

Investigating the relationship between organizational support and psychological well-being of female teachers with the mediating role of quality of work life in the post-corona

Mehdi Shomali Ahmadabadi¹, Mahla Behjati Ardakani², Faezeh Dehghani Firouzabadi³, Atefeh Barkhordari Ahmadabadi^{4*}

1.PhD in Psychology, Education department, Ardakan, Yazd, Iran.

2.Masters in Clinical Psychology, Payam Noor University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

3.Master's degree in Educational Psychology, Payam Noor University, Taft Branch, Yazd, Iran.

4.Master's student in clinical psychology, Azad University, Isfahan branch (Khorasan), Isfahan, Iran.

Abstract

Education is one of the most important organizations that play an important role in the growth of society, and it is very important to know the variables that affect the success of the employees of this organization. The purpose of the present study was to Investigating the relationship between organizational support and psychological well-being of female teachers with the mediating role of quality of work life in the post-corona. 208 people were selected and participated in this research using voluntary sampling method. The participants completed the psychological well-being questionnaires of Ryef (1989), organizational support of Eisenberger et al (1986) and quality of work life of Lopez (2007). Data were analyzed by Pearson correlation and structural equation modeling using SPSS software version 26 and Amos software version 24. The research findings showed the direct effect of organizational support ($p<0.001$, $\beta=0.332$) and quality of work life ($p<0.001$, $\beta=0.456$) on psychological well-being and organizational support ($p<0.001$, $\beta=0.402$) is significant on the quality of working life of female teachers. The results of the path analysis showed that the quality of work life has a mediating role in the relationship between organizational support and psychological well-being of female teachers ($p<0.001$, $\beta=0.183$). Based on the research findings, the role of quality of work life can be confirmed in improving the relationship between organizational support and psychological well-being of female teachers. As a result, by focusing organizational support on the quality of work life, the psychological well-being of female teachers can be improved.

Key words: Psychological well-being, organizational support, quality of working life, teacher, post-corona.

OPEN ACCESS **Research Article**

Correspondence Atefeh Barkhordari Ahmadabadi
Atefeh.8449@gmail.com

Received: 22 Feb 2024

Accepted: 12 March 2024

Published: winter 2024

Citation: Shomali Ahmadabadi, M, Behjati Ardakani, M, Dehghani Firouzabadi, F, Barkhordari Ahmadabadi, A. (2024). Investigating the relationship between organizational support and psychological well-being of female teachers with the mediating role of quality of work life in the post-corona. Journal of Psycho Research and Educational Studies, 1(4): 58-72.

[doi:org_10.71610/psych.2024.1123974](#)

بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناسی

با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونا

مهدی شمالی احمدآبادی^۱، مهلا بهجتی اردکانی^۲، فائزه دهقانی فیروزآبادی^۳، عاطفه برخورداری احمدآبادی^{۴*}

۱. دکتری روانشناسی، سازمان آموزش و پرورش، اردکان، یزد، ایران.

۲. کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه پیام نور، واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

۳. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه پیام نور، واحد تفت، یزد، ایران.

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد، واحد اصفهان (خوارسگان)، اصفهان، ایران.

چکیده

آموزش و پرورش از مهم‌ترین سازمان‌هایی است که نقش مهمی در رشد جامعه دارد و شناخت متغیرهای تاثیرگذار بر موفقیت کارکنان این سازمان اهمیت بسزایی دارد. هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناسی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونا بود. روش پژوهش از نوع توصیفی- همبستگی و جامعه‌آماری پژوهش مشکل از کلیه معلمان زن شهر میبد و اردکان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. ۲۰۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب و در این پژوهش شرکت کردند. شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌های بهزیستی روانشناسی ریف (۱۹۸۹)، حمایت سازمانی آیزنبرگر و همکاران (۱۹۸۶) و کیفیت زندگی کاری لوپز (۲۰۰۷)، را تکمیل کردند. داده‌ها به روش همبستگی پیرسون و مدلسازی معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نسخه ۲۶ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۲۴ نرم افزار Amos تحلیل شد. یافته‌های پژوهش نشان داد اثر مستقیم حمایت سازمانی ($p < 0.001$) و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.332$) و کیفیت زندگی کاری ($\beta = 0.456$) بر بهزیستی روانشناسی و حمایت سازمانی ($p < 0.001$) بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن معنی‌دار است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناسی معلمان زن نقش میانجی دارد ($p < 0.001$). بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بهزیستی روانشناسی معلمان زن مرتبط با میزان حمایتی است که سازمان آموزش و پرورش از آن‌ها دارد و در این راستا کیفیت زندگی کاری نیز اثرگذار است.

واژگان کلیدی: بهزیستی روانشناسی، حمایت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلم، پساکرونا.

دسترسی آزاد

مقاله علمی پژوهشی

نویسنده مسئول*: عاطفه برخورداری احمدآبادی

Atefeh.8449@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۲

استناد: شمالی احمدآبادی، مهدی، بهجتی اردکانی، مهلا،

دهقانی فیروزآبادی، فائزه، برخورداری احمدآبادی، عاطفه.

(۱۴۰۲). بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی

روانشناسی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن

در پساکرونا. فصلنامه روان‌پژوهی و مطالعات علوم رفتاری،

۷۲-۵۸: (۴)

