

نقش سلامت ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی

ساناز دهقان مروستی* و رویار مولی**

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه رابطه بین سلامت ذهنی، کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی معلمان متوسطه اول انجام شد. طرح کلی پژوهش همبستگی بود. بدین منظور ۱۵۲ معلم به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای از میان معلمان متوسطه اول دخترانه شهر یزد انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش پرسشنامه سلامت ذهنی وار، کیفیت زندگی کاری لیندن و عملکرد سازمانی بود. داده‌ها با استفاده از تحلیل همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و تحلیل واریانس چندمتغیری تحلیل شد. یافته‌ها نشان داد، بین سلامت ذهنی، کیفیت زندگی کاری معلمان و عملکرد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. معلمان که احساس اشتیاق و شایستگی در حرفه و زندگی دارند از مهارت تشخیص و عملکرد سازمانی بالاتری بهره‌مند هستند و کم‌تر دچار ابهام نقش می‌شوند. احساس اشتیاق حرفه‌ای و زندگی شخصی، با احساس امنیت شغلی و معناداری شغلی همراه است. این دسته از معلمان از حمایت بیش‌تر سرپرست و همکاران خود بهره‌مند هستند. انتقال مشکلات شغلی به زندگی شخصی، معلمان را در معرض فشارهای کاری و جسمی، آسیب و بیماری‌های جسمانی و کاهش عملکرد سازمانی قرار می‌دهد. با افزایش سنوات خدمت، معلمان اشتیاق در زندگی حرفه‌ای و زندگی شخصی را از دست می‌دهند و دچار افت شایستگی شخصی می‌شوند. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولان آموزشی، با در نظر گرفتن انگیزه‌ها، اهداف و مشکلات هر دبیر، بهبود فضاها و امکانات آموزشی، کمک‌های مالی و رفاهی و رعایت اعتدال در نمرات ارزشیابی، زمینه‌ای برای بهبود کیفیت زندگی شغلی معلمان فراهم کنند.

کلید واژه‌ها

سلامت ذهنی؛ کیفیت زندگی کاری؛ عملکرد سازمانی؛ معلمان؛ دوره متوسطه اول

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی دانشگاه خوارزمی Dehghan. sanaz@gmail.com

** استادیار گروه مشاوره دانشگاه الزهراء(س)

مقدمه

کیفیت زندگی کاری مفهومی است در علوم رفتاری که برای اولین بار داویس^۱ (۱۹۷۲) آن را مطرح کرد. رابینز^۲ (۱۹۹۰) معتقد است کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که در آن یک سازمان با رشد و ارتقاء امکانات خود به نیازهای کارکنان خود پاسخ می‌دهد و به آن‌ها اجازه می‌دهد در تصمیماتی سهیم شوند که به طراحی و ساخت ساختارهای زندگی کاری آن‌ها منجر می‌شود (ایسلام و سنگتای^۳، ۲۰۰۹). تعاریف متعددی از کیفیت زندگی کاری ارائه شده است، اما این پژوهش در نظر دارد کیفیت زندگی کاری را با مفاهیمی چون تعهد نسبت به اصول اخلاقی، مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها و نحوه رفتار با کارکنان ارزیابی کند (شرمرهورن، هانت و آزبورن^۴، ۱۹۹۸؛ به نقل از ضیاعی بیگدلی، ۱۳۸۸). یافته‌های علمی نشان داده‌اند، کیفیت بالای زندگی کاری با افزایش رضایت شغلی و عملکرد سازمانی همراه است (گایاتیری و راماکریشنان^۵، ۲۰۱۳). کارمندانی که عملکرد بالایی دارند و از حرفه خود راضی هستند، کم‌تر به غیبت از کار یا ترک محل خدمت خود تمایل دارند. در چنین سازمان‌هایی حجم معاملات و کیفیت خدمات افزایش می‌یابد (کوهن و گولان^۶، ۲۰۰۷) و کارکنان با کاهش چشمگیر فرسودگی شغلی (پرداختچی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸) و افزایش تعهد سازمانی (آن، یام و راجرو^۷، ۲۰۱۱) مواجه می‌شوند.

در تقسیم‌بندی والتون، کیفیت زندگی کاری به پنج بعد امنیت شغلی، حقوق و مزایای منصفانه، محیط سالم و ایمنی کار، قانون‌گرایی در کار، تعیین مسیر پیشرفت شغلی و استقلال در کار، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، فراهم کردن زمینه رشد و پرورش و بهبود مهارت‌ها تقسیم می‌شود. حس اعتماد و دوستی میان معلمان، صداقت رفتار میان مدیران و معلمان، محیط سالم و ایمن با کاهش فرسودگی شغلی معلمان رابطه دارد (پرداختچی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸).

-
1. Davis
 2. Robins
 3. Islam & Siengthai
 4. Schermerhorn, Hunt & Osborn
 5. Gayathiri & Ramakrishnan
 6. Cohen & Golan
 7. Un, Yom & Roggeiro

مؤلفه‌های اصلی کیفیت زندگی کاری در پژوهش‌های گذشته، امنیت شغلی، رضایت شغلی، سیستم پاداش^۱، منافع کارکنان، رشد کارکنان و عملکرد سازمانی عنوان شده است (ایسلام و سینگتای، ۲۰۰۹). در تعریف جامع‌تر از لیندن، ابعاد کیفیت زندگی کاری؛ مهارت تشخیص و تمیز^۲، توانایی تصمیم‌گیری^۳، کنترل کاری^۴، فشار کار و زمان^۵، ابهام نقش^۶، فشار جسمی^۷، در معرض خطر^۸ بودن، نایمنی شغلی^۹، فقدان معناداری^{۱۰}، حمایت اجتماعی سرپرست^{۱۱}، حمایت اجتماعی همکاران^{۱۲} و رضایت شغلی^{۱۳} (پوماکی و آنانگنوستوپولو^{۱۴}، ۲۰۰۳؛ کریل^{۱۵}، الف ۲۰۰۶) بیان شده است.

منظور از مهارت تشخیص و تمیز، میزان خلأقیّت و مهارت معلمان در تشخیص نحوه انجام دادن فعالیت‌های حرفه‌ای است. توانایی تصمیم‌گیری، به نحوه برخورد با موقعیت‌های آموزشی و اتخاذ تصمیمات مناسب در این زمینه مربوط می‌شود. منظور از کنترل کاری؛ میزان کنترلی است که معلمان بر برنامه‌ها و شیوه آموزش کلاسی، نحوه اداره کلاس، ارزشیابی دانش‌آموزان و ... دارند. ابهام نقش، به میزان آگاهی معلمان از فعالیت‌ها و محتوای آموزشی، نحوه تدریس و میزان آگاهی از انتظارات مدیران و مسئولان آموزشی اشاره دارد. فشارهای کاری و جسمانی به حجم کاری بالا، انتظارات و تجارب فشارزا اشاره دارد و در معرض خطر بودن، منظور میزان تماسی است که معلمان با مواد شیمیایی، هوای آلوده و شرایط فیزیکی نامطلوب دارند که سبب تهدید سلامت جسمی و روانی می‌شود. ایمنی شغلی احساس امنیت فرد در حرفه خود و تمایل به ترک شغل را مطرح می‌کند و معناداری شغلی، به احساس

-
1. reward system
 2. Skill Discretion
 3. Decision authority
 4. Task control
 5. Work & time pressure
 6. Role ambiguity
 7. Physical exertion
 8. Hazardous exposure
 9. Job insecurity
 10. Lack of meaningfulness
 11. Social support supervisor
 12. Social support coworkers
 13. Job satisfaction
 14. Pomaki & Anagnostopoulou
 15. Kriel

مسئولیت، تعهد و حس ارزشمندی فرد به حرفه خود اشاره دارد. حمایت همکاران و سرپرست، به ویژگی‌هایی چون توجه، علاقه، قدردانی، همدلی و کارگروهي در روابط بين فردي معلمان و نيروي دفتري مربوط مي‌شود و رضايست شغلي، با ميزان انگيزه و علاقه افراد براي انجام دادن فعاليت‌هاي حرفه‌اي، تمايل به ترك خدمت و تغيير شغل سنجيده مي‌شود (كربيل، ب، ۲۰۰۶). پژوهش‌ها تاكنون رابطه برخي از اين ابعاد را با سلامت جسمي و رواني كاركنان مطالعه کرده‌اند كه بدان‌ها اشاره خواهد شد.

وان، هوپ و چان^۱ (۲۰۱۲) بيان كردند، ويژگي‌هاي شغل، سياست‌هاي سازمانی، روابط گروه‌كاري، موقعيت فيزيكي محل كار و وضعيت جسماني كاركنان، اگر در شرايط مطلوبی باشد، كيفيت زندگي‌كاري كاركنان افزايش مي‌يابد. نتايج پژوهش گيلت^۲ و همكاران (۲۰۱۳) نشان مي‌دهد، زماني كه در روابط بين كارمندان يك بيمارستان و امكانات توزيع شده عدالت ايجاد شود، آن‌ها بهتر مي‌توانند تغييرات محيطي را رهبري کرده و كيفيت زندگي كاري را بهبود بخشند و در اين ميان احتمالاً تعهد كاري افزايش مي‌يابد.

يكي از مؤلفه‌هاي كيفيت زندگي كاري، كنترل شغلي است كه در پژوهش كونل، سانتاگ و بلو^۳ (۲۰۱۲)، پيش‌بيني كننده مناسبی براي فشار زمان و محدوديت امكانات و مسئوليت‌هاي كاري است. هنگامي كه كارمندان در طی يك روز كاري كنترل شغلي خوبي داشته باشند، زمان و امكانات مورد نياز براي انجام دادن مسئوليت‌هاي خود را به خوبي تنظيم مي‌كنند، درنتيجه بهتر مي‌توانند از عهده مسئوليت‌هاي محول شده برآيند. كارمندانی كه بر شغل خود كنترل دارند، استرس و فشارهاي رواني كم‌تري تجربه مي‌كنند و در كار خود كارايي بيش‌تري دارند كه با احساس خودكارآمدی همراه است (اسچابروك و مريت^۴، ۱۹۹۷). هنگامي كه كاركنان براي رسيدن به اهداف و مقاصد شغلي خود پيوسته در معرض فشار باشند، احساس شايستگي كم‌تري خواهند داشت. زماني كه فشاركاري افزايش مي‌يابد، كاركنان اقتدار خود را براي تصميم‌گيري از دست مي‌دهند و احساس مي‌كنند، نظارت كافي بر شغل خود ندارند. از آنجا كه افراد براي رويارويي با مشكلات و موقعيت‌هاي چالش‌انگيز بايد توانايي حل مسئله و ارائه

1. Wan, Hup & Chan

2. Gillet

3. Kühnei, Sonnentag & Bledow

4. Schaubroeck & Merritt

راه حل‌های مناسب را داشته باشند، باید بتوانند آزادانه و بدون ترس، عقاید و آراء خود را بیان کنند، بنابراین، هنگامی که در محیط کار بر کارکنان فشار کاری زیادی تحمیل می‌شود، بیان آزادانه ایده‌ها کاهش یافته و بالطبع توانایی حل مسئله کاهش خواهد یافت. هنگامی که کارکنان احساس کنند نمی‌توانند بر فعالیت‌های خود نظارت داشته باشند و در هنگام مواجهه با مشکلات کاری، توانایی حل مسئله را ندارند، در چنین حالتی احتمال بیش‌تری وجود دارد به وسایل و تجهیزات سازمان آسیب وارد کرده و در اجرای به موقع و مطلوب مسئولیت‌ها، کارآیی لازم را نخواهند داشت (دی کریمر و بلادر^۱، ۲۰۰۶؛ احقر^۲، ۲۰۰۸).

