

تحلیل رابطه کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز

یونس فیضی^۱، گیلار شهزاد^۲، نگار عبدالله‌نژاد^۳

^۱ کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز
 اداره آموزش و پرورش شهرستان سقز، آموزشگاه شهید علومی
uoyens.faiyzi@gmail.com

۰۹۱۰۱۴۲۳۳۴۵

^۲ کارشناسی علوم تربیتی، پردیس بنت‌الهدی صدر سنندج
 اداره آموزش و پرورش شهرستان سقز، آموزشگاه شهید علومی
 ۰۹۳۸۳۴۹۴۶۹۹

^۳ کارشناسی آموزش ابتدایی، پردیس بنت‌الهدی صدر سنندج
 اداره آموزش و پرورش شهرستان سقز، آموزشگاه شهید علومی
nejarabdolahnejad@gmail.com

۰۹۱۸۵۹۸۳۱۴۵

چکیده

هدف این پژوهش بررسی و تحلیل رابطه کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز بود. روش انجام مطالعه در این تحقیق با توجه به ماهیت کار مبتنی بر روش توصیفی-تحلیلی و پیمایشی بود. جامعه‌ی آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز (۷۲۰ نفر) بود. حجم نمونه تعداد ۱۸۰ نفر در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. ابزار سنجش شامل پرسش‌نامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۶) با پایایی ۰/۷۹۶؛ پرسشنامه بهزیستی ذهنی کیز و ماگیارمو (۲۰۰۳) با پایایی ۰/۸۱۲ و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا (۲۰۰۹) با پایایی ۰/۷۱۵ بود. نتایج و داده‌های مستخرج از پرسشنامه در محیط نرم‌افزاری اسپ‌اس‌اس وارد و اطلاعات مورد نیاز برای استفاده و بهره‌برداری تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. مراحل آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای اسپ‌اس‌اس و اکسل انجام گردید. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد (R= ۰/۳۱۶، P< ۰/۰۵). بین کیفیت زندگی و رضایت معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد (R= ۰/۲۹۰، P< ۰/۰۵). بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد (R= ۰/۳۱۶، P< ۰/۰۵). بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد (R= ۰/۲۰۳، P< ۰/۰۵). نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ۵/۶ درصد نمرات رضایت شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می‌باشد. هم‌چنین ۱۷/۲ درصد نمرات رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می‌باشد. با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش و میزان بهزیستی ذهنی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز کاهش پیدا می‌کند. با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش پیدا می‌کند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی، بهزیستی ذهنی، رضایت شغلی، معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز

۱- مقدمه

معلمان می‌توانند مهم‌ترین نقش را در ارتقاء سلامت دانش‌آموزان در مدارس بر عهده داشته باشند؛ زیرا آنها مهم‌ترین عامل در فرآیند تعلیم و تربیت‌اند. معلمان در صورتی قادر به ایفاء چنین وظیفه‌ای خواهند بود که دارای توانمندی‌های لازم و الگوی مناسبی برای شاگردان باشند. در بین این صلاحیت‌ها، برخورداری معلمان از سلامت روانی و بهزیستی روان‌شناختی اهمیت زیادی دارد و سایر وظایف آنها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد، لذا شناسایی عوامل مرتبط با بهزیستی روان‌شناختی معلمان، برای در اختیار قرار گرفتن راهکارهای لازم برای برنامه‌ریزان و مدیران اجرایی ضروری است (جنابادی و همکاران، ۱۳۹۵). امروزه رضایت شغلی، جایگاه ویژه‌ای در مطالعات مدیریت منابع انسانی و رفتار انسانی داشته و می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر به‌سزایی داشته باشد. از جمله عوامل تأثیرگذار روی رضایت شغلی، بهزیستی ذهنی است. احساس ذهنی بهزیستی عبارت از رضایت هر فرد از کیفیت زندگی خویش، بر اساس معیارهای انتخاب شده توسط خود وی می‌باشد (بخشی و همکاران، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی یک نگرش یا تجربه ذهنی نسبت به شغل فرد است (میم بازی و کیان، ۲۰۱۷). مطالعات نشان می‌دهد که بین استرس شغلی و رضایت شغلی کارکنان مدرسه رابطه منفی وجود دارد (احسن^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). به عنوان مثال، مطالعه لئونگ^۳ و همکاران (۲۰۰۰) نشان می‌دهد که استرس شغلی با رضایت شغلی معلمان در هنگ کنگ رابطه منفی دارد. در همین حال، رضایت شغلی و تعهد سازمانی یک رابطه مثبت و قابل توجه قوی دارند (سیلوا^۴، ۲۰۰۶)، و رضایت شغلی را می‌توان به عنوان پیشینه تعهد سازمانی در نظر گرفت (ناگار^۵، ۲۰۱۲). علاوه بر این، رضایت شغلی می‌تواند منجر به افزایش کارایی، تعهد و کاهش غیبت کارکنان شود (عزیری^۶، ۲۰۱۱). بسیار مهم است که کارکنان از کار خود راضی باشند تا بتوانند به سازمان خود متعهد باشند (اکسوی^۷ و همکاران، ۲۰۱۸). یک مطالعه انجام شده در زمینه فرهنگی عربی نشان داد که رضایت شغلی تأثیرات تعارض نقش و ابهام نقش را بر جنبه‌های مختلف تعهد سازمانی واسطه می‌کند (یوسف^۸، ۲۰۱۳). برای شغل تدریس، رضایت معلم از شغلش ممکن است پیامدهای قوی برای دلبستگی عاطفی او به سازمان داشته باشد (مایر^۹ و همکاران، ۲۰۰۲). به طور دقیق‌تر، استرس شغلی از طریق اثر میانجی رضایت شغلی بر سلامت روانی تأثیر می‌گذارد (پن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۰) و رضایت شغلی میانجی بین استرس شغلی و تعهد سازمانی است (لو^{۱۱}، ۲۰۰۷).

در سازمان‌های مدرن از کارکنان انتظار می‌رود که فعال، مدبر و مسئول توسعه خود باشند و در عین حال متعهد به عملکرد استاندارد بالا باشند. بنابراین، سازمان‌ها کارکنان پُر انرژی، متعهد و متعهد را طلب می‌کنند. با این حال، معلمان در حرفه آکادمیک نقش حیاتی ایفاء می‌کنند، زیرا وظیفه آنها توسعه توانایی‌های دانش‌آموزان با مهارت‌های مورد نیاز است که برای پیشرفت شغلی آنها مهم است. چنین انتظاراتی شغل معلمی را چالش برانگیزتر و استرس‌زاتر می‌کند. حرفه معلمی در مقایسه با سایر حرفه‌ها، تقاضاهای عاطفی زیادی را تجربه می‌کند. محققان معتقدند که این به دلیل سطح بالاتر استرس مرتبط با کار است (حسین^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۲).

