



تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان (مطالعه موردی: معلمان و دبیران استان مازندران)

محسن نیازی^۱، هادی رازقی مله (نویسنده مسئول)^۲، سیده صباح متولیان^۳

^۱ استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان

^۲ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران/ دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان razeghi.hadi@gmail.com

^۳ دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی مسائل اجتماعی ایران/ دانشگاه کاشان، ایران، اصفهان، کاشان

چکیده

امروزه هر اندازه نیروهای آموزش از آرامش و سلامت روانی بیشتری باشد میل و رغبت بیشتری از خودشان نشان داده و به مراتب کارائی مدارس افزایش می یابد و از سوی دیگر نارضایتی و سطح عملکرد پائین معلمان به عدم وجود رضایت شغلی کافی بر می گردد. چرا که بررسی ها نشان می دهد افراد ناراضی سازمان مربوطه را زودتر ترک می کنند و کارکنان راضی و شاداب از سلامت بهتری روان برخوردار دارند و بیشتری عمر می کنند و شاداب و خشنود بودن می تواند از مرز ادارات و سازمان ها خارج و در زندگی فردی و خصوصی اثرات خود را بروز دهد. از این رو در این تحقیق به دنبال بررسی میزان رضایت شغلی معلمان و تأثیراتی که بر سلامت روان معلمان می گذارد می باشیم. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی تبیینی می باشد. نمونه تحقیق را ۳۳۲ نفر از معلمان استان مازندران تشکیل می دهند. اطلاعات این تحقیق از طریق پرسشنامه به دست آمده و نتایج نشان دهنده آن است که بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: رضایت شغلی، سلامت روان، معلم، آموزش و پرورش



۱. مقدمه

آینده هر تمدن و فرهنگی را اندیشه پرتوان و سالم معلمان رقم می زند. معلمان به عنوان منبع و امکانات جزء منابع انسانی تحت تأثیر عوامل متعددی است که یکی از مهم ترین مؤلفه های آن سلامت روان و یا میزان بهداشت روانی فرد دو نوع شغلی که در آن مشغول فعالیت می باشد.

امروزه آموزش و پرورش همگانی به عنوان یکی از ارکان توسعه پایدار شناخته شده است و هر کشوری در جهان بخش بزرگی از درآمد ملی خود را برای گسترش، بهبود و کارایی آن اختصاص می دهد. در واقع آموزش و پرورش رکن اساسی جامعه انسانی است و یکی از اهداف عمده آن آموزش و پرورش کودکان و نوجوانان توسط معلمان می باشد. بنابراین بی راه نیست اگر گفته شود شالوده و اساس یک سیستم آموزشی موفق را معلمان تشکیل می دهند. اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزش موفق درک عواملی است که بر کیفیت و تلاش معلمان مؤثر است که یکی از این عوامل بسیار مهم رضایت شغلی معلمان است. چراکه رابطه مستقیمی بین رضایت شغلی افراد با عملکرد آنان وجود دارد و کسانی که رضایت شغلی خوبی داشته باشند در نتیجه کار خود را بهتر انجام می دهند.

از این رو بنظر می رسد هر اندازه نیروهای آموزشی بخصوص معلمان از آرامش و سلامت روانی بیشتری برخوردار باشند میل و رغبت بیشتری از خود نشان داده و به مراتب کارایی خود و مدارس و نظام آموزش و پرورش را افزایش داده و در نتیجه بر عملکرد کل جامعه انسانی تأثیرگذار می باشد و از دیگر سو نارضایتی و سطح عملکرد پایین معلمان به عدم وجود رضایت شغلی کافی بر می گردد.

اهداف نظام آموزشی از طرفی شکوفایی همه جانبه استعدادهای دانش آموزان و از بعد تربیتی تأمین سلامت روانی سلامت فکر و تأمین رفاه اجتماعی در تمام زوایای زندگی و پیشگیری از وقوع هرگونه اختلالات عاطفی و رفتاری می باشد. لذا آگاهی از میزان سلامت روانی معلمان و رضایت شغلی آنها می تواند نقش مهمی در برنامه ریزی لازم در روش تدریس و افزایش کارایی آنها که بتواند به شکوفایی استعدادها در فراگیران بیانجامد داشته باشد. لذا سؤال اصلی این تحقیق عبارت است از این مهم که میزان رضایت شغلی معلمان استان مازندران چگونه است و ارتباط آن با سلامت روانی معلمان به چه شکل است؟

۲. مروری بر ادبیات تحقیق

بهشتی و نوریان نجف آبادی (۱۳۹۹) در تحقیقی با عنوان «تحلیلی بر تاثیر رضایت شغلی ر سلامت روان معلمان» نشان داده اند که اثر استاندارد رضایت شغلی بر سلامت روان به میزان ۰/۳۷ می باشد و می تواند ۱۳٪ از واریانس سلامت روان افراد را تبیین کند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد میانگین سلامت روان (۶۶/۶۴) معلمان پایین تر از میانگین طیف و میانگین رضایت شغلی آنان (۷۳/۹۰) بالاتر از متوسط طیف می باشد.

