

بررسی رابطه میان سلامت روان، عزت نفس و رضایت شغلی در مدیران کارایی بین‌المللی و دفاتر مهاجرتی

دکتر داریوش قاسمیان
استادیارگروه روانشناسی دانشگاه آزاد
اسلامی واحد علوم و تحقیقات

دکتر رمضان حسن زاده
دانشیارگروه روانشناسی دانشگاه آزاد
اسلامی واحد علوم و تحقیقات

بهمن عباسی
کارشناس ارشد روانشناسی عمومی
دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات

در پژوهش حاضر رابطه میان سلامت روانی (جسمانی سازی، اضطراب، بدکارکردی اجتماعی، و افسردگی)، عزت نفس، و رضایت شغلی در مدیران کارایی بین‌المللی و دفاتر مهاجرتی بررسی شد. نمونه پژوهش شامل ۱۰۰ نفر (۲۶ زن و ۷۴ مرد) بود که از بین مدیران کارایی بین‌المللی (۵۰ نفر) و دفاتر مهاجرتی (۵۰ نفر) شهر تهران انتخاب شدند. برای سنجش مؤلفه‌های سلامت روانی، از پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)؛ برای سنجش عزت نفس، از پرسشنامه عزت نفس آیزنک (ESQ)؛ و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه رضایت شغلی دنت (DJQ) استفاده شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از همبستگی گشتاوری پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان به انجام رسید. نتایج نشان داد که سلامت روانی با رضایت شغلی ارتباط داشت (مطابق انتظارهای پژوهش تمام زیرگروه‌های سلامت روانی به صورت منفی با رضایت شغلی ارتباط داشت). رضایت شغلی توسط تمام زیرگروه‌های سلامت روانی (به صورت منفی) پیش‌بینی شد. همچنین عزت نفس نیز با رضایت شغلی ارتباط داشت (مطابق انتظارهای پژوهش عزت نفس به صورت مثبتی با رضایت شغلی ارتباط داشت) و رضایت شغلی توسط عزت نفس به صورت مثبتی مورد پیش‌بینی قرار گرفت. علاوه بر این، بین تمام زیرگروه‌های سلامت روانی و عزت نفس نیز رابطه منفی وجود داشت (مطابق انتظارهای پژوهش زیرگروه‌های سلامت روانی، عزت نفس را به صورت منفی پیش‌بینی نمودند). یافته‌های پژوهش در قالب الگوهای سلامت روانی و الگوهای شغلی تفسیر شد.

واژگان کلیدی: سلامت روان، عزت نفس، رضایت شغلی، مدیران کارایی بین‌المللی، مدیران دفاتر مهاجرتی

مقدمه

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران از میان همه مفاهیمی که متخصصان رفتار، مدیریت و روان‌شناسان سازمانی و صنعتی در موقعیتهای مختلف یک سازمان مورد بررسی قرار داده‌اند، رضایت شغلی^۱ از مهم‌ترین زمینه‌های پژوهشی بوده، و نقش آن به عنوان مؤلفه‌ای اصلی، در سنجش سلامت سازمانی غیر قابل انکار می‌باشد. این مفهوم عاملی مهم در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت از زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی محسوب می‌شود. و عدم وجود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تأخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس کارکنان یک سازمان می‌گردد. اما رضایت شغلی چیست؟ رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل خود دارند. وقتی یک شخص می‌گوید و دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است (غلامی فشارکی، طالبیان، آقامیری، و محمدیان، ۱۳۹۰).

در تمامی سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمانها، اهمیت خاصی به رضایت شغلی داده میشود؛ چرا که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمانی و نیز سلامت نیروی کار نقش قابل توجهی دارد و از سوی دیگر، حوزه‌های مختلف علوم انسانی برای مثال روانشناسی، جامعه‌شناسی، اقتصاد و مدیریت بدان پرداخته‌اند.

عوامل متعددی بر رضایت شغلی تأثیرگذار می‌باشد که این عوامل را می‌توان در قالب ۴ دسته کلی شامل ۱- عوامل سازمانی (مانند حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی‌های سازمانی)، ۲- عوامل محیطی (مانند سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری)، ۳- عوامل فردی و ۴- ماهیت کار تقسیم‌بندی نمود. این مفهوم را می‌توان با روش‌های گوناگونی مانند مصاحبه فردی، پژوهش‌های زمینه‌ای و مقیاس‌ها

1 . Job Satisfaction

اندازه گیری نمود (زکی، ۱۳۸۷). در این پژوهش قصد بر این است که از بین عوامل مطرح شده بالا، دو دسته از عوامل فردی (سلامت روانی و عزت نفس) را مورد بررسی قرار دهیم و سهم آنها را در پیش بینی واریانس رضایت شغلی برآورد نماییم.