مقدمه

با گسترش کووید-۱۹ در سال ۲۰۲۰ در سراسر جهان، دولت‌ها و نهادهای نظارتی مجبور به اعلام بحران و اجرای اقدامات چشمگیرانه برای مبارزه با شیوع کروناویروس شدند به طوریکه بسیاری از مشاغل تعطیل، نیمه تعطیل و یا با مشکلات زیادی مواجه شدند (لاویزار^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در این بین یکی بخش‌هایی که با مشکلات زیادی مواجه شدند، مراکز آموزشی و به خصوص مدارس بودند (هاتزیپاناجیوتو و کاتساروس،^۲ ۲۰۲۳). برگزاری کلاس‌های غیرحضوری مجازی، عدم کارآمدی بسیاری از خانواده‌ها و معلمان در استفاده از این فضای آموزشی، عدم امکانات نظارتی بر حضور دانش‌آموزان در کلاس و امتحانات مشکلات زیادی را به دنبال داشت (شمالی احمدآبادی و برخورداری احمدآبادی، ۱۴۰۱)، که حتی با وجود بازگشت مدارس به حالت عادی همچنان ادامه دارد به طوریکه بسیاری از مدارس حتی در دوران پسا کرونا هنوز با مشکلاتی مواجهند که از همه‌گیری کووید-۱۹ آغاز شده است و بار اصلی این مشکلات نیز بر عهده معلمانی است که وظیفه هدایت کلاس‌های درس را بر عهده دارند (بیرامی پور و اچرشن، ۱۴۰۱). معلمان به عنوان بازیگران اصلی در تربیت و شکل‌گیری ویژگی‌های مختلف نیروی انسانی، از عناصر کلیدی در توسعه کیفی آموزش و پرورش در پسا کرونا هستند. به نظر می‌رسد هر اصلاح یا بازسازی در نظام آموزشی در پسا کرونا بدون مشارکت فعال معلمان و تعهد آنان داشتن عملکردی مطلوب، محکوم به شکست است (زکریا و همکاران،^۳ ۲۰۲۱). از طرفی ویژگی‌های روانشناختی معلمان یکی از عوامل موثر بر بهبود عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان بوده و در موقوفیت آموزش و پرورش نقش اساسی دارد؛ بنابراین شناسایی و مداخله در عوامل موثر بر ویژگی‌های روانشناختی معلمان در پسا کرونا حائز اهمیت است. در این میان بهزیستی روانشناختی^۴ یکی متغیرهایی است که می‌تواند به میزان زیادی نمایانگر ویژگی‌های روانشناختی معلمان بوده و عملکرد آنها را در پسا کرونا تحت تاثیر قرار دهد (احمد و مالیک،^۵ ۲۰۱۹). بهزیستی روانشناختی بیانگر عملکرد مثبت و شکوفایی در زندگی بوده (سالاس-پیکن و آندانو-پریتو،^۶ ۲۰۲۱) و با مولفه‌های استقلال، تسلط بر محیط، رشد شخصی، روابط مثبت با دیگران، هدف در زندگی و پذیرش خود مشخص می‌شود (ریف و کیز،^۷ ۱۹۹۵). بهزیستی روانشناختی با پیامدهایی مانند عاطفه مثبت، رضایت از زندگی، احساس انسجام و خوش بینی همراه است (آوسار و گوندوز،^۸ ۲۰۲۱). معلمانی که از بهزیستی روانشناختی برخوردارند که در مولفه‌های هیجانی، روانشناختی و اجتماعی توانایی بالاتری دارند (داینر^۹ و همکاران، ۲۰۱۸)، زندگی خود را ارزشمند می‌دانند، درگیری شغلی بیشتری دارند، بر محیط کار خود کنترل دارند، برای انجام کار خود احساس شایستگی می‌کنند و روابط مثبتی را با دیگران تجربه می‌کنند (سالاس-پیکن و آندانو-پریتو،^{۱۰} ۲۰۲۱). همچنین بهزیستی روانشناختی یکی از ویژگی‌های مهم برای رشد بهشمار می‌آید (ریف و کیز، ۱۹۹۵) و به این ترتیب در پساکرونا مطالعه بهزیستی روانشناختی و عوامل مرتبط با آن در معلمان ارزشمند به نظر می‌رسد.

مولفه‌های مختلفی چون ویژگی‌های روانی، شخصیتی، شغلی، اجتماعی و فرهنگی می‌تواند بهزیستی روانشناختی معلمان را در پساکرونا تحت تاثیر دهد. از آنجاکه یکی از مولفه‌های مرتبط با سلامت در محیط‌های کاری حمایت سازمانی^{۱۱} است (راسل^{۱۲} و همکاران، ۲۰۲۲)، بنابراین به نظر می‌رسد چنانچه آموزش و پرورش حمایت لازم را از معلمان خود داشته باشد، بهزیستی روانشناختی

1. COVID-19

2. Lavtižar

3. Chatzipanagiotou & Katsarou

4. Zakaria

5. Psychological Well-Being

6. Ahmed & Malik

7. Salas-Picón & Avendaño-Prieto

8. Ryff & Keyes

9. Avsar & Gündüz

10. Diener

11. Organizational support

12. Russell

آن‌ها افزایش خواهد یافت. حمایت سازمانی یکی از مفاهیمی است که برای اولین بار توسط ایزنبرگ^۱ و همکاران (۱۹۸۶)، مطرح و در ادبیات سازمانی مورد استفاده قرار گرفت (شیرزاد کبریا و نصرتی، ۱۳۹۶).

حمایت سازمانی به ارزش و نگرانی سازمان از خوشبختی و آینده کارکنان و میزان مساعدت، همکاری و حمایتی از آن‌ها دارد اطلاق می‌شود (کورتیسیس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). ایزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶)، معتقد است حمایت سازمانی در جهت ارائه خدمات حمایتی از نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان است که در صورت نیاز، به صورتی داوطلبانه از سوی سازمان ارائه می‌شود (چن^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

نتیجه مطالعات مختلف نشان می‌دهد زمانی که کارکنان احساس کنند سازمانی که در آن مشغول به کارند کارکنان خود را مساعدت و حمایت کرده و نگران خوشبختی و آینده آن‌هاست، نسبت به سازمان خود احساس بهتری داشته، به شغل‌شان پایین‌تر و وفادارتر بوده و به وظایف خود متعهدتر خواهند بود و این مساله به بهبود سلامت جسمی و روانی (راسل و همکاران، ۲۰۲۲) و همچنین رضایت شغلی بیشتر در آنها منجر می‌شود (هیریس و کاچمار، ۲۰۱۸؛ چن و همکاران، ۲۰۲۰) و در نتیجه حمایت سازمانی، این کارکنان بهزیستی روانشناختی بالاتری خواهند داشت (الروادیه^۴ و همکاران، ۲۰۲۲؛ یاسمین^۵ و همکاران، ۲۰۲۲؛ اپلباوم^۶ و همکاران، ۲۰۲۲؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۷).

بر اساس آنچه گفته شد حمایت سازمانی یکی از منابع مهم برای بهزیستی روانشناختی است. اما به نظر می‌رسد متغیرهایی می‌توانند به عنوان میانجی این رابطه را بهبود بخشدند. این مساله از آنجایی اهمیت دارد که حتی در سازمان‌هایی با سطح حمایت سازمانی بالا نیز برخی از کارکنان بهزیستی روانشناختی لازم را ندارند. به نظر می‌رسد که در سازمان‌هایی که حمایت سازمانی تنها به حقوق و مزايا، امکانت رفاهی و بهداشت و ایمنی محدود می‌شود کارکنان نمی‌توانند بهزیستی روانشناختی کامل را ادارک کنند چراکه بهزیستی روانشناختی کارکنان علاوه بر رفاه واکنش‌های عاطفی و شناختی فرد در خصوص ویژگی‌ها و توانمندی‌های شخصی، تعامل کارآمد و تاثیر گذار و داشتن روابط اجتماعی کارآمد را نیز شامل می‌شود که تحقیق آن بدون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی کارآمد، تنوع و غنی بودن شغل دور از ذهنیه نظر می‌رسد. در واقع به نظر می‌زسد که عواملی بتواند به بهبود کیفیت زندگی کارکنان منجر شوند، می‌توانند رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی را تسهیل نمایند. در این رابطه از جمله متغیرهایی که به نظر می‌رسد بتواند رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی را تسهیل کند، کیفیت زندگی کاری^۷ است (فرح بخش و همکاران، ۱۳۹۸). در سالیان اخیر کیفیت زندگی کاری به مفهومی مهم در سطح بین‌المللی در حرفه‌های مختلف تبدیل شده است (براچلی^۸ و همکاران، ۲۰۱۷). کیفیت زندگی کاری مفهومی است چندبعدی که مؤلفه‌هایی چون رضایت از زندگی و بهزیستی را شامل می‌شود و زمانی ایجاد خواهد شد که کارکنان علاوه بر امکانات رفاهی، در مشارکت در تصمیم‌های سازمان خود را موثر دانسته و شغل خود را غنی ادارک نمایند (منگنلی^۹ و همکاران، ۲۰۱۸). والتون (۱۹۷۳)، کیفیت زندگی کاری را تحت تاثیر مؤلفه‌های چون حقوق کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت شغلی، امیت شغلی، حمایت سازمانی و اهمیت شغلی و تناسب و قانونمندی شغل می‌داند.

نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که بین حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری نیز رابطه وجود دارد (یارمحمدی نژاد و همکاران، ۱۴۰۰). فرح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، کو^{۱۰} (۲۰۲۱)، آگاروال^{۱۱} (۲۰۲۰)، آگاروال و همکاران (۲۰۱۹) و هارجتی^{۱۲} و همکاران (۱۴۰۰).

1. Eisenberger

2. Kurtessis

3. Chen

4. Harris & Kacmar

5. Alrawadieh

6. Yasmeen

7. Appelbaum

8. quality of work life

9. Brauchli

10. Manganelli

11. Walton

12. Ko

13. Agarwal

همکاران (۲۰۱۷) نیز در مطالعات خود نشان دادند که کیفیت زندگی کاری با مولفه‌های مرتبط با بهزیستی روانشناختی رابطه دارد. بر این اساس به نظر می‌رسد با چنانچه حمایت سازمانی از معلمان به کیفیت زندگی کاری منجر شود می‌توان انتظار داشت که بهزیستی روانشناختی آنها نیز بهبود یابد.

به طورکلی بر اساس پیش‌بینی‌های نظری و شواهد پژوهشی ارائه شده کیفیت زندگی کاری می‌تواند رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان را تحت تاثیر قرار دهد. با وجود این حمایت نظری و پژوهشی، در کمتر پژوهشی به این مساله توجه شده است و عمدۀ پژوهش‌های انجام شده نیز در قالب همبستگی‌های ساده و مدل‌های رگرسیونی انجام شده و روابط ساختاری بین این متغیرها مورد توجه قرار نگرفته است و مطالعات پیشین به لحاظ روش، جامعه و ابزار پژوهش با مطالعه حاضر متفاوت بوده و مدلی که بتواند روابط بین متغیرها را بررسی نماید، مورد توجه قرار نگرفته است و در این خصوص خلاصه پژوهشی وجود دارد. از نظر ضرورت و اهمیت نیز علاوه بر ضرورت توجه به متغیرهای مرتبط با معلمان، چنانکه حمایت مستقیم پژوهشی برای نقش میانجی کیفیت زندگی کاری به دست آید، می‌توان مداخلات مرتبط با بهبود را با بهزیستی روانشناختی معلمان را با محوریت کیفیت زندگی کاری انجام داد. براین اساس مطالعه حاضر به دنبال این سوال بود که آیا کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونونا نقش میانجی دارد و در این رابطه فرضیه‌های زیر مطرح شد.

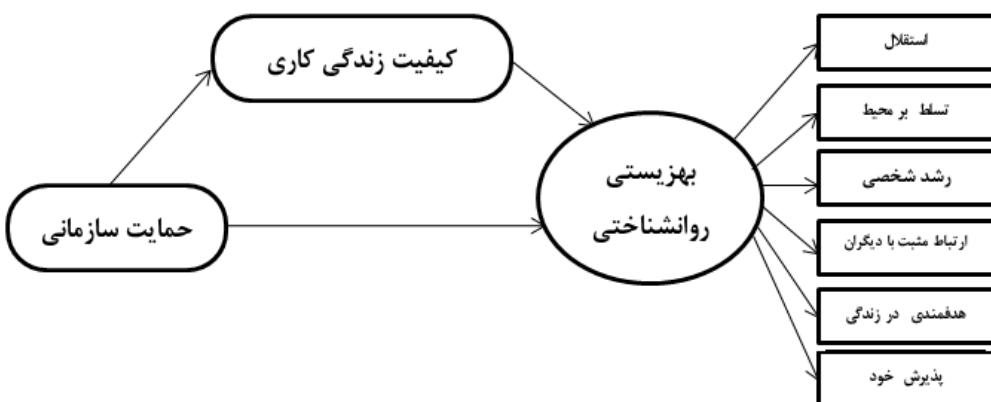
حمایت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد.

کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد.

حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد.

کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان در پساکرونونا نقش میانجی معنی‌داری دارد.

مدل پیشنهادی بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونونا در شکل ۱ ارائه شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی

روش اجرای پژوهش

روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر متشکل از کلیه معلمان زن شهر مید و اردکان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری دو اطلاع‌بخانه انجام شد. از آنجا که در مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه بر اساس متغیرهای پنهان تعیین می‌شود نه متغیرهای مشاهده‌پذیر؛ (۵ تا ۲۰ نمونه برای هر عامل یا متغیر پنهان لازم است)، اما بطور کلی حداقل ۲۰۰ نمونه توصیه شده است (حبیبی و عدنور، ۱۳۹۷). در این پژوهش از پرسشنامه‌های بهزیستی

روانشنایی ریف ریف (۱۹۸۹)، حمایت سازمانی آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) و کیفیت زندگی کاری لوپز (۲۰۰۷) استفاده شد که به منظور سهولت در پاسخگویی و کاهش خطاهايی انسانی به صورت برخط طراحی شدند. پس از جلب رضایت و همکاری کسانی که داوطلب شرکت در پژوهش بودند، از آنها خواسته شد که پرسشنامه‌های پژوهش را تکمیل کنند. پرسشنامه‌های الکترونیک در گروه‌های معلمان انتشار یافت و ۳۱۷ نفر آن را دریافت و ۲۲۲ نفر به سوالات آزمون جواب دادند.

ابزار پژوهش

ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه‌های بهزیستی روانشنایی، پرسشنامه حمایت سازمانی و پرسشنامه کیفیت زندگی کاری بود.