مطالعات دیگر نشان داده، استرس و فشارهای روانی همیشه بر سلامت جسمی و ذهنی افراد تأثیر زیان‌آور ندارد. استرسی که در فرد چالش ایجاد کند با نتیجه کار و کنترل شغلی رابطه مثبت دارد، اما اگر استرس بیش از حد باشد، با نتیجه کار و کنترل شغلی رابطه منفی دارد. وقتی افراد در معرض تقاضاهای شغلی بالا قرار می‌گیرند، در صورتی که فاقد کنترل شغلی باشند، استرس شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد. همچنین، تقاضاهای شغلی در صورتی که همراه با کنترل شغلی باشد، می‌تواند به احساس شایستگی، اثربخشی و موفقیت در عملکرد سازمانی منجر شود (جهانبخش گنجه، عریضی سامانی، ۱۳۹۱).

با توجه به اهمیتی که کیفیت زندگی کاری در عملکرد سازمانی معلمان دارد، این مسئله مطرح می‌شود که چه عواملی، زمینه‌ساز رشد و بهبود کیفیت زندگی کاری و ارتقاء عملکرد سازمانی آن‌ها است. پژوهش‌های اخیر نشان داده است که سلامت‌ذهنی از جمله متغیرهای سازمانی مهمی است که در کیفیت زندگی کاری معلمان نقش مهمی دارد.

وار^۳ (۱۹۹۰) معتقد است سلامت‌ذهنی با دو مؤلفه شایستگی^۴ و اشتیاق^۵ ارزیابی می‌شود. جاهودا^۶ (۱۹۵۸) شایستگی را به معنای سلطه بر محیط^۷ می‌داند و بردبورن^۸ (۱۹۶۹) آن را

-
1. De Cremer & Blader
 2. Ahghar
 3. Warr
 4. Competence
 5. Aspiration
 6. Jahoda
 7. Environmental mastery
 8. Bradburn

توانایی رویارویی و مقابله با موقعیت‌های مختلف زندگی تعریف می‌کند. بندورا (۱۹۷۷) شایستگی را باور درباره خودکارآمدی^۱ یا انتظار از سلطه شخصی^۲ می‌داند. جامعه بین‌المللی عملکرد (ISPI) شایستگی را مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌های افراد می‌داند که سبب اثربخشی فعالیت‌های مربوط به شغل و عملکرد شغلی طبق استانداردهای مورد انتظار می‌شود (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸).

از نظر وار (۱۹۹۰) شایستگی شخصی منبع روان‌شناختی سازگاری با تجارب مختلف است و از دو جنبه شایستگی مستقل از زمینه^۳ و شایستگی خاص یک حوزه^۴ مطالعه می‌شود. از نظر وار مؤلفه دوم سلامت ذهنی اشتیاق است. مزلو (۱۹۷۸) اشتیاق را به معنای خود شکوفایی^۵ می‌داند. ویژگی اشتیاق در افرادی دیده می‌شود که نسبت به محیط اطراف علاقه نشان می‌دهند و آن را سرگرم کننده می‌دانند. آن‌ها اهدافی را پایه‌ریزی کرده و از طریق رفتار برانگیزاننده خود تلاش می‌کنند تا به آن‌ها دست یابند. آن‌ها با هوشیاری در پی دستیابی به فرصت‌های جدید هستند و تلاش می‌کنند با موقعیت‌های چالش‌انگیز کنار بیایند. سطوح پایین اشتیاق سبب کاهش درگیری با محیط، فعالیت و پذیرش موقعیت‌های جدید شده و نارضایتی در پی دارد. از نظر وار مؤلفه شایستگی و اشتیاق، در دو موقعیت شغلی و زندگی مطالعه می‌شود.

شایستگی به میزان اطلاعات و دانش فرد در حوزه کار حرفه‌ای خود قلمداد می‌شود و با سه مؤلفه «چرایی دانش»، «چیستی دانش»^۶ و «چگونگی دانش»^۷ تقسیم می‌شود. افراد متبحر در «چرایی دانش»، شخصیتی فعال و تجارب گسترده‌ای دارند. «چرایی دانش»، به آن‌ها کمک می‌کند تا اهداف شغلی خود را به طور دقیق و مرحله به مرحله پایه‌ریزی کنند (سوتاری و ماکلا^۸، ۲۰۰۷). افرادی با تجارب گسترده، افرادی خلاق، با قدرت تخیل بالا، فعال و مایل به

1. Self-efficacy
2. Expectations of personal mastery
3. Context-free competence
4. Domain-specific competence
5. Self-actuahzarion
6. knowing why
7. knowing whow
8. knowing how
9. Suutari and Makela

پذیرش تغییر و دگرگونی در دنیای پیرامون خود هستند. «چیستی دانش» به شبکه روابط درون و بیرون سازمانی مربوط می‌شود افرادی که در این حوزه شایستگی دارند، روابط گسترده‌ای داشته و از خود کنترلی بالاتری بهره‌مند هستند. آن‌ها به نسبت سایر اعضا در حوزه فعالیت‌های شغلی خود از تجارب دیگران بیش‌تر بهره می‌برند و اطلاعات و دانش بیش‌تری کسب می‌کند. منظور از «چگونگی دانش»، هویت و مهارت‌های شغلی است. افرادی که هویت شغلی دارند، خودشان را برای یادگیری مهارت‌ها و فعالیت‌های شغلی درگیر می‌کنند و مهارت‌های افراد پیش‌بینی‌کننده عملکرد شغلی آن‌هاست. به عبارتی افرادی که از مهارت‌های شغلی بالاتری بهره‌مند هستند، فرصت بیش‌تری برای رشد و ارتقاء شغلی و جبران خسارت‌های شغلی دارند (کونگ، چیونگ و سانگ^۱، ۲۰۱۲).

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد، به‌رماندی از آرامش روانی در محیط کار، بهداشت فیزیکی، ارائه خدمات بهداشتی و درمانی، حجم کاری و مزایای شغلی عادلانه با کاهش فرسودگی شغلی معلمان رابطه دارد (پرداختچی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸) و وجود قوانین مشخص، انتصاب مدیران مدارس بر اساس شایستگی و رعایت سلسله مراتب قدرت (محمدی، ۱۳۸۷)، روابط سازنده با اولیاء و برخورد شایسته با معلمان سبب بهبود سلامت سازمانی مدارس و اثربخشی مدارس در تمامی ابعاد می‌شود (شریعتمداری، ۱۳۸۸).

اهمیت مطالعه حاضر از این جهت است که مهم‌ترین اهداف هر سازمانی اثربخشی سازمانی، بهبود شرایط کاری و خدمات ارائه شده است، یکی از روش‌های رسیدن به این مهم، توانمندسازی^۲ کارکنان است که سبب احساس کنترل بر نحوه اجرای کار، آگاهی نسبت به شرایط محیطی و مسئولیت‌پذیری می‌شود. به اعتقاد توماس و ولتهوس (۱۹۹۵) یکی از ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی، شایستگی شغلی است که به حالات، احساسات و باور افراد نسبت به شغل سازمانی و به درجه‌ای مربوط می‌شود که یک فرد می‌تواند وظایف شغلی را با مهارت انجام دهد (مجیدی، قهرمانی و محمودآبادی، ۱۳۸۷). از طرفی، شایستگی شغلی، یکی از مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی وار (۱۹۹۰) است که بر برخی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری اثر می‌گذارد (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸؛ شریعتمداری، ۱۳۸۸). نتایج پژوهش کونگ چیونگ

1 . Kong, Cheung, Song

2. Empowerment

و سانگ (۲۰۱۲) نشان می‌دهد، در مدل آموزش ساختاری (SEM)، شایستگی شغلی، اثرات سه بعد تعهد شغلی را که عبارتند از ارزیابی حرفه‌ای، رشد حرفه‌ای و آموزش حرفه‌ای، در رابطه با رضایت شغلی تعدیل می‌کند. به عبارتی معلمانی که با اشتیاق در راه کسب مهارت‌های جدید تلاش می‌کنند از رضایت شغلی بالاتری بهره‌مند هستند.

با توجه به اینکه بهبود کیفیت آموزش و یادگیری و بهبود عملکرد معلمان، یکی از اهداف اساسی آموزش و پرورش است، توجه به عوامل زمینه‌ساز ارتقاء کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی معلمان ضروری به نظر می‌رسد. در مطالعات انجام شده بر کیفیت زندگی کاری بیش‌تر به بعد مادی شغل معلمی و شرایط فیزیکی محیط‌های آموزشی توجه شده است (محمدی، ۱۳۸۷؛ پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۸؛ احمدنژاد و همکاران، ۱۳۹۱). در حالی‌که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن، بعد روان‌شناختی و نیازهای روانی معلمان را در نظر می‌گیرد که کم‌تر در پژوهش‌ها به آن توجه شده و به همین علت در این پژوهش استفاده شده است. همان‌طور که اشاره شد، رابطه برخی مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی با استفاده از سایر پرسشنامه‌های سلامت ذهنی و کیفیت زندگی کاری (فرح بخش و ستار، ۱۳۹۱؛ شریعتمداری، ۱۳۸۸) و عملکرد سازمانی در بین معلمان مطالعه شده است، اما تاکنون سلامت ذهنی از دیدگاه وار (۱۹۹۰) و با توجه به دو مؤلفه شایستگی و اشتیاق شغلی و غیرشغلی مطالعه نشده است. بنابراین، سؤال پژوهشی این است که سلامت ذهنی معلمان با توجه به دو مؤلفه شایستگی و اشتیاق شغلی و غیرشغلی چه نقشی در کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی دارد؟ با توجه به مسئله پژوهشی، فرضیه‌های زیر مطرح شدند:

۱. ابعاد سلامت‌ذهنی معلمان با مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی رابطه دارد.
۲. ابعاد سلامت‌ذهنی پیش‌بینی‌کننده‌های مستقلی برای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری است.
۳. ابعاد سلامت‌ذهنی پیش‌بینی‌کننده‌های مستقلی برای عملکرد سازمانی است.
۴. میان معلمان با سنوات خدمت مختلف در مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی و عملکرد سازمانی تفاوت وجود دارد.

