



Research Paper

The relationship between job satisfaction and mental health of female employees (Hamadan Public Libraries)

Alireza Aghighi¹, Narges Zamani^{2*}

1. Assistant Professor, Faculty of Management and Accounting, Payame Noor University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, Islamic Azad University, Hamadan Branch, Hamadan, Iran

Article Info.

Received: 2018/05/01

Accepted: 2020/11/25

Abstract

Background and Objectives: Mental disorders associated with insomnia, depression and anxiety are common in the community and the workplace. Many studies have found a close link between mental health and job satisfaction. Many organizations emphasize importance of personnel as their most important asset. Advances and development of psychology science in recent decades, especially in health and job satisfaction among personnel of organizations, have had an important and effective contribution. of course, the satisfaction of the organization's stakeholders is of particular importance. The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and mental health of female employees of public libraries in Hamadan province.

Methodology: The present study was descriptive-survey, in which the researcher tried to identify predictors related to mental health in employees of public libraries of Hamadan province by correlation method. This study was performed on 187 employees of public libraries in Hamadan province by census method. Data collection tools included Job Satisfaction Questionnaire by War et al. (1979) and Goldberg et al. (1979) Psychological Health Questionnaire. Their validity was tested through convergent validity testing, while their reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha. Data were analyzed using SPSS software version 21, and research hypotheses were examined step by step using Pearson correlation matrix and regression tests.

Findings: The results showed that all relationships were significant. Based on the results, between the two variables of job satisfaction and mental health ($r = -0.44$) at the level of 0.01 is significant, it can be concluded that there is a relationship between these two variables in employees of public libraries in Hamadan province. There is a significant inverse, and this inverse relationship is significant between its subscales (payroll system, job type, development opportunities, organizational climate,

leadership style, and physical condition) and employee mental health. In other words, the higher these variables in the staff of public libraries in Hamadan province, the less their psychological problems (physical symptoms, anxiety, social dysfunction and depression) will be, and vice versa. Therefore, the hypothesis is confirmed. Among the six subscales of job satisfaction (payroll system, job type, career opportunities, organizational climate, leadership style and physical condition), two variables of payroll system and leadership style were more able to predict employee mental health changes, i.e., with more power. Based on these variables, the mental health of employees of public libraries in Hamadan province can be predicted. Therefore, by emphasizing job satisfaction and individual differences in the work environment, employees can improve their mental health and help the growth and development of society.

Discussion: Based on the findings, the level of job satisfaction of employees from their work environment can be related to their mental health. Job satisfaction refers to a person's overall attitude toward his or her job, whether it is a situation in which people are satisfied with their job or other related circumstances, or a level of positive feelings and attitudes that people have about their job. Job satisfaction is a set of feelings and beliefs that people have about their current jobs. In this study, it was found that variables such as payment system and leadership style of managers in departments and organizations can greatly predict the mental health of employees. It seems that material problems and concerns and managers' attention to meeting these needs in their employees can reduce their psychological damage and create the ground for the growth and development of the organization and increase productivity. Also, leadership style based on respect, acceptance and value can greatly improve the mental health of employees in the workplace. Therefore, considering that job satisfaction has an important role in employees' mental health, and without a doubt, employees' satisfaction with their job will increase their efficiency, customer satisfaction with the organization and increase production and productivity of the organization, which will undoubtedly result in organizational success. And the satisfaction of the employees of this department has an important role in attracting people to libraries and promoting the culture of reading and promoting the literacy of individuals. The prevalence of psychiatric morbidity in the workplace is high. The severity of psychological distress is negatively associated with job satisfaction. Early detection of psychiatric morbidity through self-administered screening questionnaires, as well as implementation of organizational mental-health promotion programs, is recommended to improve employees' mental health and job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Mental Health, Public Library staff, Hamadan

*Corresponding author:

Email: N.zamani1367@yahoo.com

©2020 Published by

Shahid Chamran University of Ahvaz

How to Cite:

Aghighi, A., Zamani, N. (2020). The relationship between job satisfaction and mental health of female employees (Hamadan Public Libraries). *Journal of Studies in Library and Information Science*. 12(3): 17-29.



بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن کتابخانه‌های عمومی استان همدان

علیرضا عقیقی^۱، نرگس زمانی^{۲*}

۱. استادیار، گروه مدیریت، بخش مدیریت، اقتصاد و حسابداری، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۹/۰۴

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۲/۱۰

چکیده

هدف: نقش بی‌بدیل نیروی انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع سازمان‌های امروزی در خلق ارزش و بالطبع رضایت ذینفعان سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن کتابخانه‌های عمومی استان همدان انجام گردید.

روش‌شناسی: این پژوهش، کاربردی و به صورت همبستگی روی ۱۸۷ نفر از کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان و به شیوه سرشماری انجام شد. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات شامل پرسشنامه‌های رضایت شغلی وار و همکاران (۱۹۷۹) و سلامت روانی گلدبرگ و همکاران (۱۹۷۹) بودند. داده‌ها با استفاده از نسخه ۲۱ نرم افزار SPSS، تحلیل و فرضیه‌های تحقیق به وسیله آزمون‌های ماتریس همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام بررسی شدند.