پرسشنامه بهزیستی روانشنایی: این مقیاس با توسط ریف (۱۹۸۹) ارائه شد. مقیاس بهزیستی روانشنایی ۱۸ گویه و شش زیرمقیاس شامل: پذیرش خود، خودمحترم، زندگی هدفمند، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط و رشد فردی است. سوالات در یک طیف ۶ درجه‌ای (۱=کاملاً مخالفم تا ۶=کاملاً موافقم) تنظیم شده است. در مطالعه ریف (۱۹۸۹)، پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و برای پذیرش خود ۰/۹۳، ارتباط با دیگران ۰/۹۰، استقلال ۰/۸۶، تسلط بر محیط ۰/۹۰، هدفمندی در زندگی ۰/۹۰ و رشد شخصی ۰/۸۷ گزارش شد. این مقیاس در آغاز بر روی یک نمونه ۳۲۱ نفری اجرا و ضریب هماهنگی بین مقیاس‌ها ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ بدست آمد. ضریب پایایی بازآزمایی نیز پس از شش هفته بر روی نمونه‌ای ۱۷ نفری بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ بدست آمد. پایایی این مقیاس در پژوهش نوفrstی و همکاران (۱۳۹۴) با روش آلفای کرونباخ محاسبه شد که ضریب پایایی آن برابر با ۰/۷۳ است. در پژوهش امینی و همکاران (۱۳۹۹)، ضریب پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف اسپیرمن - برآون به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۷۳ به دست آمد. در این پژوهش شاخص‌های حاصل از تحلیل عاملی تأییدی محاسبه و مطلوب گزارش شد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه برای کل مقیاس ۰/۸۳۲ بدست آمد.

پرسشنامه حمایت سازمانی: چهت سنجش حمایت سازمانی از پرسشنامه آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای ۲۶ گویه می‌باشد که براساس مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت تنظیم شده است. این پرسشنامه در مطالعات گوناگون در داخل و خارج کشور مورد استفاده قرار گرفته و پایایی و روایی آن تایید شده است، به عنوان مثال آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶)، پایایی این پرسشنامه را برای کل ۲۹ سوال ۰/۸۶ گزارش کردند. همچنین عربی‌سازی سامانی و گل پرور (۱۳۹۰)، پایایی این پرسشنامه را بر حسب آلفای کرونباخ، ضریب اسپیرمن، ضریب گاتمن و ضریب بازآزمایی به ترتیب ۰/۸۷، ۰/۸۴ و ۰/۷۹ گزارش کردند. در پژوهش پورقاز و صالحی (۱۳۹۵) ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۹۸ گزارش شد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه برای کل مقیاس ۰/۷۶۶ بدست آمد.

پرسشنامه کیفیت زندگی کاری: این پرسشنامه توسط لوپز (۲۰۰۷)، طراحی شد. پرسشنامه دارای ۲۶ سوال بوده که در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) تنظیم شده است. امتیازات سوالات ۳ و ۴ بصورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. لوپز (۲۰۰۷)، روایی و پایایی پرسشنامه را مطلوب گزارش کردند. در پژوهش کاظمی و همکاران (۱۳۹۷) روایی همگرا و واگرایی پرسشنامه مطلوب گزارش شد و پایایی پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۵ بدست آمد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۴۸ بدست آمد. در مطالعه حاضر پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۱۲ بدست آمد. در نهایت پس از حذف پرسشنامه‌های پرت، ۲۰۸ پرسشنامه به روش همبستگی پیرسون و

1. online

2. Organizational support questionnaire

مدلسازی معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نسخه ۲۶ نرم افزار SPSS و نسخه ۲۴ نرم افزار Amos، مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

روش اجرا

پس از انجام مراحل قانونی و اخذ مجوز از آموزش و پرورش اردکان، پرسشنامه‌ها به صورت مجازی طراحی و در گروه دانشآموزان دوره متوسطه در شبکه شاد ارسال شد. پرسشنامه‌ها به گونه‌ای طراحی شد که تنها دانشآموزان دوره متوسطه اردکان بتوانند سوالات را به طور کامل پاسخ دهند. سایر افراد فقط می‌توانستند وضعیت احساس ارزشمندی خود را بررسی نمایند.

پس از پایان پاسخ‌دهی به سوالات از شرکت‌کنندگان خواسته می‌شد تا در صورت تمایل گزینه ارسال را انتخاب نمایند تا داده‌های آن‌ها ثبت شود. ملاک‌های ورود شامل تمایل برای شرکت در پژوهش، تحصیل در دوره متوسطه شهر اردکان و ملاک خروج نیز عدم دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها بود. ملاحظات اخلاقی نیز شامل بی‌نام بودن ابزارهای پژوهش، محترمانه بودن اطلاعات و عدم تضاد محتوای پژوهش با ارزش‌های اخلاقی، فرهنگی و دینی جامعه بود. در محدوده شروع تا پایان پژوهش ۷۸۷ نفر پرسشنامه را مشاهده، ۲۶۹ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و در مجموع ۲۲۹ نفر معیارهای ورود به پژوهش را داشتند. در نهایت پس از حذف داده‌های پرت، نمرات ۲۱۰ نفر با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و با بهره‌گیری از نرم افزار SPSSv26 تحلیل شد.

یافته‌ها

یافته‌های دموگرافیک در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

سن	درصد	فرابنی	سابقه	درصد	فرابنی	درصد	فرابنی	تحصیلات	فرابنی	درصد	فرابنی
کمتر از ۳۰ سال	۴۶	۲۲/۱	کمتر از ۵ سال	۴۶	۱۱۴	۲۲/۱	۵۴/۸	لیسانس	۲۲/۱	۴۶	۵۴/۸
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۸۲	۳۹/۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	۷۶	۹۴	۳۶/۵	۴۵/۲	فوق لیسانس	۳۶/۵	۷۶	۹۴
بالاتر از ۴۰ سال	۸۰	۳۸/۵	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۶۶	۲۰۸	۳۱/۷	۱۰۰	جمع	۳۱/۷	۶۶	۲۰۸
جمع	۲۰۸	۱۰۰	بالاتر از ۲۰ سال	۲۰	۹/۶						

بر اساس نتایج جدول ۱. از مجموع ۲۰۸ آزمودنی شرکت‌کننده در پژوهش، وضعیت سنی ۴۶ نفر (۲۲/۱ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۸۲ نفر (۳۹/۴ درصد) بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۸۰ نفر (۳۸/۵ درصد) بالاتر از ۴۰ سال بوده است. تحصیلات ۱۱۴ نفر (۵۴/۸ درصد) لیسانس و ۹۴ نفر (۴۵/۲ درصد) فوق لیسانس بوده و سابقه شغلی ۴۶ نفر (۲۲/۱ درصد) نیز کمتر از ۵ سال، ۷۶ نفر (۳۶/۵ درصد) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۶۶ نفر (۳۱/۷ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۲۰ نفر (۹/۶ درصد) بالاتر از ۲۰ سال بوده است. توزیع فرابنی نمرات متغیرها و وضعیت نرمال بودن داده‌های پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: توزیع فراوانی نمرات متغیرها و وضعیت نرمال بودن داده‌های پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
بهزیستی روانشناختی	۳۹/۹۴	۱۴/۶۷	۰/۱۵۹	-۰/۵۲۲
استقلال	۷۰/۱۱	۳۱/۹۷	۰/۲۱۷	-۱/۳۷۷
تسلط بر محیط	۴۲/۹۴	۱۳/۰۶	۰/۱۶۳	-۱/۳۸۳
رشد شخصی	۷۰/۲۶	۲۰/۶۷	۰/۲۵۷	-۱/۴۰۴
ارتباط مثبت با دیگران	۴۷/۱۴	۱۲/۳۰	۰/۳۵۶	-۰/۳۲۵
هدفمندی در زندگی	۱۸/۶۷	۵/۱۹	۰/۲۷۸	-۱/۵۲۷
پذیرش خود	۲۸/۴۱	۷/۹۹	۰/۲۲۳	-۰/۳۷۵
حمایت سازمانی	۲۸/۴۱	۷/۹۹	۰/۴۶۷	۰/۰۴۳
کیفیت زندگی کاری	۲۸/۴۱	۷/۹۹	۱/۳۸	۱/۴۹۸

بر اساس یافته‌های جدول ۲، میانگین متغیرهای پژوهش در حد متوسط بوده است. همچنین مقدار کجی و کشیدگی در حد مجاز قدر مطلق ۲ قرار دارد که نشان‌دهنده رعایت پیشفرض نرمال بودن توزیع نمرات پژوهش است.

ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱	بهزیستی روانشناختی	۱	۰/۷۰**					
۲	استقلال	۱	۰/۴۴**	۰/۸۲**				
۳	تسلط بر محیط	۱	۰/۵۰**	۰/۸۲**	۰/۶۵**			
۴	رشد شخصی	۱	۰/۰۵۱	۰/۸۶**	**۰/۶۵	**۰/۶۴		
۵	ارتباط مثبت با دیگران	۱	۰/۰۵۱	۰/۸۶**	**۰/۶۵	**۰/۶۴		
۶	هدفمندی در زندگی	۱	۰/۰۸۱	۰/۸۱**	۰/۴۹**	۰/۰۶۹**	۰/۶۹**	
۷	پذیرش خود	۱	۰/۰۸۱	۰/۴۱**	۰/۰۸۱**	۰/۰۶۵**	۰/۰۶۵**	
۸	حمایت سازمانی	۱	۰/۰۴۸	۰/۰۲۷**	۰/۰۳۷**	۰/۰۴۱**	۰/۰۴۲**	
۹	کیفیت زندگی کاری	۱	۰/۰۵۶**	۰/۰۳۹**	۰/۰۴۶**	۰/۰۴۱**	۰/۰۴۶**	۰/۰۴۰**

نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین یعنی حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با بهزیستی روانشناختی رابطه مثبت معناداری وجود دارد ($P<0.001$). همچنین رابطه بین حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری نیز معنادار و مثبت بوده است ($P<0.01$). پس از بررسی همبستگی بین متغیرهای پژوهش در ادامه یافته‌های مربوط به تحلیل مسیر متغیرهای پژوهش ارائه شد. قبل از بررسی مدل، مفروضه‌های آزمون وضعیت کلی داده‌ها مورد بررسی قرار گرفت. داده‌های پرت تک متغیری با استفاده از نمودار مستطیلی بررسی و حذف شد. مفروضه نرمال بودن داده‌ها با استفاده از نمرات کجی و کشیدگی بررسی شد و نتایج نشان از

نرمال بودن داده‌ها بود (جدول ۲). برای برآورد مدل از روش بیشینه درست نمایی و شاخص‌های ریشه واریانس خطای تقریب^۱ (RMSEA)، ریشه استاندارد واریانس پس‌مانند^۲ (SRMSR) شاخص برازنده‌گی مقایسه‌ای^۳ (CFI)، شاخص برازش نرم‌شده^۴ (NFI)، شاخص نیکویی برازش^۵ (GFI) و شاخص نیکویی نیکویی برازش تعديل شده^۶ (AGFI) استفاده شد. برآورد شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: برآورد شاخص‌های برازش مدل اصلاح شده

شاخص‌های برازنده‌گی	مقدار	وضعیت مطلوب
آزمون مجذور کای (χ²)	-	۳۴/۸۲۳
درجه آزادی (df)	-	۱۹
سطح معنی داری	p=۰/۰۱۵	بیشتر از ۰/۰۵
نسبت مجذور کای به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۸۳۳	کمتر از ۳
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۶۱	بیشتر از ۰/۹
شاخص نیکویی برازش تعديل یافته (AGFI)	۰/۹۲۵	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازنده‌گی هنجار شده (NFI)	۰/۹۵۸	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازنده‌گی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸۰	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازنده‌گی افزایشی (IFI)	۰/۹۸۰	بیشتر از ۰/۹
شاخص توکر-لویس (TLI)	۰/۹۷۱	بیشتر از ۰/۹
ریشه میانگین مجددات خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۰۸

همان طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود پس از اصلاح مدل، شاخص‌های برازش مدل به حد مطلوب رسیده‌اند. بر اساس یافته‌های جدو مقدار مجذور کای غیرمعنی دار است ($p > 0/05$) و مدل پیشنهادی از برازش کافی برخوردار است. ملاک نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۱/۸۳۳ بدست آمد که مطلوب است. تمامی شاخص‌های برازش مدل نیز به معیار مطلوب برای برازش رسیده‌اند. شاخص برازنده‌گی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۸۰، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۶۱، شاخص نیکویی برازش تعديل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۲۵، شاخص برازنده‌گی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۵۸، شاخص برازنده‌گی افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۸۰ و شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۷۱ به دست آمده که همگی بالای ۰/۹ هستند که برای برازش مدل مطلوب تلقی می‌شوند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز ۰/۰۶۳ بدست آمد که مطلوب تلقی می‌شود (ملاک زیر ۰/۰۸ است). الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در جدول ۵ ارائه شده است.

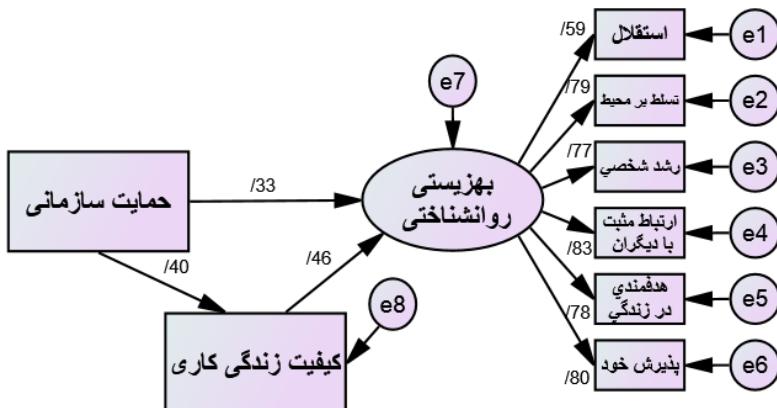
1. Root Mean Square Error of Approximation
2. Standardized Root Mean Square Residual
3. Comparative Fit Index
4. Normed Fit Index
5. Goodness of Fit Index
6. Adjusted Goodness of Fit Index

جدول ۵: الگوی ساختاری مسیرها و ضرایب استاندارد آن‌ها در معلمان زن

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	ضریب	خطا	کران پایین	کران بالا	معناداری	سطح
حمایت سازمانی	بهزیستی روانشناختی	۰/۰۸۷	۰/۰۶۵	۰/۲۲۸	۰/۴۳۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	غیراستاندارد	۰/۰۵۲	۰/۰۷۱	۰/۳۳۷	۰/۵۶۸	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	استاندارد	۰/۹۲۴	۰/۰۶۳	۰/۲۹۴	۰/۵۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	میانجی	۰/۰۴۸	۰/۰۴۱	۰/۱۱۳	۰/۲۶۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۵ حمایت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکروندا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P<0/001$)؛ کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکروندا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P<0/001$)؛ حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکروندا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P<0/001$).