از طرف دیگر تعداد بسیار زیادی از نظریه پردازان امروزی (برای مثال جاج و بونو^۱، ۲۰۰۱؛ ایلیز^۲ و جاج، ۲۰۰۳) عزت نفس را به عنوان یکی از مهمترین پیش بین های مزاجی رضایت شغلی در نظر می گیرند. عزت نفس عبارتست از «ارزشیابی افراد از ارزش خودشان، که این ارزیابی نمایان می سازد که آنها تا چه اندازه خودشان را خوب، شایسته، و نجیب می بینند» (آرونسون، ویلسون، اکرت، و فهر^۳، ۲۰۰۱). مطابق دیدگاه جاج و همکاران (۲۰۰۹) عزت نفس مشتمل بر ارزش کلی است که هر فرد به خود درونی اش اختصاص می دهد؛ همچنین عزت نفس به خودپذیری شخصی، خوددوست داری و احترام به خود اشاره داشته و به مدت طولانی به عنوان یکی از شاخص های اصلی سلامت روانی در نظر گرفته شده است.

بررسی عوامل تأثیر گذار بر رضایت شغلی

۱- عوامل محیطی

الف) ارتباط زیاد و ارتباط کم

یکی از مهمترین جنبه های شغلی که یک فرد در یک سازمان مدرن ایفا می نماید، مدیریت مطالبات ارتباطی است که در آن شغل با آنها مواجه می شود. مطالبات ممکن است به صورت روابط نمایان شوند، که عبارتند از «میزان و پیچیدگی دروندادهای ارتباطی یک فرد که بایستی در چهارچوب زمانی معینی آنها را پردازش نماید». افراد در یک شغل مفروض ممکن است روابط را به صورت «روابط اضافی» یا «روابط محدود» تجربه کنند، که در هر دو صورت سطوح رضایت شغلی را تحت تأثیر قرار می دهد. «ارتباط اضافی» زمانی اتفاق می افتد که «یک فرد در یک دوره زمانی کوتاه پیام های بسیار زیادی را دریافت نماید که این امر باعث می شود که شخص مورد نظر نتواند همه اطلاعات لازم را پردازش نماید». یا «زمانی که یک فرد با پیام های بسیار پیچیده ای روبرو می شود که برای پردازش شدن بسیار بغرنج هستند» (فریس، مونگ، و راسل^۴، ۱۹۹۷). در عوض، «ارتباط محدود» زمانی اتفاق می افتد که پیام ها یا دروندادهای ارسالی پایین تر از توانایی پردازشگری فرد مفروض باشند. بر این اساس، چنانچه یک فرد در کارش درونداد کافی دریافت ننماید، یا در پردازش این دروندادها موفق نباشد، به احتمال بیشتری نارضایتمند بوده، خشمگین می شود، و یا در کارش ناشاد خواهد بود. این عوامل همگی به سطوح پایین رضایت شغلی منجر می شوند (کرایر و وستبروک^۵، ۱۹۸۶).

ب) رابطه رئیس - مرئوس^۶

ارتباط رئیس - مرئوس یک عامل پراهمیت بر رضایت شغلی در محیط های کاری است. شیوه ای که در آن مرئوس ها (کارمندان، کارکنان، کارگران) رفتار رئیس ها (مدیران، کارفرمایان) را دریافت می کنند، به صورت مثبت یا منفی بر رضایت شغلی آنها تأثیر می گذارد. رفتار ارتباطی مانند تجلی چهره ای، تماس چشمی، رابطه کلامی، و حرکات بدنی، در رابطه رئیس - مرئوس نقشی تعیین کننده دارند. پیام های غیرکلامی در تعاملات میان فردی نقش اساسی را ایفا می کنند. روشی که در آن رئیس ها (مدیران) با مرئوس هایشان (کارکنان) به صورت غیرکلامی برخورد می کنند ممکن است بیشتر از ابراز رضایت کلامی تأثیرگذار باشد. افرادی که از رئیس شان متنفر هستند و نگرش منفی نسبت به آنها دارند، تمایل کمتری به برقراری رابطه با آنها دارند، یا انگیزه کمتری برای انجام کار دارند. در مقابل، افرادی که دید مثبتی نسبت به رؤسایشان دارند، به احتمال بیشتری ارتباط برقرار می کنند و از شغل و محیط کاریشان رضایت دارند.

۲- عوامل فردی

الف) هیجان

خلق و هیجان شکل دهنده عنصر عاطفی رضایت شغلی هستند. خلق، معمولاً به میزان طولانیتری طول می کشد، حالت ضعیف تری است و خاستگاه نامعینی دارد. حال آن که هیجان اغلب حالت شدیدتری است، مدت کوتاه تری دوام دارد و علت یا هدف واضحی دارد (وایس و کروپانزانو^۷، ۱۹۹۶). برخی پژوهش ها بر ارتباط بین خلقیات و رضایت شغلی تأکید نموده اند (وایس، نیکولاس، و دانوس^۸، ۱۹۹۹). از سویی دیگر، تأثیر معنادار هیجان های مثبت و منفی بر رضایت شغلی مورد بررسی واقع شده است (فیشر، ۲۰۰۰).

