

Examining the status of job satisfaction and organizational support with teachers' mental health

Fariba Farajkhah¹, Sohrab Farajkhah^{*2}, Mohammadreza Nasiri³

1. Midwifery expert, University of Medical Sciences, Ardabil, Iran

2. Master's Degree in Rehabilitation Counseling, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran.

3. Master's degree in Educational Psychology, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.

*Corresponding Author: Sohrab Farajkhah, E-mail: s.farajkhah@atu.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The present study was conducted with the aim of investigating the relationship between job satisfaction and organizational support with the mental health of teachers in Ardabil province.

Methods: Descriptive research method is correlation type. The statistical population included all the teachers of Ardabil city (6533) in 1400, which was determined by the method of relative stratified sampling and using the Karjesi and Morgan table, the sample size of the present study was 140 people. Data collection tools include the job satisfaction questionnaires (JSS) of Specter (1985), perceived organizational support by Eisenberger et al. (1986) and mental health (GHQ-28) by Goldberg and Hillier (1979). Descriptive statistics (prevalence, mean and standard deviation) and inferential statistics (Kolmogorov Smirnov test, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis) were used to analyze the data using Spss-26 software.

Results: The results showed that there is a significant positive relationship between job satisfaction and organizational support with mental health ($P < 0.001$) and also job satisfaction and organizational support together predicted 23% of mental health ($P < 0.001$).

Conclusion: The research results showed that job satisfaction and organizational support have the power to predict mental health.

Keywords: Job satisfaction, organizational support, mental health, teachers.

Received: 2023/05/26

Accepted: 2023/06/15

بررسی وضعیت رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روان معلمان

فریبا فرج خواه^۱، سهراب فرج خواه^{۲*}، محمدرضا نصیری^۳

۱. کارشناس مامایی، دانشگاه علوم پزشکی، اردبیل، ایران.

۲. کارشناس ارشد مشاوره توانبخشی، دانشگاه علامه طباطبائی (ره) تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

* نویسنده مسئول: سهراب فرج خواه، رایانامه: s.farajkhah@atu.ac.ir

چکیده

زمینه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روان معلمان استان اردبیل انجام شده است.

روش: روش پژوهش توصیفی، از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شهر اردبیل (۶۵۳۳) در سال ۱۴۰۰ بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه پژوهش حاضر، ۱۴۰ نفر تعیین شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی (JSS) اسپکتر (۱۹۸۵)، حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و سلامت روانی (GHQ-28) گلدبرگ و هیلیر (۱۹۷۹) است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار Spss-26 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روان رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P > 0/001$) و هم‌چنین رضایت شغلی و حمایت سازمانی هر دو با هم ۲۳ درصد سلامت روان را پیش‌بینی کردند ($P > 0/001$).

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و حمایت سازمانی قدرت پیش‌بینی سلامت روان را دارند.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، حمایت سازمانی، سلامت روان، معلمان.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۵