از آنجایی که معلمان در طول دوره شغلی خود استرس زیادی را تجربه می‌کنند، تدریس مدت طولانی به عنوان یک شغل پُر استرس در نظر گرفته شده است (لیو و چونگ^{۱۳}، ۲۰۱۵). برای پرسنل مدرسه‌ای، عوامل استرس‌زا شامل فشار بالا برای انتشار است و مدیریت تعادل نقش وظیفه بار اضافی را بر دوش آنها وارد می‌کند (گارسا^{۱۴} و همکاران، ۲۰۲۰). بر اساس یک نظرسنجی که در سال ۲۰۱۳ در بین معلمان مدارس چین انجام شد، بیش از ۳۶ درصد از معلمان جوان گزارش کردند که با استرس زیادی مواجه هستند و استرس شغلی یک عامل منفی مهم بر رضایت شغلی آنها بوده است (لیو و ژو^{۱۵}، ۲۰۱۶).

رضایت شغلی معلمان بسیار مهم است زیرا تأثیر مستقیمی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان و آینده شغلی آنها دارد (ورنگ و آنگ^{۱۶}، ۲۰۱۷). مدیران می‌توانند از طریق توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها و با استفاده از سیستم‌های تشویقی مناسب، سعی در افزایش تعهد کارکنان و همچنین بالا بردن رضایت و عملکرد شغلی کارکنان نمایند (کاظمی و درخشیده، ۱۳۹۳). رابطه بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی یکی از موضوعات

1. Miembazi & Qian
2. Ahsan
3. Leung
4. Silva
5. Nagar
6. Aziri
7. Aksoy
8. Yousef
9. Meyer
10. Pan
11. Lu
12. Hussain
13. Liu & Cheung
14. Graça
15. Liu & Zhou
16. Werang & Agung

اساسی و از جمله مسایل مهم در علم مدیریت است که کانون مباحثات فراوان در میان محققان بوده است. بهبود رضایت شغلی، بهبود تعهد سازمانی را به همراه دارد (عزیزی، ۱۳۹۰).

به طور کلی، اعتقاد بر این است که معلمان سالم از نظر روانی نه تنها برای پیشرفت شغلی خود مفید هستند، بلکه برای سلامت روان و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نیز حیاتی هستند. از این رو، بهزیستی روان شناختی معلمان را می توان از طریق رضایت آنها در جو سازمانی، توانایی درک مشکلات سلامت روان دانش آموزان، آمادگی حرفه ای آنها برای کمک به دانش آموزان با مشکلات متعدد سلامت روان ارزیابی کرد (سیساک^{۱۷} و همکاران، ۲۰۱۴). اگر رفاه معلمان نادیده گرفته شود، ممکن است بر توانایی آنها برای رسیدگی به سلامت روان دانش آموزان تأثیر منفی بگذارد. علاوه بر این، تمایل و پتانسیل آنها برای حل مشکلات دانش آموزان را کاهش می دهد و در نتیجه ناراحتی عاطفی در بین معلمان و دانش آموزان کلاس ایجاد می شود (کیدگر^{۱۸} و همکاران، ۲۰۰۹). پژوهشگران رابطه معلم و دانش آموز و تأثیر آن بر عملکرد دانش آموزان را مورد بحث قرار دادند. نتایج نشان داد که بهزیستی معلمان رابطه مثبتی با یادگیری دانش آموزان و همچنین عملکرد آنها در کار دارد (دی^{۱۹} و همکاران، ۲۰۰۶). ادبیات هم چنین پیشنهاد می کند که معلمان با رفاه بهتر می توانند به کاهش خطر رفتار نامناسب دانش آموزان در کلاس کمک کنند (اسپوزیتو^{۲۰}، ۱۹۹۹). سایر محققان رابطه مثبت جو مدرسه را بر پیشرفت دانش آموزان یافتند. شادی معلم با عملکرد رضایت بخش دانش آموزان در کلاس های درس طنین انداز می شود که بر یادگیری دانش آموزان تأثیر مثبت می گذارد (بارکر و مارتین^{۲۱}، ۲۰۰۹). به گفته پات و داینر^{۲۲} (۲۰۰۴)، ساختار بهزیستی ذهنی معلم ارتباط نزدیکی با رضایت شغلی دارد. معلمانی که از شغل خود راضی هستند، تمایل دارند نسبت به زندگی خود مثبت اندیش باشند، دوره های کاری طولانی مدت دارند و سازگار هستند (چیو و کوسینسکی^{۲۳}، ۱۹۹۷). رضایت شغلی فروپاشی عاطفی فرسودگی شغلی را کاهش می دهد، در حالی که دوست نداشتن شغل می تواند منجر به عواقب ناخواسته ای مانند قصد ترک شغل، استرس مرتبط با شغل و فرسودگی شغلی شود (به نقل از حسین و همکاران، ۲۰۲۲).

معلم باید مسائل و مشکلات مالی، خانوادگی، عاطفی و غیره خود را کاملاً کنار گذاشته و با ظاهر و روحیه ای مناسب وارد کلاس درس شود. او نباید اجازه دهد این موارد ذره ای تأثیر منفی روی کیفیت کارش در کلاس بگذارد. بررسی های صورت گرفته نشان می دهد که مهم ترین آسیب های نظام آموزش و پرورش، کم توجهی به قلمرو حرفه ای و بی توجهی به کیفیت زندگی شغلی معلمان است. مدرسه یکی از مهم ترین نهادهای سازمان یافته و رسمی اجتماعی است که باید با فراهم نمودن محیطی سالم، به جسم و روان کودکان جامعه امکان شکوفایی داده و آنان را نسبت به خود، خانواده و اجتماع مسئول سازد. سرمایه گذاری برای تامین سلامتی جمعیت میلیونی دانش آموزی که آینده سازان جامعه خواهند بود، کاملاً منطقی به نظر می رسد، و اما پیش نیاز اصلی تحقق این هدف، تامین سلامت معلمان می باشد. معلم، سازنده نسل های آینده هر کشوری است. این شغل از مهم ترین و ارزشمندترین مشاغل در جهان به شمار می آید. کار معلمی فقط یک شغل نیست زیرا با روح، فکر و ذهن انسان ها در ارتباط است. معلمان به دلیل تأثیرات مستقیم آموزشی و تربیتی بر فرزندان خانواده ها، در پرورش نسل های آتی هر جامعه نقشی بی بدیل یافته اند. شغل معلمی در کنار اهمیتی که دارد، به عنوان یکی از استرس زاترین مشاغل نیز در دنیا شناخته می شود. بنابراین شناسایی عواملی که سبب بهبود کیفیت زندگی شغلی معلمان می شود، توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارتقاء سطح سلامت افراد جامعه را در پی خواهد داشت (مظلومی محمودآباد و همکاران، ۱۴۰۰).