مدیریت هیجانی عبارتست از شیوه های مختلف ساماندهی حالات هیجانی و تظاهرات هیجانی. مدیریت هیجانی شامل کلیه تلاش های هشیارانه و ناهشیارانه برای افزایش، نگهداری، یا کاهش یک یا چند مؤلفه یک هیجان خاص است. اگرچه مطالعات مقدماتی بر تأثیرات مضر هیجانها بر کارکنان نظر داشته اند، مطالعات جدیدتر نشان داده اند که پیامدهای هیجانی به صورت یکسانی منفی نیست (پوگلیسی^۹، ۱۹۹۹). نشان داده شده است که بازداری هیجان های نامطلوب باعث کاهش رضایت شغلی شده و فزون سازی هیجان های مطلوب باعث افزایش رضایت شغلی می شود (کوت و مورگان^{۱۰}، ۲۰۰۲).

ب) ژنتیک

طی سالیان متمادی، پژوهش های گوناگون نشان داده اند که عوامل ژنتیکی، تفاوت های فردی را زیر تأثیر خود دارند. برخی پژوهش ها عنوان کرده اند که عوامل ژنتیکی در تجربه کردن درونی و مستقیم

6 .Superior-subordinate communication

7 .Weiss & Cropanzano

8 .Nicholas & Daus

9 .Pugliesi

10 .Cote & Morgan

1 .Bono

2 .Ilies

3 .Aronson, Wilson, Akert & Fehr

4 .Farace, Monge, & Russel

5 .Kraye & Westbrook

اجزای ترکیب کننده سلامت روانی

۱- افراد سالم از نظر روانی و ذهنی احساس راحتی میکنند. آنها از نظر روانی خود را آن گونه که هستند می پذیرند. افراد سالم از استعداد های خود بهره مند می شوند و بیشترین استفاده را از آن می برند.

همچنین آنها در مورد عیوب جسمانی و ناتوانیهای خود شکیبیا بوده و از آن ناراحت نمی شوند. آنها وقت کمی را در نگرانی، ترس، اضطراب و یا حسادت سپری می کنند. شوخ طبع هستند و اعتماد به نفس دارند. ۲- افراد دارای سلامت روانی، احساس خوبی نسبت به دیگران دارند. آنها کوشش می کنند تا دیگران را دوست داشته و به آنها اعتماد کنند چرا که تمایل دارند دیگران نیز آنها را دوست داشته باشند و به آنان اعتماد کنند. چنین افرادی قادرند که با دیگران روابط گرمی داشته باشند و این روابط را ادامه دهند. و به علایق دیگران توجه کنند و به آنها احترام گذارند.

۳- آنها قدرت رو به رو شدن با نیازمندیهای زندگی را دارند. افراد دارای سلامت روانی معمولاً نسبت به اعمال خود احساس مسئولیت می کنند و با مشکلات به همان شیوه که رخ می دهد برخورد می کنند. آنها دارای پندارهای واقع گرا درباره آنچه که می توانند و یا نمی توانند انجام دهند، هستند (بنی جمال، ۱۳۶۸).

عزت نفس

عزت نفس نیز از جمله مفاهیمی است که در چند دهه اخیر به آن توجه زیادی شده است. عزت نفس عبارت است از احساس ارزشمند بودن. این حس از مجموع افکار، احساس ها، عواطف و تجربیاتمان در طول زندگی ناشی می شود. فرهنگ لغات عزت نفس را "خود محترم دانستن" تعریف می کند. عزت نفس یکی از جنبه های شخصیت فردی است و از سایر جلوه های شخصیت جدا نیست. در تاریخچه پژوهشی خودپنداره ها، به نظر می رسد که هیچ موضوعی به اندازه عزت نفس مورد بررسی قرار نگرفته است. به احتمال زیاد این امر به این دلیل است که عزت نفس پایین زمینه را برای بروز بیماری های روانی، روابط ناخشنود (نارضایتی)، و حتی بیماری های جسمانی فراهم می کند (سدیکیدز و گرگ، ۲۰۰۳).

یافته های پژوهش:

در این بخش داده های این پژوهش مورد ارزیابی قرار می گیرد. این امر در قالب دو قسمت مجزا به انجام خواهد رسید. ابتدا تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها آورده می شود و در قسمت بعدی، تجزیه و تحلیل استنباطی داده ها در چهارچوب فرضیه ها بیان می گردد. یافته های توصیفی شامل شاخص های آماری از قبیل میانگین، انحراف استاندارد، فراوانی و برای متغیرهای گوناگون پژوهش می باشد. برای تفسیر و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ استفاده شده است. جهت آزمون فرضیه ها از آزمونهای ضریب همبستگی و آزمون t مستقل استفاده شده است.

