

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 (Khorasgan), 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: 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

بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی

با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا

مهدی شمالی احمدآبادی^۱، مهلا بهجتی اردکانی^۲، فائزه دهقانی فیروزآبادی^۳، عاطفه برخوردار 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 (خوراسگان)، 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 روانشناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا بود. روش پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی و جامعه آماری پژوهش متشکل 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 روانشناختی 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 ($\beta=0.332, p<0.001$) و کیفیت زندگی کاری ($\beta=0.456, p<0.001$) بر بهزیستی روانشناختی و حمایت سازمانی ($\beta=0.402, p<0.001$) بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن معنی‌دار است. نتایج تحلیل مسیر نشان داد که کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی معلمان زن نقش میانجی دارد ($p<0.001$). بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان گفت که بهزیستی روانشناختی 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 روانشناختی، حمایت سازمانی، کیفیت زندگی کاری، معلم، پسا کرونا.

دسترسی آزاد

مقاله علمی پژوهشی

نویسنده مسئول: *عاطفه برخوردار احمدآبادی

Atefeh.8449@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۲۲

تاریخ انتشار: زمستان ۱۴۰۲

استناد: برخوردار احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۲)

بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا. فصلنامه روان پژوهی و مطالعات علوم رفتاری، ۱(۴): ۷۲-۵۸.

بیان مسئله

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 طوری که بسیاری از مشاغل تعطیل، نیمه تعطیل و یا با مشکلات زیادی مواجه شدند (لاوتیزار^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). در این بین یکی بخش‌هایی که با مشکلات زیادی مواجه شدند، مراکز آموزشی و به خصوص مدارس بودند (هاتزپیانایگوتو 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 برخوردار احمدآبادی، ۱۴۰۱)، که حتی با وجود بازگشت مدارس به حالت عادی همچنان ادامه دارد به طوری که 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 اچرش، 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 موفقیت 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 آوندانو-پریئو^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 (اوسار 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 آوندانو-پریئو، ۲۰۲۱). همچنین بهزیستی روانشناختی یکی از ویژگی‌های مهم برای رشد به‌شمار می‌آید (ریف و کیز، ۱۹۹۵) و به این ترتیب در پسا کرونا 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 پسا کرونا تحت تاثیر دهد. از آنجاکه یکی از مولفه‌های مرتبط با سلامت در محیط‌های کاری حمایت سازمانی^{۱۰} است (راسل^{۱۱} 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 0
11. Organizational support 1
12. Russell 2

آن‌ها افزایش خواهد یافت. حمایت سازمانی یکی از مفاهیمی است که برای اولین بار توسط ایزنبرگر^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 (کورتسیس^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). ایزنبرگر 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 پایبندتر 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 (هریس و کاپمار^۴، ۲۰۱۸؛ چن و همکاران، ۲۰۲۰) و در نتیجه حمایت سازمانی، این کارکنان بهزیستی روانشناختی بالاتری خواهند داشت (الروادیه^۵ و همکاران، ۲۰۲۲؛ یاسمین^۶ و همکاران، ۲۰۲۲؛ اپلباوم^۷ 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 بخشند. این مسأله 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 مزایا، امکانات رفاهی و بهداشت و ایمنی محدود می‌شود کارکنان نمی‌توانند بهزیستی روانشناختی کامل را ادراک 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 تحقق آن بدون مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری، مردم‌سالاری، سرپرستی کارآمد، تنوع و غنی بودن شغل دور از ذهنه نظر می‌رسد. در واقع به نظر می‌رسد که عواملی بتوانند 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^۸ است (فرح بخش و همکاران، ۱۳۹۸). در سالیان اخیر کیفیت زندگی کاری به مفهومی مهم در سطح بین‌المللی در حرفه‌های مختلف تبدیل شده است (براجلی^۹ و همکاران، ۲۰۱۷). کیفیت زندگی کاری مفهومی است چندبعدی که مولفه‌هایی 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 ادراک نمایند (منگنلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۸). والتون^{۱۱} (۱۹۷۳)، کیفیت زندگی کاری را تحت تاثیر مؤلفه‌های چون حقوق کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت شغلی، امنیت 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^{۱۲} (۲۰۲۱)، آگاروال^{۱۳} (۲۰۲۰)، آگاروال و همکاران (۲۰۱۹) و هارجنتی^{۱۴} و