آموزش و پرورش از دیرباز نقشی اساسی در تداوم و بقاء جوامع بشری ایفاء کرده است؛ لذا معلمان بهعنوان نیروی انسانی و مجریان برنامه های آموزش و پرورش رکن اساسی آن به شمار می روند و عملکرد آنان تأثیر عمده ای در موفقیت این نهاد دارد؛ در این رابطه بحث کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان جهت انجام وظایف آموزشی و پرورشی خود به شکلی اثربخش، حائز اهمیت است. به ویژه زمانی که بررسی کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی مطرح گردد، اهمیت موضوع دو چندان می شود (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹). این در حالی است که در پژوهش های صورت گرفته، به کیفیت زندگی شغلی و رضایت شغلی معلمان در مراکز آموزش ابتدایی توجهی نشده و این مسئله به عنوان شکافی

17. Sisask
18. Kidger
19. Day
20. Esposito
21. Barker & Martin
22. Pavot & Diener
23. Chiu & Kosinski

پژوهشی به چشم می‌خورد؛ لذا پژوهش حاضر با آگاهی از این وضعیت، درصدد بررسی کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی و رابطه‌ی آن با رضایت شغلی معلمان مراکز آموزش ابتدایی برآمد تا جای خالی اشاره شده در حوزه‌ی پژوهش‌های مربوط را پر کند.

هدف اصلی پژوهش

❖ تحلیل رابطه کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز

هدف‌های فرعی پژوهش

- تحلیل رابطه کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز
- تحلیل رابطه کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز
- تحلیل رابطه بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز
- تحلیل رابطه کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی شهر سقز

فرضیه اصلی پژوهش

❖ کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می‌تواند رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز را پیش‌بینی کند.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

- بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.
- بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.
- بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.
- کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می‌تواند رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز را به تفکیک جنسیت پیش‌بینی کند.

پیشینه

هداوند و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای تحت‌عنوان «پیش‌بینی اشتیاق شغلی، بر اساس بهزیستی روان‌شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش‌آموزان آهسته‌گام» نوشته‌اند که؛ هدف از پژوهش آنها، پیش‌بینی اشتیاق شغلی بر اساس بهزیستی روان‌شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش‌آموزان آهسته‌گام بود. یافته‌ها نشان داد، اشتیاق شغلی با بهزیستی روان‌شناختی (۰/۳۶) و امید به‌زندگی (۰/۳۹) معلمان دانش‌آموزان آهسته‌گام رابطه مثبت و معنادار داشتند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد، متغیرهای پیش‌بین به‌طور معناداری توانستند ۲۴/۱ درصد از واریانس اشتیاق شغلی معلمان دانش‌آموزان آهسته‌گام را پیش‌بینی کنند که در این پیش‌بینی، سهم بهزیستی روان‌شناختی بیشتر از امید به زندگی بود.

کمالی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت‌عنوان «بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران» نوشته‌اند که؛ از ارکان بسیار مهم ثبات هر سازمان رضایت شغلی کارکنان است. کیفیت زندگی کاری فراتر از رضایت شغلی است که شامل تأثیر محیط کار بر رضایت شغلی و رضایت در حوزه‌های غیرکاری زندگی و احساس سلامت ذهنی می‌شود. هدف از مطالعه‌ی آنها، تعیین رابطه‌ی بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در میان معلمان مدارس استثنایی شهر تهران بود. نتایج نشان داد که میانگین و انحراف معیار رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری معلمان مدارس استثنایی به‌ترتیب برابر با ۷۴/۷۶ و ۱۱/۳۸ برای رضایت شغلی و ۸۰/۶۳ و ۱۱/۱۷ برای کیفیت زندگی کاری است؛ یعنی به‌طور کلی معلمان مدارس استثنایی از شغل خود راضی بودند. هم‌چنین میانگین کیفیت زندگی کاری نشانگر کیفیت زندگی کاری خوب معلمان مدارس استثنایی است. بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی ضریب همبستگی ۰/۷۵۱ بود و رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت.

صادقیان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی تحت‌عنوان «الگویابی بهزیستی ذهنی کارکنان در سازمان: مورد مطالعه، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای» گفته‌اند که؛ هدف از پژوهش آنها، الگویابی بهزیستی ذهنی برای کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان بود. نتایج نشان دادند در الگوی بهزیستی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، مؤلفه‌های یک نظریه‌ی زمینه‌ای شامل مقوله‌ی اصلی (بهزیستی ذهنی در دو بعد عواطف مثبت و منفی)، شرایط علی (رضایت از شغل)، شرایط زمینه‌ای (فرهنگ و جوّ حاکم بر سازمان)، عوامل مداخله‌ای (حس پویایی شغلی)، راهبردها (نهادینه‌سازی سیمای مثبت سازمانی) و پیامدها (وفاداری به سازمان) وجود داشتند. هم‌چنین، این الگو با توجه به معناداری، ضرایب مسیر متغیرهای موجود در الگوی طراحی‌شده و میزان پذیرفتنی شاخص‌های قدرت پیش‌بینی شاخص استون-گیسر و نیکویی برآزش، از برآزش مطلوبی برخوردار بود؛ بنابراین، می‌توان بهزیستی ذهنی کارکنان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای را براساس الگوی کشف شده در این پژوهش، افزایش داد یا اصلاح کرد.

