

رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس

فریده خسرویان^۱

۱. کارشناسی ارشد زبان و ادبیات فارسی، دانشگاه پیام نور، واحد ملایر، ملایر، ایران. (نویسنده مسئول).

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲، صفحات ۷۲۸-۷۲۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۷

تاریخ وصول: ۱۴۰۲/۰۱/۱۵

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرای آن همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱ است. جهت انتخاب حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان و با توجه به حجم کل جامعه تعداد ۲۶۹ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند و به پرسشنامه‌های درگیری شغلی و بهزیستی روانی ریف پاسخ دادند. نتایج نشان داد بین بهزیستی روانی با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت بهزیستی روانی از عامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری است که باید مورد توجه سازمان آموزش و پرورش و معلمان قرار گیرد.

کلیدواژه: بهزیستی روانی، درگیری شغلی، مدیران.

مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، دوره هشتم، شماره پنجاه و ششم، سال ۱۴۰۲



مقدمه

یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌ها، شناسایی استعدادهای بالقوه کارکنان و فراهم نمودن زمینه‌های رشد و شکوفایی آنان است که زمینه ارتقای بهره‌وری را فراهم می‌کند. امروزه نمی‌توان بدون توجه به میزان بهره‌وری در تولید و بدون آگاهی از عوامل مؤثر بر افزایش آن، به‌سوی توسعه پایدار گام برداشت. از آنجاکه انسان در توسعه نقش کلیدی دارد و تحقق توسعه به دست انسان صورت می‌پذیرد، برطرف کردن نیازهای روحی و روانی افراد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (تزینر و تانامی^۱، ۲۰۱۳). بنابراین یکی از متغیرهایی که نیازمند بررسی در مدیران می‌باشد مفهوم درگیری شغلی است. درگیری شغلی به میزان دل‌بستگی روانی فرد به شغل خود اطلاق می‌شود (ضیائی، رضایی، یارمحمدی، خوشبو و قزه‌گوزلو، ۱۳۹۴). درگیری شغلی به‌طور عمده بر رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (شوفلی^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). به سخن دیگر درگیری شغلی شامل نحوه ادراک کارکنان از محیط کاری و شغل خود و در هم آمیختن کار و زندگی شخصی است. درگیری شغلی پایین به بیگانگی با کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارکنان منجر می‌شود (رابرت^۳، ۲۰۰۶). مدیران در امر تعلیم و تربیت نیازمند داشتن اشتیاق و احساس خوشایند به کار و در واقع نیاز به درگیری شغلی با دارند. درگیری شغلی بالا نشان‌دهنده تجربه احساس معناداری، اشتیاق، افتخار و غرق شدن در کار و احساس خوشایند نسبت به کار است. در این وضعیت باگذشت زمان فرد به شغل خود دل‌بستگی پیدا می‌کند (شوفلی و همکاران، ۲۰۰۸). مدیرانی که درگیری شغلی بالایی دارند، تنش کمتری را تجربه می‌کنند و از شغل خود رضایت بیشتری دارند. درگیری شغلی به‌طور عمده با رضایت از کار، توان، فداکاری و دل‌بستگی تعریف می‌شود. توان، گویای سطح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری روانی در حین کار کردن، میل به صرف تلاش در کار خود و مقاومت در رویارویی با مشکلات است (فیض‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۰). مفهوم درگیری شغلی به‌عنوان یک بازخورد، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند، هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالا باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت. به‌منظور افزایش سطح درگیری شغلی باید به تعیین‌کننده‌های آن نگاهی واقع‌نگر و همه‌جانبه داشته باشیم. در بین دیدگاه درگیری شغلی تابعی از شخصیت و فضای سازمانی است (مؤمن‌پور، حسنی و قاسم‌زاده، ۱۳۹۴). افراد دارای درگیری شغلی بالا ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند.

یکی از متغیرهایی که می‌تواند با درگیری شغلی ارتباط داشته باشد مفهوم بهزیستی روانی است. بهزیستی روانی، جزو روان‌شناختی کیفیت زندگی است که به‌عنوان درک افراد از زندگی در حیطه‌ی رفتارهای هیجانی عملکردهای روانی و ابعاد سلامت روانی تعریف شده و شامل دو بخش است. اولین بخش آن قضاوت‌های شناختی درباره‌ی اینکه چطور افراد در زندگی‌شان در حال پیشرفت هستند و دومین بخش آن سطح تجربه‌های خویشاوند است. بهزیستی روان‌شناختی اشاره به حسی از سلامتی دارد که آگاهی از

