱۹۷۸. پیری، کاپیر^۶، ۱۹۹۲) ممکن است مکانیسم‌های دفاعی بر حسب نوع کنش‌وری، بهنجار یا نابهنجار و کارآمد یا ناکارآمد باشند (فروید^۷، ۱۹۷۶). پژوهشگران بر اساس طبقه‌بندی سلسله مراتبی وایلنت^۸ در مورد مکانیسم‌های دفاعی، ۲۰ مکانیسم را به سه سبک دفاعی رشد یافته (شامل والایش، شوخ طبعی، پیش‌بینی و فرونشانی)، نوروپیک (شامل ابطال، نوع دوستی کاذب، آرمانی‌سازی و واکنش وارونه) و رشد نایافته (شامل فرافکنی، پرخاشگری منفعلانه، عملی سازی، مجزا سازی، انکار، جابجایی، تفرق، دوپارگی، دلیل تراشی و بدنی سازی) تقسیم کرده‌اند. مکانیسم‌های دفاعی رشد یافته به منزله شیوه‌های مواجهه انطباقی، بهنجار و کارآمد محسوب می‌شوند؛ درحالی‌که مکانیسم‌های دفاعی نوروپیک و رشد نایافته، شیوه‌های مواجهه غیر انطباقی و ناکارآمد هستند (اندرو، سینگ^۹، ۱۹۹۳). به‌طور کلی مکانیسم‌های دفاعی از طریق اجتناب از اضطراب و یا شیوه‌ای خاص از مواجهه با اضطراب شرایط روانی را سازمان و بقاء می‌بخشند؛ بنابراین این مکانیسم‌ها، تلاش‌هایی را در رویارویی با تعارض روانی انجام می‌دهند و رفتارهای مقابله‌ای را تسهیل می‌نمایند. با این وجود استفاده نامناسب و افراطی از آن‌ها می‌تواند؛ رشد روانی را مختل کند و از پاسخ‌های مقابله‌ای مفید جلوگیری به عمل آورد. از این لحاظ کارمندان سازمان‌های مختلف برای کنار آمدن با شرایط

- 1- Valliant GE
- 2- Offer R, Lavie R, Gothelf D, Apter A
- 3- Freud S
- 4- Valliant
- 5- Valliant
- 6- Valliant GE, Perry JC, cooper S
- 7- Freud S
- 8- Valliant
- 9- Andrew G, Singh M

کاری و شغل خود برای افزایش کارایی بیشتر و یا کنار آمدن با محیط کار از مکانیسم‌های دفاعی مختلف استفاده می‌کنند که تأثیرات مختلف روی عملکرد شغلی آن‌ها می‌گذارد. همانگونه که وایلانت و همکاران در پژوهش خود نشان داده‌اند؛ افرادی که مکانیسم‌های دفاعی پخته را به کار می‌برند؛ با فشار روانی به خوبی کنار می‌آیند و سازگارانه به تعارض‌های محیطی پاسخ می‌دهند (وایلانت، دریک^۱، ۱۹۸۵). با توجه به نتایج مطالعه زوکالی^۲ و همکاران، افرادی که از مکانیسم‌های دفاعی رشد یافته‌تر استفاده می‌کنند؛ خشم خود را بهتر در محیط کاری مهار می‌کنند (زوکالی، مسیکاتلو، برنو، سیدرو، کمپولو، پاندوفلو و همکاران^۳، ۲۰۰۷). تحقیقات زیادی در زمینه رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی صورت نگرفته است. مارلوس دی گراف^۴ در پژوهشی با عنوان «تشریح رضایت شغلی و نقش قرار دادهای استخدامی مشروط» به این نتیجه دست یافت که مشاغل موقت، پایین‌ترین رضایت شغلی را به همراه دارند. تامپیری^۵ (۲۰۱۰) از انگلستان، در پژوهشی با عنوان «تأثیر جنس و تحصیلات در رضایت شغلی و زناشویی» به این نتیجه دست یافت که با افزایش سطح تحصیلات افراد، رضایت زناشویی آنان بالا رفته اما رضایت شغلی هم در زنان و هم در مردان کاهش می‌یابد. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با سن دارد، یعنی با بالا رفتن سن و افزایش تجربه دستمزد، از سویی رضایت شغلی بالا می‌رود اما از طرفی با پیر شدن فرد، خستگی از کار در وی بیشتر شده و سبب کاهش رضایت شغلی می‌شود. پژوهش خلیل زاده (۱۳۸۷) نشان داد که سه عامل اصلی در رضایت شغلی عواملی اجتماعی، محیط کار و نقش کار است و اینکه رشته تحصیلی و مقطع تدریس در رضایت شغلی مؤثر، اما وضعیت تاهل، سابقه خدمت، میزان تحصیلات در رضایت شغلی مؤثر نیستند. کرmez^۶ (۲۰۰۶) در پژوهش خود به منظور ارزیابی رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی، گزارش داد که بین رضایت شغلی و متغیرهایی چون جنس، سابقه خدمت و نژاد رابطه معناداری وجود ندارد. لانگ^۷ (۲۰۰۶) در پژوهش خود با بررسی رضایت شغلی و عواملی چون جنسیت، سن و نژاد در دانشگاه مکی سی سی پی^۸ گزارش نمود که بین رضایت شغلی و متغیرهای سن کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. این پژوهش به دنبال بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی می‌پردازد.