یافته‌ها: نتایج این تحقیق نشان داد بین رضایت شغلی و خرده مقیاس‌های آن با مشکلات روانی رابطه معکوس وجود دارد. بنابراین با اهمیت دادن به رضایت شغلی و تفاوت‌های فردی کارمندان در محیط کار می‌توان سلامت روانی آنها را بهبود داده و به رشد و توسعه جامعه کمک نمود.

نتیجه‌گیری: موضوع سلامت روانی و همبسته‌های آن در کارکنان ادارات و سازمان‌ها، یکی از اهداف مهم مدیران و پژوهشگران جهت بهبود سلامت جامعه و افزایش بهره‌وری است. ارزش این مقاله به ارائه پیشنهادات کاربردی در راستای ارتقای سلامت روانی کارکنان ادارات و سازمان‌هاست.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، سلامت روانی، کارمندان کتابخانه عمومی، همدان

*نویسنده مسئول

ایمیل: N.zamani1367@yahoo.com

استناد به این مقاله:

عقیقی، علیرضا، زمانی، نرگس (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن کتابخانه‌های عمومی استان

همدان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۲(۳): ۱۷-۲۹

مقدمه و بیان مسئله

هماهنگ با رشد اخیر در روانشناسی سلامت حرفه‌ای، سازمان‌ها به کارمندانشان به عنوان ارزشمندترین موهبت و دارایی خود توجه می‌کنند. آنها نه تنها به عملکرد کارمندان، که به سلامت و رضایت آنها نیز علاقه‌مند شده‌اند. این عقیده وجود دارد که به منظور موفقیت و دوام آوردن در یک محیط پیوسته در حال تغییر، سازمان‌ها به کارمندان سالم و با انگیزه نیاز دارند. تغییرات در سازمان‌های جدید کارفرمایان را متقاعد کرده است که هر چه بیشتر به دانش و تجارب روانشناسی اعتماد کنند و این روند تغییرات منجر به روانشناسی سازمان‌ها شده است که در آن به بررسی سلامت روان، فرسودگی شغلی و شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد جویای شغل برای دستیابی به آینده بهتر در محیط سازمان اهمیت زیادی داده‌اند (Shafi Abadi, 2010).

در این میان، یکی از اصلی‌ترین مسائلی که سازمان و مدیران آنها برای بهبود فضای کسب و کار و تقویت انگیزه کارکنان خود برای فعالیت، به آن اهمیت می‌دهند سلامت روانی است. سلامتی حالتی از بهزیستی جسمانی، روانی و اجتماعی کامل است و صرفاً فقدان بیماری یا ناتوانی نیست. یک پیامد مهم این تعریف آن است که سلامت روانی به عنوان چیزی بیش از نبود اختلالات روانی یا ناتوانی‌های روانی توصیف شده است. همچنین ذکر شده است که سلامت روانی حالتی از بهزیستی است که در آن یک فرد توانایی‌هایش را درک می‌کند، می‌تواند با تنش‌های طبیعی زندگی‌اش سازگار شود، به گونه‌ای بهره‌ور کار کند و قادر است تا به جامعه‌اش یاری برساند. در این مفهوم مثبت، سلامت روانی اساسی برای بهزیستی فردی و کارکرد مؤثر یک جامعه است. (World Mental Health, 2010)

سلامت روانی به نحوه تفکر، احساس و عمل اشخاص بستگی دارد. به طور کلی افرادی که از سلامت روانی برخوردار هستند، نسبت به زندگی نگرش مثبت دارند، آماده برخورد با مشکلات زندگی هستند، در مورد خود و دیگران احساس خوبی دارند، در محیط کار و روابطشان مسئولیت‌پذیر می‌باشند زیرا وقتی از سلامت روانی برخوردار باشیم انتظار بهترین چیزها را در زندگی داریم و آماده برخورد با هر حادثه‌ای هستیم. ما با آموختن ویژگی‌های سلامت روانی بهتر می‌توانیم به روح و روان متعادل و شاد دست یابیم. سلامت روانی در بسیاری از موارد مانند سلامت جسمی است و باید به آن توجه کافی داشت (میلانی فر، ۱۳۹۱). همچنین می‌توان گفت سلامت روانی حالت عملکرد موفقیت‌آمیز کنش روانی است که حاصل آن فعالیت‌های ثمربخش، روابط رضایت‌بخش با دیگران، توانایی سازگاری با تحولات و کنار آمدن با ناملازمات است (Handerson & et.al, 2004).

سلامت روانی، حالتی از سلامتی است که در آن فرد توانایی‌های خود را می‌شناسد، می‌تواند با فشارهای طبیعی زندگی مقابله کند، برای جامعه مثر مثر باشد قادر به تصمیم‌گیری و مشارکت جمعی باشد. بر این اساس سلامت روانی مبنای رفاه و سلامتی برای افراد جامعه است. در واقع سلامتی پاسخ سه گانه وضعیت‌های جسمانی، روانی و اجتماعی نسبت به محرک‌های داخلی و خارجی در جهت نگهداری ثبات و راحتی است (Oreizie, 2012).