مقدمه

سلامتی از جمله مسائل حائز اهمیت در زندگی انسان ها بوده و ارتقای آن از جمله اهداف اصلی بشری است. با پیشرفت علم پزشکی، به مرور سلامت جسمی انسان ها ارتقا یافته و در دهه های اخیر، توجه پزشکان و عموم مردم بر بهبود و ارتقای سلامت روان معطوف شده است. لذا آنچه شیوه های نوین درمانی را از شیوه های گذشته متمایز می کند، توجه به بهداشت روانی مردم به منظور ارتقای سلامت عمومی آنهاست (مقتدائی خوراسگانی، امین زاده گوهرریزی، سپهری، ۱۴۰۱). بهداشت جهانی، سلامت روان را به عنوان توانایی کامل فرد در ایفای نقش های اجتماعی، روانی و جسمی، قابلیت ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی خویش تعریف می کند (گنجی، ۱۳۹۷). در تمامی مشاغل، باید به نحوی از تأثیر گذاری فشارهای کاری روی روان کارکنان خود جلوگیری کرد؛ البته سلامت روانی به نحوه تفکر و احساس و عمل اشخاص بستگی دارد. افراد برخوردار از سلامت روانی به زندگی نگرش مثبتی دارند و آماده برخورد با مشکلات زندگی هستند و در باره خود و دیگران احساس خوبی دارند (پیشوائی و همکاران، ۱۳۹۴). با توجه به نقش و جایگاه ولای معلم در تعلیم و تربیت دانش-آموزان، همانطور که در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران از وی به عنوان هدایت کننده و اسوه ای امین و بصیر در فرایند تعلیم و تربیت و مؤثرترین عنصر در تحقق مأموریت های نظام تعلیم و تربیت یاد می شود، بی تردید صلاحیت های حرفه ای، شخصیتی، میزان سلامت معلم و سطح رضایت شغلی وی در امر مهم تربیت دانش آموزان یکی از مؤلفه های اصلی و تأثیرگذار محسوب می شود، بنابراین بررسی سلامت و بهداشت معلم به عنوان مهمترین شاخص صلاحیت حرفه ای و شخصیتی وی به دلیل نقش به سزایی که در سلامت دانش آموزان ایفا می نماید اهمیت بسیار زیادی دارد (نبوی و همکاران، ۲۰۱۷). شناخت سلامت سازمانی می تواند تسهیل کننده و نیز پیش بینی کننده کیفیت و تداوم نظام سلامت باشد و باعث اجرای برنامه ها به صورت علمی و کارشناسانه و پرهیز از اعمال غیر مدبرانه اعمال شود (نظری جویباری، مقبلی اسکویی، ۱۴۰۰). کلما^۱ و همکاران (۲۰۱۸) نشان دادند، بین سلامت سازمانی و سلامت روانی معلمان رابطه وجود دارد. در این راستا رضایت شغلی^۲ به عنوان مفهومی پیچیده و چند بُعدی، از عوامل مهم موفقیت شغلی و کارایی معلمان به شمار می آید؛ رضایت شغلی به دلیل پیش بینی رفتارهای سازمانی نقش مهمی در مطالعات و مدیریت رفتارهای انسانی ایفا می کند. رضایت شغلی باعث افزایش بهره وری، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و روانی و روحیه کاری می شود (دودانگه و همکاران، ۱۳۹۵). رضایت کارکنان از شغل شان نه تنها باعث موفقیت روزافزون در آن شغل می شود بلکه در روال عمومی زندگی آنها تأثیر خواهد

¹. Celma². job Satisfaction

گذاشت. از آن جا که رشد و اعتلای هر جامعه بسته به افراد آن جامعه است، نتایج مثبت رضایت افراد از شغل شان در نهایت منجر به پیشرفت و اعتلای جامعه آنها خواهد شد (آتش سیرو و فیضی، ۱۳۹۳). پژوهش های بشیر گنبدی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد متغیرهای همکار، کار، سرپرست، پرداخت و ارتقا به ترتیب اولویت های ۱ تا ۵ را در تأثیرگذاری بر رضایت شغلی دارند. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه ای که بر روی پرستاران شاغل در بیمارستان های دولتی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی شهر قزوین انجام دادند، دریافتند که رضایت شغلی پرستاران ۲۴/۹ درصد در حد کم، ۷۲/۴ درصد در حد متوسط و ۲/۷ درصد در حد زیاد بود.

حمایت سازمانی ادراک شده عبارتست از «باور کارکنان به این که سازمان تا چه حد برای همکاری های شان ارزش قائل می شود و به رفاه آن ها اهمیت می دهد» (کینگ، ۲۰۱۷). محققان پیامدهای حمایت ادراک شده از جانب سازمان را در دو دسته کلی فردی و سازمانی جای داده اند. آنها معتقدند حمایت ادراک شده از جانب سازمان نتایج مطلوبی چون رضایت شغلی و احساس مثبت را به همراه دارد. هم چنین حمایت ادراک شده از جانب سازمان در سطح سازمان منجر به تعهد عاطفی بیشتر، عملکرد بهتر و ترک خدمت کم تر آنها می شود (لوییز و هکمان، ۲۰۱۶). این پیامدهای مطلوب سازمان ها را ترغیب می کند در جهت افزایش حمایت ادراک شده کارکنان شان تلاش کنند. چیاپورو و همکاران (۲۰۱۴) در فرا تحلیل خود در موضوع بیگانگی، حمایت سازمانی ادراک شده را در حوزه «بافت کاری» دسته بندی نموده و به عنوان یکی از پیش بینی های بیگانگی کاری معرفی نمودند. آنها هم چنین تأثیر حمایت سازمانی بر بیگانگی را در پژوهش های مختلف مورد بررسی قرار داده و دریافتند این سازه بر بیگانگی کاری تأثیر بسیار زیادی داشته و پس از رهبری حمایتی دومین پیش بین قوی بیگانگی کاری به حساب می آید. ژائو و همکاران (۲۰۱۶) گزارش کردند که طردشدگی در محیط کار بر رفتارهای طرف داری اجتماعی کارمندان تأثیر منفی می گذارد.