غضبان زاده و دشت یزرگی (۱۳۹۷) در پژوهشی تحت عنوان «پیش بینی بهزیستی ذهنی بر اساس سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت، تعارض کار_خانواده و رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی» بیان کرده اند که؛ معلمان مدارس استثنایی به دلیل مشکلات زیاد دانش آموزان، نیازمند بهبود ویژگی های مثبت روان شناختی به ویژه بهزیستی ذهنی می باشند. پژوهش آنها با هدف پیش بینی بهزیستی ذهنی بر اساس سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت، تعارض کار_خانواده و رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی انجام شد. نتایج نشان داد که سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت (۰/۴۷۶) و رضایت شغلی (۰/۲۶۳) با بهزیستی ذهنی همبستگی مثبت و معنادار داشت. از طرف دیگر، و تعارض کار_خانواده (۰/۳۰۱-) با بهزیستی ذهنی همبستگی منفی و معنادار داشت. همچنین متغیرهای سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت، تعارض کار_خانواده و رضایت شغلی توانستند به طور معناداری ۳۲/۶ درصد از تغییرات بهزیستی ذهنی معلمان مدارس استثنایی را پیش بینی کنند. در این پیش بینی سهم سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت بیشتر از سایر متغیرها بود.

سوادجان و همکاران (۱۳۹۷) در مطالعه ای تحت عنوان «رابطه کیفیت زندگی با بهزیستی ذهنی در بین دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران» گفته اند که؛ مطالعه آنها با هدف بررسی وضعیت کیفیت زندگی تحصیلی و بهزیستی ذهنی و رابطه بین آن دو در بین دانشجویان کلیه مقاطع تحصیلی دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ طراحی شد. نتایج نشان داد که به طور کلی ۱۷/۱ درصد زنان، ۲۳/۱ درصد مردان، ۲۳ درصد دانشجویان مقطع کارشناسی، ۱۵/۹ درصد دانشجویان کارشناسی ارشد و ۱۶/۱ درصد از دانشجویان مقطع دکتری رضایتی در سطح زیاد تا خیلی زیاد از کیفیت زندگی تحصیلی داشتند. همچنین ۱۹/۴ درصد زنان، ۱۹/۲ درصد مردان، ۲۰ درصد دانشجویان مقطع کارشناسی، ۱۹/۳ درصد دانشجویان مقطع ارشد، ۱۹/۴ درصد دانشجویان مقطع دکتری و به طور کلی ۱۹/۶ درصد از نمونه مورد بررسی رضایتی در سطح کم تا خیلی کم داشتند. بر اساس یافته های به دست آمده وضعیت رضایت از کیفیت زندگی تحصیلی در سطح متوسط قرار داشت. بیشترین رضایت دانشجویان ابتدا در بعد معاشرت با دوستان و بعد از آن در ابعاد رضایت از تنوع فرهنگی دانشگاه، رضایت از کتابخانه دانشگاه، رضایت از چشم انداز و آینده شغلی رشته بود. همچنین کمترین میزان رضایت مختص ابعاد رضایت از خدمات ارتباطی دانشگاه، خدمات ورزشی، رفاهی و تفریحی دانشگاه، امکانات حمل و نقل دانشگاه و امکانات درمانی بود. با به عبارتی دیگر، بهزیستی ذهنی نمونه مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار داشت.

زادحسن و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خویش تحت عنوان «بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان» نشان داده اند که؛ رضایت شغلی نیروی انسانی از مهم ترین عوامل مؤثر در کارایی و بهره وری پرستاران است. پژوهش آنها با هدف بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان انجام شده است. در مطالعه آنها مشخص شد شادکامی و بهزیستی با رضایت شغلی پرستاران رابطه مثبت و معنادار داشتند. در یک مدل پیش بین شادکامی و رشد شخصی مؤثرترین متغیرها در پیش بینی رضایت شغلی بودند که این متغیرها مجموعاً توانستند ۴۱ درصد رضایت شغلی را پیش بینی کنند که در این مدل شادکامی بالاترین وزن استاندارد را داشت.

بخشی و همکاران (۱۳۹۵) در مطالعه ای تحت عنوان «رابطه بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان سازمان بیمه خدمات درمانی شهر تهران» بیان کرده اند که؛ هدف مطالعه ای آنها بررسی رابطه بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی بود. نتایج نشان داد بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی رابطه در جهت مستقیم وجود دارد (۰/۶۳۹). ضمناً زیر مؤلفه های بهزیستی ذهنی نیز به طور معناداری با اطمینان ۹۵٪ با رضایت شغلی رابطه دارند. به عبارت دیگر به ترتیب مؤلفه های بهزیستی اجتماعی (۰/۵۵۷)، بهزیستی روان شناختی (۰/۴۶) و بهزیستی هیجانی (۰/۴۰۴) با متغیر رضایت شغلی رابطه دارند. با بررسی نتایج می توان گفت بهزیستی ذهنی در پیش بینی رضایت شغلی سهمی می باشد. همچنین هر یک از مؤلفه های آن به تنهایی نیز می توانند در پیش بینی رضایت شغلی سهمی می باشند که به ترتیب نقش آنها در پیش بینی شامل بهزیستی اجتماعی، بهزیستی روان شناختی و بهزیستی هیجانی می باشند.

قاسمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲» گفته اند که؛ پژوهش آنها، با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲ صورت پذیرفت. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار بین رضایت شغلی کلی و زیرمقیاس های کیفیت زندگی شامل: نشاط (۰/۱۲۰)، بهداشت روانی (۰/۱۴۸)، عملکرد اجتماعی (۰/۱۳۶)، مشکلات عاطفی (۰/۱۱۴) و سلامت عمومی (۰/۱۶۹) بود. از بین متغیرهای وارد شده در مدل رگرسیون، سطح تحصیلات، وضعیت استخدامی، انجام یا عدم فعالیت ورزشی و بُعد درونی رضایت شغلی، ۱۲/۶ درصد از تغییرات کیفیت زندگی کلی مرتبط با سلامت را تبیین نمودند.

حسین و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی تحت عنوان «رضایت شغلی به عنوان پیش‌بینی کننده رفاه در میان معلمان دوره متوسطه» بیان کردند که: تحقیق آنها به منظور بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و رفاه معلمان دبیرستان از گیلگیت پاکستان انجام شد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی معلمان (حقوق، ترفیح، مزایای جانبی، پاداش‌های احتمالی، شرایط عملیاتی، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات) به طور معنادار و مثبت با رفاه آنها مرتبط است. معلمان مدارس دولتی در مقایسه با معلمان مدارس خصوصی از رضایت شغلی و رفاه بالاتری برخوردارند. تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که پس از کنترل بخش شغلی، سطح رضایت شغلی آنها از نظر ارتباطی به طور مستقل بهزیستی آنها را پیش‌بینی می‌کند.