1- Valliant GE, Drake RE

2- Zoccali

3- Zoccali R, Muscatello MRA, Bruno A, Cedro C, Campolo D, Pandolfo G, et al

4- Marlos Dgraf

5- Tomperre

6- Kermez

7- long

8- Meki CCP

روش بررسی

نوع تحقیق مطالعه حاضر یک تحقیق توصیفی - مقطعی است و به بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان دانشگاه تعلیم و تربیه استاد ربانی می‌پردازد. جامعه آماری: جامعه آماری این پژوهش کلیه کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی می‌باشد. نمونه آماری: نمونه آماری این پژوهش تعداد ۱۵۷ نفر از کارمندان که در سال ۱۳۹۸ مشغول کار در دانشگاه تعلیم و تربیه شهید استاد برهان‌الدین ربانی بودند به‌عنوان نمونه پژوهش به‌صورت نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شده بودند که از این میان ۹۶ نفر آن را مرد و ۶۱ نفر آن را زن‌ها تشکیل می‌دهد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش

در این پژوهش از ابزار رضایت شغلی توسط بری فیلد و رووث^۱ و پرسشنامه سبک‌های دفاعی DSQ استفاده گردیده است.

پرسش‌نامه رضایت شغلی فیلد و رووث: پرسشنامه رضایت شغلی فیلد و رووث در سال (۱۹۵۱) ابداع گردیده است که حاوی ۱۹ سؤال پنج گزینه‌ای است در بین پرسشنامه‌های رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و رووث از همه بیشتر استفاده شده است؛ زیرا اغلب اعتبار و روایی آن به صحت آزمون گذاشته شده است. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و رووث از روی فرمول آلفای کرونباخ ۰/۸۲ می‌باشد و در این پژوهش پرسشنامه رضایت شغلی فیلد و رووث پایایی آن از طریق همسانی درونی (آلفای کرونباخ) مورد بررسی قرار گرفت و نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۷۸۹ می‌باشد که نشان‌دهنده پایایی این پرسشنامه می‌باشد و ما می‌توانیم با اطمینان خاطر از این پرسشنامه استفاده نماییم.