همچنین روزینی و همکاران (۲۰۱۵) و مصطفی و بولاجی (۲۰۱۴) بر اساس یافته های پژوهش خود به نقش و تأثیر حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کارکنان تأکید نمودند. اکثر صاحب نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی و روانی اشتراک رأی دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مناسبی برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود (راستگو، حرفه دوست و خیرجو، ۱۳۹۵). از آنجایی که آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و سیاسی هر جامعه به شمار می رود، بنابراین توجه به عواطف و احساسات معلم می تواند تأثیر به سزایی در افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی ناشی از شغل معلمی داشته باشد. بنا بر ضرورت و اهمیت و نقش حیاتی معلمان در ارتقای کیفی هر سازمان، لازم است مسئولین امر نیز در جهت توسعه و ارتقای شغلی آنان گام های اساسی بردارند. لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روان معلمان شهر اردبیل است.

¹.King².Lewis & Heckman

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی از نوع هم‌بستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان شهر اردبیل (۶۵۳۳) در سال ۱۴۰۰ بود که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان حجم نمونه پژوهش حاضر، ۱۴۰ نفر تعیین شد. با توجه به ماهیت تحقیق حاضر، از پرسشنامه جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق استفاده گردید که بین نمونه آماری تحقیق، توزیع و پس از تکمیل کردن جمع‌آوری گردید. در نهایت، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام) با استفاده از نرم‌افزار Spss-26 استفاده شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه رضایت شغلی: پرسش‌نامه رضایت شغلی^۳ (JSS) توسط اسپکتور^۴ (۱۹۸۵) ساخته شده است و برای ارزیابی نگرش کارکنان نسبت به شغل‌شان به کار برده می‌شود. این پرسش‌نامه در سال ۱۳۸۰ توسط چیت‌چین به فارسی برگردانده شد و در پژوهشی مورد استفاده قرار گرفت (چیت‌چین، ۱۳۸۰). این پرسش‌نامه دارای ۳۶ ماده است که آزمودنی برای پاسخ دادن به هر سؤال، یکی از پاسخ‌های «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» را می‌تواند انتخاب کند (اسپکتور، ۱۹۸۵). البته بعضی از ماده‌ها به صورت مثبت و بعضی دیگر به صورت منفی نمره‌گذاری می‌شوند. یک ماده یا عبارت مثبت، جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده رضایت شغلی است. ماده یا عبارت منفی نیز جمله‌ای است که موافقت با آن نشان‌دهنده ناخوشنودی شغلی است (بهادری خسروشاهی، هاشمی نصرت‌آباد و بیرامی، ۱۳۹۱). پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش ستودگان (۱۳۸۳)، مورد بررسی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ به دست آمد. ضریب هم‌سانی درونی این آزمون در پژوهش ون‌سان، اسلایتر، وربک و فرینگ‌درسون^۵ (۲۰۰۳) باروش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ و با روش بازآزمایی در ۱۸ ماه ۰/۷۱ گزارش شده است. و در پژوهش بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است (یوسف‌وند، رادمهر، ۱۳۹۸). در این پژوهش نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است.