۲- روش شناسی

روش انجام مطالعه در این تحقیق با توجه به ماهیت کار مبتنی بر روش توصیفی-تحلیلی و پیمایشی است. جهت‌گیری اصلی این پژوهش، کاربردی است. علاوه بر این با توجه به این که از روش‌های کتابخانه‌ای نیز در این تحقیق استفاده شده است، می‌توان آن را جزء تحقیقات اسنادی نیز محسوب داشت. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز (۷۲۰ نفر) می‌باشد. حجم نمونه تعداد ۱۸۰ نفر در نظر گرفته شد. شیوه نمونه‌گیری به صورت تصادفی ساده بود. ابزار سنجش شامل پرسش‌نامه‌های کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی^{۲۴} (۱۹۹۶) با ۲۶ سؤال و ۴ بُعد سلامت جسمی، سلامت روان‌شناختی، روابط اجتماعی و محیط اجتماعی؛ پرسشنامه بهزیستی ذهنی کیز و ماگیارمو^{۲۵} (۲۰۰۳) با ۴۵ سؤال و سه بُعد بهزیستی هیجانی، بهزیستی روان‌شناختی و بهزیستی اجتماعی و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا^{۲۶} (۲۰۰۹) با ۱۹ سؤال و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی بود. در بررسی تخصصی پرسشنامه‌ها، با آزمون آماری آلفای کرونباخ؛ پرسش‌نامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی با ۲۶ گویه؛ ۰/۷۹۶، پرسشنامه بهزیستی ذهنی کیز و ماگیارمو با ۴۵ گویه؛ ۰/۸۱۲ و پرسشنامه رضایت شغلی مینه‌سوتا با ۱۹ گویه؛ ۰/۷۱۵ به دست آمد که بیانگر قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه می‌باشد. نتایج و داده‌های مستخرج از پرسشنامه در محیط نرم‌افزاری اسپاس اس^{۲۷} وارد و اطلاعات مورد نیاز برای استفاده و بهره‌برداری تحقیق مورد استفاده قرار گرفت. مراحل آماری تجزیه و تحلیل داده‌ها با کمک نرم‌افزارهای اسپاس اس و اکسل^{۲۸} انجام گردید.

۳- یافته‌ها

مطابق یافته‌های جدول شماره (۱) در گویه جنسیت، تعداد ۹۰ نفر از پاسخگویان؛ مرد (۵/۰ درصد) و تعداد ۹۰ نفر از پاسخگویان، زن (۵۰/۰ درصد) بوده‌اند. در گویه سن، فراوانی رنج سنی ۱۸ تا ۲۵ سال برابر با ۱۷ نفر (۹/۴ درصد)، فراوانی رنج سنی ۲۶ تا ۳۵ سال برابر با ۳۶ نفر (۲۰/۰ درصد)، فراوانی رنج سنی ۳۶ تا ۴۵ سال برابر با ۶۱ نفر (۳۳/۹ درصد)، فراوانی رنج سنی ۴۶ تا ۵۵ سال برابر با ۳۹ نفر (۲۱/۷ درصد) و فراوانی رنج سنی ۵۶ سال و بیشتر برابر با ۲۷ نفر (۱۵/۰ درصد) بوده است. در گویه پایه تدریس فراوانی میزان پایه تدریس پاسخگویان تحقیق به ترتیب در پایه اول برابر با ۲۶ نفر (۱۴/۴ درصد)، پایه دوم برابر با ۳۶ نفر (۲۰/۰ درصد)، پایه سوم برابر با ۲۸ نفر (۱۵/۶ درصد)، پایه چهارم برابر با ۴۱ نفر (۲۲/۸ درصد)، پایه پنجم برابر با ۲۴ نفر (۱۳/۳ درصد) و پایه ششم برابر با ۲۵ نفر (۱۳/۹ درصد) بوده است. هم‌چنین در گویه سابقه خدمت، پاسخگویان تحقیق اظهار داشته‌اند که تعداد ۷۰ نفر برابر با ۳۸/۹ درصد دارای سابقه خدمت یک تا ده سال، تعداد ۴۳ نفر برابر با ۲۳/۹ درصد دارای سابقه خدمت یازده تا بیست سال و تعداد ۶۷ نفر برابر با ۳۷/۲ درصد دارای سابقه خدمت بیشتر از بیست سال بوده‌اند.

جدول شماره (۱): یافته‌های توصیفی پاسخگویان تحقیق

گویه		فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۹۰	۵۰/۰
	مرد	۹۰	۵۰/۰
۱۸ تا ۲۵ سال		۱۷	۹/۴

24. WHO-QOL-BREF
25. SWS
26. MSQ
27. SPSS
28. Excel

سن	۲۶ تا ۳۵ سال	۳۶	۲۰/۰
	۳۶ تا ۴۵ سال	۶۱	۳۳/۹
	۴۶ تا ۵۵ سال	۳۹	۲۱/۷
	۵۶ سال و بیشتر	۲۷	۱۵/۰
پایه تدریس	اول	۲۶	۱۴/۴
	دوم	۳۶	۲۰/۰
	سوم	۲۸	۱۵/۶
	چهارم	۴۱	۲۲/۸
	پنجم	۲۴	۱۳/۳
	ششم	۲۵	۱۳/۹
سابقه خدمت	یک تا ده سال	۷۰	۳۸/۹
	یازده تا بیست سال	۴۳	۲۳/۹
	بیست سال و بیشتر	۶۷	۳۷/۲

برای آزمون فرضیه اول که بیان کرده بود: «بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.» از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس یافته‌های جدول شماره (۲) ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز برابر با ۰/۳۱۶ و در سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵ = ۰/۰۰۰$) رابطه وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه اول تأیید می‌گردد.

جدول شماره (۲): آزمون آماری فرضیه اول تحقیق

کیفیت زندگی	نمونه	۱۸۰
	ضریب	۰/۳۱۶
	معنی‌داری	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه دوم که بیان کرده بود: «بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.» از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس یافته‌های جدول شماره (۳) ضریب همبستگی بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز برابر با ۰/۲۹۰ و در سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵ = ۰/۰۰۰$) رابطه وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می‌گردد.