1. Eisenberger
2. Kurtessis
3. Chen
4. Harris & Kacmar
5. Alrawadieh
6. Yasmeen
7. Appelbaum
8. quality of work life
9. Brauchli
- 1 . Manganelli 0
- 1 . Walton 1
- 1 . Ko 2
- 1 . Agarwal 3

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 طور کلی 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 عمده 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 خلاء 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 پسا کرونا نقش میانجی دارد و در این رابطه فرضیه‌های زیر مطرح شد.

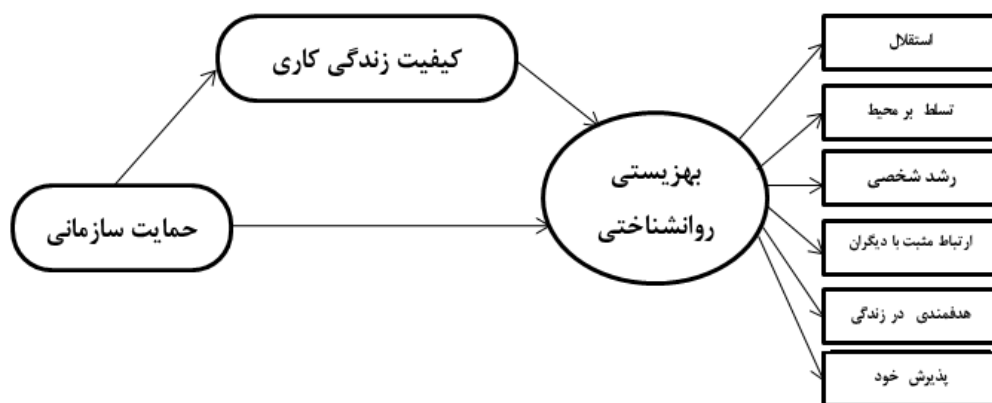
حمایت سازمانی بر بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پسا کرونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد.

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

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

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

مدل پیشنهادی بررسی رابطه بین حمایت سازمانی و بهزیستی روانشناختی با نقش میانجی کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پسا کرونا 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 میبد و اردکان در سال ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود. نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری دوطرفه 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 (حیبی و عدنور، ۱۳۹۷). در این پژوهش از پرسشنامه‌های بهزیستی

روانشناختی 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 خطاهایی 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 ۲۳۲ نفر به سوالات آزمون جواب دادند.

ابزار پژوهش

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

پرسشنامه بهزیستی روانشناختی: این مقیاس با توسط ریف (۱۹۸۹) ارائه شد. مقیاس بهزیستی روانشناختی ۱۸ گویه و شش زیرمقیاس شامل: پذیرش خود، خودمختاری، 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 همابستگی 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 نوفرستی 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 تصنیف اسپیرمن - براون 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: جهت سنجش حمایت سازمانی از پرسشنامه آیزنبرگ و همکاران (۱۹۸۶) استفاده گردید. پرسشنامه مذکور دارای ۲۶ گویه می باشد که براساس مقیاس ۵ گزینه ای لیگرت 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 عریضی 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، 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 واگرای پرسشنامه مطلوب گزارش شد و 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

مدلسازی معادلات ساختاری و با بهره‌گیری از نسخه ۲۶ نرم‌افزار SPSS و نسخه ۲۴ نرم‌افزار 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، محرمانه 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 نرم‌افزار SPSS ۲۶ تحلیل شد.