کاهه و هیودی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان «رضایت شغلی و سلامت روان» نشان داده اند که سلامت روان با مولفه های «رضایت کلی از شغل، رضایت از محیط فرهنگی و رضایت از رفتار فرهنگی» دارای ارتباط معنادار بود ($P < 0,05$) و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند. همچنین بر اساس نتایج، درآمد افراد، سلامت روان آنها را تحت تاثیر قرار نمی دهد، اما رضایت شغلی، عاملی تاثیرگذار بر سلامت روان است.

ترنر در سال (۲۰۰۶) پژوهشی را به منظور رضایت شغلی مدیران دبیرستانی در کارولینای جنوبی انجام داد در این پژوهش رابطه بین متغیرهای (سن، جنس، سابقه خدمت، نژاد، حقوق، اندازه، مدرسه) با رضایت شغلی آنها مورد بررسی قرار گرفت. نتیجه حاصله حاکی از ارتباط بین درآمد، سن با رضایت شغلی افراد بوده است.

تری و همکاران (۱۹۹۳) در مطالعه ای که با هدف بررسی تأثیر استرس کاری بر سلامت روانی و رضایت شغلی انجام داده اند به این نتیجه رسیدند که استرس کاری با تأثیر منفی بر سلامت روانی میزان رضایت از شغل را کاهش می دهد.

نتایج پروژه تحقیقاتی مؤسسه علوم و تکنولوژی منچستر (۱۹۹۰) حاکی از این است که ۶۶ درصد معلمان به اندازه ای مبتلا به مشکلات و نارضایتی شغلی بودند که به شدت مایل بودند در ۵ سال اخیر خدمت خود، کارشان را ترک کنند ۲۸ درصد آنها به دنبال شغلی بهتر بودند و ۱۳ درصد خواهان بازنشستگی زودتر از موعد بودند. همچنین نتایج برخی از مطالعات حاکی از آن است که خشنودی شغلی با



شادکامی، سلامت روان و امید زندگی طولانی تر ارتباط دارد. ویلنت، دریافت که کارکرد شغلی خوب با کارکرد سالم در بسیاری از زمینه های زندگی ارتباط دارد. تحقیقات اولیه بر نقش فعالیت جسمی در محیط کار متمرکز بودند (شیلینگ^۱، ۲۰۲۰).

۳. مبانی نظری تحقیق

۳.۱. نظریه های مربوط به سلامت روانی

در این بخش به منظور آشنائی با دیدگاه های مختلف روانشناسی و روانشناسان برجسته در مورد سلامت روانی و ویژگی های افراد دارای سلامت روان به ارائه مختصری از ۴ نظریه فروید، موری، ابراهام مازلو و جورج کلی می پردازیم.

۳.۱.۱. نظریه فروید

به عقیده فروید اکثر مردم به درجات مختلف روان نژند هستند و سلامت روانی یک آرمان است نه یک هنجار آماری (رضانی، ۱۳۷۷). فروید معتقد است نخستین ویژگی سلامت روانی خودآگاهی است، یعنی هرآنچه که ممکن است در ناخود آگاهی بایستی به (من^۲) باز گردانیده شود. در نهایت خودآگاهی حقیقی ممکن نیست مگر اینکه کنترل غیر واقعی و غیر ضروری یا زاید "من برتر"^۳ درهم شکسته شود. به نظر وی انسان متعارف کسی است که مراحل رشد روانی جنسی را با موفقیت گذرانیده باشد و در هیچ یک از مراحل پیش از حد تثبیت نشده باشند.