جدول شماره (۳): آزمون آماری فرضیه دوم تحقیق

کیفیت زندگی	نمونه	۱۸۰
	ضریب	۰/۲۹۰
	معنی‌داری	۰/۰۰۰

برای آزمون فرضیه سوم که بیان کرده بود: «بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه وجود دارد.» از ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. بر اساس یافته‌های جدول شماره (۴) ضریب همبستگی بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز برابر با ۰/۲۰۳ و در سطح معنی‌داری ($P < ۰/۰۵ = ۰/۰۰۰$) رابطه وجود دارد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

جدول شماره (۴): آزمون آماری فرضیه سوم تحقیق

رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز		
۱۸۰	نمونه	بهبودی ذهنی
۰/۲۰۳	ضریب	
۰/۱۰۰	معنی داری	

برای راستی آزمایی فرضیه چهارم پژوهش که بیان کرده بود: «کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی می تواند رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز را به تفکیک جنسیت پیش بینی کند.» از آزمون رگرسیون چند متغیره استفاده شد. بر اساس یافته های جدول شماره (۵): ضریب همبستگی رضایت شغلی با کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز برابر با ۰/۲۷۸ و ضریب همبستگی رضایت شغلی با کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز برابر با ۰/۴۳۶ است که نشان دهنده وجود همبستگی بین سه متغیر مذکور به تفکیک جنسیت می باشد. هم چنین ضریب تعیین یا مجذور R در گروه معلمان زن برابر با (۰/۰۵۶) و در گروه معلمان مرد برابر با (۰/۱۷۲) به دست آمده است. از این رو با توجه به این نتایج می توان نتیجه گرفت که ۵/۶ درصد نمرات رضایت شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی می باشد. هم چنین ۱۷/۲ درصد نمرات رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی می باشد.

جدول شماره (۵): یافته های آزمون تحلیل رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

ضریب همبستگی	ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	
۰/۲۷۸	۰/۰۷۷	۰/۰۵۶	معلمان زن
۰/۴۳۶	۰/۱۹۰	۰/۱۷۲	معلمان مرد

جدول شماره (۶) آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معنی داری مدل رگرسیون پیش بینی نمرات رضایت شغلی معلمان زن و مرد مدارس ابتدایی شهر سقز بر اساس نمرات کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی را نشان می دهد. همان طور که در جدول شماره (۶) مشاهده می شود، F به دست آمده در گروه معلمان زن برابر است با ۳/۶۵۱ که از لحاظ آماری معنی دار می باشد ($P < 0.05$). پس می توان نتیجه گرفت که از طریق نمرات کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی می توان نمرات رضایت شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز را به صورت خطی پیش بینی کرد. همان طور که در جدول شماره (۶) مشاهده می شود، F به دست آمده در گروه معلمان مرد برابر است با ۱۰/۲۱۴ که از لحاظ آماری معنی دار می باشد ($P < 0.05$). پس می توان نتیجه گرفت که از طریق نمرات کیفیت زندگی و بهبودی ذهنی می توان نمرات رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز را به صورت خطی پیش بینی کرد.

جدول شماره (۶): یافته های آزمون تحلیل واریانس برای بررسی معنی داری مدل رگرسیون فرضیه چهارم پژوهش

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	معنی داری
معلمان زن	رگرسیون	۲	۱/۱۲۱	۳/۶۵۱	۰/۰۳۰
	باقی مانده	۸۷	۰/۳۰۷		
	مجموع	۸۹			
معلمان مرد	رگرسیون	۲	۲/۳۷۱	۱۰/۲۱۴	۰/۰۰۰
	باقی مانده	۸۷	۰/۲۳۲		
	مجموع	۸۹			

همان طور که در جدول شماره (۷) مشاهده می شود، مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده در گروه معلمان زن برای متغیر کیفیت زندگی برابر با ۰/۲۹۰ و متغیر بهزیستی ذهنی برابر با ۰/۰۸۲- به دست آمده است. میزان T مشاهده شده در گروه معلمان زن برای متغیر کیفیت زندگی برابر با ۲/۷۰۲ و برای متغیر بهزیستی ذهنی برابر با ۰/۷۶۶- به دست آمده است که از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنی دار می باشد ($P < ۰/۰۵$). همان طور که در جدول شماره (۷) مشاهده می شود، مقدار ضریب رگرسیون استاندارد شده در گروه معلمان مرد برای متغیر کیفیت زندگی برابر با ۰/۲۰۳ و متغیر بهزیستی ذهنی برابر با ۰/۳۲۵ به دست آمده است. میزان T مشاهده شده در گروه معلمان مرد برای متغیر کیفیت زندگی برابر با ۱/۹۹۲ و برای متغیر بهزیستی ذهنی برابر با ۳/۱۸۸ به دست آمده است که از لحاظ آماری در سطح ۵ درصد معنی دار می باشد ($P < ۰/۰۵$). می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش و میزان بهزیستی ذهنی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز کاهش پیدا می کند. در واقع، رضایت شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز می تواند کیفیت زندگی را به صورت مثبت و مستقیم و بهزیستی ذهنی را به صورت منفی و معکوس پیش بینی کند. می توان نتیجه گرفت که با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش پیدا می کند. در واقع، رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز می تواند کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی را به صورت مثبت و مستقیم پیش بینی کند.

جدول شماره (۷): ضرایب رگرسیون پیش بینی نمرات رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز بر اساس نمرات کیفیت زندگی و بهزیستی

سازمانی

معنی داری	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل	مدل
			خطای معیار	B		
۰/۰۰۰	۴/۲۰۳		۰/۴۹۰	۲/۰۵۹	(ثابت)	زن
۰/۰۰۸	۲/۷۰۲	۰/۲۹۰	۰/۱۵۳	۰/۴۱۴	کیفیت زندگی	
۰/۰۰۵	-۰/۷۶۶	-۰/۰۸۲	۰/۰۷۲	-۰/۰۵۵	بهزیستی ذهنی	
۰/۰۰۰	۵/۰۴۶		۰/۳۶۰	۱/۸۱۷	(ثابت)	مرد
۰/۰۴۹	۱/۹۹۲	۰/۲۰۳	۰/۱۱۷	۰/۲۳۴	کیفیت زندگی	بهره‌وری سازمانی
۰/۰۰۲	۳/۱۸۸	۰/۳۲۵	۰/۰۵۸	۰/۱۸۴	بهزیستی ذهنی	