پرسشنامه سلامت روانی (GHQ-28): فرم ۲۸ سئوالی گلدبرگ و هیلیر (۱۹۷۹) در اقدامی به منظور افزایش میزان واریانس و براساس تحلیل عاملی روی فرم اصلی ساخته شد و تاکنون به ۳۶ زبان زنده دنیا ترجمه شده است. فرم ۲۸ سئوالی این پرسشنامه که در پژوهش حاضر از آن استفاده شد دارای ۴ مقیاس است و هر مقیاس ۷ پرسش دارد که ۴ دسته از اختلالات

¹. Kerjci & Morgan

². Kolmogorov-Smirnov test

³. Job Satisfaction Survey (JSS)

⁴. Spector

⁵. Van Saane, Sluiter, Verbeek & Frings-Dresen

غیرروانی شامل، ۱- نشانگان جسمانی ۲- اضطراب و اختلالات خواب ۳- اختلال در کارکردهای اجتماعی ۴- افسردگی و گرایش به خودکشی، را اندازه گیری می کند. مطالعاتی در ایران در این زمینه انجام گرفته است. یعقوبی و همکاران، در اعتباریابی پرسشنامه ۲۸ سوالی سلامت روانی، ضریب پایایی پرسشنامه با (روش بازآزمایی) را ۸۸٪ گزارش کرده اند. در مطالعه پالاهنگ، بهترین نقطه برش در مردان نمره با ۲۲ حساسیت و ویژگی ۸۸ و ۷۹٪ به دست آمد. بهترین نقطه برش در زنان نمره ۲۱ با حساسیت و ویژگی ۸۸ و ۷۹٪ بدست آمد که در این بررسی ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۹۱ تعیین شد (اسدزندی، سیاری، عبادی، ۱۳۸۸). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه ۰/۹۱ بدست آمده است.

پرسشنامه حمایت سازمانی ادراک شده: این پرسشنامه توسط آیزنبرگر و همکاران تدوین شده است (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶). این پرسشنامه ۱۶ سؤال دارد و بر مبنای طیف هفت گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۷) تنظیم شده است. آیزنبرگر و همکاران پایایی آن را ۰/۹۷ درصد گزارش نموده‌اند، در ایران نیز عریضی و گل‌پرور پایایی پرسشنامه را ۰/۸۷ اعلام نموده‌اند (عریضی و گل‌پرور، ۱۳۸۹). در این پژوهش نیز پایایی پرسشنامه ۰/۹۲ بدست آمده است.

یافته‌ها

شاخص‌های آماری بر حسب ویژگی دموگرافیک نمونه‌ها (جنسیت، وضعیت تأهل، تحصیلات، سابقه خدمت، وضعیت استخدام) در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱: توزیع فراوانی مطلق و نسبی مشخصات فردی معلمان

مشخصه فردی	متغیر	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۷۶	۵۴/۲
	مرد	۶۴	۴۵/۸
وضعیت تأهل	مجرد	۶۲	۴۴/۲
	متأهل	۷۸	۵۵/۸
تحصیلات	کارشناسی	۶۵	۴۶/۵
	کارشناسی ارشد	۵۸	۴۱/۵
	دکتری	۱۷	۱۲
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۵۸	۴۱/۴
	۱۰ تا ۲۰ سال	۳۲	۲۲/۸

۳۵/۷	۵۰	بالای ۲۰ سال	
۶۳/۵	۸۹	رسمی	وضعیت استخدام
۳۶/۵	۵۱	پیمانی	

در این مطالعه اکثر نمونه‌ها زن (۵۴/۲٪) و مرد بودند. ۴۴/۲٪ نمونه‌ها مجرد و ۵۵/۸٪ متأهل بودند. از نظر تحصیلی بیشترین تعداد نمونه‌ها با ۴۶/۵٪ دارای مدرک تحصیلی کارشناسی و کم‌ترین تعداد نمونه‌ها با ۱۲٪ دکتری بودند. ۴۱/۴٪ کمتر از ده سال سابقه خدمت، ۲۲/۸٪ بین ده تا بیست سال سابقه و ۳۵/۷٪ بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند. از نظر وضعیت استخدامی، ۶۳/۵٪ کارکنان رسمی و ۳۶/۵٪ پیمانی بودند.