بالاترین ضریب مربوط به کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانشناختی ($0/46$) و کمترین آن نیز حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی ($0/33$) بوده است. همچنین نتایج بوت استراپ نشان می‌دهد که رابطه غیر مستقیم بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی با میانجی کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بوده و فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان در پساکروندا نقش میانجی معنی‌داری دارد، با 99 درصد اطمینان تائید شد ($P<0/001$). در نهایت پس از بررسی مدل ساختاری، مدل اندازه‌گیری و معنی‌داری مسیرها، مدل پژوهش در شکل ۲ ارائه شد.



شکل ۲: ضرایب استاندارد مدل در خصوص نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان زن

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکروندا انجام شد.

نتیجه بررسی اولین فرضیه پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مستقیم حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکروندا معنی‌دار است نتیجه بدست آمده با نتایج مطالعات پیشین از جمله الروادیه و همکاران (۲۰۲۲)، یاسمین و همکاران (۲۰۲۲)، اپلباوم و همکاران (۲۰۲۲)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۷)، همسوست. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت لازمه بهزیستی

روانشناختی ایجاد شرایطی برای رشد همه جانبه است تا فرد بتواند استعدادها و توانایی‌های خود را متجلی کرده و رضایتمندی و خرسندي لازم را بدست آورد؛ حالتی مثبت که رفاه جسمانی، روان شناختی و اجتماعی را نیز درپی داشته باشد. از آنجاکه که معلمان زن نیز بخش زیادی از زندگی خود را در محیط کاری‌شان سپری می‌کنند، شرایط شغلی آن‌ها و به خصوص مشکلات پسакرونا به میزان زیادی بر وضعیت روانشناختی آن‌ها تاثیر دارد. میزان رضایت و شادکامی که از مولفه‌های مهم در بهزیستی روانشناختی است. برای اینکه معلمان در در پساقرونا بهزیستی روانشناختی لازم را داشته باشند از یکسو محیط شغلی باید شرایطی ایجاد نماید که فرایند رشد همه جانبه کارکنان خود را فراهم کرده و در تحقق استعدادها و توانایی‌های کارکنان تلاش نماید و از سوی دیگر رضایت و شادکامی آنها را فراهم نماید. در هر دو بخش از ملزومات بهزیستی روانشناختی عاملی که می‌تواند نقش مهمی را ایفا کند میزان حمایتی است که سازمان آموزش و پرورش از کارکنان خود داشته و ادراکی است کارکنان از این حمایت دارند. در واقع ایجاد شرایط لازم برای رشد همه جانبه معلمان و تحقق استعدادها و توانایی‌های آن‌ها بدون حمایت سازمانی میسر نیست و زمانی که سازمان حمایت لازم را نداشته و یا معلمان حمایت سازمان خود را ادارک نکنند، رضایت و شادکامی رخ نخواهد داد. از سوی دیگر تلقی معلمان از اینکه تحت حمایت سازمان متبع خود قرار دارند، به آنها این اطمینان را می‌دهد که سازمان در انجام وظایف شغلی و نیز در سازماندهی شرایط استرس‌زای شغلی، از آنها پشتیبانی لازم را داد در نتیجه، در این شرایط معلمان مورد حمایت سازمان احساس دلستگی و علاقه بیشتری نسبت به سازمان پیدا کرده و محیط سازمان خود را مطلوب‌تر ادراک کرده و بهزیستی روانشناختی آن‌ها افزایش خواهد یافت.

نتیجه دومین فرضیه پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مستقیم کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساقرونا معنی‌دار است ($P < 0.001$). نتیجه بدست آمده در راستای مطالعات پیشین از جمله فرج بخش و همکاران (۱۳۹۸)، کو (۲۰۲۱)، آگاروال (۲۰۲۰)، آگاروال و همکاران (۲۰۱۹)، پاندی و تریپاتی (۲۰۱۸) و هارجتی و همکاران (۲۰۱۷)، قرار دارد. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت معلمان زمانی در محیط‌های شغلی خود از کیفیت کاری لازم برخوردار خواهند بود که سازمان شرایطی را ایجاد نماید که در آن کارکنان احساس رضایت، یکپارچگی، امنیت و شادمانی کرده، استرس کمتری را تجربه کنند و نیازهای شخصی و حرفة‌ای آنها برآورده شود. بهزیستی روانشناختی را به معنای فرایند رشد همه جانبه در طول عمر، تحقق استعدادها و توانایی‌ها و نوعی رضایتمندی و خرسندي از کیفیت زندگی که حالتی مثبت از رفاه جسمانی، روان شناختی و اجتماعی را شامل می‌شود، تعریف می‌کند. در واقع زمانی بهزیستی روانشناختی ایجاد خواهد شد که فرد کیفیت زندگی مطلوبی داشته باشد. از سوی دیگر بخش مهمی از کیفیت زندگی را کیفیت زندگی کاری تشکیل می‌دهد (ریف و کیز، ۱۹۹۵). معلمان بخش زیادی از زندگی خود را در مشاغل خود سپری می‌کنند. بنابراین هرچه میزان کیفیت زندگی کاری آن‌ها بالاتر باشد، بهزیستی روانشناختی نیز بالاتر خواهد بود. از سوی دیگر کیفیت زندگی کاری مجموعه شرایط واقعی کار در سازمان است که نگرش و احساس کارکنان از کار خود را به صورت خاص تحت تاثیر قرار داده و بر سلامت و رفاه کارکنان تأثیر می‌گذارد. از آنجاکه لازمه بهزیستی روانشناختی حالتی مثبت از رفاه جسمانی، روان شناختی و اجتماعی است بنابراین بدون کیفیت کاری مطلوب، محیط‌های شغلی نمی‌توانند بهزیستی روانشناختی را با همراه داشته باشند (سینگلا¹ و همکاران، ۲۰۲۱).