¹ Tziner, & Tanami

² - Schaufeli

³ - Robert

تمامیت و یکپارچگی در تمام جنبه‌های فرد را شامل می‌شود. بهزیستی روانی از سه مؤلفه تشکیل شده است که عبارت‌اند از رضایت‌مندی از زندگی، عاطفه منی و عاطفه مثبت (داینر، اوشی و لوکاس^۱، ۲۰۰۳)، به‌طور کلی بهزیستی روان‌شناختی شامل ارزیابی عاطفی و شناختی فرد از زندگی خود است (کلارک و گوسن^۲، ۲۰۰۹). افرادی که بهزیستی روان‌شناختی بیشتری دارند بیشتر علاقه‌مند در اجتماع نقشی بر عهده بگیرند، بیشتر علاقه‌مندند در اجتماع نقشی به عهده بگیرند، وقت فراغت پرشورتری برای خود ایجاد می‌کنند و در فعالیت‌های عمومی بیش‌تری شرکت می‌کنند، دارای روحیه مشارکتی بیشتری هستند و عمدتاً دارای هیجانات مثبت‌اند و از ارزیابی مثبت رویدادهای در حال وقوع استقبال می‌کنند، در مقابل افرادی که از بهزیستی روان‌شناختی پایینی برخوردارند، شرایط و رویدادها را نامطلوب ارزیابی کرده و به همین دلیل هیجانات نامطلوب مثل اضطراب، افسردگی و پرخاشگری را بیشتر تجربه می‌کنند (چیارا، ۲۰۰۲). مدیران می‌توانند مهم‌ترین نقش را در ارتقای سلامت دانش‌آموزان در مدارس بر عهده داشته باشند؛ زیرا آن‌ها مهم‌ترین عامل در فرآیند تعلیم و تربیت‌اند. معلمان در صورتی قادر به ایفای چنین وظیفه‌ای خواهند بود که دارای توانمندی‌های لازم و الگوی مناسبی برای شاگردان باشند (فتی و همکاران، ۱۳۹۲). در بین این صلاحیت‌ها، برخورداری مدیران از سلامت روانی و بهزیستی روان‌شناختی اهمیت زیادی دارد و سایر وظایف آن‌ها را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد (بیانی، محمدکوشکی و بیانی، ۱۳۸۷). راهواره (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان بررسی نقش استرس شغلی در بهزیستی روان‌شناختی و درگیری شغلی (مشارکت کاری) معلمان ابتدایی دخترانه ناحیه ۲ شهر زاهدان انجام داد و به این نتیجه رسید از بین ابعاد استرس شغلی، بعد بی‌کفایتی نقش، دوگانگی نقش، محدوده نقش و محیط فیزیکی با ابعاد بهزیستی روان‌شناختی (رضایت از زندگی، معنویت، شادی و خوش‌بینی، رشد و بالندگی، ارتباط مثبت با دیگران، خودپییروی) و نمره کلی درگیری شغلی رابطه معکوس و معنادار دارد؛ بنابراین هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس شهر کرمانشاه می‌باشد.

روش پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود که از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرای آن همبستگی است که باهدف تعیین رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه در سال تحصیلی ۱۴۰۱ است. جهت انتخاب حجم نمونه بر اساس فرمول مورگان و با توجه به حجم کل جامعه تعداد ۲۶۹ نفر از مدیران مدارس ابتدایی شهر کرمانشاه به‌عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. همچنین رضایت مدیران برای شرکت در پژوهش اخذ گردید.

ابزار پژوهش

پرسشنامه درگیری شغلی: پرسشنامه استاندارد درگیری شغلی (JIQ) توسط کانونگو (۱۹۸۲) طراحی و اعتباریابی شده است. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۰ گویه می‌باشد که به گونه تفکیکی و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت درگیری شغلی را می‌سنجد. کانونگو (۱۹۸۲) ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این مقیاس را به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کردند (تعجبی، ۱۳۹۵).

¹ -Diner, Oushi, Lokas

² -Celarck, Gousen

مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف: فرم کوتاه مقیاس بهزیستی روان‌شناختی توسط ریف طراحی و در سال ۲۰۰۲ مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. فرم کوتاه این پرسشنامه برگرفته از فرم اصلی با ۱۲۰ سؤال است. این نسخه مشتمل بر ۶ عامل است که عبارت‌اند از استقلال، تسلط بر محیط، رشد شخصی، عامل ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود. آزمودنی باید در یک طیف ۶ درجه‌ای (از کاملاً مخالفم تا ۶ کاملاً موافقم) مشخص سازد که در چه حد با هر یک از عبارات موافق یا مخالف است (ریف، ۲۰۰۶) همبستگی این آزمون را با مقیاس ۸۴ سؤالی از ۰/۷۰ تا ۰/۸۹ درصد گزارش کردند. در ایران در پژوهشی همسانی درونی آن با استفاده از آلفای کرونباخ برای خرده مقیاس‌های پذیرش خود، تسلط محیطی، رابطه مثبت با دیگران، داشتن هدف در زندگی، رشد شخصی و استقلال و پایایی کل به ترتیب ۰/۵۱، ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۵۳، ۰/۷۳، ۰/۷۲ و ۰/۷۱ به دست آمد (خانجانی و همکاران، ۲۰۱۴).