حال باید گفت تأثیرات ناخوشنودی‌های شغلی بر سلامت کارکنان، به ویژه در سال‌های اخیر، دغدغه عمومی جوامع مختلف بوده است. ادراک اثرات نارضایتی شغلی بر سلامت افراد نه تنها از دیدگاه پزشکی و سلامتی، بلکه از منظر اقتصادی نیز مسئله حائز اهمیتی محسوب می‌شود. از آنجا که رضایت شغلی نقش مهمی در کیفیت زندگی حرفه‌ای و شخصی کارکنان دارد، نهایتاً در سطح کلان می‌تواند با رشد اقتصادی جوامع و بهره‌وری بیشتر نیز در ارتباط باشد (Justina, Fischer, Alfonso, & Sousa-Poza, 2007).

رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود و عبارت است از وضعیتی که در آن افراد از شغل خود و سایر شرایط وابسته اظهار رضایت می‌نمایند. یا عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل

خود دارند. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند (Widiger, 2005). فیشر و هانا^۱ (۱۹۹۲) رضایت شغلی را عاملی درونی می‌دانند و آن را نوعی سازگاری عاطفی با شغل و شرایط اشتغال می‌انگارند، یعنی اگر شغل مورد نظر، لذت مطلوبی را برای فرد تأمین کند او از شغلش راضی است. در مقابل، چنانچه شغل مورد نظر رضایت و لذت مطلوبی را به فرد ندهد، در این حال او از کار خود راضی یا خشنود نبوده و درصدد تغییر و یا ترک آن بر می‌آید (Shafi Abadi, 2010). بنابراین همانطور که گفته شد با توجه به اینکه رضایت شغلی نقش مهمی در سلامت روانی کارکنان دارد و بدون تردید رضایت کارکنان از شغل خود، باعث افزایش کارآیی آنها، رضایت ارباب رجوع از سازمان و افزایش تولید و بازدهی سازمان خواهد شد و پیامد رضایت شغلی کارکنان، موفقیت سازمان خواهد بود و از آنجایی که کتابخانه‌های عمومی یکی از سازمان‌هایی است که روزانه پذیرای شمار زیادی از مراجعین است و کارکنان به عنوان مشاوران امین کتابخانه‌ها، در جذب افراد به کتابخانه و ترویج فرهنگ کتابخوانی و ارتقاء سواد افراد نقش مهمی دارند بدون شک نحوه برخورد آنان با افراد نیز در ترغیب آنها برای بازگشت مجدد به کتابخانه نقش ارزنده‌ای دارد و رضایت از شغل به بهبود سلامت روانی آنها کمک می‌نماید. انجام این پژوهش جهت شناخت این متغیرها در کارکنان کتابخانه‌های سطح استان همدان جهت بهبود شرایط و بازدهی کار و تقویت سلامت روانی آنها برای دستیابی به سازمانی مطلوب در استان لازم و ضروری است. بنابراین در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال هستیم که آیا بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه وجود دارد؟

در این بخش از پژوهش، تحقیقات و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش به صورت خلاصه بیان می‌شود: اسکانلا و دیگران (Scanlan & et al, 2020) در پژوهشی با عنوان "تجارب محیط کار کارگران همکار استفاده کننده بهداشت روان در نیو ساوت ولز، استرالیا: یک مطالعه پیمایشی در مورد رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد گردش شغلی" در مجموع ۶۷ کارگر همسال در این مطالعه شرکت کردند. به طور کلی رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد گردش شغلی برای کارگران هم سن با سایر کارگران تفاوت معناداری نداشت. رضایت شغلی، از کار افتادگی، خستگی و قصد گردش شغلی همه به طور معنی داری با یکدیگر ارتباط داشتند. منابع شغلی پشتیبانی اجتماعی، کنترل شغلی، بازخورد و پاداش و شناخت با تجربیات مثبت در محل کار و تقاضای شغلی "محیط فیزیکی" بیشتر با تجارب در محل کار مرتبط بود. هانفلد و همکاران (Hünefeld & et al. 2020) در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی و بهداشت روانی کارکنان نمایندگی موقت در اروپا" نتایج این تحقیق نشان داد همچنان سطح بالای افسردگی و خستگی در میان کارکنان نمایندگی‌های موقت وجود دارد. ارتباط ناسازگار بین کار نمایندگی موقت، رضایت شغلی و بهداشت روانی را می‌توان تا حدی به جنبه‌های روش‌شناختی نامطلوب مطالعات اولیه ربط داد.

مالک و دیگران (Malek & et al. 2020) در پژوهشی تحت عنوان "اثر تعدیل‌کننده راهکارهای مقابله‌ای بر رضایت شغلی و بهداشت روان در بین آتش‌نشانان" نتایج نشان داد که کل منابع استرس با سلامت روان کلی رابطه مثبت و معناداری دارند و تأثیر قابل توجهی در راهبردهای مقابله‌ای به عنوان متغیر تعدیل‌کننده بین منابع استرس و سلامت روان (استرس، اضطراب و افسردگی) وجود دارد.