نتیجه سومین فرضیه پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مستقیم حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساقرونا معنی‌دار است ($P < 0.001$). نتیجه بدست آمده در راستای مطالعه یارمحمدی نژاد و همکاران (۱۴۰۰)، قرار دارد. در تبیین نتیجه بدست آمده می‌توان گفت بر اساس نظر دی² و همکاران (۲۰۲۳) بهبود کیفیت زندگی کاری به هر فعالیتی اطلاق می‌شود که در هر سطحی از سازمان رخ می‌دهد و هدف از آن افزایش اثربخشی سازمان از طریق بالا بردن مقام و منزلت و فراهم نمودن امکان ترقی افراد است. در واقع به نظر دی و همکاران (۲۰۲۳)، یکی از شروط بهبود کیفیت زندگی کاری فراهم نمودن امکان ترقی افراد در

1. Singla
2. Di

موقعیت‌های شغلی است و این مساله بدون حمایت سازمانی غیر قابل تصور است. زمانی که معلمان احساس کنند سازمان آموزش و پرورش برای سهیم بودن آنها در فعالیت‌های شغلی شان ارزش و اهمیت قائل است و از تلاش‌های مضاعف آنها در تحقق اهداف سازمانی قدردانی و حمایت می‌کند؛ به انتقادات و نظرات آنها اهمیت می‌دهد احساس بهتری به محیط کاری خود داشته و این احساس مثبت با شادی و رضایت بیشتر و در نتیجه با افزایش کیفیت زندگی کاری همراه خواهد بود. وقتی معلمان از طرف سازمان و مدیران آموزش و پرورش حمایت بیشتری را دریافت و ادراک کنند رضایت و امنیت بیشتری خواهند داشت چراکه این احساس در آنها تقویت خواهد شد که سازمان برای آن‌ها و آنچه انجام می‌دهند اهمیت قائل است. از سوی دیگر در شرایط حمایت سازمانی معلمان کمتر دچار استرس و اضطراب شده و در این صورت است که کیفیت زندگی کاری بالای را تجربه خواهد کرد.

نتیجه چهارمین فرضیه پژوهش نشان داد که کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان در پساکرونا نقش معنی‌داری داشته است ($P < 0.001$). این نتیجه نشان دهنده تاثیر مستقیم حمایت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن بوده و تاثیر میانجی کیفیت زندگی کاری را نیز نشان می‌دهد. بر اساس یافته‌های این بخش عامل حمایت سازمانی از مولفه‌های تاثیرگذار بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونا بوده است. یافته‌های الروادیه و همکاران (۲۰۲۲)، یاسمن و همکاران (۲۰۲۲)، اپلباوم و همکاران (۲۰۲۲)، سپهوند و همکاران (۱۳۹۷) نیز از نتیجه بدست آمده حمایت می‌کند. از سوی دیگر نتیجه بدست آمده نشان می‌دهد اگر حمایت سازمانی در راستای بهبود کیفیت زندگی کاری معلمان زن باشد، بهزیستی روانشناختی به میزان بالاتری افزایش خواهد یافت.

در واقع کیفیت زندگی کاری به عنوان یک متغیر تسهیل‌گر می‌تواند رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی را بهبود بخشد. این یافته‌ها نشان می‌دهد که برای افزایش بهزیستی روانشناختی معلمان، آموزش و پرورش باید تمرکز بیشتری بر کیفیت زندگی کاری معلمان خود داشته باشد. بدون کیفیت زندگی کاری، حمایت سازمانی معنای واقعی خود را از دست داده و نمی‌تواند به طور کامل بهزیستی روانشناختی را به دنبال داشته باشد. فرح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، کو (۲۰۲۱)، آگاروال (۲۰۲۰) و همکاران (۲۰۱۹)، پاندی و تریپاتی (۲۰۱۸) و هارجنتی و همکاران (۱۷)، در مطالعات خود نشان دادند که کیفیت زندگی کاری یکی از مولفه‌های مهم در خصوص بهزیستی روانشناختی است. در واقع اگر چه پیامد افزایش کیفیت زندگی کاری ایجاد محیطی است که در آن کارکنان احساس امنیت، رضایت، یکپارچگی و شادمانی بیشتری داشته، استرس کمتری را تجربه کرده و نیازهای شخصی و حرفة‌ای آنها بهتر برآورده می‌شود. اما این وضعیت اگر با حمایت سازمانی همراه نباشد معلمان نمی‌توانند رشد همه جانبه، تحقق استعدادها و توانایی‌ها و رضایتمندی و خرسندي از کیفیت زندگی که باید با حالتی مثبت از رفاه جسمانی، روانشناختی و اجتماعی را شامل باشد را به طور کامل تجربه کنند. از این‌رو چنانچه کیفیت زندگی کاری به حمایت سازمانی منجر شود می‌تواند بهزیستی روانشناختی بیشتری را برای معلمان به همراه داشته باشد. به طور کلی نتایج پژوهش حاضر از تاثیر مستقیم حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روانشناختی همچنین نقش میانجی کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونا حمایت می‌کند. بر اساس یافته‌های بدست آمده آموزش و پرورش برای بهبود بهزیستی روانشناختی معلمان زن باید در کنار افزایش حمایت سازمانی، مساله کیفیت زندگی کاری را در نظر گرفته و حمایت خود از معلمان را در جهت بهبود کیفیت زندگی کاری هدفمند نماید. با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش تمرکز بیشتری بر کیفیت زندگی کاری و حمایت سازمانی معلمان خود داشته باشد تا شاهد بهبود بهزیستی روانشناختی در آن‌ها باشیم همچنین با بهره‌گیری از نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود کارگاه‌های آموزشی مرتبط به شیوه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانشناختی برای معلمان برگزار گردد.

سپاسگزاری

بدین وسیله از معلمان زن شهر میبد و اردکان و کلیه افرادی که در انجام این پژوهش ما را یاری کردن، تقدیر و تشکر می‌شود.

موازین اخلاقی

ملاحظات اخلاقی نیز شامل پژوهش حاضر شامل نداشتند بار مالی و قانونی، عدم تضاد مفاهیم با مبانی دینی، بی‌نام بودن پرسشنامه‌ها، محرمانه ماندن اطلاعات بود.

مشارکت نویسنده‌گان

مقاله حاضر بر اساس یک پژوهش پیشنهادی از سوی مولفین به آموزش و پرورش شهر میبد و اردکان انجام شده است. نویسنده‌گان مقاله مسئولیت طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری و تهیه پیشنویس، ویراستاری و نهایی‌سازی را برابر عهده داشتند.

تعارض منافع

مطالعه حاضر با حمایت معنوی اداره آموزش و پرورش شهر میبد و اردکان و بدون حمایت مالی انجام شده و هیچگونه تضاد منافعی برای نویسنده‌گان و سایر افراد در مقاله وجود ندارد.

منابع

- امینی، مرضیه، شهنی ییلاق، منیجه و حاجی یحچالی، علی رضا. (۱۳۹۹). رابطه علی سرمایه روانشناختی با بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی. پژوهش نامه روانشناختی مثبت، ۲(۶)، ۱۶-۱.
- بیرامی پور، علی و اچرش، شیدا. (۱۴۰۱). واکاوی مهارت‌های مورد نیاز مدیران مدارس در دوران پساکرونا: یک مطالعه ستزپژوهی. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام های آموزشی، ۱۵(۲)، ۱۶۴-۱۴۳.
- پورقاز، عبدالوهاب و صالحی راد، سعیده. (۱۳۹۵). حمایت سازمانی و ارتباط آن با کیفیت زندگی کاری کارکنان اداره برق شهرستان زابل. پژوهش‌های مدیریت عمومی، ۳۲(۹)، ۱۱۶-۹۷.
- حبیبی، آرش و عدن پور، مریم. (۱۳۹۶). مدل سازی معادلات ساختاری. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی تهران.
- سپهوند، تورج، مجیدی کرهرودی، سید مهدی، موسوی پور، سعید و سپهوند، فرحناز. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. پژوهش نامه روانشناختی مثبت، ۱(۴)، ۳۵-۴۸.