پرسشنامه سبک‌های دفاعی DSQ باند^۲: پرسشنامه سبک‌های دفاعی DSQ باند و همکاران بر پایه نظریه وایلانته استوار است. مبنای روش آماری آن‌ها تحلیل عاملی بود. این پرسشنامه ۶۷ ماده‌ای توسط باند و وایلانته (۱۹۸۶) تجدید نظر شد و به ۸۸ ماده افزایش یافت که ۲۴ مکانیسم را واری می‌کرد. باند و همکارانش با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی و با تجدید نظر در این ابزار در ۱۹۸۶ توانست ۴ سبک دفاعی را در سطح مکانیسم‌های دفاعی تفکیک کند که عبارتند از ۱- سبک سازش نایافته ۲- سبک تحریف تصویر ذهنی ۳- سبک خود-قربانی ۴- سبک سازش یافته بود. اندروز و همکاران (۱۹۹۳) با این استدلال

1- Bray field

2- Bond

که ۸۸ ماده‌ای خسته کننده است، ماده‌های پرسشنامه را بر اساس یک مقیاس ۹ درجه‌ای از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق به ۴۰ ماده کاهش دادند. در تجدید نظر نهایی این پرسشنامه ۲۰ مکانیسم دفاعی را در سه سطح پخته، نوروپیک و ناپخته مورد ارزیابی قرار می‌داد که به این ترتیب است ۱- سبک دفاعی پخته (رشد یافته): والایش، شوخی، پیش‌بینی و فروپاشی ۲- سبک دفاعی ناپخته (رشد نیافته): دلیل تراشی، فرافکنی، انکار، همه کارتوانی، نا آزرده سازی، گذار به عمل، خیال‌پردازی اوتیستیک، لایه‌سازی، بدنی سازی، پرخاشگری منفعلانه، جابجایی و مجزا سازی. ۳- سبک دفاعی نوروپیک (روان آزرده): دیگر دوستی کاذب، تشکل واکنشی (واکنش وارونه)، آرمانی‌سازی (عقلانی سازی)، ابطال. بر اساس پژوهش‌های که با استفاده از این پرسش‌نامه صورت گرفته مشخص گردیده است که پرسشنامه سبک‌های دفاعی در گروه‌های مورد مطالعه از اعتبار مناسبی برخوردار است که می‌توان با خیال راحت از آن در پژوهش‌ها استفاده کرد (بشارت، ۱۳۸۰). پایایی پرسشنامه سبک‌های دفاعی دی اس کیو باند از طریق روش باز آزمایی و نیز محاسبه آلفای کرونباخ انجام شده است. ضریب اعتبار آلفا در گروه مطالعه به تفکیک در دانش‌آموزان و دانشجویان و جنسیت گروه نمونه‌گیری و نیز سبک‌های دفاعی نشان داده شد. بالاترین آلفای کلی در مردان دانشجو ۰/۸۱ و پایین‌ترین آلفای کل در دختران دانش‌آموز ۰/۶۹ مشاهده شد. در سبک‌های دفاعی، بالاترین آلفا مربوط به سبک رشد نیافته ۰/۷۲ و کمترین آلفا مربوط به سبک روان آزرده بود ۰/۵۰ همچنین بالاترین ضریب بین دو نیمه به مردان دانشجو و کمترین آن به سبک روان آزرده مربوط می‌شد و همه همبستگی‌های مربوط به دو بار اجرای پرسشنامه در گروه‌های مورد مطالعه در مقایسه با مقادیر بحرانی معنادار بودند. در این پژوهش پایایی پرسشنامه از طریق همسانی درونی (آلفای کرونباخ) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت است، نتایج نشان داد که آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۸۶۲ است و نشان‌دهنده اعتبار بالای این پرسشنامه در نمونه مورد پژوهش می‌باشد و ما می‌توانیم در پژوهش‌های مورد نظر خود از آن استفاده نماییم.

روش‌های آماری تحلیل داده‌ها: در این پژوهش از احصائیه توصیفی از طریق نمایش جداول و از روش احصائیه استنباطی T گروه‌های مستقل برای مقایسه تفاوت گروه‌ها استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده توسط نرم‌افزار SPSS ورژن 25 آن مورد ارزیابی قرار گرفته است.