یافته‌ها

یافته‌های دموگرافیک در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش

سن	فراوانی	درصد	سابقه	فراوانی	درصد	تحصیلات	فراوانی	درصد
کمتر از ۳۰ سال	۴۶	۲۲/۱	کمتر از ۵ سال	۴۶	۲۲/۱	لیسانس	۱۱۴	۵۴/۸
بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۸۲	۳۹/۴	بین ۵ تا ۱۰ سال	۷۶	۳۶/۵	فوق لیسانس	۹۴	۴۵/۲
بالاتر از ۴۰ سال	۸۰	۳۸/۵	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۶۶	۳۱/۷	جمع	۲۰۸	۱۰۰
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 فراوانی 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
بهبودی 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 قدرمطلق 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	بهبودی روانشناختی	۱						
۲	استقلال	۰/۷۰**	۱					
۳	تسلط بر محیط	۰/۸۲**	۰/۴۴**	۱				
۴	رشد شخصی	۰/۸۲**	۰/۵۰**	۰/۶۵**	۱			
۵	ارتباط مثبت با دیگران	۰/۸۶**	۰/۵۱**	۰/۶۵**	۰/۶۴*	۱		
۶	هدفمندی در زندگی	۰/۸۱**	۰/۴۹**	۰/۵۹**	۰/۵۲**	۰/۶۹**	۱	
۷	پذیرش خود	۰/۸۱**	۰/۴۱**	۰/۸۱**	۰/۶۷**	۰/۶۱**	۰/۶۵**	۱
۸	حمایت سازمانی	۰/۴۸**	۰/۲۷**	۰/۳۷**	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۴۵**	۰/۴۲**
۹	کیفیت زندگی کاری	۰/۵۶**	۰/۳۹**	۰/۴۶**	۰/۴۱**	۰/۴۶**	۰/۵۱**	۰/۴۷**

نتایج جدول ۳، نشان می‌دهد بین متغیرهای پیش‌بین یعنی حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری با بهبود 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 و 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 شاخص های ریشه واریانس خطای تقریب^۱ (RMSEA)، ریشه استاندارد واریانس پس ماند^۲ (SRMSR) شاخص برازندگی مقایسه‌ای^۳ (CFI)، شاخص برازش نرم شده^۴ (NFI)، شاخص نیکویی برازش^۵ (GFI) و شاخص نیکویی برازش تعدیل شده^۶ (AGFI) استفاده شد. برآورد شاخص های برازش مدل اصلاح شده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: برآورد شاخص های برازش مدل اصلاح شده

شاخص های برازندگی	مقدار	وضعیت مطلوب
آزمون مجذور کای (χ^2)	۳۴/۸۲۳	-
درجه آزادی (df)	۱۹	-
سطح معنی داری	$p=0/015$	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 تعدیل یافته ($AGFI$)	۰/۹۲۵	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازندگی هنجار شده (NFI)	۰/۹۵۸	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸۰	بیشتر از ۰/۹
شاخص برازندگی افزایشی (IFI)	۰/۹۸۰	بیشتر از ۰/۹
شاخص توکر-لویس (TLI)	۰/۹۷۱	بیشتر از ۰/۹
ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب ($RMSEA$)	۰/۰۶۳	کمتر از ۰/۰۸