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	۸۹/۴۰	۱۱/۱۲
حمایت سازمانی	۸۰/۰۷	۱۵/۱۶
سلامت روان	۱۸/۵۰	۱۱/۴۲

($P < 0.001$)

همان‌طور که نتایج جدول شماره یک نشان می‌دهد میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی؛ 89.40 ± 11.12 ، حمایت سازمانی؛ 80.07 ± 15.16 و سلامت روانی؛ 18.50 ± 11.42 بود.

جدول ۳: ضریب هم‌بستگی پیرسون بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روانی معلمان

تعداد	ضریب هم‌بستگی پیرسون (r)	متغیر ملاک (y)	متغیر پیش‌بین (x)
۱۴۰	۰/۳۷۹	سلامت روان	رضایت شغلی
۱۴۰	۰/۴۵۸	سلامت روان	حمایت سازمانی

($P < 0.001$)

جهت سنجش رابطه متغیرهای رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روان معلمان، از آزمون ضریب هم‌بستگی پیرسون استفاده شد که نتایج حاصل از جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، بین رضایت شغلی و حمایت سازمانی با سلامت روانی معلمان شهر اردبیل با اطمینان بالای ۹۹ درصد، رابطه مثبت معناداری مشاهده می‌شود. یعنی با افزایش نمرات رضایت شغلی و حمایت سازمانی، سلامت روان معلمان افزایش می‌یابد و بالعکس.

برای پیش‌بینی سلامت روان معلمان از روی رضایت شغلی و حمایت سازمانی از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شده که نتایج آن در قالب جدول‌های زیر نشان داده است.

جدول ۴: ضریب هم‌بستگی چندگانه و ضریب تعیین بین رضایت شغلی، حمایت سازمانی و سلامت روان معلمان شهر اردبیل

مدل (گام)	متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب هم‌بستگی (R)	ضریب تعیین (R ²)
گام ۱	حمایت سازمانی	سلامت روان	۰/۴۵۸	۰/۲۱
گام ۲	رضایت شغلی	سلامت روان	۰/۴۸۹	۰/۲۳
	رضایت شغلی	سلامت روان		

بر اساس نتایج جدول شماره سه، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه گام به گام نشان داد در گام نخست حمایت سازمانی توانست ۲۱ درصد از واریانس متغیر سلامت روان را پیش‌بینی کند و در گام دوم با اضافه شدن متغیر رضایت شغلی این میزان به ۲۳ درصد افزایش یافت.

جدول ۵: آزمون معنی‌داری مدل رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی سلامت روان معلمان از روی رضایت شغلی و حمایت سازمانی

گام	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	آماره F	سطح معناداری
گام اول	رگرسیون	۴۷۸۵/۱۰	۱	۴۷۸۵/۱۰	۳۹/۵۰	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۷۷۹۸/۸۹	۱۳۹	۱۲۸/۷۵		
	کل	۲۲۵۸۴	۱۴۰			
گام دوم	رگرسیون	۵۴۵۲/۱۸	۲	۲۷۲۶/۰۸	۲۳/۳۱	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۷۱۳۱/۸۲	۱۳۸	۱۱۶/۱۱		
	کل	۲۲۵۸۴	۱۴۰			

بر اساس نتایج به‌دست آمده از جدول شماره ۵، مقدار به‌دست آمده برای آماره F در گام اول و دوم در سطح خطای $\alpha=0/01$ معنی‌دار است ($Sig<0/01$) که نشان‌دهنده مناسب بودن مدل رگرسیونی مربوط به پیش‌بینی سلامت روان از روی رضایت شغلی و حمایت سازمانی است.