تجزیه و تحلیل آماری

جدول ۱: شاخص‌های میانگین فراوانی

شاخص متغیر	تعداد	میانگین	فراوانی
رضایت شغلی	مرد	۹۶	۶۷,۵۹
	زن	۶۱	۹,۰۵
مکانیزم دفاعی (رشد یافته)	مرد	۹۶	۲۴,۷۹
	زن	۶۱	۲۸,۲۴
مکانیزم دفاعی (رشد نیافته)	مرد	۹۶	۷,۷۳
	زن	۶۱	۸,۲۶
مکانیسم دفاعی (روان آزوده)	مرد	۹۶	۷,۷۰
	زن	۶۱	۱۰,۴۳

جدول ۱: نشان می‌دهد که بالاترین میانگین را مکانیسم دفاعی رشد یافته دارد.

جدول ۲: ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	رشد نیافته	رشد یافته	روان آزوده	رضایت شغلی
رضایت شغلی	-0.36 Sig0.00	-0.137 Sig0.087	-0.01 Sig0.874	1

جدول ۲: نشان می‌دهد که بین رضایت شغلی و مکانیسم دفاعی رشد نیافته رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد، ولی مکانیسم دفاعی رشد یافته و روان آزوده هیچ رابطه معنی‌داری با رضایت شغلی ندارد.

جدول ۷: آزمون تی نشان‌دهنده تفاوت بین جنسیت در رضایت شغلی و سطوح مکانیسم‌های دفاعی می‌باشد.

شاخص							
متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	DF	T آزمون	Sig
رضایت شغلی	مرد	۹۶	۶۷,۵۹	۱۰,۶۹	۱۵۵	۰,۸۰۸	۰,۹۹
	زن	۶۱	۶۶,۲۵	۹,۰۵			
دلیل‌تراشی	مرد	۹۶	۱۴,۰۴	۳,۵۳	۱۵۵	۰,۴۲۷_	۰,۵۹۲
	زن	۶۱	۱۴,۲۸	۳,۳۵			
فرافگنی	مرد	۹۶	۱۱,۲۴	۳,۷۰	۱۵۵	۰,۱۴۷_	۰,۲۱۳
	زن	۶۱	۱۱,۳۳	۳,۷۷			
انکار	مرد	۹۶	۱۱,۱۲	۴,۴۵	۱۵۵	۰,۶۶۲	۰,۰۲۹
	زن	۶۱	۱۰,۶۰	۵,۱۶			
همه کارتوانی	مرد	۹۶	۱۳,۰۱	۳,۹۶	۱۵۵	۰,۳۱۳	۰,۹۵۳
	زن	۶۱	۱۲,۸۱	۳,۶۷			

۰,۰۲۲	۲,۰۳۷_	۱۵۵	۳,۱۲	۱۰,۰۷	۹۶	مرد	نا ارزنده سازی
			۳,۷۲	۱۱,۱۹	۶۱	زن	
۰,۷۸۶	۱,۱۹۷_	۱۵۵	۳,۴۳	۱۲,۰۱	۹۶	مرد	گذار به عمل
			۳,۵۸	۱۲,۷۰	۶۱	زن	
۰,۵۱۰	۰,۹۳۶_	۱۵۵	۳,۲۳	۱۳,۴۵	۹۶	مرد	بدنی سازی
			۳,۲۹	۱۳,۹۵	۶۱	زن	
۰,۲۶۸	۰,۰۲۱	۱۵۵	۴,۲۹	۱۲,۳۰	۹۶	مرد	خیال پردازی اوتیستیک
			۴,۵۶	۱۲,۳۱	۶۱	زن	
۰,۹۲۰	۲,۳۰۴_	۱۵۵	۳,۷۷	۱۱,۳۶	۹۶	مرد	لایه سازی
			۳,۸۴	۱۲,۸۰	۶۱	زن	
۰,۴۳۵	۰,۴۸۹_	۱۵۵	۳,۷۲	۱۲,۳۰	۹۶	مرد	پرخاشگری منفعلانه
			۴,۲۱	۱۲,۶۲	۶۱	زن	
۰,۸۲۸	۰,۱۷۹	۱۵۵	۳,۳۸	۱۱,۵۴			

