

بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان

در معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲

معصومه ساوری^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۲۷ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۵/۲۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن ناحیه یک شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ صورت گرفته است. پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی است. بدین منظور از میان معلمان زن شاغل در مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان گرگان نمونه ای به حجم ۲۲۸ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه های مهارت های ارتباطی، رضایت شغلی فیلد و روث و سلامت عمومی (GHQ-28) بوده است. نتایج نشان دادند بین مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی و سلامت روان رابطه مثبت وجود دارد به طوری که با افزایش یکی از متغیرها دو متغیر دیگر نیز افزایش می یابند. همچنین، متغیر سن رابطه بسیار کمی با مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی و سلامت روان دارند. براساس یافته دیگر از این پژوهش، رابطه معناداری بین میزان تحصیلات معلمان با مهارت های ارتباطی، رضایت شغلی و سلامت روان معلمان وجود ندارد.

واژگان کلیدی

مهارت های ارتباطی، رضایت شغلی، سلامت روان

۱. آموزگار دبستان فضیلت ۱ شهرستان گرگان، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان.

masomehsavar@gmail.com

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

امروزه موفقیت سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی به کارکنانی بستگی دارد که برای انجام رفتارهای فراتر از وظایف رسمی تمایل بیشتری داشته باشند (نادی و اصفی، ۱۳۹۲). اغلب صاحب‌نظران بر این باورند که معلمان، بزرگترین و مهم‌ترین عامل مؤثر در جریان تعلیم و تربیت به شمار می‌روند؛ بر این اساس، اولین قدم در جهت رسیدن به کادر آموزشی موفق، درک عواملی است که بر کیفیت فعالیت معلمان مؤثر است. یکی از این عوامل، رضایت شغلی است. فیشر و هاتا رضایت شغلی^۱ را عامل روانی قلمداد می‌کنند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند (به نقل از دهقانی و همکاران، ۱۳۹۲).

مرور پژوهش‌های موجود در این زمینه نشان می‌دهد که رضایت شغلی با شاخص‌های انگیزه‌کاری (مارلین و همکاران، ۲۰۱۰ و اسکولر و همکاران، ۲۰۱۰)؛ تعهد، سلامت جسمی و روانی (تکور و جوشی^۲، ۲۰۰۵)؛ بهره‌وری (ایپگلا، ۲۰۰۹)؛ خلاقیت (سای، ترام و اوهارا، ۲۰۰۶) ارتباط مثبت دارد. بر این اساس، به نظر می‌رسد که رضایت شغلی معلمان می‌تواند به عنوان یکی از مولفه‌های اصلی در پیشبرد اهداف نظام آموزش و پرورش موثر واقع شود.

بر اساس نظریه مبادله اجتماعی بلائو (۱۹۶۴)، دیدگاه کارکنان نسبت به سازمان خویش، جهت‌گیری رفتاری آنان را نسبت به سازمان، همکاران و مراجعان تعیین می‌کند (گل پرور و نادی، ۱۳۸۹). در این راستا، یکی از ابعاد مهم روانشناختی انسان، چگونگی بروز هیجانات، ابعاد و تأثیرشان در تعاملات اجتماعی است. اهمیت مهارت‌های ارتباطی^۳ در زندگی انسان به حدی است که برخی از صاحب‌نظران، مبنای رشد انسانی، آسیب‌های فردی و پیشرفت بشری را در فرآیند ارتباط دانسته‌اند (ویس و هالوپینک^۴، ۲۰۱۳)؛ ضمن اینکه هنگامی که ارتباطی مهم تلقی شود، تعهد به وجود می‌آورد (معینی فر، نظری و یکتایار، ۲۰۱۳). از این رو، دستاوردهای پژوهش‌های مختلف در حوزه مهارت‌های ارتباطی گویای ارتباط مثبت بین مهارت‌های ارتباطی مؤثر و رضایت شغلی کارکنان بوده است (کینو، ایکاترینی و جرجیا^۵، ۲۰۱۱).

به نظر می‌رسد معلمان هنگامی که از فعالیت‌ها و اقدامات انجام گرفته منفعتی به دست نیاورند و بالعکس ریشه ناتوانی‌های خود را در سازمان ادراک کنند، سعی در جبران و واکنش متقابل خواهند داشت و رفتارهای سازمانی و شهروندی آنان کاهش می‌یابد (نادی و اصفی، ۱۳۹۲). در راستای این اعمال، ذی‌نفعان سازمان و به خصوص دانش‌آموزان دچار آسیب خواهند شد (آمبروس، سبرایت و اشمینک^۶، ۲۰۰۲).

1. Job Satisfaction

2. Thakor, MV; Joshi, AW

3. Communication skills

4. Weiss, W.M., & Halupnik, D

5. Kounenou, K; Aikaterini, K; Georgia, K

6. Ambrose, M.L., Seabright, M.A. & Schminke, M

پر واضح است که ارتباطات میان فردی تحت تأثیر ابعاد روانشناختی افراد دخیل در آن ارتباط قرار می‌گیرد؛ بر این اساس، اشتغال صرفنظر از تامین منابع مالی و ارضا برخی نیازهای اساسی انسان نظیر عدم احساس خود ارزشمندی می‌تواند منبع فشار روانی بوده و تأثیر سویی بر سلامت روانی و جسمی کارکنان بگذارد (ابولولایی، ۲۰۰۵).