- شمالي احمدآبادی، مهدی و برخورداری احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۱). واکاوی تقلب در بین دانش‌آموزان و دانشجویان در امتحانات مجازی پاندمی کووید ۱۹. فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۲(۴۸)، ۹۲-۷۹.
- شیرزادکبیریا، بهارک و نصرتی، لیلا. (۱۳۹۶). بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم آباد. مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)، ۸(۴)پیاپی ۲۶، ۹۵-۸۵.
- عریضی سامانی، سید‌محمد رضا و گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک شده با متغیرهای شغلی، حرفة‌ای و سازمانی. پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۱۵(۴)پیاپی ۷۳، ۱۷۳-۱۴۷.

فرح بخش، سعید، قبادیان، مسلم، فرح بخش، مریم و یوسفوند، کبری. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر کیفیت زندگی کاری بر بهزیستی روان شناختی با تعديل گری مشاوره مدیریتی در مدیران مدارس شهر خرم آباد. مدیریت مدرسه، ۳(۷)، ۳۱۰-۲۹۵.

کاظمی، سارا، یوسفی، بهرام و صادقی بروجردی، سعید. (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۴) (پیاپی ۲۰)، ۹۲-۷۹.

نوفرستی، اعظم، روشن، رسول، فتی، لادن، حسن آبادی، حمیدرضا، پسندیده، عباس و شعیری، محمدرضا. (۱۳۹۴). اثربخشی روان درمانی مثبت گرا بر شادکامی و بهزیستی روانشناسی افراد دارای نشانه های افسردگی: مطالعه تک آزمودنی با چند خط پایه. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۱(۱) (پیاپی ۱)، ۱۸-۱.

یارمحمدی نژاد، عرفان، سیدالشهابی، مهناز، صابریان، پیمان، حقانی، حمید و خیری، فریدون. (۱۴۰۰). حمایت سازمانی ادراک شده و کیفیت زندگی کاری کارکنان عملیاتی مرکز اورژانس تهران در سال ۱۳۹۸. نشریه پرستاری ایران، ۳۴(۱۲۰)، ۵۸-۴۸.

Agarwal, S. (2020). Trust as a missing link between quality of work life and subjective well-being. *Ingeniería Solidaria*, 16(1). 121-134.

Agarwal, S., Garg, P., & Rastogi, R. (2019). Testing the reciprocal relationship between quality of work life and subjective well-being: a path analysis model. *International Journal of Project Organisation and Management*, 11(2), 140-153.

Ahmed, N., & Malik, B. (2019). Impact of psychological empowerment on job performance of teachers: Mediating role of psychological well-being. *Journal of Review of Economics and Development Studies*, 5(3), 451-460.

Alrawadieh, Z., Demirdelen Alrawadieh, D., Olya, H. G., Erkol Bayram, G., & Kahraman, O. C. (2022). Sexual harassment, psychological well-being, and job satisfaction of female tour guides: The effects of social and organizational support. *Journal of Sustainable Tourism*, 30(7), 1639-1657.

Appelbaum, N. P., Santen, S. A., Perera, R. A., Rothstein, W., Hylton, J. B., & Hemphill, R. R. (2022). Influence of Psychological Safety and Organizational Support on the Impact of Humiliation on Trainee Well-Being. *Journal of Patient Safety*, 18(4), 370-375.

Avsar, R., & Gündüz, Y. (2021). The Relationship between Teachers' Compliance with Ethical Rules and Students' Psychological Well-Being. *International Online Journal of Education and Teaching*, 8(3), 1623-1648.

Brauchli, R., Peeters, M. C., van Steenbergen, E. F., Wehner, T., & Hämmig, O. (2017). The work-home interface: Linking work-related wellbeing and volunteer work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 27(1), 50-64.

Chatzipanagiotou, P., & Katsarou, E. (2023). Crisis Management, School Leadership in Disruptive Times and the Recovery of Schools in the Post COVID-19 Era: A Systematic Literature Review. *Journal of Education Sciences*, 13(2), 118.

Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*, 41(7), 841-859.

Di, H., Li, H., & Wang, Y. (2023). Kindergarten Teachers' Quality of Work Life in China: A National Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5), 45-96.

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Journal of Nature Human Behaviour*, 2(4), 253-260.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. & Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 500-507

Hardjanti, I. W., Dewanto, A., & Noermijati, N. (2017). Influence of quality of work life towards psychological well-being and turnover intention of nurses and midwives in hospital. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 12(1), 7-14.

- Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2018). Is more always better? An examination of the nonlinear effects of perceived organizational support on individual outcomes. *The Journal of social psychology*, 158(2), 187-200.
- Ko, M. C. (2021). An examination of the links between organizational social capital and employee well-being: Focusing on the mediating role of quality of work life. *Journal of Review of Public Personnel Administration*, 41(1), 163-193.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lavtižar, K., Fikfak, A., & Fink, R. (2023). Overlooked Impacts of Urban Environments on the Air Quality in Naturally Ventilated Schools Amid the COVID-19 Pandemic. *Journal of Sustainability*, 15(3), 2796.
- Manganelli, L., Thibault-Landry, A., Forest, J., & Carpentier, J. (2018). Self-determination theory can help you generate performance and well-being in the workplace: A review of the literature. *Journal of Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 227-240.
- Russell, D. W., Russell, C. A., & Hill, R. P. (2022). Mental health service utilization after military missions: The double-edged consequences of unit-level organizational support. *Journal of Psychological Services*, 19(S2), 113.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, 57(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69(4), 719.
- Salas-Picón, W. M., & Avendaño-Prieto, B. L. (2021). Adaptation of the Ryff psychological well-being scale with a sample of survivors of the Colombian armed conflict. *Journal of Revisit Criminal dad*, 63(3), 229-244.
- Singla, H., Mehta, M. D., & Mehta, P. (2021). Modeling spiritual intelligence on quality of work life of college teachers: a mediating role of psychological capital. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 13(3), 341-358.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15(1), 11-21.
- Yasmeen, R., Yasmeen, I., & Zahra, A. (2022). Impact of Psychological Capital, Perceived Organizational Support and Perceived Supervisor Support on Employee Psychological Well-Being. *Journal of Business Management Studies-JBMS*, 1(02), 18-34.
- Zakaria, Z., Don, Y., & Yaakob, M. F. M. (2021). Teachers' Well-Being from the Social Psychological Perspective. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 641-647.