روش

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری کلیه معلمان شاغل در مقطع متوسطه اول مدارس دولتی و غیر دولتی دخترانه نواحی یک و دو شهر یزد، در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ بودند. طبق گزارشی که از سازمان آموزش و پرورش دریافت شد، ناحیه یک تعداد ۱۸۰ معلم و در ناحیه دو ۳۶۰ معلم در حوزه‌های درسی مختلف مشغول به کار بودند. با استفاده از جدول مورگان و در نظر گرفتن احتمال ریزش نمونه، حجم نمونه ۱۶۰ نفر تعیین شد. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، از بین ۴۹ مدرسه متوسطه اول ناحیه ۲ و ۲۵ مدرسه متوسطه اول ناحیه ۱، تعداد ۱۱ مدرسه از ناحیه ۲ و ۵ مدرسه از ناحیه ۱ انتخاب شدند. سپس بر اساس لیست اسامی معلمان شاغل در مدارس، بدون در نظر گرفتن حوزه‌های درسی و سنوات خدمت تعداد ۱۶۰ معلم انتخاب شدند، که از این تعداد ۱۵۲ نفر به طور کامل به پرسش‌ها پاسخ دادند. ضمناً سنوات خدمت معلمان بدین صورت که ۱-۵ سال تازه کار، ۵-۱۰ سال کم تجربه، ۱۰-۱۵ سال متوسط تجربه و بالاتر از ۱۵ سال با تجربه محسوب شدند. ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش عبارت بودند از:

الف: پرسشنامه بهزیستی عاطفی و سلامت ذهنی^۱: این پرسشنامه را وار (۱۹۹۰) ساخته و از دو بخش بهزیستی عاطفی و سلامت‌ذهنی تشکیل شده است. بخش اول پرسشنامه شامل ۱۲ آیت است احساس تنیدگی، بدبختی، افسردگی، خوش‌بین، آرام، آرمیده، ناراحت، مشتاق، مضطرب، راحت، غمگین، انگیزندگی است که فرد احساس شخصی خود را که طی یک ماه گذشته در محل کار ادراک کرده بر اساس مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت و از هرگز تا همیشه درجه‌بندی می‌کند (هلمن، اکستل، اسپریچ، تاتریدل، وال^۲، ۲۰۱۰). بخش دوم پرسشنامه، شامل ۲۸ سؤال است که پنج بعد شایستگی شغلی^۳، اشتیاق شغلی^۴، انتقال کاری منفی^۵، شایستگی غیرشغلی^۶، اشتیاق غیرشغلی^۷، را می‌سنجد. بخش دوم این پرسشنامه با درجه‌بندی ۵ لیکرتی از

1. Well-Being & Mental Health Questionnaire
2. Holman, Axtell, Sprigg, Totterdell & Wall
3. Job Competence
4. Job Aspiration
5. Negative Job Carry-Over
6. Non-Job Competence
7. Non-Job Aspiration

کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم (۵ تا ۱) درجه‌بندی شده است. طی سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۰۷، این پرسشنامه را پژوهشگران متعددی مطالعه و آلفای کرونباخ ابعاد آن از ۰/۷۴ تا ۰/۸۳ گزارش کرده‌اند (ماکیانکاس، فلت، کینون^۱، ۲۰۰۷؛ کیفره و سالانوا^۲، ۲۰۰۲؛ سواستوز، اسمیت و کوردری^۳، ۱۹۹۲). از آنجا که در این پژوهش مطالعه سلامت زندگی کاری و زندگی شخصی مدنظر بوده است، از بخش دوم فرم اصلی پرسشنامه وار (۱۹۹۰) استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ در پژوهش وار برای هر یک از مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۶۲، ۰/۸۱، ۰/۷۱، ۰/۶۴ بود و روایی^۴ سازه این پرسشنامه با پرسشنامه بهزیستی وار^۵ که برای ارزیابی ویژگی‌های شغلی ساخته شده است، ۰/۷۴ گزارش شد (وار، ۱۹۹۰). برای به‌دست آوردن روایی، پرسشنامه به کمک دو مترجم آشنا به رشته روان‌شناسی ترجمه شد، سپس ۱۰ نفر از اساتید رشته روان‌شناسی آن را مطالعه و بازنگری کردند و روایی محتوایی به‌دست آمد.

این پرسشنامه تاکنون در ایران اجرا نشده است. بنابراین، به منظور به‌دست آوردن پایایی در ایران، پژوهشگران ابتدا پرسشنامه را در نمونه ۳۸ نفره اجرا کردند. با توجه به ضرایب به‌دست آمده، زیرمقیاس‌های اول و سوم، مجدداً بازنگری و ترجمه شد. نتایج آلفای کرونباخ در نمونه ۳۸ نفره و اصلی به شرح زیر است:

جدول ۱: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه سلامت‌ذهنی وار (۱۹۹۰)

آلفای کرونباخ	شایستگی شغلی	اشتیاق شغلی	انتقال کاری منفی	شایستگی زندگی غیرشغلی	اشتیاق زندگی غیرشغلی	نمونه
۰/۷۲	۰/۶	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۵۰	۱۵۲	
۰/۱۹	۰/۵۷	۰/۲۹	۰/۵۳	۰/۵۰	۳۸	

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری^۶: پرسشنامه کیفیت زندگی کاری با هدف توصیف

1. Mäkikangas, Feldt & Kinnunen
2. Cifre & Salanova
3. Sevastos, Smith & Cordery
4. validity
5. Well-being scales
6. Puality of work life questionnaire

ویژگی‌های کاری و بر اساس دو مدل کنترل-تقاضا (کاراسک و ثورل^۱، ۱۹۹۰) و مدل میشیگان (کاپلان^۲ و همکاران، ۱۹۷۵) ساخته شد. پایه نظری مدل اول نظریه "استاندارد فشار"^۳ است که بعدها این مدل با نظریه حمایت اجتماعی^۴ جانسون و هال^۵ (۱۹۸۸) ترکیب شد و به صورت مدل حمایت اجتماعی کنترل-تقاضا^۶ در آمد. واندردوف و مایز^۷ (۱۹۹۹) بر اساس این دو مدل و با ترکیب سه پرسشنامه ارزیابی محتوای شغلی^۸ (JCI) کاراسک (۱۹۸۵) و پرسشنامه استرس شغلی^۹ برگر^{۱۰} (۱۹۸۶) و محتوای مصاحبه ساخت‌یافته و کار سازمانی مایز (۱۹۸۹) پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن را ساختند. این پرسشنامه ۵۸ سؤال و ۱۲ زیر مقیاس دارد که این زیر مقیاس‌ها عبارت هستند از مهارت تشخیص و تمیز، توانایی تصمیم‌گیری، کنترل کاری، فشار کار و زمان، ابهام نقش، فشار جسمی، در معرض خطر بودن، نایمنی شغلی، فقدان معناداری، حمایت اجتماعی سرپرست، حمایت اجتماعی همکاران و رضایت شغلی (پوماکی و آنانگنوستوپولو^{۱۱}، ۲۰۰۳؛ کریل^{۱۲}، ۲۰۰۶).

شیوه نمره‌گذاری پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بر اساس درجه‌بندی لیکرت است و به صورت کاملاً مخالفم، مخالفم، موافقم و کاملاً موافقم و نمره‌گذاری آن به ترتیب ۱ - ۴ است. نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های ابهام نقش، نایمنی شغلی و فقدان معناداری به معنای فقدان ابهام نقش، ایمنی شغلی و وجود معناداری شغلی است و نمرات بالا برای زیرمقیاس‌های فشار کار و زمان و فشار جسمی بیان‌کننده وجود فشار کاری و فشار جسمی است. نتایج مطالعات قبلی آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌ها را از ۰/۱۲، ۰/۴۰، ۰/۳۴، ۰/۷۰، ۰/۸۶، ۰/۹۳، ۰/۳۷،

-
1. Karasek & Theorell
 2. Caplan
 3. Iso-strain hypothesis
 4. Social support
 5. Johnson & Hall
 6. Model Demand-Control-Social support
 7. Van der Doef & Maes
 8. Job Content Inventory
 9. Questionnaire Organizational Stress
 10. Bergers
 11. Pomaki & Anagnostopoulou
 12. Kriel

۰/۵۹، ۰/۸۶، ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند (مارخام^۱، ۲۰۱۰) و روایی مقیاس‌ها از ۰/۸۷ تا ۰/۸۸ گزارش شد (واندردوف و مایز، ۲۰۰؛ نقل از مارخام، ۲۰۱۰).