(مانند چالش یا پیشرفت) رضایت شغلی نقش اساسی ایفا میکنند (برعکس عوامل محیطی و بیرونی: مانند شرایط کاری). در یک آزمایش که بر روی دوقلوهای همسان انجام شده بود، نتایج نشان داد که؛ در حالی که اکثر واریانس رضایت شغلی توسط عوامل محیطی تبیین شده بود (۷۰ درصد)، عوامل ژنتیکی بازهم عامل تأثیر گذاری بود.

ج) شخصیت

برخی پژوهشگران به ارتباط شخصیت و رضایت شغلی اشاره کرده اند. به ویژه، این پژوهش ها بر نقش هیجان پذیری مثبت و هیجان پذیری منفی تأکید کرده اند. هیجان پذیری منفی به صورت معناداری با صفت شخصیتی روان آزرده گری در ارتباط است. افرادی که هیجان پذیری منفی بالایی دارند، مستعد تجربه کردن عدم رضایت شغلی هستند. هیجان پذیری مثبت با صفت شخصیتی برون گرایی رابطه معنا داری دارد. افراد با هیجان پذیری مثبت بالا، مستعد تجربه کردن رضایت شغلی در همه زمینه های زندگی هستند. تفاوت در هیجان پذیری احتمالاً بر شیوه دیدگاه افراد درباره شرایط گوناگون مربوط به شغل اثر می گذارد، مانند شرایط کاری و دستمزدها. بنابراین هیجان پذیری بر رضایت شغلی تأثیر می گذارد.

با جمع بندی ادبیات پژوهشی مربوط به رضایت شغلی، می توان چنین نتیجه گیری نمود: دو دسته اصلی از عوامل بر روی رضایت شغلی تأثیرگذار هستند. اول: عوامل مربوط به شغل (مانند؛ ماهیت شغل، محیط کاری، رابطه با کارفرمایان، حقوق و مزایا). دوم: عوامل مربوط به فرد (مانند؛ ویژگیهای شخصیتی فرد به گونه کلی). در این پژوهش، قصد بر این است که در چهارچوب عوامل دسته اول به مقایسه رضایت شغلی در در مدیران کارایی بین المللی و دفاتر مهاجرتی پرداخته شود. و در چهارچوب عوامل دسته دوم به بررسی نقش «عزت نفس» و «سلامت روانی» در پیش بینی میزان رضایت شغلی اقدام شود. لذا، در سطور بعدی مباحثی در ارتباط با این دو متغیر بنیادی ارائه می شود.

سلامت روانی

اصطلاح سلامت روانی^۱، اصطلاحی است که از آن برای بیان و اظهار کردن هدف خاصی برای جامعه استفاده می شود. هر فرهنگی بر اساس معیارهای خاص خود به دنبال سلامت روانی است. هدف هر جامعه ای این است که شرایطی را که سلامت اعضای جامعه را تضمین می کند آماده نماید. همچنین سلامت روانی قسمتی از سلامت کلی است. منظور از سلامت روان، سلامت ابعاد خاصی از انسان مثل هوش، ذهن و فکر می باشد. از طرف دیگر سلامت روانی روی سلامت فیزیکی هم تأثیر دارد. پژوهش های اخیر نشان داده اند که یک سری اختلال های فیزیکی و جسمی به شرایط خاص روانی مرتبط هستند. با وجود این که سلامت روانی مفهومی است که خیلی وسیع از آن استفاده می شود، اما هنوز یک تعریف کلی که مورد قبول همه باشد، از آن به دست نداده اند. هر فرد یا گروهی یک تصور خاص از سلامت روانی دارد. در صورتی که در مورد سلامت فیزیکی و جسمی چنین وضعی وجود ندارد.

الف) تجزیه و تحلیل توصیفی داده ها

بررسی توزیع فراوانی مدیران دفاتر کارایی بر حسب جنسیت

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی مدیران دفاتر کارایی بر حسب جنسیت

جنس	زن (تعداد)	مرد (تعداد)	جمع کل
توزیع فراوانی	۱۰	۴۰	۵۰
درصد	۲۰	۸۰	۱۰۰

همان طور که جدول فوق نشان می دهد در گروه مدیران دفاتر کارایی بین المللی ۱۰ نفر (۲۰ درصد) زن، و ۴۰ نفر (۸۰ درصد) مرد هستند.

بررسی توزیع فراوانی مدیران دفاتر مهاجرتی بر حسب جنسیت

جدول شماره ۲- توزیع فراوانی مدیران دفاتر مهاجرتی بر حسب جنسیت

جنس	زن (تعداد)	مرد (تعداد)	جمع کل
توزیع فراوانی	۱۶	۳۴	۵۰
درصد	۳۲	۶۸	۱۰۰

همان طور که جدول شماره نشان می دهد در گروه مدیران دفاتر مهاجرتی ۱۶ نفر (۳۲ درصد) زن، و ۳۴ نفر (۶۸ درصد) مرد هستند.