					۹۶	مرد	جابجایی
			۳,۶۵	۱۱,۴۴	۶۱	زن	
-۰,۳۳۱	-۰,۷۸۶	۱۵۵	۳,۹۰	۱۱,۷۸	۹۶	مرد	مجازسازی
			۳,۴۱	۱۲,۲۵	۶۱	زن	
-۰,۸۴۸	-۰,۱۱۹	۱۵۵	۳,۲۹	۱۳,۲۴	۹۶	مرد	فرونشانی
			۳,۳۴	۱۳,۱۸	۶۱	زن	
-۰,۰۲۹	۱,۷۴۰	۱۵۵	۳,۵۰	۱۲,۷۷	۹۶	مرد	والایش
			۴,۳۴	۱۱,۶۷	۶۱	زن	
-۰,۷۳۳	۱,۰۲۰	۱۵۵	۳,۲۱	۱۲,۹۲	۹۶	مرد	شوخی طبیعی
			۳,۱۹	۱۲,۳۸	۶۱	زن	
-۰,۸۲۶	۱,۱۴۵	۱۵۵	۳,۱۱	۱۴,۴۴	۹۶	مرد	پیشاپیش نگری
			۲,۹۳	۱۳,۸۷	۶۱	زن	
-۰,۸۹۲	-۰,۳۸۰	۱۵۵	۲,۶۰	۱۵,۴۶	۹۶	مرد	

							دیگر دوستی کاذب
			۲,۶۸	۱۵,۳۰	۶۱	زن	
۰,۵۶۲	۰,۱۰۲	۱۵۵	۳,۳۶	۱۲,۵۴	۹۶	مرد	تشکل و اکتشی
			۳,۸۲	۱۲,۴۸	۶۱	زن	
۰,۰۴۶	۱,۷۰۹	۱۵۵	۳,۵۵	۱۳,۶۶	۹۶	مرد	عقلانی سازی
			۴,۴۰	۱۲,۵۷	۶۱	زن	
۰,۸۹۰	۰,۴۵۱	۱۵۵	۲,۸۵	۱۳,۶۶	۹۶	مرد	ابطال
			۲,۸۸	۱۳,۴۵	۶۱	زن	

جدول ۷: نشان می‌دهد که در مکانیسم دفاعی نا آرزنده سازی و عقلانی سازی بین زنان و مردان رابطه معنی‌داری وجود دارد. بدین معنی که زنان و مردن از مکانیسم نا آرزنده سازی و عقلانی سازی به صورت متفاوتی استفاده می‌نمایند.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد ربانی بود. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و مکانیسم دفاعی رشد نیافته در کارمندان پوهنتون تعلیم و تربیه شهید استاد برهان‌الدین ربانی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد، بدین معنی که به هر اندازه که کارمندان از مکانیسم دفاعی رشد نیافته استفاده کنند رضایت شغلی در آن‌ها پایین می‌آید، ولی در مکانیسم دفاعی رشد یافته و روان‌آورده هیچ رابطه معنی‌داری به دست