۳.۱.۲. نظریه موری

به عقیده موری^۴ (۱۹۳۸) فرد سالم از نظر روانی خودش آگاهی لازم را دارد. همچنین به نظر وی رشد طبیعی و سالم به گونه ای است که ابتدا "نهاد" "من برتر" و آنگاه "من" نقش تعیین کنندگی رفتار را ایفا می کنند. تکانه های نهاد بایستی با نظارت خردمندانه "من" و مواظبت و حراست من برتر" به صورت قابل قبول فرهنگی و تحت شرایط مورد قبول جامعه ارضاء شود. "نیازها" یکی دیگر از مفاهیم با اهمیت نظریه موری هستند. به عقیده وی شخص سالم کسی است که نیاز های تثبیت شده نداشته باشد. نیازهای درونی یا نهفته اش در جهت معیارهای درونی شده "من برتر" باشد و براساس نیازهای واکنشی عمل نکند و نیازهایش با یکدیگر در تعارض و کشمکش نباشد. به علاوه انسان برخوردار از سلامت روان شناختی به نظر موری موجود منحصر به فردی است که بایستی به صورت یگانه مورد بررسی و مطالعه قرار گیرد و دارای خصوصیات زیر باشد:

الف: بین من برتر و من آرمانی فرد فاصله وجود ندارد. من دارای قدرتمندی و کارآمدی بسیار است. از ساختار روانی خودش آگاهی لازم را دارد.

ب: هدف نهائی او رشد خلاقیت و تحقق خویش است (بهنیا، ۱۳۷۹).

۳.۱.۳. نظریه ابراهام مازلو^۵

مازلو ویژگی های افراد سالم را از نظر روان شناختی به شرح ذیل بیان می کند:

این افراد نیازهای سطح پائین را برآورده کرده اند و اختلال روانشناختی ندارند و می دانند که چه کسی هستند چه هستند و کجا می روند. از لحاظ سنی تقریباً میانسال و سالخورده اند. زیرا جوان ترها حس توانائی هویتی و استقلال ندارند و هنوز به پرورش ارزش ها، شکیبایی، شهامت و خردمندی نپرداخته اند. ادراک افراد سالم از واقعیت درست است و به عبارتی دیگر شناخت آنها از هستی، عینی است. جهان را به صورت عینی و نه برای نیازهایشان ادراک می کنند. این افراد طبیعت دیگران و خویشان را به صورت واقعی و حقیقی می پذیرند. لذا حالت تدافعی ندارند و با خودشان در صلح و آشتی و تمایلات نفسانی خود را بدون حالت تدافعی می پذیرند. این افراد خود انگیخته، سالم و طبیعی هستند. افراد برخوردار از سلامت روانی به مسائل خارج از خودشان نیز توجه دارند. تعهد حرفه ای را کافی نمی دانند. این افراد سالم نیاز به خلوت و استقلال دارند، به رضایت دیگران متکی نیستند و لذا می توانند از مردم و معیارهای آن دور باشند. یعنی خودشان تصمیم بگیرند و انگیزش و نظام خودشان را تجربه نمایند. این حالت موجب می شود که گاهی مردم آنها را غیر صمیمی، پرافاده و حتی دشمن بپندارند.

^۱ Schilling

^۲ Ego

^۳ Super Ego

^۴ Mrray

^۵ Abraham Maslow



ویژگی دیگر سلامت روان شناختی، کنش مستقل است. کنش مستقل در ارتباط نزدیک با نیاز به خلوت و استقلال است. چون نیاز افراد سالم در درون آنهاست بنابراین خود کفائی و استقلال شدیدی دارند که این حالات آنها را در مقابل رویدادها و مصائب مقاوم و پایدار می کنند. تجارب زندگی برای این افراد تازگی مداوم دارد و از آنها خسته نمی شوند. این افراد تجارب عارفانه یا تجارب اوج دارند. این تجارب موجب اعتلا و احساس قدرت و قاطعیت فرد سالم می شود و هر تجربه با حالت شور و هیجان ویژه ای همراه است.

۳،۱،۴. نظریه جورج کلی

به نظر کلی افراد سالم خواهان ارزیابی سازه های شخصی خود هستند و درستی نوع تعامل فرد را با دیگران آزمایش می کنند، این افراد پیش بینی های نشات گرفته از سازه های خود را آزمایش می کنند. افراد سالم قادر به تغییر سازه های شخصی خود هستند و در صورت نا معتبر بودن سازه های شخصی به باز سازی یا اصلاح این سازه ها می پردازند. به عقیده کلی سازه های شخصی افراد دارای سلامت روانی نفوذ ناپذیر است و به زبان عامیانه این افراد توانائی پذیرش اشتباه خود را دارند. ویژگی دیگر این افراد میل به گسترش وسعت میدان دید و حیطة تحت پوشش نظام سازه ای سازمان شخصی است. به عبارت دیگر این افراد پذیرای امکانات و استعدادهای رشد فردی هستند.