استیل و دیگران (Steele & et al. 2020) در پژوهشی با عنوان "روابط تجربه قلدری در محیط کار با سلامت روان، تعهد عاطفی و رضایت شغلی" نتایج نشان داد که همبستگی بین زورگویی و پریشانی روانشناختی، رضایت شغلی و تعهد عملی همه

1. Fisher & Hana

قابل توجه بودند. بعلاوه، برای هر یک از این سه نتیجه، قلدری بعد از کنترل سایر خواسته‌های شغلی، به واریانس افزایشی کمک می‌کند. این نتایج ادعاهای قبلی را تأیید می‌کند که آزار و اذیت در محل کار به همان توجهی که به عوامل استرس زای سنتی می‌شود نیز نیاز دارد.

نوروزی و همکاران (norouzi, Bagheri Nesami & zamani, 2018)، پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روان پرستاران شاغل در بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مازندران" انجام دادند. با توجه به نتایج این مطالعه مشخص گردید که بین رضایت شغلی و اختلال در سلامت روان ارتباط معنادار و معکوسی وجود دارد؛ به این معنا که با افزایش رضایت شغلی می‌توان اختلال در سلامت روان را کاهش داد.

رابین و همکاران (Rubin & et al. 2019) مطالعه‌ی با عنوان "یک مطالعه تأییدی بر روابط بین جنسیت‌گرایی در محل کار، احساس تعلق، بهداشت روان و رضایت شغلی در زنان" انجام دادند. شرکت‌کنندگان ۱۹۰ زن از یک اتحادیه کاری بزرگ استرالیا بودند که عمدتاً مشاغل تحت سلطه مردان را انجام می‌دادند. آن‌ها یک تحقیق آنلاین را انجام دادند که شامل اقدامات مربوط به تبعیض جنسی، احساس تعلق در صنعت، بهداشت روان و رضایت شغلی بود. همانطور که پیش‌بینی شده بود، احساس تعلق واسطه ارتباط بین جنسیت‌گرایی سازمانی و سلامت روان و رضایت شغلی بود. علاوه بر این، احساس تعلق واسطه ارتباط جنسیت‌گرایی بین فردی و سلامت روان بود. این نتایج در رابطه با استراتژی‌های حمایت از زنان و کاهش اثرات تبعیض جنسی در محل کار تحت سلطه مردان بحث نموده است.

کایوا و دیگران (Kaiwa & et al, 2017)، در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر ابزار مناسب مدرسه بر سلامت روان کارکنان مدرسه، احساس رضایت شغلی و درک از وضعیت مدرسه" به این نتیجه دست یافتند که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و سلامت روان بدست نیامد.

دیرلام و ژانگ (Dirlam & Zheng, 2017)، در پژوهش خود با عنوان "مسیرهای توسعه رضایت شغلی و سلامت روان" به این نتیجه رسیدند که رابطه بین رضایت شغلی و سلامت در مقایسه با سلامت جسمی برای سلامت روان قوی‌تر است. جهانیان و صابری (Jahanian & Saberi, 2013)، پژوهشی تحت عنوان "تأثیر سلامت روان بر رضایت شغلی کارکنان و مدیران" در میان ۲۱۴ نفر از مدیران و کارمندان آموزش‌شده‌های فنی و حرفه‌ای در استان البرز انجام دادند، یافته‌ها نشان داد که، بین سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان و مدیران رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. همچنین بین سلامت روانی کارکنان و مدیران در ابعاد، علائم جسمی، اضطراب، کارکردهای اجتماعی و افسردگی و رضایت شغلی آنان رابطه معکوس و معناداری مشاهده شد.

حریری و بطلانی (Hariri & Botlani, 2013)، پژوهشی با عنوان "رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان" انجام دادند. از نتایج این تحقیق می‌توان به نبود رابطه معنی‌دار بین سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران اشاره کرد، یافته بحث‌برانگیزی که احتمال نقش پررنگ‌تر متغیرهای سازمانی را در رضایت شغلی کتابداران مطرح می‌کند.

دهقانی، یوسف، دهقانی، مصطفی و تهرانی (Dehghani Y, Dehghani M, & Tehrani, 2013)، در پژوهشی تحت عنوان "ارتباط خلاقیت با رضایت شغلی و سلامت روان در زنان پرستار" مطابق نتایج بدست آمده بین علائم اضطرابی و بسط خلاقیت همبستگی منفی معنادار وجود داشت. همچنین بین علائم افسردگی با رضایت از ماهیت کار همبستگی منفی معنادار و بین علائم اختلال در کارکرد اجتماعی با رضایت از پرداخت، رضایت از ماهیت کار نیز همبستگی منفی معناداری وجود داشت. کاه و هیودی (Kaheh, Heivadi, 2012)، در پژوهشی با عنوان "رضایت شغلی و سلامت روان"، هدف از انجام این بررسی، ارزیابی رابطه رضایت شغلی و سلامت روان کارکنان بوده است. به این نتایج دست یافتند که، درآمد افراد، سلامت

روان آنها را تحت تأثیر قرار نمی دهد، اما رضایت شغلی، عاملی تأثیرگذار بر سلامت روان است. و افرادی که رضایت بیشتری را ابراز داشتند، از سلامت روان بهتری نیز برخوردار بودند.