نیامده است. در مورد بررسی رابطه بین رضایت شغلی و مکانیسم‌های دفاعی تحقیق خاصی صورت نگرفته ولی تحقیقاتی که در زمینه مکانیسم‌های دفاعی صورت گرفته همسو با تحقیق انجام شده می‌باشد. تحقیق حاضر همسو با تحقیق نرگس باب‌خانی و ناهید رحیمی منجزی است که به منظور پیش‌بینی رضایت شغلی بر اساس خودتنظیمی هیجانی و مکانیسم‌های دفاعی در کارمندان اداره بهزیستی استان تهران روی ۳۲۴ نمونه مورد دسترس در استان تهران سال ۱۳۹۷ هـ ش صورت گرفت. نتایج آن نشان داد همه مؤلفه خودتنظیمی هیجانی به غیر از هیجانی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معناداری دارند. بین همه مؤلفه‌های خودتنظیمی هیجانی به غیر از آگاهی هیجانی با مکانیسم‌های دفاعی رشد نیافته و روان‌آزرده رابطه منفی معنادار دارند که با تحقیق سپیده‌دم، فاطمه‌السادات و یوسف کریمی ناهمسو می‌باشد. آنان در تحقیق‌شان بررسی کاربرد سبک‌های مکانیزم دفاعی در سنجش فرسودگی شغلی کارکنان هواپیمای جمهوری اسلامی ایران سال ۱۳۹۱ هـ ش دریافتند که مکانیسم دفاعی رشد نیافته دارای اثر مثبت و معنادار بر متغیر خستگی عاطفی است و مکانیسم دفاعی رشد یافته و نوروتیک دارای اثر معنادار بر متغیر مسخ شخصیت می‌باشد. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد مکانیسم دفاعی رشد یافته و نوروتیک بر مؤلفه موفقیت فردی اثر معنادار دارند.

به نظر می‌رسد با توجه به نتایج تحقیق توجه به بعد رضایت شغلی جهت افزایش کارایی در محیط کاری و گسترش کیفیت کاری مخصوصاً محیط پوهنتون لازم است توجه جدی به رضایت کارمندان از شغل‌شان صورت بگیرد ولی به دلیل جو اجتماعی و فرهنگی حاکم بر جوامعی که زمینه‌های شغلی، اقتصادی و رفاهی عمومی را تحت تأثیر خود قرار داده مخصوصاً ضعف اقتصادی در ادارات که منجر می‌شود تا کارفرمایان نتوانند شرایط و امتیازات کاری بهتری را برای کارمندان خود مهیا سازند و زمینه افزایش رضایت شغلی را فراهم آورند. چون جامعه‌ای که در آسایش و امنیت به سر می‌برد جامعه غنی از افکار توسعه‌ای است که آسایش و رضایت‌مندی افراد آن در اولویت داشته‌های جامعه قرار دارد و همه داشته‌های مادی و معنوی آن در خدمت افراد همان مرزوبوم است ولی در جامعه ما به دلیل فقر اجتماعی و عقب‌افتادگی تحصیلی که وجود دارد کمتر زمینه آسایش و رضایت‌مندی افراد در نظر گرفته شده که خود تأثیرگذار بر پژوهش ذیل است. این دلیل مبرم است که توانسته روی پژوهش تأثیر بگذارد و نتایج مختلف پژوهشی را در جوامع مختلف در پی داشته باشد بدین منظور تحقیق ذیل ناهمسو با تحقیق سپیده‌دم، فاطمه‌السادات و کریمی می‌باشد. علاوه بر این مؤلفه فرهنگی بحثی دیگری است که می‌تواند پژوهش را متأثر بسازد. چون جوامعی که در بستر فرهنگ‌های مشترک رشد یافته باشند افراد آن انتظارات یکسانی از هم دارند و این زمینه‌ای می‌شود تا افراد داشته‌های مادی و معنوی مشترک در زمینه‌های مختلف داشته باشند این خود

بارزترین عاملی است که منجر شده تا پژوهش ذیل با پژوهش نرگس باب‌خانی و ناهید رحیمی منجری همسو باشد. ولی با وجود این همه کمبودی‌ها توجه به نیازهای کارمندان، ایجاد محیط سالم و صمیمی، توجه به سلامتی جسمی و روحی آن‌ها، ایجاد زمینه‌های توسعه وی برای افزایش ظرفیت کاری کارمندان، تشویق و قدردانی از کارکنان، پاداش و تقویت فعالیت‌های ثمربخش و متناسب بودن کار و دست مزد کارمندان می‌تواند رضایت شغلی آن‌ها را افزایش دهد؛ چون یک محیط کاری خوب باید به کارمندان انگیزه دهد. کارفرمایان با ایجاد محیطی که در آن رشد و پیشرفتی وجود دارد را ایجاد کنند و فرصت‌های یادگیری را برای کارمندان افزایش بدهند تا کارمندان تلاش بیشتر برای کسب این تجربه‌ها و انگیزه‌ها داشته باشند؛ و با خلوص نیت وظیفه‌ای که به عهده دارند را به وجهه احسن آن اجرا نمایند تا زمینه‌ساز رشد زیربناهای کاری و اقتصادی کشور شود و جامعه ما را از عقب‌افتادگی اقتصادی به خودکفایی جهانی برساند، ولی این خواسته جامعه پسند جز در پرتو آسایش و آرامش کارمندان در محیط کار مهیا نمی‌شود.