آخرین ویژگی سلامت روانشناختی فرد توسعه و رشد مطلوب گنجینه نقش است. فردی سلامت روانشناختی دارد که بتواند نقش اجتماعی را به خوبی ایفا کند و دیدگاه های بازیگران (مردم) رویارویی را نیز ادراک کند (پاشا و همکاران، ۱۳۷۸).

۳،۲. بررسی نظریه ها و متون مربوط به رضایت شغلی

مفاهیم عمده نظری درباب رضامندی شغلی به شرح زیر است:

الف- نظریه های نیاز: رضامندی را به عنوان تابعی از میزان کام رویایی و ارضای نیازهای فرد شامل نیازهای جسمی و روان شناختی تعریف می کند. نیازها به عنوان احتیاجات عینی انسان که در همه افراد مشابه است، تلقی می شود.
ب- نظریه های امید و انتظار: این نظریه معتقد است که رضامندی با نحوه انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت های فرد تعیین می شود درحالی که رضامندی معلول ناکامی در رسیدن به انتظارات است.
ج- نظریه ارزش: مدعی است رضامندی شغلی به وسیله این پدیده تعیین می گردد که آیا شغل به فرد امکان حفظ ارزش های خصوصی و شخصی را می دهد یا نه.

د- نظریه بروفی: بروفی در سال ۱۹۵۹ نظریه های رضایت شغلی را به شرح زیر تقسیم بندی نموده است:

- نظریه نیاز: میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می شود به دو عامل بستگی دارد:

الف: چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و ابراز موفقیت مورد نظر تأمین می گردد.

ب: چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می ماند.

نتیجه ای که از بررسی عوامل الف و ب حاصل می شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می کند.

- نظریه انتظارات: انتظارات فرد در تعیین نوع و میزان رضایت شغلی مؤثرند. اگر انتظارات فرد از شغلش خیلی زیاد باشد، در این حالت رضایت شغلی معمولاً دیرتر و مشکل تر حاصل می گردد. به طور مثال ممکن است فرد در صورتی از شغلش راضی شود که بتواند به تمام انتظاراتش، از طریق اشتغال جامه عمل بپوشاند به طور مسلم چنین فردی به مراتب دیرتر از فردی که کمترین انتظارات را از شغلش دارد به احراز رضایت شغلی نائل خواهد شد. لذا رضایت مفهومی کاملاً یکتا و انفرادی است و باید درمورد هر فرد به طور جداگانه عوامل و میزان و نوع آن را مورد بررسی قرار داد.

- نظریه شغلی: در این نظریه به دو جنبه اجتماعی و روانی توجه می شود، در جنبه اجتماعی تأثیر عواملی نظیر نظام سازمانی و کارگاهی و شرایط محیطی کار در رضایت شغلی مورد توجه قرار می گیرد. این عوامل همان شرایط بیرونی رضایت شغلی را شامل می شود. جنبه روانی رضایت شغلی بیشتر به انتظارات و توقعات فرد مربوط می گردد. به عبارت دیگر، احساس فرد از موقعیت شغلی و فعالیت هایش در انجام مسئولیت های محوله و ایفای نقش خاص ناشی می گردد (میلانی، ۱۳۷۳).

- نظریه سلسله مراتب نیاز مازلو: روانشناسان سازمانی اغلب براین باورند که سلسله مراتب نیاز مازلو در بررسی رضامندی شغلی کاربرد پذیر است. ابراهام مازلو یک روانشناس بود، وی برای اولین بار تئوری نیازهای خود را در دهه ۱۹۴۰ ارائه داد. او تحت تأثیر مکتب روابط انسانی بود و عقیده داشت انسان ها و حیوانات «نیازمند» هستند و دارای میل های غریزی می باشند. علاوه



براین او اعتقاد داشت نیازهای انسان به ترتیب اهمیت طبقه بندی می شوند و ابتدایی ترین آنها در پایین ترین پله سلسله مراتب قرار دارند (شاملو، ۱۳۸۰).