از آنجا که پرسشنامه کیفیت زندگی کاری معلمان تاکنون در ایران اجرا نشده است، به منظور به دست آوردن پایایی آزمون در ایران، ابتدا محققان پرسشنامه را، در نمونه ۳۸ نفره از معلمان متوسطه اول دخترانه اجرا کردند. با توجه به ضرایب به دست آمده (جدول ۲) سؤالات مربوط به زیرمقیاس اول، مجدداً بازنگری و ترجمه شد. برای به دست آوردن روایی، پرسشنامه به کمک دو مترجم آشنا به رشته روان‌شناسی ترجمه شد، سپس ۱۰ نفر از اساتید رشته روان‌شناسی آن را مطالعه و بازنگری کردند و روایی محتوایی حاصل شد. ضرایب آلفای کرونباخ نمونه اصلی در جدول ۲ قابل مشاهده است.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ پرسشنامه کیفیت زندگی کاری لیندن (۱۹۹۹)

نمونه	مهارت تشخیصی	تصمیم‌گیری	کنترل کاری	فشارکار و زمان	ایهام نقش	نشار جسمی	در معرض خطر	ناپسند شغلی	فقدان معناداری	اجتماعی	حمایت	رضایات شغلی
۱۵۲	۰/۴۷	۰/۳۵	۰/۵۵۴	۰/۲۹۸	۰/۵۱۳	۰/۶۲۲	۰/۷۳	۰/۴۸۸	۰/۷۷۹	۰/۷۵۸	۰/۷۰۴	۰/۴۲۸
۳۸	۰/۶۳	۰/۲۴۹	۰/۶۱۴	۰/۰۵	۰/۷۰۳	۰/۶۷۸	۰/۷۹۳	۰/۶	۰/۹۴	۰/۸۹۳	۰/۸۳۸	۰/۴۸۳

پرسشنامه عملکرد سازمانی: پرسشنامه عملکرد سازمانی را لائو و می^۲ (۱۹۹۸) ساخته‌اند. آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۳۴۷ محاسبه شد (ایسلام و سینگتای^۳، ۲۰۰۹). این پرسشنامه ۶ سؤالی است و از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم و از نمرات ۱ - ۵ بر اساس مقیاس لیکرت درجه بندی شده است. در این پژوهش ضرایب آلفای کرونباخ در مرحله اعتباریابی آزمون، ۰/۵۴ و در نمونه اصلی این پژوهش ۰/۵۶ محاسبه شد. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه به کمک دو مترجم آشنا به رشته روان‌شناسی ترجمه شد سپس به کمک ۱۰ نفر از اساتید

1. Markham
2. Lau & May
3. Islam & Siengthai

رشته روان‌شناسی آن را مطالعه و بازنگری کردند و روایی محتوایی به‌دست آمد. برای اجرای پژوهش، معرفی نامه برای اجرای طرح پژوهشی به هر دو نواحی ۱ و ۲ آموزش و پرورش ارائه شد. سپس با ارائه معرفی‌نامه آموزش و پرورش به مدیران هر یک از مدارس، هماهنگی‌های لازم انجام شد. اجرای پرسشنامه‌ها در مدت ۱۵ - ۲۵ دقیقه فاصله زمانی بین دو ساعت درسی و به مدت سه هفته به طول انجامید. قبل از پاسخگویی به سؤالات به معلمان اطمینان داده شد که پاسخ‌های آن‌ها کاملاً محرمانه است و هیچ تأثیری بر ارزش‌یابی آن‌ها نخواهد گذاشت.

یافته‌ها

ابتدا آمار توصیفی محاسبه شد، سپس برای مطالعه فرضیه اول، رابطه مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی معلمان با کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی از همبستگی پیرسون، برای آزمون فرضیه دوم و سوم از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش همزمان^۱ و برای تحلیل فرضیه چهارم از تحلیل واریانس چندمتغیری استفاده شد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، مفروضه‌های آماری شامل، نرمال بودن توزیع داده‌ها و همگنی واریانس‌ها به شیوه منطقی و گرافیکی واریسی شدند و واریسی‌ها هیچگونه ارزش دورافتاده را نشان نداد. هنگام ارزیابی معناداری آماری، آلفا در سطح ۰/۰۵ تعیین شد. در جدول ۳ آماره‌های توصیفی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و سلامت‌ذهنی و عملکرد سازمانی گزارش شده است.

جدول ۳: آماره‌های توصیفی برای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، سلامت‌ذهنی و عملکرد سازمانی

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشنیدگی
قدرت تمیز	۱۵۲	۳/۳۸۱	۰/۲۸۹۷	۰/۲۶۸	-۰/۶۱۴
توانایی تصمیم‌گیری	۱۵۲	۲/۲۷۴	۰/۴۵۵۶	-۰/۵۲۷	-۰/۱۶۶
کنترل شغلی	۱۵۲	۲/۷۶۹	۰/۵۴	-۰/۲۸۷	۰/۲۳۹
فشار کار و زمان	۱۵۲	۲/۵۶۱	۰/۵۱۹	۰/۲۸۴	۰/۲۷۸
فقدان ابهام نقش	۱۵۲	۳/۰۸۸	۰/۳۸۳	-۰/۱۳۲	-۰/۳۲۶
فشار جسمی	۱۵۲	۲/۸۹	۰/۵۸۸	-۰/۵۶۷	۰/۲۵
در معرض خطر	۱۵۲	۱/۷۰۳	۰/۴۸۴	۰/۵۶۵	-۰/۳۲۴
ایمنی شغلی	۱۵۲	۳/۵۶۸	۰/۴۳۹	-۰/۷۷۸	-۰/۴۹۳
معناداری شغلی	۱۵۲	۳/۶۲۷	۰/۴۷۹	-۱/۶۷۵	۱/۷۱۱

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
حمایت سرپرست	۱۵۲	۳/۴۲۳	۰/۴۴۲۷	-۰/۳۸۹	-۰/۶۸۶
حمایت همکار	۱۵۲	۳/۳۷۲	۰/۴۰۸۵	-۰/۳	-۰/۵۹۵
رضایت شغلی	۱۵۲	۳/۳۹۱	۰/۳۳۶	-۰/۰۱۸	-۰/۴۷۲
شایستگی شغلی	۱۵۲	۳/۲۵۲	۰/۴۱۳۶	۰/۱۳	-۰/۶۳۶
اشتیاق شغلی	۱۵۲	۳/۹۴۹	۰/۵۰۸۵	-۰/۰۲	-۰/۴۶۴
انتقال	۱۵۲	۳/۱۶۱	۰/۶۵۱۲	-۰/۰۶۵	۰/۵۲۳
شایستگی غیر شغلی	۱۵۲	۳/۳۷	۰/۵۳۶۴	-۰/۵۴۸	-۰/۳۳۹
اشتیاق غیر شغلی	۱۵۲	۳/۸۷۶	۰/۴۶۴	-۰/۰۳۲	-۰/۶۹۴
عملکرد سازمانی	۱۵۲	۳/۳۱۵	۰/۵۸۳۴	-۰/۰۹۳	۰/۰۲۵

برای آزمون فرضیه اول، همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی با سلامت ذهنی محاسبه شد که در جدول ۴، این ضرایب گزارش شده است.

جدول ۴: نتایج محاسبات ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی با سلامت ذهنی

متغیر وابسته	شایستگی شغلی	اشتیاق شغلی	انتقال	شایستگی غیر شغلی	اشتیاق غیر شغلی
قدرت تمیز	۰/۲۲**	۰/۵۴۳**	۰/۰۶۷	۰/۲۹۴*	۰/۳۲۲**
توانایی تصمیم‌گیری	-۰/۰۵	-۰/۰۰۸	۰/۰۲۷	۰/۰۴۹	۰/۰۳۲
کنترل شغلی	۰/۱۵۲	۰/۰۱۲	۰/۱۰۶	-۰/۰۲۳	۰/۰۷
فشار کار و زمان	-۰/۰۰۶	۰/۱۲۵	۰/۲۶۷**	-۰/۱۳۹	۰/۰۸
عدم ابهام نقش	۰/۲۰۳*	۰/۲۰۳*	۰/۰۳۸	۰/۲۴۲**	۰/۳۷۷**
فشار جسمی	-۰/۲۳**	۰/۰۴	۰/۲۱۹**	۰/۰۹۵	-۰/۰۲
در معرض خطر	۰/۰۵	-۰/۲۰*	-۰/۰۵۹	-۰/۱۴۸	-۰/۳۶۴**
ایمنی شغلی	۰/۱۰۲	۰/۳۳۵**	-۰/۰۲	۰/۲۵۵**	۰/۴۲۵**
معناداری شغلی	۰/۱۳	۰/۳۳۵**	۰/۰۶	۰/۱۲۲	۰/۳۸۱**
حمایت سرپرست	۰/۱۴	۰/۱۲۳	۰/۱۳۵	۰/۰۰۶	۰/۲۹۴*
حمایت همکار	۰/۲۴۵**	۰/۲۸۹**	۰/۰۲	۰/۱۴	۰/۳۷۴**
رضایت شغلی	۰/۲۸۶*	۰/۵۳۳**	۰/۲۰۹**	۰/۲۰۸*	۰/۵۲۲**
عملکرد سازمانی	۰/۰۶	۰/۳۵**	-۰/۱۹*	۰/۲۶۴*	۰/۲۹۴**

نتایج مطالعه فرضیه اول (جدول ۴) نشان داد، بین قدرت تمیز و مؤلفه‌های شایستگی

شغلی، اشتیاق شغلی، اشتیاق غیرشغلی سلامت‌ذهنی رابطه مثبت معناداری وجود دارد (آزمون یک دامنه، $P=0/01$ ، $n=152$ ، مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/22$ ، $r=0/54$ ، $r=0/322$ ، $r=0/328$). بین قدرت تمیز و شایستگی غیرشغلی ($r=0/294$) در سطح $0/05$ رابطه مثبت معنادار وجود دارد. قدرت تصمیم‌گیری معلمان با هیچکدام از مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی رابطه معنادار ندارد. مؤلفه کنترل شغلی با هیچکدام از مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی رابطه معنادار ندارد. مؤلفه فشار کار و زمان در محیط‌های کاری با انتقال شغلی ($r=0/267$) رابطه مثبت معنادار و با مؤلفه‌های شایستگی شغلی، اشتیاق شغلی، شایستگی غیرشغلی، اشتیاق غیرشغلی سلامت‌ذهنی رابطه معنادار ندارد.