یافته‌ها

در جدول زیر نتایج بررسی نرمال بودن متغیرهای وابسته آمده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف - اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره Z کلموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری
درگیری شغلی	۱/۷۶	۰/۱۲۱
بهزیستی روانی	۰/۲۵۶	۰/۰۴۴

جدول ۲. نتایج آزمون باکس و لوین جهت رعایت پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس بر روی متغیرهای درگیری شغلی و بهزیستی روانی

لوین	F	P	Levene's
درگیری شغلی	۰/۱۳۴	۰/۵۲۳	درگیری شغلی
بهزیستی روانی	۰/۴۵۷	۰/۸۷	بهزیستی روانی

جدول ۳. ضریب همبستگی بین درگیری شغلی با بهزیستی روانی

متغیر	همبستگی پیرسون	بهزیستی روانی
درگیری شغلی <td>سطح معناداری <td>۰/۰۰۱</td> </td>	سطح معناداری <td>۰/۰۰۱</td>	۰/۰۰۱
	همبستگی پیرسون	۰/۴۹

با توجه به جدول ۳ سطح معناداری بین درگیری شغلی با بهزیستی روانی برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد و مقایسه آن با میزان خطای مجاز ۰/۰۵ با اطمینان ۹۵ درصد فرض H_0 آماری که دال به عدم وجود رابطه بین درگیری شغلی با بهزیستی روانی رد شده و نتیجه می‌شود که رابطه بین درگیری شغلی با بهزیستی روانی معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بهزیستی روانی با درگیری شغلی در مدیران مدارس شهر کرمانشاه می‌باشد. نتایج نشان داد بین درگیری شغلی با بهزیستی روانی مدیران مدارس رابطه معناداری وجود دارد که با نتایج یافته راهواره (۱۳۹۳) همسو می‌باشد. در تبیین این نتایج می‌توان گفت درگیری شغلی یک متغیر مهم نگرش است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند.