- نظریه کامروائی نیاز: خشنودی شغلی تابعی است از درجه کامروائی نیازهای شخصی فرد در موقعیت شغلی و با آن رابطه مثبت دارد.
- نظریه گروه مرجع: خشنودی شغلی تابعی است از درجه مطابقت خصوصیات شغلی با تصویب و آرزوهای گروه های که فرد برای راهنمایی در ارزشیابی و تعریف واقعیت اجتماعی به آنها می نگرد و یا با آن رابطه مثبت دارد.
- نظریه انگیزش - بهداشت هرزبرگ: این نظریه هم مربوط به عملکرد شغلی وهم مربوط به خشنودی شغلی است. استدلال اساسی آن این است که یک شغل پرمایه به خشنودی می انجامد زیرا شخص را برانگیخته می سازد تا جذب کار کند و به حصول خشنودی نائل شود از سوی دیگر یک شغل کم مایه تنها می تواند در بهترین صورت خود به فقدان ناخوشنودی منجر شود. در نتیجه نمی تواند به عنوان یک انگیزه برای عملکرد بکار رود (برهان، ۱۳۸۰).

۴. فرضیه تحقیق

به نظری می رسد رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان تأثیر دارد. به این معنا که افزایش رضایت شغلی سبب افزایش سلامت روان معلمان می شود.

۵. تعاریف نظری و عملی متغیر های مستقل و وابسته

۵.۱. رضایت شغلی

از سال ۱۹۳۰ تاکنون رضایت شغلی به طور وسیعی مورد مطالعه قرار گرفته و نظریه های متعددی در ارتباط با آن ارائه شده است. رضایت شغلی: عبارت است نمره ای که (پاسخگویان) معلمان در آزمون رضایت شغلی میرزا اس- سایا داین ۲۰۰۳ بدست آورد. از نظر اسپکتور (۲۰۰۰) رضایت شغلی نگرشی است که چگونگی احساس مردم را نسبت به مشاغل شان به طور کلی و یا نسبت به حیطه های مختلف آن نشان می دهد (حسینی نسب و دیگران، ۱۳۸۷: ۸۱).
لوکه (۱۹۷۶) رضایت شغلی را هیجانی خوشایند و مثبتی می داند که حاصل ارزیابی شغلی یا تجربه های شغلی فرد است. به سخن دیگر رضایت شغلی عبارت است از احساس مطلوب و خوشایند کارکنان نسبت به شغل خود در سازمان که متأثر از نیاز ها، انگیزه ها، علایق از یک سو و شرایط شغلی از سوی دیگر است (میر هاشمی و دیگران، ۱۳۸۵: ۷۴).
ویس (۲۰۰۲) رضایت شغلی را به عنوان پاسخ های عاطفی افراد نسبت به شغل می داند و تستا (۱۹۹۹) رضایت شغلی را به عنوان اظهارات عاطفی مثبت کارکنان در مورد شغل و تجربه کاری تعریف کرده است (عبداللهی و دیگران، ۱۳۸۸: ۱۱۶).
هاپاک (۱۹۳۵) رضایت شغلی را مفهومی پیچیده و چند بعدی می داند و معتقد است که با عوامل روانی و جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد و لذا هر فرد با تاکیدی که بر عوامل مختلف، نظیر میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و تشویق های لازم می شود به طرق گوناگون از شغل خود احساس رضایت می کنند (صافی، ۱۳۸۰).

۵.۲. سلامت روان

منظور از سلامت روانی در این پژوهش نمره ای است که هر پاسخگویان (معلمان) بر اساس نمره کل آزمون SCL۹۰-R به دست آورد. مفهوم سلامت روان^۱ یا سلامت روان شناختی^۲، جنبه ای از مفهوم کلی سلامتی جسمی، روانی و اجتماعی است. که علیرغم تلاش هائی که از سوی پیشگامان سلامت روانی در جهان به منظور تامین هر چه بیشتر سلامتی انسان ها به عمل آمده است. هنوز معیار قطعی در زمینه تعریف و مصداق کامل سلامت روانی در افراد وجود ندارد توجه به سلامت فکر و روان، پس از جنگ بین الملل اول در برخی از دانشکده های اروپا، به تدریج متداول شده تا آنجا که در سال ۱۹۹۴ نوزده کشور در اروپا و آمریکا دارای جمعیت های طرفدار بهداشت روانی شدند. ولی پس از جنگ جهانی دوم و بر ملا شدن وقایع وحشت انگیز آن، موضوع سلامت فکر و بهداشت روانی با تاکید بر کیفیت روابط افراد بشر مورد توجه جدی فلاسفه - کارشناسان تعلیم و تربیت دانشمندان، روحانیان و متفکران علوم اجتماعی قرار گرفت.