مؤلفه ابهام نقش با شایستگی شغلی ($r=0/203$)، اشتیاق شغلی ($r=0/203$)، شایستگی غیرشغلی ($r=0/242$) و اشتیاق غیرشغلی ($r=0/377$) رابطه مثبت معنادار دارد و با مؤلفه‌های انتقال شغلی رابطه معنادار ندارد. مؤلفه فشار جسمی با شایستگی شغلی ($r=-0/203$)، انتقال ($r=0/219$) رابطه معنادار و با سایر مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی رابطه غیر معنادار دارد. در معرض خطر بودن با مؤلفه اشتیاق شغلی ($r=-0/207$)، اشتیاق غیرشغلی ($r=-0/364$) سلامت‌ذهنی رابطه منفی معنادار و با سایر مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی رابطه غیر معنادار دارد. ایمنی و نایمنی شغلی با مؤلفه‌های اشتیاق شغلی، شایستگی غیرشغلی، اشتیاق غیرشغلی رابطه مثبت معنادار (مقادیر همبستگی به ترتیب: $r=0/335$ ، $r=0/255$ ، $r=0/425$) و با انتقال شغلی رابطه غیر معنادار دارد. رابطه سایر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری معلمان و مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری از طریق مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی

Durbin watson	F	برآورد خطای استاندارد شده	مجذور R تنظیم شده	مجذور R	R	ضرایب استاندارد نشده		متغیر پیش بین	متغیر ملاک
						ضرایب استاندارد	بتا		
						۰/۰۶۶	۰/۰۵۷	۰/۰۴۶	شایستگی شغلی
						۰/۴۵۹**	۰/۰۴۷	۰/۲۶۵	اشتیاق شغلی
۱/۵۸	۱۲/۵۶۲	۰/۲۳۹	۰/۳۱۶	۰/۳۴۴	۰/۵۸۶	۰/۱۶۲**	۰/۰۳۲	۰/۰۷۲	قدرت تشخیص
						۰/۰۲۹	۰/۰۴۴	۰/۰۱۵	شایستگی غیرشغلی
						۰/۰۱۴	۰/۰۰۵	۰/۰۰۹	اشتیاق غیرشغلی
۱/۸۸	۰/۹۴۹	۰/۴۵۵۹	۰/۰۰۲	۰/۰۳۸	۰/۱۹۵	۰/۱۲۸	۰/۱۰۸	۰/۱۴۱	قدرت تصمیم‌گیری
						۰/۰۴۶	۰/۰۰۹	۰/۰۴۱	اشتیاق شغلی

Durbin watson	F	برآورد خطای استاندارد شد	مجذور R	مجذور R	R	ضرایب استاندارد نشده		متغیر پیش بین	متغیر ملاک
						ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
						۰/۰۰۳	۰/۰۰۲	انتقال	
						۰/۱۲	۰/۰۸	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۰۵۸	۰/۰۷	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۲۶۶**	۰/۱۱۶	شایستگی شغلی	
						۰/۱۲۲	۰/۰۹۷	اشتیاق شغلی	
۱/۹۶	۵/۷۴۹	۰/۴۹۳۸	۰/۱۶	۰/۱۹۳	۰/۴۴	۰/۱۷۵**	۰/۰۶۵	انتقال	کنترل شغلی
						۰/۱۴۴	۰/۰۹۱	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۰۲۲	۰/۱	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۰۷۳	۰/۱۱۶	شایستگی شغلی	
						۰/۱۲۴	۰/۰۹۷	اشتیاق شغلی	
۱/۶۷	۳/۹۴۳	۰/۴۹۲۷	۰/۱۰۵	۰/۱۴۱	۰/۳۷۶	۰/۲۸۹**	۰/۰۶۵	انتقال	فشارکار و زمان
						۰/۱۷۸	۰/۰۹۱	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۰۲	۰/۱۰۴	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۰۶۸	۰/۰۸۴	شایستگی شغلی	
						۰/۰۰۵	۰/۰۷	اشتیاق شغلی	
۱/۹۶	۴/۹۱۵	۰/۳۵۶۹	۰/۱۳۵	۰/۱۷	۰/۴۱۲	۰/۰۵۹	۰/۰۴۷	انتقال	ابهام نقش
						۰/۱۲۶	۰/۰۶۶	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۳۰۳**	۰/۰۷۵	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۲۶۳**	۰/۱۳۳	شایستگی شغلی	
						۰/۰۲۵	۰/۱۱	اشتیاق شغلی	
۱/۷۲	۳/۵۲۶	۰/۵۶۱۷	۰/۰۹۲	۰/۱۲۸	۰/۳۵۸	۰/۲۷۸**	۰/۰۷۴	انتقال	فشار جسمی
						۰/۰۴۱	۰/۱۰۴	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۱۴	۰/۱۱۸	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۲۷۷**	۰/۱۰۱	شایستگی شغلی	
						۰/۱۵۷	۰/۰۸۴	اشتیاق شغلی	
۱/۸۷	۷/۹۲۹	۰/۴۲۹۹	۰/۲۱۷	۰/۲۴۸	۰/۴۹۸	۰/۰۰۲	۰/۰۵۷	انتقال	در معرض خطر
						۰/۱۸۲**	۰/۰۷۹	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۳۸۸**	۰/۰۹	اشتیاق غیر شغلی	
						۰/۰۴۵	۰/۰۹۳	شایستگی شغلی	
						۰/۱۵۷	۰/۰۷۸	اشتیاق شغلی	
۱/۷۴	۶/۹۴۴	۰/۳۹۵۶	۰/۱۹۲	۰/۲۲۴	۰/۴۷۴	۰/۰۰۶	۰/۰۵۲	انتقال	ایمنی شغلی
						۰/۱۴۲	۰/۰۷۳	شایستگی غیر شغلی	
						۰/۳۰۵**	۰/۰۸۳	اشتیاق غیر شغلی	

Durbin watson	F	برآورد خطای استاندارشد	مجذور تنظیم شده R	مجذور R	R	ضرایب استاندارد نشده		متغیر پیش بین	متغیر ملاک
						ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
						۰/۰۰۴	۰/۱۰۴	۰/۰۰۵	شایستگی شغلی
						۰/۲۱۹**	۰/۰۸۶	۰/۲۱	اشتیاق شغلی
۱/۵۴	۵/۸۸	۰/۴۳۹	۰/۱۶۳	۰/۱۹۷	۰/۴۴۴	۰/۱۰۲	۰/۰۵۸	۰/۰۷۵	انتقال
						۰/۰۳۴	۰/۰۸۱	۰/۰۳۱	شایستگی غیر شغلی
						۰/۳۳۷**	۰/۰۹۲	۰/۳۴۹	اشتیاق غیر شغلی
						۰/۱۶۴	۰/۱۰۳	۰/۱۷۵	شایستگی شغلی
						۰/۰۳۴	۰/۰۸۵	۰/۰۰۳	اشتیاق شغلی
۱/۶۲	۲/۰۵۲	۰/۴۳۴۸	۰/۰۴	۰/۰۷۹	۰/۲۸۱	۰/۱۳۹	۰/۰۵۸	۰/۰۹۴	انتقال
						۰/۱۰۹	۰/۰۸	۰/۰۰۹	شایستگی غیر شغلی
						۰/۱۳۷	۰/۰۹۲	۰/۱۳۱	اشتیاق غیر شغلی
						۰/۱۷۶	۰/۰۸۹	۰/۱۷۳	شایستگی شغلی
						۰/۱۲۲	۰/۰۷۴	۰/۱	اشتیاق شغلی
۱/۶۲	۵/۴۴۸	۰/۳۷۷	۰/۱۵۱	۰/۱۸۵	۰/۴۳	۰/۰۳۹	۰/۰۰۵	۰/۰۲۴	انتقال
						۰/۰۰۶	۰/۰۰۷	۰/۰۴۶	شایستگی غیر شغلی
						۰/۲۶۹**	۰/۰۷۹	۰/۲۳۷	اشتیاق غیر شغلی
						۰/۰۰۶	۰/۰۶۱	۰/۰۰۵	شایستگی شغلی
						۰/۳۷۵**	۰/۰۵۱	۰/۲۵۲	اشتیاق شغلی
۱/۷۵	۱۸/۸۹۱	۰/۲۵۷۵	۰/۴۱۷	۰/۴۴	۰/۶۶۴	۰/۰۲۶**	۰/۰۳۴	۰/۱۳۴	انتقال
						۰/۰۶۱	۰/۰۴۸	۰/۰۳۸	شایستگی غیر شغلی
						۰/۲۷۶**	۰/۰۵۴	۰/۲۰۱	اشتیاق غیر شغلی

قبل از تحلیل رگرسیون، مفروضه استقلال خطاها با آزمون دوربین واتسون (جدول ۵) تأیید شد. همچنین مفروضه نرمال بودن خطاها و هم خطی بودن در جدول ۶ قابل مشاهده است که نتایج هم خطی داده‌ها را تأیید می‌کند.

جدول ۶: آزمون هم خطی داده‌ها

متغیرها	شایستگی شغلی	اشتیاق شغلی	انتقال	شایستگی غیر شغلی	اشتیاق غیر شغلی
VIF	۰/۶۹۶	۰/۶۸۶	۰/۸۹۳	۰/۶۷۶	۰/۶۹۹
tolerance	۱/۴۳۷	۱/۴۵۸	۱/۱۲۰	۱/۴۸۰	۱/۴۳۱

نتایج مطالعه فرضیه دوم (جدول ۵) نشان می‌دهد، مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی معلمان

پیش‌بینی کننده کم، اما معناداری برای مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری هستند. مؤلفه‌های سلامت ذهنی، پیش‌بینی کننده معناداری برای قدرت تشخیص معلمان هستند و $f(5,152) = ۰/۳۱۶$ ، واریانس قدرت تشخیص را پیش‌بینی می‌کنند ($R = ۰/۳۱۶$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۱۲/۵۶۲$ ، در این مدل، شایستگی غیرشغلی و اشتیاق غیرشغلی سلامت ذهنی پیش‌بینی کننده‌های معناداری بودند. مؤلفه‌های سلامت ذهنی دیران نمی‌توانند پیش‌بینی کننده قدرت تصمیم‌گیری آن‌ها باشند ($R = ۰/۰۰۲$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۰/۹۴۹$ ، کنترل شغلی به وسیله مؤلفه‌های سلامت ذهنی پیش‌بینی می‌شود و مؤلفه‌های شایستگی شغلی و انتقال پیش‌بینی کننده‌های معناداری بودند ($R = ۰/۱۶$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۵/۷۴۹$ ، سلامت ذهنی $۱۶/۰$ واریانس کنترل شغلی را پیش‌بینی می‌کند. سلامت ذهنی، $۵/۱۰$ واریانس فشار کار و زمان را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل، انتقال شغلی پیش‌بینی کننده معنادار و سایر مؤلفه‌ها غیر معنادار بودند ($R = ۱۰/۵$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۳/۹۴۳$ ، سلامت ذهنی پیش‌بینی کننده معناداری برای ابهام شغلی است و $۱۳/۵$ واریانس آن را تبیین می‌کند ($R = ۰/۱۳۵$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۴/۹۱۵$ ، در این مدل، تنها اشتیاق غیرشغلی پیش‌بینی کننده معناداری است. سلامت ذهنی دیران می‌تواند پیش‌بینی کننده فشار جسمی و کاری باشد و $۹/۰$ واریانس فشار جسمی را پیش‌بینی کند. در این مدل شایستگی شغلی و انتقال شغلی مؤلفه‌های معنادار و سایر مؤلفه‌ها غیر معنادار هستند ($R = ۰/۰۹۲$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۳/۵۲۶$ ، سلامت ذهنی پیش‌بینی کننده احتمال خطر در محیط کاری است و $۲۱/۷$ واریانس احتمال خطر را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل شایستگی شغلی، شایستگی غیرشغلی و اشتیاق شغلی معنادار هستند ($R = ۰/۲۱۷$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۷/۹۲۹$ ، $۱۹/۲$ واریانس ایمنی شغلی به وسیله مؤلفه‌های سلامت ذهنی پیش‌بینی می‌شود. در این مدل، تنها مؤلفه اشتیاق غیرشغلی پیش‌بینی کننده معنادار و سایر مؤلفه‌ها غیر معنادار هستند ($R = ۰/۱۹۲$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۶/۹۴۴$ ، سلامت ذهنی پیش‌بینی کننده معناداری برای معناداری شغلی است و $۱۶/۳$ واریانس معناداری شغلی را پیش‌بینی می‌کند. در این مدل، اشتیاق شغلی و اشتیاق غیرشغلی پیش‌بینی کننده‌های معناداری هستند ($R = ۰/۱۶۳$) مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f(5,152) = ۵/۸۸$ ، سایر

نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۷: تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های عملکرد سازمانی از طریق مؤلفه‌های سلامت ذهنی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضرایب استاندارد نشده		ضرایب استاندارد		مجدور R	مجدور R	خطای استاندارد شده	خطای استاندارد شده	F
		ضریب	خطای برآورد	بتا	استاندارد					
شایستگی شغلی	۰/۱۵۴	۰/۱۲۶	۰/۱۱							
اشتیاق شغلی	۰/۲۷۹	۰/۱۰۳	۰/۲۴۱**							
عملکرد	۰/۱۶۳	۰/۰۷	۰/۱۸۴**			۰/۱۷۸	۰/۴۲۲	۰/۵۳۶۲	۶/۲۸۴	
سازمانی شایستگی	۰/۰۵۸	۰/۰۹۹	۰/۰۵۳							
غیرشغلی										
اشتیاق غیرشغلی	۰/۲۵۶	۰/۱۱۱	۰/۲۰۴**							

نتایج مطالعه فرضیه سوم (جدول ۷) نشان می‌دهد، مؤلفه‌های سلامت‌ذهنی معلمان می‌توانند پیش‌بینی کننده عملکرد سازمانی آن‌ها باشند و ۴۲/۲٪ واریانس عملکرد سازمانی را پیش‌بینی می‌کنند (۰/۱۵ = مجذور R تنظیم شده، $p < ۰/۰۱$ ، $f_{5,152} = ۶/۲۸۴$). در این مدل، اشتیاق شغلی، انتقال و اشتیاق غیرشغلی سلامت‌ذهنی پیش‌بینی کننده‌های معناداری بودند.

جدول ۸: نتایج تحلیل واریانس چندمتغیری برای مقایسه سلامت‌ذهنی و عملکرد سازمانی در میان چهار گروه معلمان

منابع واریانس	متغیر وابسته	تفاوت میانگین‌ها	F	پارشیال اتا	F همگنی واریانس	معناداری همگنی واریانس
اشتیاق شغلی	تازه کار	کم تجربه	۰/۶۶۶۷*	۰/۱۲۶	۲/۰۱۰	۰/۱۱۵
		تجربه متوسط	۰/۶۶۶*			
شایستگی غیرشغلی	کم کار	با تجربه	۰/۸۳۸۴*	۰/۰۱۳	۰/۴۵۵	۰/۷۱۴
		تازه تجربه	۰/۰۷۵۹			
اشتیاق غیرشغلی	تازه کار	کم تجربه	۰/۱۷۱	۰/۰۷۵	۰/۵۰۷	۰/۶۷۸
		تجربه متوسط	۴/۴۴۵			
		کم تجربه	۰/۳۹۹۹*			
		کم تجربه	۰/۲۵۴۵			
		تجربه متوسط	۰/۳۷۷۱			
		تازه کار	۳/۹۹۹			
		با تجربه	۰/۵۲۰۶*			

۱. سابقه کاری ۱-۵ سال ۲. سابقه کاری ۵-۱۰ سال ۳. سابقه کاری ۱۰-۱۵ سال

۴. سابقه کاری ۱۵ سال به بالا

نتایج تحلیل آزمون لوین جدول ۹ نشان داد مفروضه همگنی واریانس‌ها برقرار است. در تحلیل واریانس چند متغیری به منظور جلوگیری از تورم خطای نوع اول از تعدیل بنفرونی استفاده شد. همچنین مقدار آماره باکس که قبل از مقایسه دو گروه از لحاظ نمره‌های ابعاد روابط معلم محاسبه شد، $۲/۴۲۴$ بود که معنادار نیست ($p = ۰/۳۴۱$). از این رو در ماتریس‌های واریانس-کوواریانس دو گروه تفاوت قابل ملاحظه ای وجود ندارد.

جدول ۹: آزمون همگنی واریانس‌ها

متغیرها	شایستگی شغلی	اشتیاق شغلی	انتقال	شایستگی غیرشغلی	اشتیاق غیرشغلی
سطح معناداری	۰/۱۰۳	۰/۱۱۵	۰/۲۹۶	۰/۷۱۴	۰/۶۷۸

یافته‌های پژوهشی فرضیه چهارم در جدول ۸ نشان می‌دهد، بین معلمان تازه کار در مؤلفه شایستگی شغلی نسبت به معلمان کم تجربه، تجربه متوسط و باتجربه تفاوت معناداری وجود ندارد ($۰/۰۲۵ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۱$ ؛ $F_{1,41} = ۱/۲۷۳$). بین معلمان تازه کار در مؤلفه اشتیاق شغلی نسبت به معلمان کم تجربه، تجربه متوسط و با تجربه تفاوت معناداری وجود دارد که تفاوت حاکی از اشتیاق شغلی بالاتر گروه تازه کار نسبت به سه گروه دیگر است ($۰/۱۲۶ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۱$ ؛ $F_{1,41} = ۷/۰۸۹$). انتقال شغلی بین دبیران تازه کار، کم تجربه، تجربه متوسط و با تجربه تفاوت معناداری ندارد ($۰/۰۳۳ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۱$ ؛ $F_{1,41} = ۱/۶۸۸$). بین دبیران تازه کار و با تجربه در مؤلفه شایستگی غیرشغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این نتیجه بدین معناست که گروه تازه کار در مقایسه با گروه با تجربه اشتیاق غیرشغلی بیش‌تری دارند ($۰/۰۸۳ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۱$ ؛ $F_{1,41} = ۴/۴۴۸$). همچنین بین معلمان تازه کار و معلمان با تجربه در نمرات مربوط به اشتیاق غیرشغلی تفاوت معناداری وجود دارد. این تفاوت آماری بیان‌کننده این است که گروه تازه کار در مقایسه با گروه با تجربه اشتیاق شغلی بیش‌تری دارند ($۰/۰۷۵ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۵$ ؛ $F_{1,41} = ۳/۹۹۹$). همچنین در عملکرد سازمانی بین چهار گروه تازه کار، کم تجربه، متوسط تجربه و با تجربه تفاوت معناداری دیده نشد ($۰/۰۳۳ =$ پارشیال اتا؛ $p < ۰/۰۵$ ؛ $F_{1,41} = ۱/۶۴۸$).

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه نشان داد، اگر چه رابطه‌های به‌دست آمده کم بودند و قدرت پیش‌بینی اندکی داشتند، اما نتایج این مطالعه شواهدی فراهم آورد مبنی بر اینکه سلامت‌ذهنی با کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی معلمان متوسطه اول رابطه دارد. یافته‌ها نشان داد، معلمان که از دو احساس شایستگی و اشتیاق در تدریس و زندگی شخصی خود بهره‌مند هستند، قدرت تشخیص بالاتری دارند و از مهارت‌ها و تکنیک‌های آموزشی بهتری استفاده می‌کنند. $0.31/6$ واریانس قدرت تشخیص به وسیله مؤلفه‌های شایستگی و اشتیاق سلامت‌ذهنی پیش‌بینی می‌شود (0.316 = مجذور R تنظیم شده). به عبارتی، معلمان شایسته نسبت به دیگر همکاران خود از مهارت‌های حل مسئله، مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های فنی بهتری دارند. این شایستگی به معلمان کمک می‌کند تا متناسب با تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان از مهارت‌های آموزشی متنوع برای تدریس مطالب درسی بهره ببرند. همچنین معلمان که از انگیزه بالایی در حرفه خود بهره‌مند هستند، نسبت به سایر همکاران خود احساس اشتیاق بیشتری دارند. آن‌ها تلاش می‌کنند با شیوه‌های جدید آموزشی آشنا شده و در کار سازمانی خود نوآوری داشته باشند. این روند سبب بهبود قدرت تشخیص و مهارت‌های شغلی معلمان می‌شود و افزایش بازده کاری و عملکرد سازمانی را در پی دارد.

احساس شایستگی با کنترل شغلی رابطه مثبت دارد و سلامت‌روانی 0.16 واریانس کنترل شغلی را پیش‌بینی می‌کند (0.16 = مجذور R تنظیم شده). این یافته مبین این است که معلمان که در حرفه خود شایستگی دارند، به وظایف و اهداف تعیین شده از سوی آموزش و پرورش و انتظارات کادر دفتری به خوبی آگاه هستند، آن‌ها بر تمام حیطه‌های شغلی اشراف دارند و می‌دانند در موقعیت‌های آموزشی مختلف و در رویارویی با چالش‌های شغلی چگونه واکنش نشان دهند یا چگونه رفتار کنند، این معلمان کنترل شغلی بهتر و عملکرد سازمانی بالاتری دارند. این یافته با نتایج عریضی (۱۳۸۴) و کونک و همکاران (۲۰۱۲) هماهنگ است.