بررسی توزیع فراوانی مدیران دفاتر کارایی بر حسب سطح تحصیلات

جدول شماره ۳: توزیع فراوانی مدیران دفاتر کارایی بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	دیپلم و پایین تر	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر	کل
فراوانی	۴	۲۲	۲۴	۵۰
درصد	۸	۴۴	۴۸	۱۰۰

همان طور که جدول شماره ۳ نشان می دهد در گروه مدیران دفاتر کارایی ۴ نفر (۸ درصد) دیپلم و پایین تر، ۲۲ نفر (۴۴ درصد) کارشناسی، و ۲۴ نفر (۴۸ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند.

بررسی توزیع فراوانی مدیران دفاتر مهاجرتی بر حسب سطح تحصیلات
جدول شماره ۴ - توزیع فراوانی مدیران دفاتر مهاجرتی بر حسب سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	دیپلم و پائین تر	کارشناسی	کارشناسی ارشد و بالاتر	کل
فراوانی	۸	۳۸	۴	۵۰
درصد	۱۶	۷۶	۸	۱۰۰

همان طور که جدول فوق نشان می دهد در گروه مدیران دفاتر مهاجرتی ۸ نفر (۱۶ درصد) دیپلم و پایین تر، ۳۸ نفر (۷۶ درصد) کارشناسی، و ۴ نفر (۸ درصد) کارشناسی ارشد و بالاتر می باشند.

بررسی فرضیات تحقیق:

فرضیه اول

بین رضایت شغلی و سلامت روانی مدیران رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین رضایت شغلی و سلامت روانی از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. ضرایب همبستگی و سطوح معناداری هر یک از ضرایب در جدول ۵ ارائه شده است. همان طور که از جدول ۵ برمی آید، بین «رضایت شغلی» و همه «زیرگروههای سلامت روانی» رابطه منفی و معناداری وجود دارد. لازم به ذکر است که در محاسبه نمره سلامت روانی به صورت معکوس عمل می شود. بدین معنا که نمره بالا نشان دهنده سلامت روانی پایین، و نمره پایین نشان دهنده سلامت روانی بالا است. یعنی در کل، موارد این پرسشنامه دربرگیرنده جملاتی حاوی عباراتی در زمینه عدم سلامت روانی (وجود مشکل یا بیماری روانی) است. پس، وجود رابطه منفی بین رضایت شغلی و زیرگروههای سلامت روانی، در واقع نشانگر این است که «رضایت شغلی» بالا با «سلامت روانی» بالا (بیماریهای روانی پایین) همسو است. به منظور بررسی رابطه خطی میان «رضایت شغلی» و «زیرگروههای سلامت روانی»، و نیز بررسی سهم متغیر پیش بین (زیرگروه های سلامت روانی) در واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی)، از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۶ آمده است.

جدول ۵: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون زیرگروههای سلامت روانی با رضایت شغلی

متغیرهای پیش بین	B	β	P	R	R ^۲	F
جسمانی سازی	-۷/۰۴۳	-۰/۹۷۵	۰/۰۰۲	۰/۷۴۳	۰/۵۵۳	۲۳/۲۲۳
اضطراب	-۲/۵۰۷	-۰/۴۰۰	۰/۲۴۳			
بدکارکردی اجتماعی	-۴/۸۳۱	-۰/۷۷۸	۰/۰۲۶			
افسردگی	-۷/۲۵۲	-۱/۲۲۱	۰/۰۰۱			
نمره کل سلامت عمومی	-۴/۱۱۸	-۲/۲۴۹	۰/۰۳۶			

متغیر ملاک: رضایت شغلی

همان طور که جدول ۶ نشان می دهد زیرگروه های «جسمانی سازی»، «بدکارکردی اجتماعی»، «افسردگی»، و «نمره کل سلامت روانی» قادر به پیشبینی «رضایت شغلی» می باشند. به این صورت که «افسردگی» به صورت منفی و معنادار ($P < 0.001$, $\beta = -1/221$)، قویترین پیش بینی کننده «رضایت شغلی» است. در واقع، به ازای یک واحد تغییر در نمره «افسردگی» به اندازه $1/221$ - تغییر در نمره «رضایت شغلی» بوجود می آید. یافته های دیگر این تحلیل نشان می دهد که «جسمانی سازی» نیز به صورت منفی و معناداری ($P < 0.002$, $\beta = -0/975$)

پیش بینی کننده «رضایت شغلی» می باشد. در این مورد، به ازای یک واحد تغییر در نمره «جسمانی سازی» به اندازه ۰/۹۷- تغییر در نمره «رضایت شغلی» بوجود می آید. همچنین، دیگر نتایج موید آن است که «بدکارکردی اجتماعی» به صورت منفی و معناداری ($\beta = -0/77, >0P/026$) «رضایت شغلی» را پیش بینی می کند. یعنی به ازای یک واحد تغییر در نمره «بدکارکردی اجتماعی» به اندازه ۰/۷۷- تغییر در نمره «رضایت شغلی» بوجود می آید. در همین راستا، «نمره کل سلامت عمومی» نیز به صورت منفی و معناداری ($\beta = -2/24, >0P/036$) «رضایت شغلی» را پیش بینی می کند. اما «اضطراب» قادر به پیش بینی «رضایت شغلی» نبود. در مجموع، «زیرگروه های سلامت عمومی» ۵۵ درصد تغییرات «رضایت شغلی» را تبیین می کنند.