شفیع آبادی و خلیج اسدی (Shafi Abadi & Khalaj Asadi, 2010)، پژوهشی با عنوان " بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارکنان شاغل دانشگاه " انجام دادند. با توجه به نتایج بدست آمده بین رضایت شغلی با سلامت روانی و ابعاد آن (نشانه‌های بدنی، اضطراب، اختلال در عملکرد اجتماعی، افسردگی) رابطه معنادار بدست آمد. همچنین بین رضایت شغلی با سن کارمندان رابطه معنادار مشاهده شد. اما ارتباطی بین رضایت شغلی با متغیرهای جنس، وضعیت تاهل، مدرک تحصیلی، و وضعیت مسکن بدست نیامد. همچنین میان رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن و مرد تفاوت معناداری وجود نداشت. نتیجه کلی حاکی از ارتباط معنادار بین رضایت شغلی با سلامت روانی بود.

لی و همکاران (Lee & et al, 2009)، در تحقیق خود با عنوان " رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کارکنان یک مرکز پزشکی آزمایشگاه پزشکی " شیوع عوارض روانی ۳۴/۳۳ درصد، بی‌خوابی با بالاترین رتبه (۲۸/۳۶ درصد) و پس از آن افسردگی (۵۵/۳۷ درصد)، دشمنی (۲۴/۶۴ درصد)، اضطراب (۲۳/۲۳ درصد) و ناهنجاری (۲۰/۱۵ درصد) نمرات ارزیابی جهانی رضایت شغلی در مقیاس ۰ تا ۱۰۰ نشان داد که بیشتر پاسخ‌دهندگان از شغل خود راضی بودند.

حبیب و شیرازی (habib & shirazi, 2003)، تحقیقی را با عنوان " رضایت شغلی و سلامت روانی در کارکنان یک بیمارستان عمومی " انجام دادند. این بررسی نشان داد که در مجموع ۶۱٪ از کارکنان از شغل خود راضی و ۳۹٪ ناراضی بودند. میزان رضایت در پرستاران به شکل معنی‌داری پایین‌تر از کارکنان اداری بود. هر دو گروه بیشترین رضایت را از ابعاد همکاران، همکاران رده‌های بالاتر و ماهیت کار و کمترین رضایت را از میزان در آمد، تسهیلات جانبی و پاداش‌های احتمالی ابراز کرده بودند. رضایت شغلی با تحصیلات نسبت معکوس داشت. ولی میان رضایت شغلی و متغیرهای سن، جنس، وضعیت تاهل و سابقه کاری همبستگی معنی‌داری به دست نیامد.

روش تحقیق

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-همبستگی بوده است که در آن پژوهشگر کوشید عوامل پیش‌بینی کننده و مرتبط با سلامت روانی را در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان با روش همبستگی شناسایی نماید. جامعه آماری در این مطالعه شامل: کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان همدان می‌باشند. با توجه به آمار ارائه شده از طرف اداره کل کتابخانه‌های عمومی استان (اسفندماه ۱۳۹۷) تعداد کارمندان این استان، ۱۸۷ نفر می‌باشند و با توجه به ماهیت توصیفی تحقیق حاضر و محدود بودن جامعه آماری بر اساس روش نمونه‌گیری سرشماری یا تمام شماری (Sarmad, Bazargan & Hejazi, 2014) همه اعضای جامعه آماری وارد تحقیق شدند و به پرسشنامه‌های زیر پاسخ دادند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه رضایت شغلی

این مقیاس را وار و همکاران (var & et.al, 1979) برای سنجش رضایت شغلی در کارکنان ادارات مختلف با ۱۵ ماده در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای و در ۶ بعد نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی تهیه کردند. آنها ضریب آلفا را برای مقیاس مذکور ۰/۸۵ الی ۰/۸۸ و ضریب پایایی بازآزمایی را برای یک دوره ۶ ماهه حدود ۰/۶۳ گزارش کردند.

همچنین لو و همکاران (Lu & et.al, 2007) ضریب آلفا را برای آن برابر با ۰/۸۹ گزارش کردند و وو و نورمن (Wu & Norman, 2006) برابر با ۰/۸۷ گزارش کردند (Ghasemi-Pirbalouti, Ahmadi, Alavi-Eshgaftaki, SM & Alavi-Eshkaftaki, SS). برای بررسی روایی سازه مقیاس رضایت شغلی، شفیع آبادی (Shafi Abadi, 2007) از روش تحلیل عاملی اکتشافی با ورود ۱۵ ماده برای ۳۹۷ نفر کارمندان شرکت نفت استفاده نموده است و روایی و پایایی آن را مورد تأیید قرار داده است. پایایی این پرسشنامه برابر با ۰/۸۴ برآورد گردیده است.

