

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی تربیتی

عنوان:

پیش بینی رضایت شغلی و سلامت روان بر اساس خودکارآمدی

اخلاقی دبیران دبیرستانهای شیراز

استاد راهنما:

دکتر محمد خیر

استاد مشاور:

دکتر حسین بقولی

نگارش:

سلما حسام محمودی نژاد

پاییز ۱۳۹۳



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

نشور اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلائی فرهنگ و تمدن بشری، ماد انشجویان و اعضاء هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخلفی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهشیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منافع ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهادهای مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب نقد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانت: التزام به برانت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به ثابتهای غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا

تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب سلما حسام محمودی نژاد دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی تربیتی که در تاریخ ... از پایان نامه خود تحت عنوان "پیش بینی رضایت شغلی و سلامت روان بر اساس خودکارآمدی اخلاقی دبیران دبیرستانهای شیراز" با کسب نمره ... دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

تاریخ و امضاء

نام و نام خانوادگی: سلما حسام محمودی نژاد



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: سلما حسام محمودی نژاد در تاریخ رشته: روانشناسی تربیتی
از پایان نامه خود با عنوان: پیش بینی رضایت شغلی و سلامت روان بر اساس خودکارآمدی
اخلاقی دبیران دبیرستانهای شیراز با درجه عالی و نمره ۱۷/۶۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داور	سمت	امضاء اعضای هیات داور
۱ -	استاد راهنما	
۲ -	استاد مشاور	
۳ -	استاد داور	
۴ -	استاد داور	

مراتب فوق مورد تایید است .
مدیر/معاونت پژوهشی
مهر و امضاء

پدر و مادرم،
برای مادرم که مهرش در دلم گرامی و مقدس است،
و پدرم که وجودش بنایی برای تلاش پرشورم در کسب دانش است،
به همسر مهربانم که همواره در تمام مراحل زندگی همراه همیشگی من بوده،
و دخترم غزل که بهترین بهانه است برای زیستنم.
و خواهران عزیزم آفتابی ترین قلبها که ترنم کلام و همدلیشان همراه همیشگی
ام بوده.

سپاسگزاری

در هیچ زمانی زحمات بی دریغ استاد فرزانه ام جناب آقای دکتر محمد خیر را از یاد نخواهم برد که شاگردی ایشان افتخاری است که همه عمر به آن خواهم بالید. همچنین از استاد بزرگوارم جناب آقای دکتر بقولی که با خلوص و صبر فراوان مرا در پیمودن این راه یاری کردند، سپاسگزارم و از همه کسانی که در انجام این پایان نامه همراهی گرم و صمیمانه ای با من داشتند کمال تشکر و قدردانی را دارم.

تقدیم به

چکیده.....	۱
------------	---

فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه:.....	۳
ضرورت و اهمیت پژوهش :	۹
اهداف پژوهش.....	۱۰
هدف کلی:.....	۱۰
اهداف فرعی :	۱۱
پرسش های پژوهش :	۱۱
پرسش های اصلی پژوهش :	۱۱
پرسش های فرعی پژوهش :	۱۱
تعریف مفهومی متغیرها :	۱۱
رضایت شغلی :	۱۱
خودکارآمدی اخلاقی :	۱۲
۲-۶ : تعریف عملیاتی :	۱۳

فصل دوم : مروری بر ادبیات تحقیق و پیشینه تحقیق

مبانی نظری.....	۱۴
مبانی نظری سلامت روان :	۱۵
- جنبه های سلامت روان	۱۶
مبانی نظری خودکارآمدی:.....	۲۰
مفهوم خودکارآمدی :	۲۲
دیدگاه روانشناسی :	۲۴

خودکارآمدی و عملکرد :	۲۵
-----------------------------	----

۲۵	خودکارآمدی و انگیزش :
۲۵	رابطه خودکارآمدی و انتظار:
۲۶	ابعاد خودکارآمدی :
۲۶	منابع خودکارآمدی :
۲۷	رضایت شغلی :
۲۹	- نظریه های رضایت شغلی :
۳۵	پیشینه تحقیقات داخلی:
۳۵	تحقیقات مربوط به رابطه بین خودکارآمدی اخلاقی و سلامت روان:
۳۷	تحقیقات مربوط به رابطه بین سلامت روان و رضایت شغلی:
۳۸	تحقیقات مربوط به رابطه خودکارآمدی اخلاقی و رضایت شغلی:
۳۹	تحقیقات مربوط به رابطه رضایت شغلی و جنسیت:
۴۰	تحقیقات مربوط به رابطه خودکارآمدی اخلاقی و جنسیت و سابقه کار:
۴۰	پیشینه تحقیقات خارجی:
۴۰	تحقیقات مربوط به رابطه بین خودکارآمدی اخلاقی و سلامت روان:
۴۲	تحقیقات مربوط به رابطه بین سلامت روان و رضایت شغلی:
۴۲	تحقیقات مربوط به رابطه بین خودکارآمدی اخلاقی و رضایت شغلی:
۴۳	تحقیقات مربوط به رابطه رضایت شغلی و جنسیت :
۴۴	تحقیقات مربوط به رابطه خودکارآمدی اخلاقی و جنسیت و سابقه کار :
۴۴	جمع بندی پیشینه :
۴۵	فرضیات تحقیق:
۴۵	پرسش های پژوهش:

فصل سوم : روش اجرای پژوهش

۴۷	طرح تحقیق :
۴۸	۲. جامعه آماری، نمونه و روش نمونه گیری :
۴۸	۳. ابزار اندازه گیری :
۴۸	۳.۱. مقیاس رضایت شغلی (JDI) :
۴۸	- نحوه محاسبه امتیازات :

۴۹	۲.۳. مقیاس سلامت روان (GHQ)
۵۰	- اعتبار و روایی خارجی :
۵۰	- اعتبار روایی ایرانی :
۵۱	- شیوه نمره گذاری:
۵۲	۳.۳. مقیاس خودکارآمدی اخلاقی :
۵۲	- نحوه محاسبه امتیازات :
۵۳	۴. نحوه اجرای آزمون :
۵۳	۵. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات :
۵۴	ملاحظات اخلاقی :

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۵۶	۱- یافته های توصیفی متغیرهای موردپژوهش
۵۷	ماتریس همبستگی متغیرهای مورد مطالعه :
۶۲	یافته های جانبی :
۶۲	- مقایسه رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد
۶۲	- بررسی رابطه خودکارآمدی اخلاقی و سابقه کار
۶۳	- مقایسه خودکارآمدی اخلاقی بین معلمان زن و مرد
۶۳	- مقایسه قدرت پیش بینی خودکارآمدی اخلاقی و رضایت شغلی برای سلامت روان

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۶۴	خلاصه پژوهش:
۶۵	فرضیه اول :
۶۵	خودکارآمدی اخلاقی رضایت شغلی را پیش بینی می کند.
۶۶	فرضیه دوم: خودکارآمدی اخلاقی سلامت روان را پیش بینی می کند.
۶۷	سوالات جانبی :

جمع بندی : ۶۹

محدودیت های پژوهشی : ۶۹

پیشنهادات کاربردی و پژوهشی : ۷۰

فهرست منابع

منابع فارسی ۷۰

منابع انگلیسی : ۷۸

پیوست ۸۲

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۱-۳ ماتریس همبستگی ابعاد خود کارآمدی اخلاقی	۵۳
جدول ۱-۴ : اطلاعات توصیفی گروه نمونه (N=180)	۵۶
جدول ۲-۴: ماتریس همبستگی متغیرها:	۵۸
جدول ۳-۴ : قدرت پیش بینی خودکارآمدی اخلاقی برای رضایت شغلی	۶۰
جدول ۴-۴ : قدرت پیش بینی خودکارآمدی اخلاقی برای سلامت روان	۶۱
جدول ۵-۴ : مقایسه رضایت شغلی بین معلمان زن و مرد	۶۲
جدول ۶-۴ بررسی رابطه خودکارآمدی اخلاقی و سابقه کار	۶۲
جدول ۷-۴: مقایسه خودکارآمدی اخلاقی بین معلمان زن و مرد	۶۳
جدول ۸-۴ : قدرت پیش بینی رضایت شغلی و خودکارآمدی اخلاقی برای سلامت روان	۶۳

چکیده :

پژوهش حاضر به دنبال پیش بینی سلامت روان و رضایت شغلی دبیران دبیرستان های شیراز براساس خودکارآمدی اخلاقی آنها بود که در سال ۹۱-۹۲ مشغول به تدریس بودند . حجم نمونه ۲۰۰ نفر می باشد که از روش نمونه گیری خوشه ای تک مرحله ای انتخاب شدند . داده ها از طریق پرسشنامه های سلامت روان کلدبرگ GHQ-28، رضایت شغلی JDI و خودکارآمدی اخلاقی TEME جمع آوری شد که شاخص های روانی و پایایی این ابزارها مطلوب بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش آماری همبستگی و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که خودکارآمدی اخلاقی پیش بینی کننده سلامت روان می باشد و خودکارآمدی اخلاقی پیش بینی کننده رضایت شغلی نمی باشد. همچنین مشاهده شد که از بین ابعاد خودکارآمدی اخلاقی، بعد خودکارآمدی در آموزش خلق و خو پیش بینی کننده سلامت روان و ابعاد آموزش اخلاقی و خودکارآمدی در آموزش خلق و خو، پیش بینی کننده رضایت شغلی می باشند و دیگر ابعاد پیش بینی کننده سلامت روان و رضایت شغلی نبودند.

واژه های کلیدی : خودکارآمدی اخلاقی، رضایت شغلی، سلامت روان.