جدول ۶: ضرایب رگرسیونی استاندارد و آزمون معناداری مربوط به رضایت شغلی و حمایت سازمانی

گام	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب استاندارد Beta	آماره t	سطح معناداری
گام اول	رضایت شغلی	۰/۴۸۹	۶/۱۸۶	۰/۰۰۱

۰/۰۰۱	۴/۱۶۸	۰/۳۸۹	رضایت شغلی	گام دوم
۰/۰۵	۲/۳۱۹	۰/۲۵۴	حمایت سازمانی	

با توجه به یافته‌های به دست آمده از جدول شماره ۶ می‌توان نتیجه گرفت که رضایت شغلی و حمایت سازمانی، توانایی پیش‌بینی سلامت روانی معلمان شهر اردبیل را دارند که با افزایش یک انحراف معیار تغییر در نمرات رضایت شغلی و حمایت سازمانی، نمرات سلامت روان به ترتیب به اندازه ۰/۳۸، ۰/۲۵ افزایش می‌یابد و در بین این دو سازه به ترتیب رضایت شغلی ($\beta=0/389$) و حمایت سازمانی ($P<0/001$) و حمایت سازمانی ($\beta=0/254$ و $P<0/005$) به صورت مثبت، سهم معناداری در پیش‌بینی سلامت روان دارند بنابراین؛ رضایت شغلی و حمایت سازمانی قادر به پیش‌بینی سلامت روان معلمان شهر اردبیل هستند.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش رضایت شغلی و حمایت سازمانی در سلامت روان معلمان شهر اردبیل انجام گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بین رضایت شغلی و سلامت روان معلمان شهر اردبیل رابطه وجود دارد. این یافته پژوهش با یافته‌های بشیرگنبدی و همکاران (۱۳۹۹)، دودانگه و همکاران (۱۳۹۵)، آتش سیرو و فیضی (۱۳۹۳) و مرادی و همکاران (۱۳۹۲) هماهنگ و هم‌سو است. در تبیین این یافته می‌توان گفت، رضایت شغلی کارکنان را قادر می‌سازد تا حوادث و مشکلات سازمان و دیگران را به شیوه مثبت درک و تفسیر کنند که باعث می‌شود کارکنان در مواردی که برای همکارانشان مشکلی پیش می‌آید، وظایف آن‌ها را انجام داده و آن‌ها را درک کنند در نتیجه رضایت شغلی کارکنان افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر این، سلامت روانی باعث بهبود و ارتقاء روابط بین کارکنان سازمان می‌شود که این موضوع به نوبه خود باعث می‌شود کارکنان روابط خوبی با مدیران و مسئولان خود داشته باشند که باعث افزایش رضایت شغلی کارکنان می‌شود. حرفه معلمی به علت حجم کار زیاد، سروکار داشتن با محرک‌های استرس‌زا و فقدان یا کمبود حمایت‌های روانی بسیار پرتنش است، در نتیجه این مسئله توجه هرچه بیشتر مدیران به رضایت شغلی آن‌ها را می‌طلبد. چراکه نارضایتی شغلی آنان پیامدهایی نظیر کاهش کیفیت خدمات، کاهش حس مسئولیت، فرسودگی شغلی و ترک یا تعویض شغل را در پی خواهد داشت.

در تبیین یافته دیگر این پژوهش، با توجه به نتایج فرضیه‌های پژوهش، مشخص شد که بین حمایت سازمانی و سلامت روان معلمان شهر اردبیل رابطه وجود دارد. نتایج این پژوهش هم‌چنین با نتایج پژوهش‌های لوییز و هکمان (۲۰۱۶)، ژائو و همکاران (۲۰۱۶)، روزینی و همکاران (۲۰۱۵)، چیاپورو و همکاران (۲۰۱۴) و مصطفی و بولاجی (۲۰۱۴) هماهنگ و هم‌سو است. در تبیین رابطه حمایت سازمانی با سلامت روان معلمان می‌توان گفت که عوامل بسیاری به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر سلامت

روان افراد تأثیر می گذارد که ادراک حمایت سازمانی نیز یکی از آن هاست. به نحوی که هرچه میزان درک حمایت سازمانی بین کارکنان افزایش پیدا کند، به بهبود سلامت روان آن ها منجر می شود. این حمایت، باورهای کلی کارکنان را درباره سازمان منعکس می سازد که سازمان تا چه حد به کار آن ها اهمیت می دهد و تلاش های آن ها ارزش قائل است و به چه میزان مراقب سلامتی و بهزیستی آن ها است. در واقع اگر کارکنان احساس کنند که سازمان به آن ها اهمیت می دهد و به تلاش آن ها ارزش قائل است و فعالیت های مثبت آن ها را نادیده نمی گیرد و خلاصه آن که مورد حمایت سازمان هستند، به سازمان اعتماد می کنند و به آن وابستگی پیدا می کنند و انگیزه درونی آن ها برای خدمت بیش تر و اعتلای هرچه بیش تر سازمان، افزایش می یابد که این موضوع نیز باعث افزایش بهره وری سازمان، رضایت بیشتر کارکنان و در نهایت موجب بهبود سلامت روان افراد می گردد.