سلامت روانی^۱ عمومی، در واقع تعادل بین جنبه های مختلف زندگی جسمانی، اجتماعی، روحی، معنوی و هیجانی است (رسولی و اسلامی، ۱۳۹۲). نحوه ای که افراد محیط پیرامون خود را اداره می‌کنند و برای زندگی تصمیم می‌گیرند از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشند؛ بنابراین مشخص می‌شود که سلامت روانی بخش جدایی ناپذیر سلامت جسمانی محسوب می‌شود (سازمان بهداشت جهانی^۲، ۲۰۰۵). نتایج برخی پژوهش‌ها، داشتن فعالیت‌های فیزیکی را به عنوان درمان تکمیلی در بهبود وضعیت سلامت روانی (استالوس و همکاران، ۲۰۱۰) و کاهش میزان اضطراب و افسردگی (ماتینسن، ۲۰۰۸) مورد تأکید قرار داده‌اند.

با توجه به اهمیت سلامت روان، مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی در سازمان‌ها، خصوصاً معلمان که در ارتباط مستقیم با آینده سازان کشور قرار دارند، ضروری است جنبه های مختلف رضایت شغلی معلمان مورد بررسی قرار گیرد تا با اتکا به این دانش، بتوان در راه رفع نواقص و کاستی‌ها و به تبع آن در راه ارتقاء سلامت روانی جامعه گام برداشت.

بر این اساس، پژوهش حاضر در صدد آنست تا رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی، سلامت روانی در معلمان زن مقطع ابتدایی را مورد بررسی قرار داده و تمهیدات لازم را جهت افزایش کیفیت زندگی این قشر ارائه نماید.

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش، جامعه آماری را کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان گرگان در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ تشکیل می‌دادند که تعداد آنان برابر با ۵۶۰ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۲۸ معلم زن با استفاده از نمونه گیری تصادفی ساده با شیوه قرعه کشی انتخاب شدند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت شغلی فیلد و روث: این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ توسط بری فیلد و روث به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و شامل ۱۹ سوال ۵ گزینه ای است. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرش های خود را نسبت به شغلشان بر روی مقیاس ۵ درجه ای مشخص نمایند. در گویه های ۱، ۲، ۳، ۴، ۶، ۸، ۱۰، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۱۸ برای گزینه به شدت مخالفم، بلا تکلیفم، موافقم و به شدت موافقم به ترتیب نمره ۱، ۲، ۳، ۴ و ۵ منظور شده است و بقیه گویه‌ها به صورت معکوس نمره گذاری شده است. به این ترتیب حداقل نمره

1. Mental Health

2. World Health Organization

کل گویه های این ابزار معلمان می باشند که با تکمیل این پرسشنامه واکنش و ادراکات خود را در مورد میزان رضایت شغلی خود عنوان می نمایند. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روٹ توسط مختاری (۱۳۷۳) به روش دو نیمه کردن ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرمودی (۱۳۷۳) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی آن را معادل ۰/۹۳ گزارش نمودند (به نقل از مقیمی، ۱۳۸۶).

مقیاس مهارت های ارتباطی: این مقیاس دارای ۳۸ سوال پنج گزینه ای است که توسط ابراهیمی (۱۳۸۷) ترجمه و اعتباریابی گردید. این پرسشنامه، مهارت های ارتباطی را در پنج مقیاس می سنجد که عبارتند از: مدیریت هیجانی ۱، بینش ۲، بیان کلامی ۳، قاطعیت ۴ و مهارت شنیداری ۵. در پرسش های ۱ تا ۱۷ طیف پاسخ هابه ترتیب عبارتند از تقریباً هرگز، به ندرت، گاهی اوقات، به نسبت زیاد و اغلب. همچنین از پرسش ۱۷ تا ۳۸ گزینه ها به قرار زیر هستند: کاملاً نادرست، تقریباً نادرست، نه صحیح نه غلط، به نسبت درست و کاملاً درست و نمره گذاری آنها به شکل ۴، ۳، ۲، ۱، ۰ است. نمره بالا در تست، مهارت های ارتباطی بالا را نشان می دهد. ابراهیمی (۱۳۸۷) اعتبار آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۶۷ محاسبه نمود.

پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ): در این پژوهش، برای تعیین سلامت روان کودکان، از پرسشنامه سلامت عمومی ۲۸- که یک پرسشنامه سرنندی مبتنی بر خود سنجی است استفاده گردید. هدف اصلی این پرسشنامه، ایجاد تمایز بین بیماری روانی و سلامت است؛ همچنین به طور وسیعی به منظور سنجش اختلالات خفیف روانی در موقعیت های مختلف به کار می رود. فرم ۲۸ سوالی پرسشنامه سلامت عمومی توسط گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) تدوین شد که در برگیرنده ۴ مقیاس ۷ سوالی شامل سلامت جسمانی، اضطراب و اختلال خواب، اختلال عملکرد اجتماعی و افسردگی می باشد. نمره گذاری آن بر اساس روش لیکرت می باشد که هر سوال در این پرسشنامه می تواند عددی بین ۰ تا ۳ را به خود اختصاص دهد (اصلاً=۰، در حد معمول=۱، بیش از حد معمول=۲ و به مراتب بیشتر از حد معمول=۳) تعلق می گیرد. نمره هر فرد در هر یک از خرده مقیاس ها از صفر تا ۲۱ و در کل پرسشنامه از صفر تا ۸۴ خواهد بود و نمره برش آن ۲۳ می باشد (استرا، ۱۹۹۸). روایی و پایایی ویرایش فارسی این پرسشنامه و همبستگی بین نمره کل و خرده مقیاس ها در حد مطلوب گزارش شده است (فتحی آشتیانی و داستان، ۱۳۸۸).

نحوه اجرا

برای گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسشنامه ها به صورت کاملاً تصادفی در بین تحقیق ۲۲۸ نفر از معلمان زن مقطع ابتدایی ناحیه یک شهرستان گرگان توزیع شد. در این تحقیق ابتدا پرسشنامه و نحوه پرکردن آن برای افراد توزیع داده شد و پس از رفع ابهام، از آنان خواسته شد که نقطه نظرات خود را در پاسخنامه منعکس نمایند.

1. Emotional Management
2. Insightfulness.
3. Verbal Expression
4. Assertiveness
5. Listening Skills

روش تجزیه و تحلیل داده ها

در این پژوهش از شاخص های آمار توصیفی شامل جداول فراوانی، نمودار و آمار استنباطی شامل آزمون ضریب همبستگی پیرسون و روش رگرسیونی استفاده شده است.

داده های جدول ۱، شاخص های توصیفی هر یک از متغیر های اصلی پژوهش را نشان می دهد:

جدول ۱: شاخص های توصیفی مربوط به متغیر های اصلی پژوهش

متغیرها	میانگین پاسخ ها	انحراف معیار
مهارت های ارتباطی	۳/۹۸	۰/۵۱
رضایت شغلی	۳/۸۸	۰/۵۰
سلامت روان	۳/۷۶	۰/۵۵

جدول ۲: ارتباط بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی

متغیرها	ضریب پیرسون	ضریب تعیین R2	میزان خطا (α)	p-value
مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی	۰/۷۹۹	۶۳/۸۴	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می شود و نتیجه می گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر همسو است که شدت آن نیز ۰/۷۹۹ می باشد؛ بنابراین بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی معلمان ابتدایی رابطه معنی داری نسبتاً قوی وجود دارد که این رابطه از نوع همسو می باشد، همچنین ضریب تعیین نشان داد ۶۳/۸۴ رضایت شغلی بستگی به مهارت ارتباطی بستگی دارد؛ یعنی با افزایش مهارت های ارتباطی، سطح رضایت شغلی معلمان افزایش می یابد.

جدول ۳: خلاصه تحلیل آماری ارتباط بین مهارت های ارتباطی با سلامت روان

متغیرها	ضریب پیرسون	ضریب تعیین R2	میزان خطا (α)	P-value
مهارت های ارتباطی با سلامت روان	۰/۹۷۷	۹۵/۴۵	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد. برای بررسی نوع و شدت رابطه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر همسو است که شدت آن نیز ۰/۹۷۷ می‌باشد؛ بنابراین بین مهارت‌های ارتباطی با سلامت روان معلمان ابتدایی رابطه معنی داری بسیار قوی وجود دارد که این رابطه از نوع همسو می‌باشد، همچنین ضریب تعیین نشان داد ۹۵/۴۵٪ مهارت ارتباطی به سلامت روان بستگی دارد؛ یعنی با افزایش مهارت های ارتباطی، سطح سلامت روان معلمان افزایش می‌یابد.

جدول ۴: خلاصه تحلیل آماری ارتباط بین رضایت شغلی با سلامت روان

متغیرها	ضریب پیرسون	ضریب تعیین R2	میزان خطا (α)	p-value
رضایت شغلی با سلامت روان	۰/۸۹۴	۷۲/۰۸	۰/۰۵	۰/۰۰۰

با توجه به اینکه در جدول پیرسون مقدار p-value در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار می‌باشد، بنابراین با ۹۵ درصد اطمینان فرضیه صفر رد و فرضیه تحقیق تایید می‌شود و نتیجه می‌گیریم که بین دو متغیر رابطه وجود دارد. برای بررسی نوع و شدت رابطه به مقدار ضریب همبستگی پیرسون توجه می‌کنیم. با توجه به اینکه علامت ضریب همبستگی پیرسون مثبت می‌باشد، بنابراین رابطه بین دو متغیر همسو است که شدت آن نیز ۰/۸۹۴ می‌باشد؛ بنابراین بین رضایت شغلی با سلامت روان معلمان ابتدایی رابطه معنی داری بسیار قوی وجود دارد که این رابطه از نوع همسو می‌باشد، همچنین ضریب تعیین نشان داد ۷۲/۰۸ سلامت روان به رضایت شغلی بستگی دارد؛ یعنی با افزایش رضایت شغلی، سطح سلامت روان معلمان افزایش می‌یابد.