منابع

- خوش دامن، ابراهیمی جمارانی م. (۱۳۸۴). *آموزش اصول سرپرستی*. تهران: انتشارات تورنگ.
- وین هوی، سیسیل میسیکل. (۱۳۷۱). *تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی*. تهران: انتشارات دانشگاه شهید چمران.
- بشارت، محمدعلی. شریفی، ماندانا؛ و ایروانی، محمد. (۱۳۸۰). بررسی رابطه بین سبک‌های دلبستگی و مکانیسم‌های دفاعی. *مجله روانشناسی*. ۵ (۳) و ۲۸۹-۲۷۷.
- حمیدی، فریده. (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای مکانیسم‌های دفاعی و سلامت روانی در دانشجویان تربیت دبیر به تفکیک جنسیت. ایران: *فصل‌نامه فرهنگی - تربیتی زنان خانواده*.
- Andrew G, Singh M. (1993). *the defense style questionnaire*. J Nerve Meant Dis: 181(4):246-56.
- Cranny, C.J. Smith, P.C. and Stone, E.F. (1992). *Job Satisfaction*, Lexington Books, New York.
- Freud S. (1976). *the ego and the id*. In: Strachey J, Editor. *The complete psychological works*. New York: Norton
- Mirshahidi MA. (2005). *Investigating the relationship between job satisfaction and employee productivity*. Trading Company Saipa Yadak, Regional office of Mashhad; 1(1): 9-10 [Article in Persian].
- Offer R, Lavie R, Goth elf D, Apter A. (2000). Defense mechanisms, negative emotions, and psychopathology in adolescent inpatients. *Compr Psychiatry*: 41(1): 35-41.
- Perry JC, cooper S. (1992). *what do cross-sectional measures of defense mechanisms predict?* In: Valliant GE. *Ego mechanisms of defense: A guide for clinicians and researchers*. Washington, London: American Psychiatric press. 195-216.
- Sodagar S. (2005). Job satisfaction in nurses Working in Bandar Abbas hospitals. *Hormozgan University of Medical Sciences*: 8(4): 233-7 (Article in Persian)
- Spector P.E. (1997). *Job Satisfaction*, Thous and Oaks, CA: Sage publications, Inc.
- Toplosky, P. S. (2000). *Linking Employee Satisfaction to Business Results*. New York: Garland Publishing Inc.
- Valliant GE. (1994). Ego mechanisms of defense and personality psychopathology. *J Abnorm Psychol*. 103(1): 44-50
- Valliant GE. (1998). *Adaptation to life*. Cambridge: Harvard University Press.
- Valliant GE. (2000). *Adaptive mental mechanisms: Their role in a positive psychology*. *Am psychol*: 55(1):89-98.
- Valliant GE, Drake RE. (1985). Maturity of ego defenses in relation to DSM-III Axis II personality disorder. *Arch Gen Psychiatry*. 42(6): 597-601.

- Wright, T. A. (2006). The Emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12, 262-277.
- Zoccali R, Muscatello MRA, Bruno A, Cedro C, Campolo D, Pandolfo G, et al. (2007). The role of defense mechanisms in the modulation of anger experience and expression: Gender differences and influence on self-report measures. *Pers Individ Dif*. 43(6): 1426-36.