مقیاس سلامت روانی

برای سنجش سلامت روانی از فرم ۲۸ ماده‌ای مقیاس سلامت عمومی گلدبرگ (۱۹۷۹) استفاده شد. این مقیاس شامل ۴ خرده مقیاس علائم جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی است که به شیوه مقیاس درجه بندی لیکرت نمره گذاری می‌شود. چانگ (Chung, 1994)، ضریب اعتبار این مقیاس را به روش بازآزمایی برای کل مقیاس ۰/۵۵ و برای خرده مقیاس‌های نشانه‌های جسمانی ۰/۴۴، اضطراب و بی‌خوابی ۰/۴۶، نارساکنش وری اجتماعی ۰/۴۲ و افسردگی ۰/۴۷ گزارش کرد. در پژوهش هومن (human, 1998)، حساسیت و ویژگی این پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۷۶ درصد به دست آمد. همچنین یعقوبی (Yaghoobi, 1996)، ضریب پایایی این پرسشنامه را به روش بازآزمایی ۰/۸۸ گزارش کرده است (Rasouli & Islami, 2013).

همچنین در این تحقیق جهت بررسی فرضیه‌های تحقیق از روشهای آماری ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) و رگرسیون گام به گام (Stepwise) جهت پیش‌بینی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

داده‌های جدول شماره ۱، میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی کلی و خرده مقیاس‌های آن (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) و سلامت روانی کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان را نشان می‌دهد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی نمره کل رضایت شغلی، خرده مقیاس‌های آن و سلامت روانی

Table 1. Descriptive characteristics of total job satisfaction score, its subscales and mental health

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تعداد
رضایت شغلی	69.22	6.05	187
نظام پرداخت	12.45	3.11	187
نوع شغل	14.65	2.05	187
فرصت‌های پیشرفت	9.08	2.12	187
جو سازمانی	7.55	2.08	187
سبک رهبری	14.47	2.45	187
شرایط فیزیکی	11.02	2.25	187
سلامت روانی	64.45	5.87	187

بر اساس جدول شماره ۲ و با توجه به اینکه همبستگی پیرسون محاسبه شده بین دو متغیر رضایت شغلی و سلامت روانی ($r = -0/44$) در سطح ۰/۰۱ معنادار می‌باشد می‌توان نتیجه گرفت بین این دو متغیر در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه معکوس معنادار وجود دارد و این رابطه معکوس نیز بین خرده مقیاس‌های آن (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) و سلامت روانی کارمندان معنادار می‌باشد. به بیان دیگر هر چه این متغیرها در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان بیشتر باشد مشکلات روانی آنها (نشانه‌های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) کمتر خواهد بود و برعکس. بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌گردد.

جدول ۲. ضرایب ماتریس همبستگی بین رضایت شغلی، خرده مقیاس‌های آن و سلامت روانی

Table 2. Coefficients of the correlation matrix between job satisfaction, its subscales and mental health

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
(۱) رضایت شغلی	—							
(۲) نظام پرداخت	0.51**	—						
(۳) نوع شغل	0.29*	0.18	—					
(۴) فرصت‌های پیشرفت	0.18	0.15	0.24*	—				
(۵) جو سازمانی	0.22*	0.38**	0.15	0.28*	—			
(۶) سبک رهبری	0.42**	0.39**	0.12	0.32**	0.15	—		
(۷) شرایط فیزیکی	0.25*	0.15	0.28*	0.17	0.32**	0.16	—	
(۸) سلامت روانی	-0.44**	-0.55**	-0.38**	-0.28*	-0.35**	-0.46**	-0.28*	—

* این ضرایب در سطح ۰/۵ معنادار می‌باشد
** این ضرایب در سطح ۰/۱ معنادار می‌باشد

در اینجا از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام (Stepwise) برای تعیین میزان مشارکت هر یک از متغیرها (ضرایب تعیین) در پیش‌بینی سلامت روانی در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان استفاده گردید:

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام جهت پیش‌بینی میزان سلامت روانی

Table 3. The results of stepwise regression analysis to predict mental health

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R ²	B	T	Sig
سلامت روانی	رضایت شغلی	-0.55	0.30	0.55	12.45	0.001
	سبک رهبری	-0.46	0.21	0.41	9.15	0.001

بر اساس داده‌های جدول شماره ۳، از بین شش خرده مقیاس رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) دو متغیر نظام پرداخت و سبک رهبری به میزان بیشتری قادر به پیش‌بینی تغییرات سلامت روانی کارمندان بودند یعنی با قدرت بیشتری می‌توان بر اساس این متغیرها، میزان سلامت روانی کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان را پیش‌بینی نمود. ضمناً همه این مقادیر در سطح ۰/۰۱ معنادار گردیدند.

عقیقی و زمانی: بررسی رابطه رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان زن...