جدول ۵: خلاصه مدل ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرها (مهارت های ارتباطی و سطح تحصیلات، سن)

ضریب همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۰,۱۸۴	۰,۰۳۵	۰,۰۲۶	۰,۵۰۸۷۹

جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای پژوهش برابر $R=0,184$ می‌باشد که نشان دهنده همبستگی نسبتاً پایینی بین متغیرها (مهارت های ارتباطی و سطح تحصیلات، سن) است در نتیجه بین مهارت های ارتباطی با سطح تحصیلات، سن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۶: تحلیل واریانس رگرسیون داده های سوال اصلی تحقیق

سطح معناداری	نسبت F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییرات	نوع آزمون	نوع متغیر
۰,۰۱۹	۴,۰۳۶	۱,۰۴۵	۲	۲,۰۹۰	رگرسیون	تحلیل	مهارت های
		۰,۲۵۹	۲۲۵	۵۸,۲۴۵	باقی مانده	واریانس	ارتباطی و سطح
			۲۲۷	۶۰,۳۳۴	کل	رگرسیون	تحصیلات، سن

مطابق جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha = 5\%$ سطح معناداری $\text{Sig} = 0,019$ محاسبه شده، فرض خطی بودن مدل (رابطه خطی بین متغیرها) تایید می شود.

جدول ۷: برآورد ضرایب در مدل رگرسیونی ارائه شده

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب
		Beta	خطای معیار	
۰,۰۰۰	۳۱,۱۶۶		۰,۰۳۵	ثابت
۰,۰۰۶	-۲,۷۸۷	-۰,۱۸۳	۰,۰۲۲	سن
۰,۵۹۴	۰,۵۳۴	۰,۰۳۵	۰,۰۴۵	میزان تحصیلات

مطابق جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha = 5\%$ سطح معناداری برای متغیر سن $p = 0,006$ محاسبه شده است اما سطح معناداری برای متغیر میزان تحصیلات $p\text{-value} = 0,594$ محاسبه شده است لذا فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر برای متغیر سن رد می شود و برای متغیر میزان تحصیلات تایید می گردد یعنی متغیر مستقل (سن) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (مهارت ارتباطی) تاثیر دارد و متغیر مستقل (میزان تحصیلات) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (مهارت ارتباطی) تاثیر ندارد. جهت مقایسه اثرات دو متغیر موجود در مدل رگرسیون بر متغیر وابسته عزت نفس از ضریب بتا استفاده شده است. براساس ضریب بتا محاسبه شده، متغیر سن با ضریب بتا $\beta = -0,183$ دارای بیشترین تاثیر بر مهارت ارتباطی و متغیر میزان تحصیلات با ضریب بتا $\beta = 0,035$ تاثیر معنی داری بر مهارت ارتباطی ندارد. همچنین براساس خروجی ستون B معادله رگرسیون عبارت است از: $y = 4.204 - 0.06x_1 + 0.024x_2$.

جدول ۸: ضریب همبستگی چندگانه بین رضایت شغلی با سطح تحصیلات، سن

ضرایب همبستگی چندگانه	مجذور همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای معیار تخمین
۰,۲۱۵	۰,۰۴۶	۰,۰۳۸	۰,۵۴۵۴۸

جدول فوق، نشان می دهد که ضریب همبستگی چند گانه بین متغیرهای پژوهش برابر $R=0,215$ می باشد که نشان دهنده همبستگی پایینی بین متغیرها (رضایت شغلی و سطح تحصیلات، سن) است و این نتیجه حاصل می شود که: بین رضایت شغلی با سطح تحصیلات، سن رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۹: تحلیل واریانس رگرسیون داده های سوال اصلی تحقیق

نوع متغیر	نوع آزمون	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
رضایت شغلی و سطح تحصیلات، سن	تحلیل واریانس	رگرسیون	۳,۲۵۹	۲	۱,۶۲۹	۵,۴۷۶	۰,۰۰۵
	رگرسیون	باقی مانده	۶۶,۹۴۹	۲۲۵	۰,۲۹۸		
		کل	۷۰,۲۰۸	۲۲۷			

مطابق جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=5\%$ سطح معناداری $Sig=0,005$ محاسبه شده، فرض خطی بودن مدل (رابطه خطی بین متغیرها) تایید می شود.

جدول ۱۰: برآورد ضرایب در مدل رگرسیونی ارائه شده

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد
		B	خطای معیار	
۰,۰۰۰	۲۸,۹۹۷	۴,۱۹۴	۰,۱۴۵	ثابت
۰,۰۰۲	-۳,۰۷۶	-۰,۰۷۲	۰,۰۲۳	سن
۰,۲۱۵	-۱,۲۴۳	۰,۰۶۰	۰,۰۴۸	میزان تحصیلات