۴- نتیجه گیری

پژوهش حاضر، درصدد بررسی کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی و رابطه‌ی آن با رضایت شغلی معلمان مراکز آموزش ابتدایی برآمد تا جای خالی اشاره شده در حوزه‌ی پژوهش‌های مربوط را پر کند. نتایج تحلیل همبستگی نشان داد که بین کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد ($R = ۰/۳۱۶, P < ۰/۰۵$). بین کیفیت زندگی و رضایت معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد ($R = ۰/۲۹۰, P < ۰/۰۵$). بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز رابطه معنادار وجود دارد ($R = ۰/۳۱۶, P < ۰/۰۵$). بین بهزیستی ذهنی و رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می باشد. هم چنین ۱۷/۲ درصد نمرات رضایت شغلی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز ناشی از نمرات کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی می باشد. با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش و میزان بهزیستی ذهنی معلمان زن مدارس ابتدایی شهر سقز کاهش پیدا می کند. با افزایش میزان رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی و بهزیستی ذهنی معلمان مرد مدارس ابتدایی شهر سقز افزایش پیدا می کند.

طبق نتایج مطالعه‌ی حاضر معلمان مدارس ابتدایی شهر سقز کیفیت زندگی و رضایت شغلی خوبی دارند و این می تواند آینده‌ای روشن برای آموزش و پرورش و دانش‌آموزان این مدارس را نوید بخشد. با وجود ارتباط معنادار بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی می توان نتیجه گرفت که ارتقاء و بهبود کیفیت زندگی می تواند منجر به رضایت شغلی بیشتری در معلمان مدارس ابتدایی و در نتیجه بهبود نحوه‌ی ارائه‌ی خدمات آموزشی به دانش‌آموزان شود. بر همین اساس به طور کلی می توان گفت در صورتی که سازمان‌ها بتوانند تمامی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان خود را افزایش دهند و موقعیتی را در محیط کار فراهم کنند تا آنان احساس عدالت، پیشرفت، موفقیت، امنیت، رشد و ارتقاء فرصتی برای بروز توانایی‌ها و خلاقیت‌های خود و به طور کلی احساس رضایت‌مندی از شغل خود داشته باشند، آن گاه می توان شاهد افزایش عملکرد کارکنان و رشد و پویایی سازمان بود.

اگرچه رابطه بین رفاه کارکنان و رضایت شغلی در سایر مشاغل به خوبی مطالعه شده است، به عنوان مثال، بولینگ^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۰) یک فراتحلیل انجام داد که روابط مثبتی بین هر دو سازه پیدا کرد. به طور مشابه، ادراک مثبت از محیط کار و فرصت‌های توسعه حرفه‌ای (باربیری^{۳۰} و همکاران، ۲۰۱۹)، تقاضای شغل، منابع شغلی (اسکالویک و اسکالویک^{۳۱}، ۲۰۱۸)، و قصد ترک شغل (چانگ^{۳۲} و همکاران، ۲۰۱۷). علاوه بر این، یک مطالعه مقایسه‌ای بین معلمان دانشگاه‌های دولتی و خصوصی در پاکستان انجام شد که تنها بر رضایت شغلی از جمله شاخص‌هایی مانند حقوق، ارتقاء شغلی، همکاران، ماهیت کار و ارتباطات درون سازمانی متمرکز بود (حمید^{۳۳} و همکاران، ۲۰۱۸). به طور مشابه، محققان بهزیستی معلمان را با کیفیت زندگی تکالیف مدرسه مورد مطالعه قرار دادند (ایلگان^{۳۴} و همکاران، ۲۰۱۵). در تحقیق دیگری رضایت شغلی معلمان در لاهور ارزیابی شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که معلمان زن از کارهای مرتبط با نظارت رضایت بیشتری داشتند (اقبال و اختر^{۳۵}، ۲۰۱۲). علاوه بر این، رحیم و رزاق^{۳۶} (۲۰۱۳) رابطه بین رضایت شغلی معلمان و تعهدات سازمانی را مورد بررسی قرار دادند که در آن متغیرهای اصلی شرایط کاری، سبک رهبری مدیر و حجم کار بودند. مطالعات مشابه رضایت شغلی را با سایر متغیرها مورد بحث قرار دادند (رازا و احمد^{۳۷}، ۲۰۱۷؛ ساهیتو و وایسانن^{۳۸}، ۲۰۱۷؛ شفیق و فاطمه^{۳۹}، ۲۰۱۶). نیاز به بررسی رضایت شغلی و رفاه معلمان در مدارس وجود دارد. اگرچه اعتقاد بر این است که آموزش خوب با احساسات مثبت همراه است که به دلیل چالش‌ها و خواسته‌های مرتبط در این حرفه همیشه در زندگی عملی یافت نمی‌شود. محققان زندگی عاطفی را در محیط کار مطالعه کرده‌اند، اما تحقیقات کمی در حرفه معلمی انجام شده است که بر زندگی عاطفی معلمان متمرکز دارد (به نقل از حسین و همکاران، ۲۰۲۲). از جمله محدودیت‌های مطالعه می‌توان به حجم نمونه نسبتاً پایین و جامعه کوچک مطالعه اشاره کرد که تعمیم نتایج مطالعه را با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌کند. همچنین نوع مطالعه حاضر همبستگی_تحلیلی بوده و بنابراین نمی‌توان از نتایج آن استنباط علیت نمود.

پیشنهادات

- پیشنهاد می‌شود امکانات مادی که نقش مهم‌تری در تأمین کیفیت زندگی معلمان دارند، بیشتر مدنظر قرار گیرند.
- با توجه به رابطه مثبت و معنادار بین بهزیستی ذهنی و کیفیت زندگی معلمان، برای ارتقاء کیفیت زندگی معلمان می‌توان با انجام مداخلات مؤثر بر بهزیستی ذهنی به ارتقاء روحیه، شادمانی، آرامش و رضایت معلمان اقدام کرد و از این طریق زمینه ارتقاء کیفیت زندگی را فراهم کرد.

منابع

- بخشی، سهیلا؛ جدیدی، هوشنگ. و تیزدست، طاهر. (۱۳۹۵). *رابطه بهزیستی ذهنی با رضایت شغلی در کارکنان سازمان بیمه خدمات درمانی شهر تهران*. سومین همایش تازه‌های روان‌شناسی مثبت نگر، بندرعباس.
- جنابادی، حسین؛ پیله‌چی، لیلی؛ سلم آبادی، مجتبی. و طبرانی‌راد، علی. (۱۳۹۵). اثربخشی آموزش مهارت‌های ذهن آگاهی بر استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن. *سلامت کار ایران*، ۱۳(۶): ۵۸-۶۹.