فرضیه دوم

بین رضایت شغلی و عزت نفس مدیران رابطه وجود دارد. برای بررسی رابطه بین «رضایت شغلی» و «عزت نفس» از همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. ضرایب همبستگی و سطح معناداری هر یک از ضرایب در جدول ۵ آورده شده است. همان طور که جدول ۵ نشان می دهد بین «رضایت شغلی» و «عزت نفس» رابطه مثبت معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه خطی میان «رضایت شغلی» و «عزت نفس» و نیز بررسی سهم متغیر پیش بین (عزت نفس) در واریانس متغیر ملاک (رضایت شغلی)، از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول ۴-۷ آمده است.

جدول ۶: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون عزت نفس با رضایت شغلی

متغیر پیش بین	B	β	P	R	R ²	F
عزت نفس	۱/۸۸۷	۰/۳۸۷	۰/۰۰۱	۰/۳۸۷	۰/۱۵۰	۱۷/۲۹۴

همان طور که جدول ۷ نشان می دهد «عزت نفس» قادر به پیش بینی «رضایت شغلی» می باشد. به این صورت که «عزت نفس» به صورت مثبت و معنادار ($\beta = 0/387, >0P/001$)، پیش بینی کننده «رضایت شغلی» است. در واقع، به ازای یک واحد تغییر در نمره «عزت نفس» به اندازه ۰/۳۸۷ تغییر در نمره «رضایت شغلی» بوجود می آید. مشخص است که «عزت نفس» ۱۵ درصد تغییرات «رضایت شغلی» را تبیین می کنند.

فرضیه سوم

بین عزت نفس و سلامت روانی مدیران رابطه مثبتی وجود دارد. برای بررسی رابطه بین «عزت نفس» و «سلامت روانی» از آزمون همبستگی گشتاوری پیرسون استفاده شد. ضرایب همبستگی و سطوح معناداری هر یک از ضرایب در جدول ۵ ارائه شده است. همان طور که از جدول ۵ بر می آید، بین «عزت نفس» و همه «زیرگروه های سلامت روانی» رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به منظور بررسی رابطه خطی میان «عزت نفس» و «سلامت عمومی»، و نیز بررسی سهم متغیر پیش بین (زیرگروه های سلامت روانی) در واریانس متغیر ملاک (عزت نفس)، از تحلیل رگرسیون همزمان استفاده شد. نتایج این تحلیل در جدول های ۸ و ۸ آمده است.

جدول ۸: خلاصه نتایج تحلیل رگرسیون زیرگروه‌های سلامت روانی با عزت نفس

متغیرهای پیش‌بین	B	β	P	R	R^2	F
جسمانی سازی	-۰/۵۶۹	-۰/۳۸۴	۰/۰۷۸	۰/۴۰۱	۰/۱۶۱	۴/۵۵۰
اضطراب	-۰/۵۴۸	-۰/۴۲۶	۰/۰۳۵			
کارکرد اجتماعی	-۰/۱۱۳	-۰/۰۸۹	۰/۴۵۴			
افسردگی	-۰/۳۴۰	-۰/۲۷۹	۰/۰۵۰			

همان‌طور که جدول ۸ نشان می‌دهد زیرگروه‌های «اضطراب» و «افسردگی» قادر به پیش‌بینی «عزت نفس» می‌باشند. به این صورت که «اضطراب» به صورت منفی و معنادار ($P/0.35 > \beta = -0.426$)، قویترین پیش‌بینی کننده «عزت نفس» است. در واقع، به ازای یک واحد تغییر در نمره «اضطراب» به اندازه -0.426 تغییر در نمره «عزت نفس» بوجود می‌آید. یافته‌های دیگر این تحلیل نشان می‌دهد که «افسردگی» نیز به صورت منفی و معناداری ($P/0.50 > \beta = -0.279$) پیش‌بینی کننده «عزت نفس» می‌باشد. در این مورد، به ازای یک واحد تغییر در نمره «افسردگی» به اندازه -0.279 تغییر در نمره «عزت نفس» بوجود می‌آید. در مجموع، زیرگروه‌های سلامت عمومی ۱۶ درصد تغییرات «عزت نفس» را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری

نتایج بدست آمده حاکی از این است که بین تمام «زیرگروه‌های سلامت روانی» و «رضایت شغلی» همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر نتایج حاصله نشان می‌دهد که متغیر سلامت روانی در واقع نشان دهنده میزان نشانگان مختلف روان شناختی در افراد مختلف است، و لذا در این پژوهش، نتایج مرتبط با فرضیه اول نشان دهنده آن است که هرچه سلامت روانی مدیران بالاتر باشد، میزان «رضایت شغلی» آنها نیز بالاتر خواهد بود. بالعکس، هرچه سلامت روانی (به صورت کلی) پائین تر باشد، میزان رضایت شغلی آنها نیز پائین تر خواهد بود. نتایج مربوط به زیرگروه‌های متغیر سلامت روانی نیز در همین راستا بوده است. سایر نتایج تحقیق به شرح ذیل می‌باشد:

- بین «عزت نفس» مدیران و میزان «رضایت شغلی» آنها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی هر چه میزان «عزت نفس» مدیران افزایش یابد، میزان «رضایت شغلی» آنها نیز سیر صعودی خواهد داشت و بالعکس. در مجموع، متغیر «عزت نفس» ۱۵ درصد از تغییرات «رضایت شغلی» را تبیین می‌نماید.

- بین تمام زیرگروه‌های سلامت روانی و عزت نفس همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و در مجموع متغیرهای تشکیل دهنده سلامت روانی ۱۶ درصد از تغییرات عزت نفس را پیش‌بینی می‌نمایند.

- بین عزت نفس و تمام زیرگروه‌های سلامت روانی و رضایت شغلی مدیران رابطه معناداری وجود دارد. در چهارچوب این فرضیه سعی شده است تا دریابیم که دو دسته متغیر «عزت نفس» و «سلامت روانی» به صورت مشترک چند درصد از تغییرات «رضایت شغلی» را تبیین می‌کنند. در زمینه سهم پیش‌بین متغیرهای «عزت نفس» و «سلامت روانی» به صورت جداگانه در قالب فرضیه‌های قبلی بحث شد. آنگونه که آمد، عزت نفس ۱۵ درصد و کل زیرگروه‌های سلامت روانی ۵۵ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌کنند. همچنین این دو دسته متغیر به صورت همزمان حدود ۶۰ درصد از تغییرات رضایت شغلی را تبیین می‌نمایند. بنابراین، هم‌بندی این دو دسته متغیر به صورت نیرومندتری از هر کدام به صورت تک تک قادر به تبیین تغییرات «رضایت شغلی» می‌باشند. تحلیل هم‌زمان نشان می‌دهد که به جز زیرگروه «اضطراب»، تمام متغیرهای دیگر به صورت معناداری قادر به پیش‌بینی «رضایت شغلی» هستند.

- در سه متغیر «اضطراب»، «بدکارکردی اجتماعی»، و «نمره کل سلامت روانی» میانگین مدیران دفاتر کارایی خارجی بالاتر از میانگین مدیران دفاتر مهاجرتی است. با این حال، نتایج نشان می‌دهد که در متغیرهای «رضایت شغلی» و «عزت نفس» بین دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد.