مطابق جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=5\%$ سطح معناداری برای متغیر سن $p=0,002$ value محاسبه شده است اما سطح معناداری برای متغیر میزان تحصیلات $p\text{-value}=0,215$ محاسبه شده است لذا فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر برای متغیر سن رد می شود و برای متغیر میزان تحصیلات تایید می گردد یعنی متغیر مستقل (سن) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) تاثیر دارد و متغیر مستقل (میزان تحصیلات) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (رضایت شغلی) تاثیر ندارد. جهت مقایسه اثرات دو متغیر موجود در مدل رگرسیون بر متغیر وابسته عزت نفس از ضریب بتا استفاده شده است. براساس ضریب بتا محاسبه شده، متغیر سن با ضریب بتا $\beta=-0,200$ دارای بیشترین تاثیر بر رضایت شغلی و متغیر میزان تحصیلات با ضریب بتا $\beta=0,081$ تاثیر معنی داری بر رضایت شغلی ندارد. همچنین براساس خروجی ستون B معادله رگرسیون عبارت است از: $y=4.194-(0.072x1+0.06x2)$.

جدول ۱۱: خلاصه مدل ضریب همبستگی چندگانه ارتباط بین سلامت روان با سطح تحصیلات، سن

خطای معیار تخمین	ضریب تعیین تعدیل شده	مجذور همبستگی	ضریب همبستگی چندگانه
۰,۵۰۱۸۸	۰,۰۲۶	۰,۰۳۵	۰,۱۸۶

جدول فوق نشان می دهد که ضریب همبستگی چندگانه بین متغیرهای سلامت روان و سطح تحصیلات، سن برابر $R=0,186$ می باشد که نشان دهنده همبستگی نسبتاً پائینی بین متغیرها می باشد.

جدول ۱۲: تحلیل واریانس رگرسیون داده های سوال اصلی تحقیق

نوع متغیر	نوع آزمون	منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
سلامت روان، سطح تحصیلات و سن	تحلیل	رگرسیون	۲,۰۳۶	۲	۱,۰۱۸	۴,۰۴۱	۰,۰۱۹
	واریانس	باقی مانده	۵۶,۶۷۴	۲۲۵	۰,۲۵۲		
	رگرسیون	کل	۵۸,۷۱۰	۲۲۷			

بر اساس جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=5\%$ سطح معناداری $\text{Sig} = 0,019$ محاسبه شده، فرض خطی بودن مدل (رابطه خطی بین متغیرها) تایید می شود.

جدول ۱۳: برآورد ضرایب در مدل رگرسیونی ارائه شد

Sig	t	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب
		Beta	خطای معیار	
۰,۰۰۰	۳۱,۲۰۹		۰,۱۳۳	ثابت
۰,۰۰۵	-۲,۸۴۳	-۰,۱۸۶	۰,۰۲۱	سن
۰,۹۵۴	-۰,۰۵۸	۰,۰۰۴	۰,۰۴۵	میزان تحصیلات

مطابق جدول فوق، چون در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه گیری $\alpha=5\%$ سطح معناداری برای متغیر سن $p=0,005$ value محاسبه شده است اما سطح معناداری برای متغیر میزان تحصیلات $p\text{-value}=0,954$ محاسبه شده است لذا فرض تساوی ضرایب رگرسیون و مقدار ثابت با مقدار صفر برای متغیر سن رد می شود و برای متغیر میزان تحصیلات تایید می گردد یعنی متغیر مستقل (سن) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (سلامت روان) تاثیر دارد و متغیر مستقل (میزان تحصیلات) و مقدار ثابت بر متغیر وابسته (سلامت روان) تاثیر ندارد. جهت مقایسه اثرات دو متغیر موجود در مدل رگرسیون بر متغیر وابسته عزت نفس از ضریب بتا استفاده شده است. براساس ضریب بتا محاسبه شده، متغیر سن با

ضریب بتا $\beta = -0,186$ دارای بیشترین تاثیر بر سلامت روان و متغیر میزان تحصیلات با ضریب بتا $\beta = 0,004$ تاثیر معنی داری بر سلامت روان ندارد. همچنین براساس خروجی ستون B معادله رگرسیون عبارت است از: $y = 4.153 - (0.061x_1 + 0.03x_2)$.