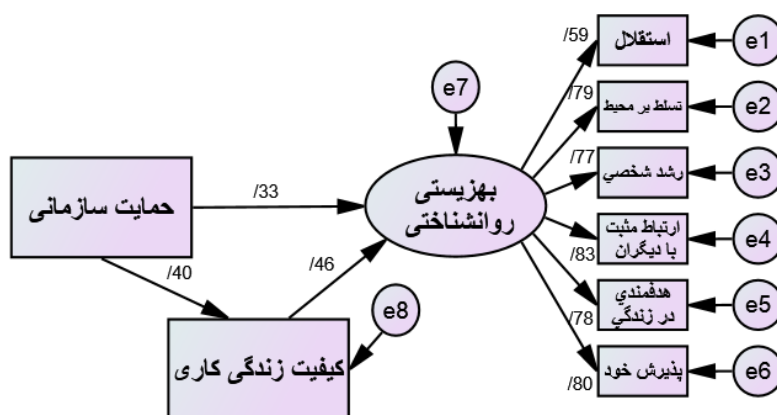
همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود پس از اصلاح مدل، شاخص های برازش مدل به حد مطلوب رسیده اند. بر اساس یافته های جدو مقدار مجذور کای غیر معنی دار است ($p>0/05$) و مدل پیشنهادی از برازش کافی برخوردار است. ملاک نسبت مجذور کای به درجه آزادی ۱/۸۳۳ بدست آمد که مطلوب است. تمامی شاخص های برازش مدل نیز به معیار مطلوب برای برازش رسیده اند. شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۸۰، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۶۱، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته ($AGFI$) برابر با ۰/۹۲۵، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۵۸، شاخص برازندگی افزایشی (IFI) برابر با ۰/۹۸۰ و شاخص توکر-لویس (TLI) برابر با ۰/۹۷۱ به دست آمده که همگی بالای ۰/۹۰ هستند که برای برازش مدل مطلوب تلقی می شوند. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد ($RMSEA$) نیز ۰/۰۶۳ بدست آمد که مطلوب تلقی می شود (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 استاندارد	ضریب غیراستاندارد	خطا	کران پایین	کران بالا	سطح معناداری
حمایت سازمانی	بهبودی روانشناختی	۰/۳۳۲	۰/۰۸۷	۰/۰۶۵	۰/۲۲۸	۰/۴۳۷	۰/۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	بهبودی روانشناختی	۰/۴۵۶	۰/۰۵۲	۰/۰۷۱	۰/۳۳۷	۰/۵۶۸	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی	کیفیت زندگی کاری	۰/۴۰۲	۰/۹۲۴	۰/۰۶۳	۰/۲۹۴	۰/۵۰۱	۰/۰۰۱
حمایت سازمانی و بهبودی روانشناختی با میانجی	کیفیت زندگی کاری	۰/۱۸۳	۰/۰۴۸	۰/۰۴۱	۰/۱۱۳	۰/۲۶۱	۰/۰۰۱

بر اساس یافته‌های جدول ۵ حمایت سازمانی بر بهبودی روانشناختی معلمان زن در پساکرونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P < 0/001$)؛ کیفیت زندگی کاری بر بهبودی روانشناختی معلمان زن در پساکرونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P < 0/001$)؛ حمایت سازمانی بر کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونا اثر مستقیم معنی‌داری دارد ($P < 0/001$). بالاترین ضریب مربوط به کیفیت زندگی کاری و بهبودی روانشناختی ($0/46$) و کمترین آن نیز حمایت سازمانی و بهبودی روانشناختی ($0/33$) بوده است. همچنین نتایج بوت استرپ نشان می‌دهد که رابطه غیر مستقیم بین حمایت سازمانی و بهبودی روانشناختی با میانجی کیفیت زندگی کاری معنی‌دار بوده و فرضیه چهارم پژوهش مبنی بر اینکه کیفیت زندگی کاری در رابطه بین حمایت سازمانی و بهبودی روانشناختی معلمان در پساکرونا نقش میانجی معنی‌داری دارد، با ۹۹ درصد اطمینان تأیید 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 بهبودی روانشناختی معلمان زن

بحث و نتیجه‌گیری

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

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

روانشناختی ایجاد شرایطی برای رشد همه جانبه است تا فرد بتواند استعدادها و توانایی‌های خود را متجلی کرده و رضایتمندی و خرسندی لازم را بدست آورد؛ حالتی مثبت که رفاه جسمانی، روان شناختی و اجتماعی را نیز در پی 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 پساکرونا 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 پساکرونا 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 متبوع 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 پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مستقیم کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روانشناختی معلمان زن در پساکرونا معنی‌دار است ($P < 0/001$). نتیجه بدست آمده در راستای مطالعات پیشین از جمله فرح بخش و همکاران (۱۳۹۸)، کو (۲۰۲۱)، آگاروال (۲۰۲۰)، آگاروال و همکاران (۲۰۱۹)، پاندی و تریپاتی (۲۰۱۸) و هارجنتی 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 حرفه‌ای آنها برآورده شود. بهزیستی روانشناختی را به معنای فرایند رشد همه جانبه در طول عمر، تحقق استعدادها و توانایی‌ها و نوعی رضایتمندی و خرسندی 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 (سینگلا و همکاران، ۲۰۲۱).