^۱ Mental health

^۲ pesychological



کارشناسان سازمان بهداشت جهانی سلامت فکر و روان را چنین تعریف می کنند:

سلامت فکر عبارت است از قابلیت ارتباط هماهنگ و موزون با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور منطقی و عادلانه و مناسب (میلانی فر ۱۳۷۳). لوینسون و همکارانش^۱ (۱۹۶۲) معتقدند که سلامت روانی، عبارت است از اینکه اولاً فرد چه احساسی نسبت به خود و دیگران و دنیای اطراف دارد و ثانیاً به چگونگی سازگاری فرد، درآمد خود و شناخت موقعیت مکانی و زمانی خویش ارتباط دارد.

سلامت روانی عبارت است از سازش فرد با جهان اطرافش به حداکثر امکان به طوری که باعث شادی و برداشت مفید و موثر به طور کامل شود (کارل منجر^۲، ۱۹۷۱). دانشمندان روانشناسی و علوم رفتاری به کارآمدی انسان و عملکرد روانشناسی مناسب او اصطلاح "سلامت روانی" اطلاق کرده اند (خدارحیمی، ۱۳۴۷).

جاهودا^۳ (۱۹۸۲) نویسنده آمریکائی که نخستین کتاب خود را در سال ۱۹۸۵ با عنوان مفهوم سلامت فکر منتشر کرده است در تعریف سلامت روانی می گوید: سلامت روانی عبارت است از واکنش های مطلوب متناسب و مستمر شخصیت انسان در موقعیت های مختلف که راهنمای تحولات رفتاری فرد در برابر ناراحتی ها و فشار های درونی و بیرونی (رمضانی، ۱۳۷۷).

پاتن^۴ ۱۹۸۳ معتقد است که سلامت روانی را بایستی به منزله توانائی افراد برای دستیابی به اهدافی که برای خود در نظر گرفته است تعریف نمود.

۶. روش پژوهش

در این مطالعه برای رسیدن به اهداف و پاسخ گویی به سوالات تحقیق، از روش پیمایش^۵ استفاده گردید و داده ها با استفاده از تکنیک پرسشنامه با سوالات بسته و باز جمع آوری شده است. جامعه آماری تحقیق، معلمان استان مازندران می باشد و حجم نمونه آماری بر اساس جدول تعیین حجم نمونه از روی حجم جامعه گریجی، مورگان انتخاب شدند که ۳۳۲ نفر برآورد گردید.

۷. یافته های تحقیق

در جدول زیر توزیع پاسخ دهندگان بر حسب جنسیت ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان به تفکیک جنسیت

جنسیت	شاخص ها	فراوانی (f)	درصد قابل اعتبار (p)
زن		۱۴۲	۴۲/۸
مرد		۱۹۰	۵۷/۲
جمع		۳۳۲	۱۰۰

جدول فوق توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان را به تفکیک جنسیت نشان می دهد. همانطور که یافته های مندرج در جدول ۱ نشان می دهد ۱۴۲ نفر (۴۲/۸ درصد) پاسخگویان زن و ۱۹۰ نفر (۵۷/۲ درصد) مرد می باشند. توزیع پاسخ دهندگان بر حسب سن به تفکیک جنسیت.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد پاسخگویان بر حسب سن به تفکیک جنسیت

جنسیت	سن	شاخص ها	فراوانی (f)	درصد (p)
	کمتر از ۳۰		۸	۵/۶
	۳۱-۴۰		۸۰	۵۶/۳
زن	۴۱-۵۰		۵۰	۳۵/۲
	۵۱-۶۰		۴	۲/۸

^۱ Levinson

^۲ meninger

^۳ Jahoda

^۴ paten

^۵ Survey



جنسیت	سن	شاخص ها	فراوانی (f)	درصد (p)
	جمع		۱۴۲	۱۰۰
	کمتر از ۳۰		۱۲	۶/۳
	۳۱-۴۰		۵۸	۷۳۰
	۴۱-۵۰		۱۰۸	۵۷/۱
مرد	۵۱-۶۰		۱۱	۵/۸
	جمع		۱۸۹	۱۰۰

با توجه به اعداد و ارقام مندرج در جدول فوق، می توان گفت: از زنان پاسخگو ۸ نفر (۵/۶ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۸۰ نفر (۵۶/۳ درصد) ۳۱-۴۰ سال، ۵۰ نفر (۳۵/۲ درصد) ۴۱-۵۰ سال و ۴ نفر (۲/۸ درصد) ۵۱-۶۰ سال سن دارند. در مقابل از مردان پاسخگو ۱۲ نفر (۶/۳ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۵۸ نفر (۳۰/۷ درصد) ۳۱-۴۰ سال، ۱۰۸ نفر (۵۷/۱ درصد) ۴۱-۵۰ سال و ۱۱ نفر (۵/۸ درصد) دارای سن ۵۱-۶۰ سال می باشند.