بحث و نتیجه گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن مقطع ابتدایی بود. نتایج به دست آمده نشان داد که بین مهارت های با رضایت شغلی معلمان رابطه معناداری وجود دارد؛ بطوری که با افزایش مهارت های ارتباطی سطح رضایت شغلی معلمان افزایش می یابد. در تبیین یافته به دست آمده می توان اذعان نمود که انتقال احساسات و عواطف و اندیشه ها در کنار مهارت های ارتباطی موثر می تواند تجربیات به دست آمده از محیط های شخصی و شغلی را به اشتراک بگذارند که این امر است که موجب بالا رفتن سطح رضایت شغلی می گردد. نتایج تحقیق حاضر با یافته های محمودی و همکاران (۱۳۹۱)؛ زارعی و همکاران (۱۳۸۹)؛ امیری و همکاران (۱۳۸۷)؛ کتین و همکاران (۲۰۱۲) و کانشو و همکاران (۲۰۱۱) همخوان است. افزون بر این، با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، بین مهارت های ارتباطی با سلامت روان معلمان رابطه معنی داری وجود دارد؛ بطوری که با افزایش مهارت های ارتباطی سطح سلامت روان معلمان افزایش می یابد. بهبود شرایط و امکانات رفاهی معلمان افزایش حقوق شرایط مناسب کاری محیط آرام شغلی روابط حسنه با همکاران به طور کل رضایت از شغل موجب می شود تا افراد احساس امنیت روحی بالایی داشته باشند و با آرامش فکری بیشتری به کار خود مشغول بوده و از تعادل فکری مناسب نیز برخوردار می باشند و این امر نیز موجب می شود برخوردی مناسب با دیگران داشته باشند و در تصمیم گیری های موثرتری داشته باشند. تحقیق حاضر با یافته های کاهه و همکاران (۱۳۹۰) و حبیبی و همکاران (۱۳۸۹) و شفیع آبادی و همکاران (۱۳۸۸) و لیلون و همکاران (۲۰۱۳) و لی و همکاران (۲۰۰۹) همسو می باشد. بر طبق یافته دیگر از این پژوهش، بین رضایت شغلی با سلامت روان معلمان ابتدایی رابطه معنی داری وجود دارد؛ بطوری که با افزایش رضایت شغلی سطح سلامت روان معلمان افزایش می یابد. هرگاه معلمان در رفتار های خود آرامش داشته و دچار تضاد و تناقض نگردند و تعادل روانی خود را از دست نداده و یا دچار استرس اضطراب و یا حتی وسواس نشوند می توانند به راحتی با همکاران خود ارتباط مناسبی را ایجاد کنند و در مورد کار خود از همکارانشان یاری جویند و به راحتی تجربیات خود را انتقال داده و در تصمیمات خود از نظرات دیگران استفاده نمایند. نتیجه تحقیق حاضر با پژوهش های درامامی (۱۳۸۹) و دهقان و همکاران (۱۳۸۵) و صبحی قراملکی و همکاران (۲۰۱۰) همسو می باشد. همچنین یافته ها نشان داد بین مهارت های ارتباطی با سطح تحصیلات و سن همبستگی نسبتا پایینی وجود دارد؛ بطوری که متغیر سن بیشترین تاثیر بر مهارت ارتباطی و میزان تحصیلات تاثیر معنی داری بر مهارت ارتباطی ندارد. به نظر می رسد که برقراری ارتباط مناسب افراد با همکاران و قدرت ارائه مناسب افکار و اندیشه ها و نظرات شخصی هر فرد به تناسب شخصیت نوع تربیت و تفکر و تجربه می تواند در هر سنی اتفاق بی افتد و ارتباط کمی بین مهارت ارتباطی و سن افراد می تواند وجود داشته باشد و

همینطور معلمان در هر سطح تحصیلاتی می توانند منتقل کننده احساسات و افکار و نظریات خود به دیگران باشند و این امر منوط بر مقطع خاصی از تحصیلات نیست. نتیجه تحقیق حاضر با یافته های پژوهش صبحی قراملکی (۲۰۱۰) و شفیع آبادی و همکاران (۱۳۸۶) و نظر پور و همکاران (۱۳۸۶) همخوان است. افزون بر این، نتیجه دیگر از این پژوهش نشان داد که بین متغیرهای رضایت شغلی و سطح تحصیلات و سن همبستگی پایینی وجود دارد؛ بطوری که متغیر سن دارای بیشترین تاثیر بر رضایت شغلی و میزان تحصیلات ارتباط معنی داری بر رضایت شغلی ندارد. بنظر می رسد که احساس خرسندی و خشنودی که فرد از شغل خود و لذتی که از آن می برد و در پی آن به شغل خود دل گرمی و وابستگی و همچنین احساس مطبوع و خوشایند، عاطفی و مثبت که حاصل از رضایت از شغل می تواند در هر سنی برای افراد رخ دهد به عنوان مثال برخی به علت همخوانی نداشتن شغل با رشته تحصیلی در جوانی از شغل خود ناراضی هستند و به مرور زمان به دلایلی مانند امکانات رفاهی و حقوق مناسب رضایت نسبی از کار خود پیدا می کنند؛ و برخی در جوانی به دلایلی از کار خود راضی بوده و به مرور از شغل خود متنفر شده و به دنبال شغل دیگری می روند بنابراین ارتباط بسیار کمی بین رضایت شغلی و سن افراد می توان در نظر گرفت و همچنین رضایت از شغل نمی تواند به دلیل مقطع تحصیلی خاصی رخ دهد هر فرد در هر مقطع تحصیلی می تواند از شغل خود راضی باشد. این یافته با نتایج پژوهش لیلون و همکاران (۲۰۱۳) و شفیع آبادی و همکاران (۱۳۸۶) و محمودی و همکاران (۱۳۹۱) همخوان است و با نتایج پژوهش های شعبانی و همکاران (۱۳۹۰) و کانشو و همکاران (۲۰۱۱) مغایرت دارد. همچنین، یافته دیگر از این پژوهش نشان داد که همبستگی پایینی بین متغیرهای سلامت روان، سطح تحصیلات و سن دارد. بطوری که سن دارای بیشترین تاثیر بر سلامت روان و میزان تحصیلات تاثیر معنی داری بر سلامت روان نشان نداد. از آنجا که قابلیت افراد در برقراری ارتباط موزون و هماهنگ با دیگران، تغییر و اصلاح محیط فردی و اجتماعی و حل تضادها و تمایلات شخصی به طور عادلانه، منطقی و مناسب به طور کل سلامت روان می تواند مخصوص همه افراد در سن های مختلف رخ دهد و مربوط به سن خاصی از افراد نیست چرا که سلامت روان از متغیرهایی نشأت میگیرد که این متغیرها می توانند در هر سن سالی رخ دهد و نمی توان فردی را در سن خاص محکوم به عدم سلامت روان دانست بنابراین این امر ارتباط کمی با سن افراد دارد و همچنین نتایج نشان داده است که سلامت روان نمی تواند در مقطع تحصیلی خاصی کم یا زیاد شود بنابراین هیچگونه ارتباطی بین سلامت روان و میزان تحصیلات افراد وجود ندارد. نتیجه تحقیق حاضر با پژوهش های شفیع آبادی و همکاران (۱۳۸۶) و محمودی و همکاران (۱۳۹۱) و نظر پور و همکاران (۱۳۸۶) همسو شده است و همچنین با نتیجه پژوهش و یوسفی و همکاران (۱۳۸۹) مغایرت دارد.