یافته‌ها نشان می‌دهد، زمانی که این احساس شایستگی، با اشتیاق شغلی و غیرشغلی همراه باشد، ابهام شغلی کاهش می‌یابد، به عبارت دیگر اگر معلمان از دو ویژگی شایستگی و اشتیاق در محیط‌های کاری و غیرکاری بهره‌مند باشند، در تعامل با دانش‌آموزان به شیوه‌ای مؤثر رفتار می‌کنند و در امر تدریس و ارزشیابی از شیوه‌های مختلف آموزشی استفاده کرده و با توجه به

تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان عمل می‌کنند. آن‌ها اهداف خود را با توجه به انتظارات آموزش و پرورش و کادر دفتری می‌سازند. بنابراین، دچار ابهام و سردرگمی در نقش حرفه‌ای خود نخواهند شد. اشتیاق و انگیزه شغلی بستری فراهم می‌کند تا معلمان در نقش حرفه‌ای خود بهتر ظاهر شوند و با جدیت بیشتر وظایف شغلی را دنبال کنند. آن‌ها انگیزه بیشتر برای یادگیری روش‌های تدریس جدید و تعامل مؤثر با دانش‌آموزان خواهند داشت. این روند در درازمدت به دبیران کمک می‌کند در حرفه خود با ابهام کم‌تری مواجه شوند. بر اساس یافته‌ها پیشنهاد می‌شود، مدیران و مسئولان آموزشی با ایجاد فرصت‌های جدید برای ارتقاء سطح آموزشی معلمان و بهبود فضاها و امکانات آموزشی، زمینه شایستگی شغلی و بهبود کیفیت زندگی شغلی معلمان را فراهم کنند (کونک و همکاران، ۲۰۱۲).

در خصوص فشارهای کاری و جسمی و کمبود زمان، یافته‌ها نشان می‌دهند، شایستگی شغلی با فشارهای کاری و کمبود زمان و فشارهای جسمی رابطه مثبت دارد، به عبارت دیگر معلمانی که در امر آموزش و تدریس توانمند هستند و از تمام توان حرفه‌ای خود برای ارتقاء کیفیت آموزش استفاده می‌کنند و سعی دارند وظایف شغلی خود را به نحو احسن انجام دهند، فشارهای کاری و جسمی کم‌تری تجربه می‌کنند. بنابراین، از آنجا که یافته‌ها نشان داده، معلمان کارآمد، فشارهای جسمی کم‌تری تجربه می‌کنند، پیشنهاد می‌شود، مسئولان و مدیران آموزشی، با تشکیل کلاس‌های ضمن خدمت با توجه به نیازهای فردی معلمان و امکان ادامه تحصیل در رشته دلخواه، زمینه رشد حرفه‌ای معلمان را فراهم کنند (دی کرایمر و بلادر، ۲۰۰۶).

معلمانی که اشتیاق شغلی و غیرشغلی دارند، کم‌تر در معرض مخاطرات شغلی و آسیب‌های جسمی قرار می‌گیرند. سلامت ذهنی ۲۱/۷٪ واریانس مؤلفه در معرض خطر بودن کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند (۰/۲۱۷ = مجذور R تنظیم شده). به عبارتی معلمانی که از سلامت ذهنی بهره‌مند هستند، به احتمال ۲۷٪ در معرض مخاطرات شغلی قرار نمی‌گیرند. در تبیین این یافته می‌توان گفت، اشتیاق نوعی احساس مثبت نسبت به کار ایجاد می‌کند و با ویژگی‌هایی چون شوق به کار، خود را وقف کار کردن و انگیزه و رغبت برای انجام کار مشخص می‌شود. معلمانی که این احساس را تجربه می‌کنند، از انجام دادن حرفه خود لذت می‌برند (وار، ۱۹۹۰). آن‌ها چالش‌های شغلی و زندگی شخصی خود را امری تهدید کننده نمی‌دانند و به جای فرار یا اجتناب از آن‌ها با تمرکز بر مشکل و کنترل هیجانات خود به

دنبال راه حل‌های سازنده و سازگاری با شرایط هستند (کونک و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، احساس اشتیاق و اشتیاق برای انجام‌دادن حرفه سبب می‌شود معلمان کم‌تر با فشارهای کاری و مخاطرات شغلی مواجه شوند.

ایمنی شغلی و معناداری شغلی با اشتیاق شغلی و غیرشغلی رابطه مثبت دارد و سلامت‌ذهنی به ترتیب ۱۹٪ واریانس ایمنی شغلی و ۱۶٪ واریانس معناداری شغلی را پیش می‌کند. به بیانی دیگر، معلمانی که سلامت‌ذهنی دارند به احتمال ۱۶٪ از امنیت شغلی و معناداری شغلی بهره‌مند هستند. این یافته با نتایج مجیدی، قهرمانی و محمودآبادی (۱۳۸۷) و محمدی (۱۳۸۷) همخوان است. این یافته مبین این نکته است که اشتیاق رابطه نزدیکی با انگیزه و اشتیاق به انجام کار دارد و معناداری شغلی به معنای احساس ارزشمندی و مفید بودن در امر تدریس است. معلمانی که به راحتی با وظایف شغلی خود کنار می‌آیند و از مواجه شدن با موقعیت‌های شغلی، اهداف چالش‌انگیز و انتظارات کادر دفتری و همکاران احساس خطر نمی‌کنند و احساس می‌کنند به حرفه خود علاقمند هستند و در کار خود از روش‌های نوین آموزشی استفاده می‌کنند، در مسیری گام بر می‌دارند که آن‌ها را به سمت احساس ارزشمندی و معناداری شغلی هدایت می‌کند. این معلمان با احتمال کم‌تری کار خود را کنار می‌گذارند و احساس امنیت بیش‌تری دارند.

حمایت سرپرست با شایستگی شغلی رابطه ندارد، اما با اشتیاق غیرشغلی رابطه دارد. این یافته به این نکته اشاره دارد که شایستگی مؤلفه‌ای است که با توانایی علمی و حرفه‌ای معلم رابطه بیش‌تری دارد، اما اشتیاق به شرایط کاری و زندگی شخصی معلمان مربوط می‌شود. طبیعی است، زمانی که کادر دفتری همکاری مؤثر و صمیمانه‌ای با معلمان داشته باشد و برنامه‌های کلاسی و انتظارات خود را به گونه‌ای به دبیران ابلاغ کند که آن‌ها با چالش‌ها و مشکلات کم‌تری در محیط کار مواجه شوند، احتمالاً درگیری فکری و جسمی معلمان کاهش می‌یابد. رفتار صمیمانه و مسئولانه مدیر و معاونان به معلمان کمک می‌کند در صورت رویارویی با هر نوع مشکل به راحتی مسئله را با کادر دفتری در میان گذاشته و با استفاده از راه حل‌های پیشنهادی با چالش پیش رو مقابله کنند. این روند سبب می‌شود معلمان از درگیر شدن مسائل کاری با مشغله‌های زندگی شخصی اجتناب کنند و برای انجام‌دادن فعالیت‌های روزمره اشتیاق داشته باشند.

یافته‌های پژوهش نشان دادند، بیش از آنکه حمایت سرپرست اهمیت داشته باشد، حمایت همکاران می‌تواند شایستگی شغلی و اشتیاق معلمان را افزایش دهد. در تبیین نتایج می‌توان گفت، زمانی که معلمان رفتار دوستانه‌ای با یکدیگر دارند یا سعی می‌کنند برای حل مشکل یکی از همکاران خود مشارکت کنند، جوّی همدلانه بر مدرسه حاکم خواهد شد که به درک متقابل و مقابله مؤثر با رخداد آموزشی منجر می‌شود. این جوّ، انگیزه و اشتیاق شغلی معلمان را افزایش می‌دهد و آن‌ها را به رقابتی پویا و سازنده وا می‌دارد. از پی‌آمدهای رقابت‌های سازنده، افزایش انگیزه معلمان برای یادگیری روش‌های نوین آموزش و تدریس، نوآوری‌های آموزشی و کسب دانش و مهارت‌های شغلی است که این نوع فعالیت‌ها در ارتقاء شایستگی شغلی به معلمان کمک می‌کند. با توجه به یافته‌ها، یکی از حمایت‌های مدیران و مسئولان آموزشی، می‌تواند توجه به انگیزه‌ها، اهداف و مشکلات هر کدام از دبیران باشد. آن‌ها می‌توانند با همفکری معلمان، فضایی ایجاد کنند تا آن‌ها نسبت به تدریس و گرفتن نتیجه مطلوب آموزشی علاقه‌مند شوند و حرفه خود را سرگرم کننده ببینند.

رضایت شغلی با شایستگی شغلی، اشتیاق شغلی، شایستگی غیرشغلی و اشتیاق غیرشغلی رابطه مثبت معنادار و با انتقال شغلی رابطه منفی معنادار دارد. سلامت‌ذهنی معلمان ۴۲٪ و اریانس رضایت شغلی آن‌ها را پیش‌بینی می‌کند. پس معلمانی که از سلامت‌ذهنی بهره‌مند هستند، به احتمال ۴۲٪ رضایت شغلی نیز دارند. این یافته با نتایج تهامی‌پور (۱۳۸۴) و کونگ و همکاران (۲۰۱۲) همخوان است. یافته تبیین‌کننده این نکته است که معلمانی که در حرفه خود از دانش کافی و مهارت‌های حل مسئله، ارتباط مؤثر، کنترل خشم، همدلی و پذیرش مسئولیت‌ها بهره‌مند هستند، معلمانی شایسته، هم در زمینه شغلی و هم در زندگی شخصی هستند، آن‌ها با اشتیاق و انگیزه خاصی وظایف شغلی را انجام می‌دهند. دبیرانی که از پس مشکلات کاری بر نمی‌آیند و بخش اعظم ساعات فراغت را به بحث درباره مسائل کاری اختصاص می‌دهند و چالش‌های شغلی را به زندگی شخصی انتقال می‌دهند، رضایت شغلی کم‌تری دارند. این یافته با نتایج کونگ و همکاران (۲۰۱۲) همخوان و با نتایج رضایی و همکاران (۱۳۹۲) مغایر است. پژوهش رضایی در میان نمونه‌ای از پرستاران یکی از بیمارستان‌های علوم پزشکی بوشهر انجام شده است، با توجه به گزارش پژوهشگر، این نمونه، معرف جامعه نیست و یافته‌ها قابلیت تعمیم‌پذیری ندارند.

عملکرد سازمانی با اشتیاق شغلی، شایستگی غیرشغلی و اشتیاق غیرشغلی رابطه مثبت و با انتقال شغلی رابطه منفی دارد. نتایج مبین این نکته است افرادی که در انجام دادن فعالیت‌های حرفه‌ای و رسیدن به اهداف شغلی و زندگی انگیزه بالایی دارند و از شرح وظایف، توصیف شغلی و صلاحیت‌های مورد نیاز برای حرفه آگاه هستند، عملکرد بالاتری نیز دارند. زمانی که دبیران مسائل کاری را به زندگی شخصی خود انتقال می‌دهند و خانواده را درگیر مسائل کاری می‌کنند، از انرژی و انگیزه آن‌ها برای ادامه کار حرفه‌ای کاسته می‌شود. با مرور زمان، بی‌انگیزگی و فرسودگی بر کار حرفه‌ای چیره می‌شود و عملکرد سازمانی کاهش می‌یابد. این یافته با نتایج وفایی و همکاران (۱۳۹۰)، بنادرخشان و همکاران (۱۳۸۱) همخوان است.