قسمت دیگر یافته های این پژوهش نشان داد که رضایت شغلی و حمایت سازمانی قادر به پیش بینی سلامت روان معلمان شهر اردبیل هستند. این نتایج با یافته های نظری جویباری و مقبلی اسکویی (۱۴۰۰) و کلما (۲۰۱۸) هماهنگ و هم سو است. در تبیین این یافته نتیجه گیری می شود که، رضایت شغلی باعث ارتقاء روابط و اعتماد بین معلمان با همکاران و مدیران سازمان می شود و در نتیجه شفافیت سازمانی بهبود می یابد در چنین محیطی کارکنان نسبت به وضعیت شغلی و پاداش و حقوق خود احساس رضایت خواهند داشت و در نتیجه بهره وری سازمان نیز بهبود پیدا خواهد کرد. از طرف دیگر، حمایت سازمانی و رضایت شغلی و سلامت روانی، جنبه هایی اجتناب ناپذیر از زندگی سازمانی در بین کارکنان هستند. در صورتی که سازمان بتواند در زمینه ایجاد انگیزه در معلمان تلاش و فعالیت هایی انجام دهد، این امر باعث افزایش سطح رضایت مندی، بهبود کیفیت خدمات، جلوگیری از رکود و خمودگی، ابتکار، خلاقیت، کاهش تنش ها و فشارهای روانی می گردد. یکی از عمده ترین محدودیت های این پژوهش، محدود بودن نتایج به معلمان شهر اردبیل و احتیاط در تعمیم نتایج به سایر کارکنان در سازمان های دیگر و سایر مناطق جغرافیایی است، لذا پیشنهاد می شود که تکرار همین پژوهش در بین معلمان سایر شهرها نیز انجام و مورد تجزیه و تحلیل و مقایسه قرار گیرد. پیشنهادات پژوهشی این مطالعه برای پژوهش های آینده، شامل انجام این تحقیق و رابطه آن با کیفیت زندگی معلمان و هم چنین انجام مقایسه بین رضایت شغلی آن ها با رضایت مندی دانش آموزان و اولیای آن ها می باشد.

منابع

- آتش سیرو، گلاله؛ فیضی، کاوه (۱۳۹۳). «مطالعه ویژگی های رهبری معنوی مدیران و رابطه آن با رضایت شغلی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه)». نوآوری های مدیریت آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۹۲-۷۹.
- اسدزندی، مینو؛ سیاری، رقیه؛ عبادی، عباس (۱۳۸۸). وضعیت سلامت روان در پرستاران نظامی. طب نظامی. دوره ۱۱ (۳)، ۱۳۵-۱۴۱.

بشیرگنبدی، سپیده؛ صمدی، ساره؛ گل محمدی، علی اکبر؛ کاظم نژاد، انوشیروان (۱۳۹۹). تعیین عوامل موثر بر رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستان های تابع نراجا در شهر تهران در سال ۱۳۹۸. ۱۰ (۱)، ۴۷-۵۴.

بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت آباد، تورج؛ بیرامی، منصور (۱۳۹۱). «رابطه سرمایه روان شناختی و ویژگی های شخصیتی با رضایت شغلی در کتابداران کتابخانه های عمومی شهر تبریز». فصلنامه پژوهنده، دوره ۱۷، شماره ۶، صص ۳۱۸-۳۱۲.

دودانگه، سجاده؛ ذاکریان، سیدابوالفضل؛ دهقانی، محمد؛ قاضی طباطبایی، سیدمحمود؛ پیرمند، رضا (۱۳۹۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و رضایت شغلی کارکنان با استفاده از مدل معادلات ساختاری در یکی از صنایع نفت تهران. فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، ۶ (۱)، ۳۱-۴۲.