با وجود آنکه نتایج مطالعات حاضر اطلاعات ارزشمندی را درباره رابطه بین مهارت های ارتباطی با رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان زن مقطع ابتدایی فراهم کرده است، اما برخی از محدودیت های مطالعه حاضر، تعمیم نتایج آن را با محدودیت مواجه می سازد. اول تکیه بر نتایج خود گزارش دهی، امکان تحریف واقعیت توسط زنان محصل را فراهم می کند. به بیان دیگر به منظور تایید مقیاس های خود گزارشی از دیگر شاخص های بالینی استفاده نشد. همچنین

با تمام تلاشی که به منظور انتخاب تصادفی نمونه صورت گرفت عدم همکاری برخی از محصلان اشکالاتی را به این نمونه گیری وارد نموده است. در نهایت در موقعیت انتخاب مشارکت کنندگان تمرکز صرف بر سازمان آموزش و پرورش و معلمان زن در مدارس ابتدایی ناحیه یک شهرستان گرگان ظرفیت تعمیم دهی یافته های تحقیق را تا حدی با محدودیت مواجه می سازد. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهاد می گردد سازمان آموزش و پرورش با اجرای دوره های مهارت های ارتباطی برای معلمان و دعوت از متخصصان و صاحب نظران در این دوره های به افزایش مهارت های ارتباطی در میان کارکنان خود کمک شایانی کنند. همچنین تاکید بر سلامت روان و جلسات مشاوره ای به جهت کاهش مشکلات شخصیتی و تغییرات مثبت فردی و اجتماعی و حل تضادهای شخصی و پیشگیری از مشکلات آتی ضروری به نظر می رسد.

منابع

- ابراهیمی، ابوالفضل، جان بزرگی، مسعود. (۱۳۸۹). رابطه مهارت های ارتباطی و رضایت زناشویی. مجله روانشناسی و دین، (۲): ۴۵۷-۴۵۶.
- امیری، سیما؛ کوهستانی، حسینعلی؛ اهنچیان، محمد رضا. (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین مهارت های ارتباطی مدیران و رضایت شغلی کارکنان در ادارات کل استان خراسان شمالی در سال ۸۶-۸۵. پژوهش های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، ۱۴: ۱-۱۸.
- حبی، محمد باقر؛ مقدسی، هادی؛ حاتمی، حمید رضا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان با سلامت روانی خانواده در یک واحد نظامی. فصلنامه روانشناسی نظامی، ۲(۵): ۵۷-۶۶.
- در امامی، فاطمه. (۱۳۹۱). رابطه سبک رهبری و مهارت های ارتباطی مدیران با سلامت روان کارکنان. طب انتظامی، ۱(۱): ۲۰-۲۵.
- دهقانی، یوسف؛ دهقانی، مصطفی؛ مظاهری تهرانی، فاطمه. (۱۳۹۲). ارتباط خلاقیت با رضایت شغلی و سلامت روان در زنان پرستار. نشریه مرکز تحقیقات پرستاری دانشگاه علوم پزشکی تهران. ۲۶(۸۱): ۳۲-۴۳.
- دهقان، نجمه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه ی مهارت های اجتماعی و سلامت روان با پیشرفت تحصیلی دانش آموزان دختر پایه اول دبیرستان های استان یزد. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهرا دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی.
- رسولی، زینب؛ اسلامی، رضا. (۱۳۹۲). بررسی رابطه رضایت شغلی و ویژگی های شخصیتی با سلامت روانی در کارکنان نیروی زمینی ارتش. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی ارتش جمهوری اسلامی ایران، ۱۱ (۲): ۹۶-۱۰۱.
- زراعی متین، حسن؛ یوسف زاده، سعید. (۱۳۸۹). رابطه ابعاد مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش استان مازندران. فصلنامه روانشناسی واحد تنکابن، ۲۶(۲): ۴۸-۲۹.