جدول شماره ۴. مقادیر رگرسیون آزمون تحلیل واریانس جهت پیش‌بینی میزان سلامت روانی
Table 4. Values of regression analysis of variance test to predict mental health

Sig	F	MS	df	SS	متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک
0.001	12.45	240.55	1	240.55	نظام پرداخت	سلامت روانی
					رضایت شغلی	
0.001	9.15	328.25	1	328.25	سبک رهبری	

بر اساس داده‌های ارائه شده در جدول ۴، نسبت‌های F محاسبه شده برای پیش‌بینی میزان سلامت روانی کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان در سطح ۰/۰۱ معنادار گردید. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت احتمال پیش‌بینی میزان سلامت روانی بر اساس این چهار متغیر با توان بیشتری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی با سلامت روانی کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان انجام گردید. همانطور که قبلاً گفته شد توجه به محیط‌های شغلی و شرایط کارکنان امری است که در دهه‌های اخیر به منظور بالا بردن کیفیت کار، افزایش رضایت شغلی کارکنان، حفظ سلامت و بهداشت کارکنان و به منظور صرفه‌جویی بیشتر و بهتر از طول مدت سنوات کار مورد توجه قرار گرفته است. شناخت و چاره‌جویی برای عوامل مخرب روانی و فیزیکی شرایط کار و ایجاد قوانین و ضوابط جدید همگی در جهت تأمین اهداف فوق بوده است. علت اصلی این توجه آن است که عموم مردم بیشتر وقت خود را در محیط کار می‌گذرانند و به همین دلیل شرایط محیط کار اهمیت بسیاری در تأمین سلامت جسمی و روانی آنها دارد و می‌تواند رضایت شغلی آنها از محیط کار خود را تحت الشعاع قرار دهد. انسان‌ها برای آنکه به طرز بهنجاری به کار و کوشش پردازند بایستی کمی فشار روانی احساس کنند اما در عین حال فشار روانی شدید یا طولانی مدت دارای اثرات آسیب‌زای فیزیولوژیکی و روانشناختی است.

با توجه به همبستگی پیرسون محاسبه شده بین دو متغیر رضایت شغلی و سلامت روانی ($r = -0.44$) می‌توان نتیجه گرفت بین این دو متغیر در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه معکوس معنادار وجود دارد که نتایج این فرضیه با پژوهش‌های نوروزی و همکاران (norouzi & et al, 2018)، جهانیان و صابری (Jahanian & Saberi, 2013)، حریری و بطلانی (Hariri & Botlani, 2013) و دهقانی و همکاران (Dehghani, et al, 2013) همخوانی و تناسب دارد.

همچنین رابطه معکوس نیز بین خرده مقیاس‌های رضایت شغلی (نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت‌های پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی) و سلامت روانی کارمندان معنادار می‌باشد. به بیان دیگر هر چه این متغیرها در کارمندان کتابخانه‌های عمومی استان همدان بیشتر باشد مشکلات روانی آنها (نشانه‌های جسمانی، اضطراب، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی) کمتر خواهد بود و برعکس. بنابراین فرضیه مورد نظر تأیید می‌گردد. نتیجه حاصل از این پژوهش در این ابعاد نیز با تحقیقات مشابه از قبیل کایوا و دیگران (Kaiwa & et al, 2017)، نوروزی و همکاران (norouzi & et al, 2018)، کاهه و هیودی (Kaheh, Heivadi, 2012) و حبیب و شیرازی (habib & shirazi, 2003) همخوانی دارد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد میزان رضایت شغلی کارمندان از محیط کار خود می‌تواند با سلامت روانی آنها مرتبط باشد. رضایت شغلی به نگرش کلی فرد درباره شغلش اطلاق می‌شود و عبارت است از وضعیتی که در آن افراد از شغل خود و سایر شرایط وابسته اظهار رضایت می‌نمایند یا عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل

خود دارند. رضایت شغلی مجموعه‌ای از احساسات و باورهاست که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند. در این تحقیق مشخص گردید متغیرهایی چون نظام پرداخت و سبک رهبری مدیران در ادارات و سازمان‌ها به میزان زیادی می‌توانند سلامت روانی کارمندان را پیش‌بینی نمایند. به نظر می‌رسد مشکلات و دغدغه‌های مادی و توجه مدیران به رفع این نیازها در کارکنان خود می‌تواند آسیب‌های روانشناختی آنها را نیز کاهش داده و زمینه رشد و پیشرفت سازمان و افزایش بهره‌وری را ایجاد نماید. همچنین سبک رهبری مبتنی بر احترام، پذیرش و ارزشمندی نیز می‌تواند به میزان زیادی سلامت روانی کارمندان را در محیط کار بهبود دهد.

بنابراین با توجه به اینکه رضایت شغلی نقش مهمی در سلامت روانی کارکنان دارند و بدون تردید رضایت کارکنان از شغل خود، باعث افزایش کارآیی آنها، رضایت ارباب رجوع از سازمان و افزایش تولید و بازدهی سازمان خواهد شد که بدون تردید نتیجه آن موفقیت سازمان خواهد بود و رضایت کارمندان این بخش در جذب افراد به کتابخانه‌ها و ترویج فرهنگ کتابخوانی و ارتقاء سواد افراد نقش مهمی دارند شرایطی ایجاد نماییم تا زمینه سلامت روانی کارمندان و رشد و توسعه جامعه فراهم گردد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