29. Bowling
30. Barbieri
31. Skaalvik & Skaalvik
32. Chang
33. Hameed
34. Ilgan
35. Iqbal & Akhtar
36. Rahim & Razzak
37. Raza & Ahmed
38. Sahito & Vaisanen
39. Shafiq & Fatima

- زادحسن، زهره؛ دهقانپور، مصطفی؛ بسطامی، مصطفی. و یاراحمدی، حسن. (۱۳۹۶). بررسی رابطه شادکامی و بهزیستی روان شناختی با رضایت شغلی پرستاران بیمارستان های نظامی استان خوزستان. **پرستار و پزشک در رزم، ۵**(۱۵): ۱۱-۱۹.
- سوادجان، سوده؛ محقق کمال، سید حسین؛ حسن مرادی، نرگس. و قائد امینی، غلامرضا. (۱۳۹۷). رابطه کیفیت زندگی با بهزیستی ذهنی در بین دانشجویان دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران. **رفاه اجتماعی، ۱۸**(۶۹): ۲۲۹-۲۴۷.
- صادقیان، علیرضا؛ چیت ساز اصفهانی، علی. و علامه، سید محسن. (۱۳۹۹). الگویابی بهزیستی ذهنی کارکنان در سازمان: مورد مطالعه، سازمان آموزش فنی و حرفه ای. **پژوهش نامه روان شناسی مثبت، ۶**(۲): ۱۴-۳۴.
- عزیزی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی (مطالعه موردی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان قم). **پژوهشنامه مالیات، ۱۹**(۱۱): ۱۷۳-۱۹۶.
- غضبان زاده، رضیه. و دشت بزرگی، رضا. (۱۳۹۷). پیش بینی بهزیستی ذهنی بر اساس سبک زندگی ارتقاء دهنده سلامت، تعارض کار-خانواده و رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی. **مدیریت ارتقاء سلامت، ۷**(۵): ۱۴-۲۱.
- قاسمی، سید رامین؛ رجبی گیلان، نادر؛ رشادت، سهیلا. و احمدیان، محمد. (۱۳۹۳). سنجش رابطه رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب در سال ۱۳۹۲. **مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۳**(۱): ۱۳-۲۶.
- کاظمی، علی. و درخشیده، حامد. (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتل داری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری. **جامعه شناسی کاربردی، ۲۵**(۳): ۸۹-۱۰۱.
- کمالی، محمد؛ معین شاهنگیان، محدثه السادات؛ مبارکی، حسین. و اکبر فهمی، ملاحظت. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. **مجله مطالعات ناتوانی، ۱۰**(۴۱): ۹-۱.
- مظلومی محمودآباد، سید سعید؛ زارع زاده مهریزی، ریحانه؛ خدایاریان، مهسا. و فلاح زاده، حسین. (۱۴۰۰). بررسی کیفیت زندگی شغلی معلمان شهرستان مهریز در سال ۱۳۹۷. **طلوع بهداشت، ۲۰**(۱): ۱-۱۱.
- هداوند، مجید؛ تجلی؛ پریسا. و شهریاری احمدی، منصوره. (۱۳۹۹). پیش بینی اشتیاق شغلی، بر اساس بهزیستی روان شناختی و امید به زندگی در معلمان دانش آموزان آهسته گام. **توانمندسازی کودکان استثنایی، ۱۱**(۱): ۶۳-۷۲.

Ahsan, N., Abdullah, Z., Yong, D., Yong, G.-F. D., and Alam, S. S. (2009). A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: empirical study. *Eur. J. Soc. Sci.* 8, 123–131.

Aksoy, C., Halil İbrahim, S., and Yunus, Y. (2018). Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: a research in the Southeastern Anatolia region of Turkey. *Electron. J. Soc. Sci.* 17, 356–365.

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Manage. Res. Pract.* 3, 77–87.

Graça, M., Pais, L., Mónico, L., Santos, N. R. D., Ferraro, T., and Berger, R. (2020). Correction to: decent work and work engagement: a profile study with academic personnel. *Appl. Res. Qual. Life* doi: 10.1007/s11482-020-09814-5.

- Hussain, S., Saba, N. us, Ali, Z., Hussain, H., Hussain, A., & Khan, A. (2022). Job Satisfaction as a Predictor of Wellbeing among Secondary School Teachers. *SAGE Open*, 12(4).
- Leung, T. W., Siu, O. L., and Spector, P. E. (2000). Faculty stressors, job satisfaction, and psychological distress among university teachers in Hong Kong: the role of locus of control. *Int. J. Stress Manage.* 7, 121–138.
- Liu, H., and Cheung, F. M. (2015). The role of work-family role integration in a job demands-resources model among Chinese secondary school teachers. *Asian J. Soc. Psychol.* 18, 288–298.
- Liu, X. P., and Zhou, Y. Y. (2016). Research on the impact of job stress on job satisfaction of college teachers. *High. Educ. Explor.* 153, 125–129.
- Lu, H. J. (2007). *The Research on the Relationships among Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment of University Faculty*. Master's thesis, Sichuan University, Chengdu.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., and Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organisation: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *J. Vocat. Behav.* 61, 20–52.
- Miembazi, M., and Qian, Y. (2017). Research on the impact of organizational commitment on job satisfaction between China and Congo-Brazzaville. *J. Res. Bus. Econ. Manage.* 8, 1444–1450.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. *Vikalpa*, 37, 43–60.
- Pan, X., Wang, J., Zheng, Z. J., and Tang, Y. (2010). Analysis-how job pressure mediates psychological health of college teachers in Shanxi. *China J. Health Psychol.* 18, 29–32.
- Silva, P. (2006). Effects of disposition on hospitality employee job satisfaction and commitment. *Int. J. Contemp. Hosp. Manag.* 18, 317–328.
- Werang, B.R., & Agung, A.A. (2017). *Teachers' job satisfaction, organizational commitment, and performance in Indonesia: A Study from Merauke District, Papua*.
- Yousef, D. A. (2013). Job satisfaction as a mediator of the relationship between role stressors and organizational commitment: a study from an Arabic cultural perspective. *J. Manag. Psychol.* 17, 250–266.