نتیجه سومین فرضیه پژوهش نشان داد که ضریب استاندارد مستقیم حمایت سازمانی و کیفیت زندگی کاری معلمان زن در پساکرونا 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 دی 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

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 شغلی‌شان 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 بالایی را تجربه خواهند 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)، یاسمین 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)، آگاروال و همکاران (۲۰۱۹)، پاندی و تریپاتی (۲۰۱۸) و هارجنتی و همکاران (۲۰۱۷)، 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 حرفه‌ای آنها بهتر برآورده می‌شود. اما این وضعیت اگر با حمایت سازمانی همراه نباشد معلمان نمی‌تواند رشد همه جانبه، تحقق استعدادها و توانایی‌ها و رضایتمندی و خرسندی 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 همچنين 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 کردند، تقدیر و تشکر می‌شود.

موازین اخلاقی

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

مشارکت نویسندگان

مقاله حاضر بر اساس یک پژوهش پیشنهادی از سوی مولفین به آموزش و پرورش شهر میبد و اردکان انجام شده است. نویسندگان مقاله مسئولیت طراحی، مفهوم‌سازی، روش‌شناسی، گردآوری داده‌ها، تحلیل آماری و تهیه پیشنویس، ویراستاری و نهایی‌سازی را بر 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 منافی برای نویسندگان و سایر افراد در مقاله وجود ندارد.

منابع

- امینی، مرضیه، شهنی بیلاق، منیجه و حاجی یخچالی، علی رضا. (۱۳۹۹). رابطه علی سرمایه روانشناختی با بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی با میانجیگری سرمایه اجتماعی. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۶(۲)، ۱۶-۱.
- بیرامی پور، علی و اچرش، شیدا. (۱۴۰۱). واکاوی مهارت‌های مورد نیاز مدیران مدارس در دوران پسا کرونا: یک مطالعه سنتز پژوهی. *مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های 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*، ۹(۳۲)، ۹۷-۱۱۶.
- حبیبی، آرش و عدن پور، مریم. (۱۳۹۶). *مدل سازی معادلات ساختاری*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی تهران.
- سپهوند، تورج، مجیدی کهرودی، سید مهدی، موسوی پور، سعید و سپهوند، فرحناز. (۱۳۹۷). پیش‌بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان بر مبنای حمایت سازمانی ادراک‌شده، معنویت محیط کاری و خودکارآمدی. *پژوهش نامه روانشناسی مثبت*، ۴(۱)، ۳۵-۴۸.
- شمالی احمدآبادی، مهدی و برخوردار احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۱). واکاوی تقلب در بین دانش‌آموزان و دانشجویان در امتحانات مجازی پاندمی کووید ۱۹. *فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ۴۸(۱۲)، ۷۹-۹۲.
- شیرزادکبریا، بهارک و نصرتی، لیلا. (۱۳۹۶). بررسی امنیت شغلی و ادراک حمایت سازمانی در پیش‌بینی بهره‌وری کارکنان قراردادی دانشگاه علوم پزشکی خرم‌آباد. *مدیریت بهداشت و درمان (نظام سلامت)*، ۸(۴ (پیاپی ۲۶))، ۸۵-۹۵.
- عریضی سامانی، سیدحمیدرضا و گل پرور، محسن. (۱۳۹۰). الگوی مسیر روابط حمایت سازمانی ادراک‌شده با متغیرهای شغلی، حرفه‌ای 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 تعدیل گری مشاوره مدیریتی در مدیران مدارس شهر خرم آباد. *مدیریت مدرسه*، ۳(۷)، ۲۹۵-۳۱۰.
- 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)، ۷۹-۹۲.
- نوفرستی، اعظم، روشن، رسول، فتی، لادن، حسن آبادی، حمیدرضا، پسندیده، عباس و شعیری، محمدرضا. (۱۳۹۴). اثربخشی روان درمانی مثبت گرا بر شادکامی و بهزیستی روانشناختی افراد دارای نشانه های افسردگی: مطالعه تک آزمودنی با چند خط پایه. *پژوهشنامه روانشناسی مثبت*، ۱۱(۱) (پیاپی ۱)، ۱-۱۸.
- یارمحمدی نژاد، عرفان، سیدالشهدایی، 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(۱۳۰)، ۴۸-۵۸.
- 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 Revista Criminalidad*, 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.