راستگو، ناهید؛ حرفه دوست، منصور؛ خیرجو، اسماعیل (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش گروهی ذهن آگاهی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و برخی نشانگان آسیب شناسی روانی معلمان. نشریه راهبردهای شناختی در یادگیری، ۴ (۷)، ۱۷۹-۱۹۸.

عریضی، حمیدرضا؛ گل پرور، محسن (۱۳۸۹). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی حرفه ای و سازمانی. پژوهشهای مدیریت در ایران، ۱۵، ۱۴۸-۱۷۳.

گنجی، حمزه (۱۳۹۷). راهنمای عملی روانشناسی تجربی. تهران: انتشارات ساوالان.
مقتدائی خوراسگانی، الهه؛ امین زاده گوهرریزی، بهناز؛ سپهری، حمیدرضا (۱۴۰۱). طراحی فضای شهری در راستای ارتقای سلامت روان (نمونه موردی خیابان حافظ اصفهان)، شهرسازی ایران، ۵ (۸)، ۴۸-۶۸.

نبوی، صادق؛ سهرابی، فرامرز؛ افروز، غلامعلی؛ دلاور، علی؛ حسینیان، سیمین (۱۳۹۶). پیش بینی سلامت روان معلمان بر اساس متغیرهای خودکارآمدی و حمایت اجتماعی. پژوهش در سلامت روانشناختی، ۵ (۲)، ۱۲۹-۱۳۸.

نظری جویباری، هدا؛ مقبلی اسکویی، فرشته؛ مقبلی اسکویی، مریم (۱۴۰۰). رابطه بین سلامت سازمانی و مسئولیت پذیری اجتماعی با نقش میانجی سلامت روانی کارکنان بیمارستان. مجله علوم پزشکی رازی. ۲۸ (۱۲)، ۶۴-۵۴.

یوسف وند، لایلا؛ رادمهر، فرناز (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین فضیلت سازمانی و رهبری معنوی با رضایت شغلی کارکنان انتظامی شهر خرم آباد. فصلنامه علمی دانش انتظامی لرستان، سال هفتم، شماره ۲، ۱-۱۵.

Celma D, Martinez-Garcia E, Raya JM. Socially responsible HR practices and their effects on employees' wellbeing: Empirical evidence from Catalonia, Spain. Eur Res Manag Bus Econ. 2018;24(2):82-9.

Chiaburu, D., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. European Management Journal, 32, 24-36.

Eisenberger, R, Huntington, R. & Sowa, D (1986). Perceived Organizational Support. Journal of Applied Psychology, 71, 507-500.

- Gao Y, He W. Corporate social responsibility and employee organizational citizenship behavior. *Manag Decision*. 2016.
- King, K. A. (2016). The talent climate: Creating an organisational context supportive of sustainable talent development through implementation of a strong talent system. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*. 4 (4): 298-314.
- Lewis, R. & Heckman, R. (2016). Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review*.16: 139–154.
- Moradi M, Khatooni M, Zeighami R, Jahani Hashemi H, Sheikhi M. [Relationship between Professional Commitment and Job Satisfaction of Nurses in Government Hospitals - Related Training University of Medical Sciences]. *J Med Ethics*. 2013;7(24):55-78.
- Mustapha, B., Bolaji, B.Y., (2014).The Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in The Banking Industry (The Case of Nigeria). International Conference on Science, Technology, Education, Arts, Management and Social Sciences iSTEAMS Research Nexus Conference, Afe Babalola University, Ado-Ekiti, Nigeria.
- Pishvae M, Kohneshin A, Pishvae V, Meshki M. The importance of mental health in the family. National Conference on Psychology and Social Injury Management. Iran, Chabahar: Islamic Azad University, Chabahar Branch; 2015.
- Rozaini, R., Norailis,A.W., & Aida, B.,(2015). Roles of Organizational Support in Quality of Work Life in Insurance Industry. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(8), pp. 753- 756.
- Spector PE. (1985). "Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey". *Am Journal Community Psychology*; 13: 693-713.