هرچه درگیری شغلی کارمندان بیشتر باشد، از تأثیر بیشتری نیز برخوردار خواهد بود (موغلی و همکاران، ۱۳۹۷). تعارض عاطفی و ذهنی در محل کار ممکن است زمانی اتفاق بیفتد که فعالیت‌های شغلی و حمایت‌های محیطی به آرامی وظایف اساسی رشد را به چالش بکشند و با آن همسو شوند. با ایجاد تعارض عاطفی و ذهنی در محل کار، انسجام و اتحاد بین کارکنان و سازمان ایجاد می‌شود که به معنای دستیابی به نتایج مطلوب برای هر دو است. مازلاچ و لیتز از مفهوم فرسودگی شغلی برای توصیف و اندازه‌گیری میزان درگیر شدن در کار استفاده می‌کنند (مومیوند و کاویانی، ۱۳۹۸). درگیری شغلی به میزان وابستگی روان‌شناختی فرد به شغل خود اشاره دارد (کانونگو، ۲۰۱۸). درگیری شغلی عمدتاً با رضایت شغلی، بهزیستی روانی، توانایی، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود. توانایی بیانگر سطح بالایی از انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار، تمایل به کار سخت و انعطاف‌پذیری در برابر مشکلات است (اسچافلی و همکاران، ۲۰۱۲). به عبارت دیگر، درگیری شغلی شامل نحوه درک کارمندان از محیط کار و شغل خود و ترکیبی از زندگی شغلی و شخصی است. درگیری شغلی کم منجر به بیگانگی از کار و سازمان، بی‌هدفی یا جدایی بین زندگی و کار کارمندان می‌شود (هیرچافلند، ۲۰۱۶). درگیری شغلی بالا در شغل منعکس‌کننده تجربه احساس معناداری، مشتاق بودن، غرور و غرق شدن در کار و احساس راحتی با کار است. در این شرایط، باگذشت زمان، فرد به شغل خود وابسته می‌شود (اسچافلی و همکاران، ۲۰۱۸). محققان به این نتیجه رسیده‌اند که بررسی روابط بالقوه بین درگیری شغلی و متغیرهای نتیجه مربوط به عملکرد نشان می‌دهد که افزایش درگیری شغلی رقابت اجباری را در سازمان‌ها ایجاد کرده است (ریچمن، ۲۰۱۶). در سال‌های اخیر توجه ویژه‌ای به درگیری شغلی شده است. اکثر محققان معتقدند درگیری شغلی و پیامدهای آن منجر به موفقیت سازمانی خواهد شد. در همان زمان، محققان به این نتیجه رسیدند که درگیری شغلی امروزه در حال کاهش است و درگیری شغلی در بین کارمندان وجود ندارد (ریچمن، ۲۰۱۶). مطالعات همچنین نشان می‌دهد که امروزه اکثر کارگران و تقریباً نیمی از کارگران آمریکایی، مشغول کار نیستند یا درگیری شغلی ندارند (باتس، ۲۰۱۴). تمرکز سازمان‌ها بر درگیری شغلی مدیران به‌عنوان یک استراتژی موفق برای نگاه‌داشتن کارکنان در محل کار و جلوگیری از ترک کار آن‌ها است، در نتیجه باعث افزایش بهره‌وری می‌شود (لوک وود، ۲۰۱۷)؛ اما تحقیقات کمی در مورد درگیری شغلی مدیران در ادبیات علمی وجود دارد (ماسی و اسپنچلدر، ۲۰۱۸). درگیری شغلی در زمینه فعالیت‌های مربوط به کار آشکار می‌شود و بیان هم‌زمان شناخت از خود و افزایش ارتباط با دیگران است (کانونگو، ۲۰۱۸). درگیری شغلی از آنجا مهم است که درگیری شغلی کم می‌تواند منجر به احساس بیگانگی در سازمان در مدیران شود. در مقابل درگیری شغلی بالا، افزایش و بهبود تعهد سازمانی، رضایت شغلی و افزایش بهره‌وری، کاهش عدم حضور در کار و کاهش فرسودگی شغلی به دنبال خواهد داشت (مامانی و همکاران، ۱۳۹۸). شناسایی متغیرهای مختلف مربوط به درگیری شغلی افراد شاغل در مؤسسات دولتی و خصوصی مفید است (موغلی و همکاران، ۱۳۹۷). بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند در درگیری شغلی مدیران نقش داشته باشد. همچنین عواملی مانند، دستمزد کم، محیط کاری نامناسب، فناوری قدیمی، تراکم کاری زیاد، مسئولیت بیش‌ازحد، کمبود استقلال و کنترل، گوناگونی شغل، کمبود حمایت، می‌توانند به‌عنوان منابع فشارزا عمل کنند و این امر می‌تواند کاهش سطح بهزیستی روان‌شناختی را به همراه داشته باشد و به‌طور کلی سلامت جسمی را به خطر اندازد. از این رو ایجاد اختلال در بهزیستی روان‌شناختی، می‌تواند بر درگیری شغلی اثرگذار باشد. پژوهش حاضر بر روی مدیران مدارس شهر کرمانشاه انجام شده است که قابلیت تعمیم نتایج را با

محدودیت مواجه می‌سازد، بنابراین پیشنهاد می‌شود بر روی سایر جمعیت‌ها از جمله معلمان و مدیران مدارس سایر شهرها نیز صورت گیرد.

منابع

- تبریزچی، نرگس و وحیدی، نرگس (۱۳۹۴). مقایسه ی تنظیم هیجان، ذهن آگاهی و بهزیستی روان‌شناختی در مادران دانش آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری، ناتوانی های یادگیری، ۴(۴)، ۳۵-۲۱.
- تعجبی، محمود (۱۳۹۵)، الگوی علی احساس عدالت سازمانی با درگیری شغلی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی و خوش‌بینی، پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- ضیایی، منصور؛ رضایی، غباد؛ یارمحمدی، حامد؛ خوشبو، الهه و قره گوزلو، فرامرز (۱۳۹۴). ارتباط درگیری شغلی با ویژگی های جمعیت شناختی معلمان مقطع راهنمایی دالاهو (کرمانشاه)، نشریه ارگونومی، ۳(۱)، ۶۴-۵۹.
- مؤمن پور، نیشتمان؛ حسنی، محمد و قاسم‌زاده، ابوالفضل (۱۳۹۴). نقش جو اخلاقی بر ابعاد درگیری شغلی کارکنان، فصلنامه اخلاق زیستی، ۵(۱۷)، ۹۰-۶۵.
- Diener, E., Robert, A., Randy, J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- Diener, E., Lucas, R., Oishi, S. (2002). Subjective well-being. *J Clin Psychol*, 24, 25-41.
- Diener, E., Suh, E., & Oishi, S. (1997). Recent findings on subjective wellbeing, *Indian Journal of Clinical Psychology*, 24, 25-41.
- Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 65-74.
- Ryff, C, D., Keyes, C.L.M., Shmotkin, D. (2002). Optimal well- Being : Empirical Encounter of Two tradition. *Journal of Personality and Social psychology*, 1, 15-35.