نتایج مقایسه سلامت‌ذهنی و عملکرد سازمانی بین چهار گروه از معلمان بیان‌کننده این مسئله است که معلمان تازه کار نسبت به سایر معلمان از اشتیاق شغلی، اشتیاق غیرشغلی و شایستگی غیرشغلی بیش‌تری بهره‌مند هستند. به نظر می‌رسد با افزایش سابقه، معلمان انگیزه و اشتیاق خود را از دست می‌دهند، احتمالاً یکی از دلایل بی‌انگیزگی معلمان این است که با گذشت زمان اهداف شغلی آن‌ها تحقق نمی‌یابد و دچار رکود و فرسودگی می‌شوند. این یافته با نتایج کاردانی (۱۳۸۱) و بیک لیک (۱۳۸۰) مغایر است. با توجه به اینکه سلامت‌ذهنی معلمان بر کیفیت زندگی کاری و عملکرد سازمانی اثر می‌گذارد و با افزایش سنوات خدمت از اشتیاق شغلی و شایستگی کاسته می‌شود، لذا پیشنهاد می‌شود علل و عوامل زمینه‌ساز این یافته در پژوهش‌های آتی و در سایر مقاطع تحصیلی مطالعه شود.

شایستگی شغلی معلمان به کمک نمرات ارزشیابی و درصد قبولی دانش‌آموزان سنجیده می‌شود، برای اینکه معلمان احساس شایستگی در حرفه خود داشته باشند، شایسته است، زمینه‌های یادگیری، پژوهش و مطالعه برای معلمان فراهم باشد، ضمناً به دور از تبعیض و یکجانبه‌نگری معلمان که نتیجه بهتری از عملکرد خود به دست می‌آورند، نیروی دفتري، آموزش و پرورش و والدین دانش‌آموزان به آن‌ها توجه بیش‌تری بکنند و از آن‌ها قدردانی شود. این روش می‌تواند در افزایش انگیزه و بهبود کیفیت شغلی معلمان مؤثر باشد. یکی از محدودیت‌های پژوهش اجرای پرسشنامه‌ها در مدارس پسرانه بود که پیشنهاد می‌شود، در پژوهش‌های آتی کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس پسرانه در مقاطع مختلف تحصیلی مطالعه شود.

منابع

- احمدنژاد، محمود، حسنی، محمد، سپهریان آذر، فیروزه، شجاعی، خه بات (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری با سازگاری شغلی در بین معلمان رسمی و حق التدریس مقطع ابتدایی شهرستان سردشت در سال تحصیلی ۸۹-۹۰. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال نهم، دوره دوم، شماره ۵.
- بیک لیک، سودابه (۱۳۸۰). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان زن شاغل در وزارت مسکن و شهرسازی در مقایسه با مردان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مددکاری اجتماعی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- بنادرخشان، همایون، محرابی، یدالله، یزدانی، شهره، مرتضوی، فتحیه، ساعدی، نوریه، عزیزی فریدون (۱۳۸۴). مقایسه آگاهی، نگرش و عملکرد حرفه ای پرستاران شاغل با دانشجویان سال آخر دانشکده پرستاری و مامائی شهید بهشتی. مجله پژوهشی دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید بهشتی. سال ۲۹، شماره ۱، صص ۳۷-۴۳.
- تهامی پور، جواد (۱۳۸۴). مقایسه سلامت ذهنی و رضایت شغلی در سطوح مختلف سازمانی کارکنان نیروی انتظامی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی.
- پرداختچی، محمد حسن، احمدی، غلامعلی و آرزومندی، فریده (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال سوم، شماره ۳، صص ۲۵-۵۰.
- جهانبخش گنجه، سحر و عریضی سامانی، حمیدرضا (۱۳۹۱). رابطه تقاضاهای شغلی، کنترل شغلی با استرس شغلی، عاطفه مثبت و عاطفه منفی کارکنان. مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری، سال دوم، شماره دوم، صص ۷۵-۹۰.
- دیانتی، محمد و عرفانی، مریم (۱۳۸۸). شایستگی، مفاهیم و کاربردها. نشریه تدبیر، شماره ۲۰۶، صص ۱۴-۱۹.
- رضایی آذرمدیخت، مسعود، بحرینی مسعود، سیروس سروقده، سیروس، شهامت، شهره (۱۳۹۲). پیش بینی رضایت شغلی پرستاران بر اساس هوش هیجانی و صلاحیت. فصلنامه

طب جنوب. پژوهشکده زیست-پزشکی خلیج فارس، سال شانزدهم، شماره ۲، صفحه ۱۲۸-۱۳۷.

شریعتمداری مهدی (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی با اثربخشی مدیران مدارس مدیریت آموزش و پرورش شهر تهران. مجله علوم تربیتی. سال دوم، شماره ۶، صص ۱۱۹ - ۱۵۱.

ضیایی بیگدلی، محمدتقی (۱۳۸۱). بررسی نقش جو اجتماعی سازمان کار بر کیفیت زندگی کاری کارگران کارخانه‌های صنعتی (مطالعه موردی استان آذربایجان شرقی). جامعه‌شناسی کاربردی. سال بیست و یکم، شماره ۳۷، صص ۱۰۵-۱۲۲.

عریضی، حمید رضا (۱۳۸۴). پیشنهاد طرح، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران. فرح بخش، سعید و ستار، آریتا (۱۳۹۱). نقش کیفیت زندگی کاری در سلامت روانی مدیران مدارس. مجله اصول بهداشت روانی. سال ۱۴، شماره ۳، صص ۹ - ۲۰.

کاردانی، مژده (۱۳۸۱). بررسی رابطه بین تفویض اختیار کارمندان و انگیزش شغلی کارمندان از دیدگاه کارمندان ستاد بسیج اقتصادی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی. مجیدی، عبدالل، قهرمانی، اکبر و محمودآبادی، علی اکبر (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین ابعاد توانمندسازی و امنیت شغلی کارکنان دانشگاه علوم انتظامی. توانمندسازی کارکنان پلیس. فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال سوم، شماره چهارم، صص ۴۵۱-۴۳۷.

محمدی، بهرام (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و سلامت سازمانی در مدارس دوره متوسطه استان کردستان از دیدگاه دبیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده علوم انسانی و تربیت بدنی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجائی.

وفایی نجار، علی، حبشی‌زاده، اعظم، کریمی موتقی، حسین و ابراهیم زاده، سعید (۱۳۹۰). بررسی تأثیر ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای مدیران پرستاری مبتنی بر عملکرد بر بهره‌وری پرستاری-مطالعه مداخله‌ای. مجله دانشور پزشکی، دو ماهنامه دانشگاه شاهد، سال هیجدهم، شماره ۹۴، صص ۱-۹.

Ahghar, GH. (2008). The Role of School Organizational Climate In Occupational Stress Among Secondary School Teachers In Tehran . *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 21(4):319 – 329.

- An, J, Y., Yom, H, Y. & Ruggiero, S, J. (2011). Organizational Culture, Quality of Work Life, and Organizational Effectiveness in Korean University Hospitals. *J Transcult Nurs*, 22, 22-30.
- Cohen, A. & Golan, R. (2007). Predicting Absenteeism and Turnover Intentions by Past Absenteeism and Work Attitudes: An Empirical Examination of Female Employees In Long Term Nursing Care Facilities. *Career Development International*. 12(5): 416 – 432.
- Cifre, E., & Salanova, M. (2002). Multidimensionality and bipolarity of a Spanish Version of Warr's (1990) well-being measure. *The Journal*.
- De Cremer, D., & Blader, S. (2006). Why do people care about procedural fairness? The importance of belongingness in responding and attending to procedures. *European Journal of Social Psychology*, 36, 211-228.
- Gayathiri, R. & Ramakrishnan, L. (2013). Quality of Work Life – Linkage with Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 2, 1-8.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Bonnaud-Antignac, A., Mokoukolo, R. & Colombat, PH. (2013). The mediating role of organizational justice in the relationship between transformational leadership and nurses' quality of work life: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, In Press, Corrected Proof, 6 .
- Holman, D, J., Axtell, C, M., Sprigg, Ch, A., Totterdell, P & Wall, T, D. (2010). The mediating role of job characteristics in job redesign interventions: A serendipitous quasi-experiment. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 84–105.
- Islam, z & Siengthai, S. (2009). Quality of work life and organizational performance: Empirical evidence from Dhaka Export Processing Zone. *the ILO Conference on 'Regulating for Decent Work, to be held at the International Labour Office, Geneva*.
- Kriel, J, P. (2006). *The relationship of morality, ethics and justice to quality of worklife*. DBA thesis, Southern Cross University, Lismore, NSW.
- Kriel, J, P. (2006). *Quality of Work Life and Business Ethics: First we shoot all the Economists*. Presented at the 7th Annual Conference on Quality of Life. Deakin University, Melbourne. Victoria. Australia.
- Kong, H., Cheung, C., Song, H. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 76–85.
- Kühnel, J., Sonnentag, S. & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 181- 198.
- Markham, L, G. (2010). *Quality of work life as predictor of employees' mental health*. In fulfilment of the requirements for the degree Magister Artium in the Faculty of Humanities, Department of Industrial Psychology.

- Mäkikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective well-being: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. *Work & Stress, 21*, 197-219. doi:10.1080/02678370701662151.
- Pomaki, G., Anagnostopoulou, T. (2003). A test and extension of the demand/control/social support model: prediction of wellness/health outcomes in greek teachers. *Psychology and Health, 18*, 537-550.
- Schaubroeck, J. & Merritt, D. (1997). Divergent effects of job control on coping with work stressors: The key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal, 40*, 738-754.
- Sevastos, P., Smith, L. & Cordery, J. L. (1992). Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 65*, 33-49. doi:10.1111/j.2044-8325.1992.tb00482.x
- Suutari, V. & Mäkelä, K. (2007). The Career Capital of Managers with Global Careers. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 7, 628-648.
- Wan, P, Y, k., Sow Hup, s. & Chan, J. (2012). Casino Employees' perceptions of their quality of work life Original Research Article. *International Journal of Hospitality Management, In Press, Corrected Proof, Available online, 20*.
- War, P. (1990). The Measurement of well-being and other aspects of mental health. *journal of Occupational Psychology* , 63, 193-210.