توصیف متغیر رضایت شغلی و سلامت روان با توجه به اینکه گویه های مورد مطالعه در سطح سنجش تربیتی قرار دارند به ترتیب از (۱) تا (۵) براساس مقیاس لیکرت درجه بندی شده اند. پس از ترکیب گویه ها متغیر رضایت شغلی و سلامت روان به دست آمده است. در نتیجه متغیر جدید ارتقاء سطح یافته و فاصله ای خواهد شد. لذا مقادیر شاخص های مرکزی و پراکندگی آن در جدول ذیل ارائه شده است.

جدول ۳. شاخص های مرکزی و پراکندگی متغیرهای رضایت شغلی و سلامت روان

شاخص ها	تعداد	میان	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
رضایت شغلی	۲۹۶	۳/۲۰۸	۳/۲۱۹	۰/۳۸۰	۲/۵۸	۶/۳۸
سلامت روان	۳۲۵	۱/۳۲۲	۱/۳۳۲	۰/۵۴۷	۰	۳/۰۱

جهت بررسی رابطه ی میان دو متغیر تحقیق (رضایت شغلی و سلامت روان) از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این بررسی در جداول ارائه شده است. بر اساس یافته های مندرج در جدول می توان اظهار داشت که مقدار ضریب همبستگی پیرسون ۰/۳۰۰ بوده و سطح معناداری ۰/۰۰۰ می باشد. در نتیجه رابطه ی میان دو متغیر مستقیم و تقریباً قوی است. همچنین در سطح ۰/۰۱ و با ۹۹ درصد اطمینان این رابطه معنادار است.

جدول ۴. نتایج همبستگی پیرسون میان متغیرهای رضایت شغلی و سلامت روان

شاخص ها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	جهت	سطح معناداری
رضایت شغلی و سلامت روان	۲۹۹	۰/۳۰۰	مثبت	۰/۰۰۰

جدول ۵. مقایسه ضریب همبستگی پیرسون میان رضایت شغلی و سلامت روان در زنان و مردان

شاخص ها	تعداد	ضریب همبستگی پیرسون	جهت	سطح معناداری
رضایت شغلی و سلامت روان	۱۲۴	۰/۳۳۵	مثبت	۰/۰۰۰
مردان	۱۶۵	۰/۲۷۶	مثبت	۰/۰۰۰

حال جهت بررسی مقایسه این رابطه در دو گروه زن و مرد بنا بر آنچه در جدول فوق آمده است می توان گفت مقدار ضریب همبستگی در زنان ۰/۳۳۵ و در مردان ۰/۲۷۶ می باشد پس می توان نتیجه گرفت که مقدار همبستگی این دو متغیر در زنان تقریباً قوی و در مردان نسبتاً متوسط است. بنابراین شدت همبستگی در زنان قوی تر از مردان است.

۸. نتیجه گیری

با توجه به اینکه اهداف نظام آموزشی شکوفایی همه جانبه استعدادهای دانش آموزان و تامین سلامت روانی و سلامت فکر و تامین رفاه اجتماعی و زندگی سالم می باشد، بنابراین آگاهی از میزان سلامت روانی معلمان و رضایت شغلی معلمان در سطح استان مازندران که



مسئله اصلی تحقیق می باشد ضروری بنظر می رسد. اهداف تحقیق عبارت است از شناسایی میزان سلامت روانی معلمان و همچنین آگاهی از میزان رضایت شغلی و ارتباط آن با سلامت روان معلمان. جامعه تحقیق را کلیه معلمان زن و مرد مقاطع راهنمایی و متوسطه که حداقل به میزان ۱۲ ساعت در مدارس مشغول به تدریس بوده اند تشکیل داده است. در ادامه با استفاده جدول مورگان ۳۳۲ نمونه را که شامل ۱۴۰ زن و ۱۹۲ مرد بوده است را به صورت تصادفی و مختلط انتخاب کره ایم. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش های آمار توصیفی و استنباطی نظیر فراوانی، درصد و اندازه های گرایش به مرکز، میانه میانگین و اندازه های تغییرپذیری کمینه، پیشینه، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی پیرسون استفاده شد.