- شعبانی بهار، غلامرضا؛ فراهانی، ابوالفضل؛ جعفری، عبدالله. (۱۳۹۰). تعیین رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان همدان. پژوهش های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش (۸).
- شفیع آبادی، عبدالله؛ خلیج اسدی؛ شادیده. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۱(۲):۱۱-۲۰.
- فتحی آشتیانی، علی و محبوبه داستانی. (۱۳۸۸). آزمون های روان شناختی ارزیابی شخصیت و سلامت روان، تهران، بعثت.
- کاهه، داود؛ هیودی، طیبه. (۱۳۹۰). رضایت شغلی و سلامت روان. فصلنامه پایش، ۱۱(۳): ۳۹۱-۳۹۷.
- گل پرور، محسن؛ نادری، محمدعلی. (۱۳۸۸). بررسی نقش بی هنجاری سازمانی در رابطه میان نگرش های اعضای هیات علمی دانشگاه ها و رفتارهای مدنی. مجله علوم اجتماعی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۶۷-۱۴۱:۱.
- محمودی، حسین؛ سوری لکی، ابوذر؛ بوالحسنی، معصومه؛ سپهوند، محمد جعفر. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت های ارتباطی و رضایت شغلی پرستاران. دوماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، ۲۰(۱۰۱): ۱-۷.
- مقیمی، سید محمد. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. تهران: ترمه.
- نادری، محمدعلی؛ الصفی، مریم السادات. (۱۳۹۲). نقش واسطه ای ابعاد از خود بیگانگی شغلی در رابطه بین تناسب فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی. روانشناسی معاصر، ۸(۲): ۸۱-۹۴.
- نظریور، شهلا؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز؛ عنایتی، میرصلاح الدین. (۱۳۸۶). مقایسه سلامت روانی پرستاران زن نوبت کار مختلف. مجله علمی پزشکی جندی شاپور، ۶(۴): ۴۳۱-۴۳۸.
- نجیب الله. (۱۳۸۶) نقش خوش بینی در پیشگیری از اضطراب. مجله راه تربیت، ۲ و ۳: ۹۹-۶۷.
- یوسفی، علیرضا؛ براتعلی، مریم؛ عرفان، عارفه. (۱۳۸۹). ارتباط سلامت روان، اشتغال و تحصیلات دانشگاهی در بین زنان دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. آموزش در علوم پزشکی، ۱۰(۵): ۷۴۸-۷۵۴.
- Abolalaei, B. (2005). [Worthwhile organization possession, making talent base organization]. *Asre Modiriari J*; 4(1): 68-79.
- Ambrose, M.L., Seabright, M.A. & Schminke, M. (2002). Seabright, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89: 947-965.
- Asztalos M, De Bourdeaudhuij I, Cardon G. (2010). The relationship between physical activity and mental health varies across activity intensity levels and dimensions of mental health among women and men. *Public Health Nutrition*, 13(8):64-72
- Çetin, Münevver; Erdilek Karabay, Melisa; Naci Efe, Mehmet. (2012). The Effects of Leadership Styles and the Communication Competency of Bank Managers on the Employee's Job Satisfaction: The Case of Turkish Banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58: 227-23.

- Lee, Mo Siu-Mei; Lee, Ming-Been; Liao, Shih-Cheng; Chiang, Fu-Tien. (2009). Relationship Between Mental Health and Job Satisfaction Among Employees in a Medical Center Department of Laboratory Medicine. *Journal of the Formosan Medical Association*, 108(2): 146-154.
- Kounenou, Kalliope; Aikaterini, Koutra; Georgia, Koumoundourou. (2011). Nurses' Communication Skills: Exploring Their Relationship With Demographic Variables and Job Satisfaction in a Greek Sample. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30: 2230-2234.
- Sobhi-Gharamaleki, Nasser; Rajabi, Soran. (2010). Efficacy of life skills training on increase of mental health and self esteem of the students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5: 1818-1822.
- Eyupoglu, S.Z., & Saner, T. (2009). Job Satisfaction: Does Rank Make a Difference, *Journal of Business Management*, 3(10):609-615.
- Kounenou, K., Aikaterini, K., & Georgia, K. (2011). Nurses' communication skills: Exploring their relationship with demographic variables and job satisfaction in a Greek sample. *Social and Behavioral Sciences*. 30: 11-24.
- Marlin I. Iamborn R N. (2010). Motivation and job satisfaction of school of nursing. (5):10-21.
- Martinsen EW. (2008). Physical activity in the prevention and treatment of anxiety and depression. *Nordic Journal of Psychiatry*; 1(62): 25-9.
- Sy T, Tram S, O'hara LA. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance. *J Vocat Behav*; 68 (3): 461-73.
- Sehuler, Julia; Kennon, m; Sheldon; Stephanie, m froblich. (2010). Implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation, 1(44): 1-12.
- Thakor, MV; Joshi, AW. (2005). Motivating salesperson customer orientation: insights from the job characteristics model. *J Bus Res*; 58(5): 584-92.
- Weiss, W.M., & Halupnik, D. (2013). Commitment to strength and conditioning: a sport commitment model perspective, *Journal of Strength & Conditioning Research*, 27(3): 12-25.
- World Health Organization E. (2005). Mental health action plan for Europe. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.