- Dehghani Y, Dehghani M, Mazaheri Tehrani F. Relationship among Creatively, Job Satisfaction and Mental Health in Female Nurses. *IJN*. 2013; 26 (81), 32-43. URL: <http://ijn.iuums.ac.ir/article-1-1521-fa.html>. [In Persian]
- Dirlam, J., & Zheng, H. (2017). Job satisfaction developmental trajectories and health: A life course perspective. *Social Science & Medicine*, 178, 95-103.
- Ghasemi-Pirbalouti M, Ahmadi R, Alavi-Eshgaftaki SM, Alavi-Eshkaftaki SS. (2014). The association of spiritual intelligence and job satisfaction with mental health among personnel in Shahrekord University of Medical sciences. *Journal of Shahrekord University of Medical Sciences (J Shahrekord Univ Med Sci)*. 16(5), 123-131. [In Persian]
- Jahanian., R. & Saberi, F. (2013). Investigating the Effect of Mental Health on Managers' and Staffs' Job Satisfaction in Technical and Vocational Colleges in Alborz Province. *Biennial Journal of Management and Planning in Educational Systems*, 6(11), 138-154. [In Persian]
- Justina, A. V. Fischer, D. Alfonso, A & Sousa-Poza, S. (2007). "Personality, job satisfaction and health the mediating influence of affectivity". University of St. Gallen, Discussion paper no. 2007-31.
- Habib, S; Shirazi, M. (2003). Job satisfaction and mental health in general hospital staff. *Journal of Thought and Behavior*, 8(4), 64-73. [In Persian]
- Hariri, N; Batalani, F. (2013). The relationship between mental health and job satisfaction of librarians of Isfahan University of Medical Sciences and Health Services. *Journal of National Library and Information Studies*, 24(2), 58-75. [In Persian]

- Henderson, J., Henke, N., Kuhn, K., Lavikainen, J., Lehtinen, V., Ozamiz, A & Zengiger, K. (2004). Mental health promotion and prevention strategies for coping with anxiety, depression and stress related disorders in Europe: final report 2001-2003. Wirtschaftsverl. NW, Verlag für Neue Wiss.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress*, 34(1), 82-110.
- Kayiwa, J., Clarke, K., Knight, L., Allen, E., Walakira, E., Namy, S., ... & Devries, K. (2017). Effect of the good school toolkit on school staff mental health, sense of job satisfaction and perceptions of school climate: Secondary analysis of a cluster randomised trial. *Preventive medicine*, 101, 84-90.
- Kaheh, D. Heivadi, T. (2012). Job Satisfaction & Mental Health. *Payesh*. 11(3), 391-397. [In Persian]
- Lee, M. S. M., Lee, M. B., Liao, S. C., & Chiang, F. T. (2009). Relationship between mental health and job satisfaction among employees in a medical center department of laboratory medicine. *Journal of the Formosan Medical Association*, 108(2), 146-154.
- Malek, M. D. H. A., Fahrudin, A., Wan, W. A., & Kamil, I. S. M. (2020). The Moderating Effect of Coping Strategies on Job Satisfaction and Mental Health among Fire Fighters. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2s), 2600-2607.
- norouzi F, Bagheri Nesami M, Zamani. The Association between Mental Health and Job Satisfaction in Nurses Working in Teaching Hospitals Affiliated to Mazandaran University of Medical Sciences in 2016. *J Health Res Commun*. 3(4), 33-40. URL: <http://jhc.mazums.ac.ir/article-1-237-fa.html>. [In Persian]
- orizi, Hamidreza; Nouri, Abolghasem; Zare, Razieh and Amiri, born (2012) with meta-analysis of research on the relationship between burnout and mental health. *Social Welfare Quarterly*, 13(48), 91-110. [In Persian]
- Rubin, M., Paolini, S., Subağıç, E., & Giacomini, A. (2019). A confirmatory study of the relations between workplace sexism, sense of belonging, mental health, and job satisfaction among women in male-dominated industries. *Journal of Applied Social Psychology*, 49(5), 267-282.
- Rasouli, Z. Eslami, R (2013) A Study of the Relationship between Job Satisfaction and Personality Traits with Mental Health in Army Staff. *Journal of Army University of Medical Sciences*, 11(2), 96-101. [In Persian]
- Sarmad, Z., Bazargan, A., & Hejazi, E. (2014). Research Methods in the Behavioral Sciences (26th ed.). Tehran: Agah. [In Persian]
- Scanlan, J. N., Still, M., Radican, J., Henkel, D., Heffernan, T., Farrugia, P., et al. (2020). Workplace experiences of mental health consumer peer workers in New South Wales, Australia: a survey study exploring job satisfaction, burnout and turnover intention. *BMC Psychiatry*, 20(1), 270.
- Shafiabadi, Abdullah (2010) Theories of guidance and professional counseling and theories of job selection. Tehran: Roshd Publications. [In Persian]
- Shafi Abadi A, Khalaj Asadi SH. (2010). Relationship between Job Satisfaction and Mental Health of the University Staff. *Journal of Analytical-Cognitive Psychology*.1(2), 24-31. [In Persian]

Steele, N. M., Rodgers, B., & Fogarty, G. J. (2020). The relationships of experiencing workplace bullying with mental health, affective commitment, and job satisfaction: application of the job demands control model. *International journal of environmental research and public health*, 17(6), 2151.

Widiger, T. A. (2005). Five factor model of personality disorder: Integrating science and practice. *Journal of Research in Personality*, 39, 67-83.

World Health Organization Report. (2010). Mental Health. *Journal Psychology*: 1-53.

COPYRIGHTS



© 2020. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)