یافته های حاصله از تحلیل دو پرسشنامه سنجش علائم روانی و رضایت شغلی و مقدار ضرایب بدست آمده نشان می دهد که بین رضایت شغلی و سلامت روان رابطه معناداری وجود دارد که مقدار همبستگی در زنان تقریباً قوی و در مردان نسبتاً متوسط می باشد. همچنین لازم به ذکر می باشد که همبستگی معنادار و مثبت می باشد و شدت آن در زنان قویتر از مردان می باشد.

۹. منابع

- [۱] برهان، زهرا. ۱۳۸۰. بررسی رابطه بین رضایت شغلی و تیپ شخصیتی کارکنان دانشگاه پیام نور تهران، سومین همایش ملی سلامت روان و تندرستی، قوچان.
- [۲] بهشتی، صمد؛ نوریان نجف آبادی، محمد، ۱۳۹۹. تحلیلی بر رضایت شغلی بر سلامت روان معلمان، فصلنامه دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، سال ۱۸، شماره ۴، صص ۴۰۲-۳۸۹.
- [۳] بهنیا، غلامرضا. ۱۳۷۹. رابطه فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روانی باتوجه به متغیر تعدیل کننده سرسختی در دبیران مرد (شورای تحقیقات خوزستان).
- [۴] پاشا، غلامرضا؛ صقرزاده، سحر و مشاک، رویا. ۱۳۸۶. مقایسه سلامت عمومی و حمایت اجتماعی بین خانه سالمندان ساکن در خانواده، فصلنامه خانواده پژوهی سال سوم، شماره ۱۱۴، صص ۵۱۷-۵۰۳.
- [۵] حسینی نسب، داود؛ جویانی، مهناز. ۱۳۸۷. رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی اردبیل. فصلنامه علوم تربیتی، سال اول، شماره اول، صص ۱۰۶-۷۳.
- [۶] خدا رحیمی، سیامک. ۱۳۷۴. مفهوم سلامت روانشناختی - مشهد، انتشارات جاویدان خرد.
- [۷] رضانی، غلام رضا. ۱۳۷۷. بررسی عوامل مؤثر در رضایت شغلی، کارشناسان استانداری مازندران، مدیریت دولتی
- [۸] شاملو، سعید. ۱۳۸۰. بهداشت روانی، تهران: انتشارات رشد چاپ دهم.
- [۹] صافی، احمد. ۱۳۸۰. سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش. تهران، نشر ارسباران.
- [۱۰] صالحی، نوروزعلی. ۱۳۸۱. بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی زنان شاغل در دفتر مرکزی جهادسازندگی - پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی رودهن.
- [۱۱] عبدالهی، بیژن؛ رضا خانی، زهرا. ۱۳۸۸. اثر عدالت سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان در محیط های آموزشی، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال ۲۵، شماره ۴ (پیاپی ۱۰۰)، صص ۱۳۴-۱۱۱.
- [۱۲] کاهه، داوود؛ طیبیه، هیودی. ۱۳۹۱، رضایت شغلی و سلامت روان، پایش، سال ۱۱، شماره ۳، صص ۳۹۷-۳۹۱.
- [۱۳] میرهاشمی، مالک؛ شکر، بهنام و حسینی حیدری، اسدالله. ۱۳۸۵. سطح رضایت شغلی اعضای هیات علمی بر اساس نظریه دوعاملی هرزبرگ. فصلنامه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی، دوره اول، شماره دوم، صص ۸۳-۷۳.
- [۱۴] میلانی، بهروز. ۱۳۷۳. بهداشت روانی - تهران، انتشارات توس آستان قدس رضوی چاپ سوم.
- [۱۵] Schilling RSF. Health protection and promotion at work. *British Journal of Industrial Medicine* ۲۰۲۰; ۴۶: ۶۸۳-۸
- [۱۶] terri,o. ۱۹۹۳. A^exploratory study of the in fluence of life management strategices on job sastification in a personal selling cotext journal of youth and adolescence, ۱۲۱-۱۳۹.
- [۱۷] Turner.cn. ۲۰۰۶. A stady of job satisfisfaction with situatiational characterstics and occurrences among middle school principals in south carolia ۸۰-۸۵.