منابع

- intentions to quit. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 947-962
23. Cranny, C. J., Smith, P. C. & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction*. Lexington Books, New York.
 24. DeHart, T., Perham, B. W., & Tennen, H. (2006). What lies beneath: Parenting style and implicit self-esteem. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 1-17, 2006.
 25. DSM-IV-TR (2000). *Diagnostic and statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision* (pp.273-315). Washington, DC: American Psychiatric Association (A.P.A.).
 26. Eysenck, H. J. (1976). *Personality structure and measurement*. London Routledge: 65-98.
 27. Farace, R. V., Monge, P. R., & Russell, H. M. (1977). *Communicating and organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.
 28. Fishbein, M. (1980). A theory of reasoned action: Some applications and implications. In H. Howe & M. M. Page (Eds.), *Nebraska symposium on motivation: Beliefs, attitudes, and values* (pp. 65-116). Lincoln, NE: University of Nebraska Press.
 29. Fisher D. (2000). Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organizational Behavior* 21, 185-202.
 30. Fitzmaurice, C. (2012). *Job Satisfaction in Ireland: An Investigation into the influence of Self-Esteem, Generalised Self-Efficacy and Affect*. Submitted in partial fulfilment of the requirements of the Higher Diploma of Psychology at DBS School of Arts, Dublin.
 31. Garrido, M. J., Perez, P., & Anton, C. (2005). Determinants of Sales Manager Job Satisfaction: An Analysis of Spanish Industrial Firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 16 (10), pp. 1934-1954.
 32. Goldberg, C. B., & Waldman, D. A. (2000). Modeling employee absenteeism: Testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 21(6), 665-676.
 33. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
 34. Hall, D. T. & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: goal, performance, and attitudes. *Academy of Management Journal*, 20 (2), 282-290.
 35. Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340
 36. Higgins, E. T. (1999). When do self-discrepancies have specific relations to emotions? *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1313-1317
 37. Hodgetts, R. M. (1991). *Organizational Behavior: Theory and Practice*. New York: Macmillan Publishing Company.
 38. Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*, New York: Harper.
 39. Houston, D. Meyer, L.H. & Paewai, S. (2006). Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and Values in Academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.
 40. Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job attitudes. In W. C. Borman, D. R. Igen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of Industrial and organizational psychology*, 255-276. Hoboken, NJ: Wiley.
 41. Huseman, R., Hatfield, J., and Miles, E. (1987). A New Perspective on Equity Theory: The Equity Sensitivity Construct. *Academy of Management Review*, 12(2), 232-234
 42. Ilies, R. & Judge, T. A. (2004). An Experience-Sampling Measure of Job Satisfaction and Its Relationships with Affectivity, Mood at Work, Job Beliefs, and General Job Satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 367-389.
 43. Ilies, R., & Judge, T. A. (2003). On the heritability of job satisfaction: The mediating role of personality. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 750-759.
 44. Janyam, K. (2011). The Influence of Job Satisfaction on Mental Health ofactory Workers. *The Internet Journal of Mental Health*. 7(1), 5580/1a93.
 45. Judge, T. A., & Larsen, R. J. (2001). Dispositional affect and job satisfaction: A review and theoretical extension. *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 6, 67-98.
 ۱. احدی، ب. (۱۳۸۸). رابطه حساسیت پردازش حسی با عوامل شخصیت و سلامت روانی. طرح پژوهشی، دانشگاه محقق اردبیلی.
 ۲. اسلامی نسب، ع. (۱۳۷۳). روانشناسی اعتماد به نفس. تهران: انتشارات مهرداد.
 ۳. برخوردار، ح.، رفاهی، ژ.، و فرح بخش، ک. (۱۳۸۸). اثربخشی آموزش مهات های مثبت اندیشی به شیوه گروهی بر انگیزه پیشرفت، عزت نفس و شادکامی دانش آموزان پسر پایه اول دبیرستان شهر جیرفت. فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۵، ۱۳۱-۱۴۴.
 ۴. بنی جمال، ن. (۱۳۶۸). خلاصه روانپزشکی. تبریز: چاپ شهرآب.
 ۵. بهرامی رضاقی، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی، عزت نفس و کیفیت زندگی با تعهد سازمانی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه محقق اردبیلی.
 ۶. بیابانگرد، ا. (۱۳۷۳). روشهای افزایش عزت نفس در کودکان و نوجوانان. تهران: انتشارات انجمن اولیا و مربیان.
 ۷. جلالی، م.، و پورا احمدی، ا. (۱۳۸۹). اثربخشی آموزش شایراز وجود بر سلامت روانش ناختمیوعزت نفس نوجوانان. اندیشه و رفتار، ۱۷، ۲۷-۳۶.
 ۸. خانجانی، م. (۱۳۸۵). بررسی اثربخشی آموزش مهارت های اجتماعی بر بهبود عزت نفس دانش آموزان پسر نابینا. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
 ۹. دادستان، پ. (۱۳۸۷). روانشناسی مرضی تحولی (جلد اول). تهران: انتشارات سمت.
 ۱۰. رضائیان، ر.، و نائیجی، م. (۱۳۸۸). اثرات هیجان پذیری و شخصیت بر رضایت شغلی مطالعه ای در صنعت نفت ایران. چشم انداز مدیریت. ۳۳، ۴۹-۶۶.
 11. Alavi, H. R. & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of the personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-598.
 12. Aronson, E., Wilson, T. D., Akert, R. M., & Fehr, B. (2001). *Social psychology* (Canadian ed.). Toronto, Canada: Pearson Education Canada.
 13. Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.
 14. Aydin, A., Usal, S., Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 356 - 362.
 15. Aydin, Ayhan., Uysal, Sengul., & Sarier, Yilmaz. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: a meta-analysis study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 356 - 362
 16. Baumeister, R. F., Campbell, J. D., & Krueger, J. I. (2005). Vohs, Exploding the self-esteem myth. *Scientific American*, 292 (1), 84-91.
 17. Bowling, N. A., Beehr, T. A., Wagner, S. H., & Libkuman, T. M. (2005). Adaptation-Level Theory, Opponent Process Theory, and Dispositions: An Integrated Approach to the Stability of Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 90(6), 1044-1053
 18. Campbell, D. T. (1963). Social attitudes and other acquired behavioral dispositions. In S. Koch (Ed.), *Psychology: A study of a science* (Vol. 6, pp. 94-171). New York: McGraw-Hill. characteristics among teachers in Turkey: Younger is better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 1598 - 1608.
 19. Casper, E. S. & Fishbein, S. (2002). Job satisfaction and job success as moderators of the self-esteem of people with mental illnesses. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22, 45-55.
 20. Cooper Smith, S. (1967). The antecedent of self esteem. W.H. Freeman and Sanfransisco Company: 23-98.
 21. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1994). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. In C. F. Halverson, G. A. Kohnstamm, & R. P. Martin (Eds.), *The developing structure of temperament and personality from infancy to adulthood* (pp. 139-150). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
 22. Cote, S., & Morgan, L. M. (2002). A longitudinal analysis of the association between emotion regulation, job satisfaction, and