فصل اول:
کلیات تحقیق

مقدمه:

یکی از محورهای ارزیابی سلامت جوامع مختلف، سلامت روان آن جامعه است و بی شک سلامت روان، نقش مهمی در تضمین پویایی و کارآمدی هر جامعه ایفا می کند.

سلامت روان، یکی از مسائل مطرح دنیای امروز است و از جمله اموری است که انسان ها در زندگی دنبال آن هستند. از آنجایی که سلامت روان نیازی حیاتی برای بهبود کیفیت زندگی انسان تلقی شده است، در این خصوص سازمان بهداشت جهانی (WHO) سلامتی را به عنوان حالتی از بهزیستی کامل جسمی، ذهنی و اجتماعی و نه صرفاً غیاب بیماری می داند و سلامت روانی به عنوان حالتی از بهزیستی که در آن فرد توانمندی های خود را شناخته، از آنها به نحو موثر و مولد استفاده کرده و برای اجتماع خویش مفید است تعریف می کند (WHO, 2004).

تا قبل از دهه ۱۹۸۰، سلامت روانی مترادف با فقدان بیماریهای روانی و علائم بیمارگونه تلقی می شد. در حالی که از دهه ۱۹۸۰ به بعد در تعریف سلامتی تغییر و تحول بسیاری پدید آمد (عباسپور، پرستو، ۱۳۸۵). به طوری که سازمان بهداشت جهانی، سلامتی را رفاه کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقدان بیماری و ناتوانی تعریف می کنند (سارافینو، ادوارد، ۱۹۹۸).

رایف و همکاران (۱۹۹۶)، الگویی چند بعدی از سلامت روان را ارائه دادند که در این الگو سلامت روان دارای ماهیت عملکردی و مثبتی می باشد که ترکیبی از عناصر مختلف است. برخی از این عناصر عبارتند از:

۱. پذیرش خود^۱: نگرش مثبت نسبت به خود، شناخت ابعاد مختلف خود که می تواند مثبت یا منفی باشد، احساس مثبت در ارتباط با گذشته خود.
۲. ارتباط مثبت با دیگران^۲: ارتباط صمیمی، رضایت بخش همراه با اعتماد دیگران، توجه به سلامتی دیگران و خشنودی آنها، همدردی با دیگران.
۳. خود پیروی^۳: داشتن استقلال، توانایی مقابله در برابر فشارهای اجتماعی، خودکنترلی و ارزیابی خود بر اساس معیارهای شخصی.

1 self acceptance

2 positive relation with others

3 autonomy

۴. غلبه بر محیط^۴: احساس تسلط بر محیط، استفاده از فرصت های بدست آمده به توانایی انتخاب یا ایجاد زمینه های مناسب برای نیازها و ارزش های شخصی.

۵. هدفمندی در زندگی^۵: داشتن هدف و معنا در زندگی، داشتن عقیده و باوری که به زندگی هدف می دهد.

۶. رشد شخصی^۶: احساس رشد و تحول، استقبال از تجارب جدید. همانطور که در بند ۴ ذکر شد احساس تسلط بر محیط و استفاده از فرصت های بدست آمده یکی از ابعاد سلامت روان است که این مهم را می توان همان خودکارآمدی تلقی کرد. خودکارآمدی یکی از سازه هایی است که در سالهای گذشته تحقیقات زیادی را به خود اختصاص داده است.

این تحقیقات بیانگر اهمیت این موضوع در بین جوامع دانش آموزی، دانشجویی، ورزشی، شغلی و ... است. در تمام این تحقیقات نشان داده شده است که عدم توانایی انسانها در انجام امور تحصیلی، شغلی و غیره حاصل باورهای منفی خود انسانهاست و نه رویدادها و تجارب ناخوشایند. این خودکارآمدی پایین و منفی به نوبه خود به موقعیت های خاص تعمیم می یابد. و این باور در فرد ایجاد می شود که هیچ کاری از او ساخته نیست. این سبک اسنادی منفی در محیط های آموزشی چشمگیر است. نه به خاطر اینکه فرد از توانایی ذهنی خوبی برخوردار نیست، بلکه به لحاظ نظام اعتقادی و شناختی اوست که خودکارآمدی پایین می تواند عملکرد فرد را در زمینه های مختلف پایین آورد (بندورا، ۱۹۹۷، به نقل از رجبی، ۱۳۸۶). جامعه ایران مانند بسیاری از کشورهای در حال توسعه، جامعه ای در حال گذار از وضعیت سنتی به مدرن است. این وضعیت خصوصیات و ویژگی های خود را دارد. به نظر دورکیم^۷ جامعه در حال گذار از سنتی به مدرن درگیر بحران های ویژه ارزشی، هنجاری و اخلاقی خواهد شد. یکی از این بحران ها بیگانگی سیاسی و اجتماعی است که بسیاری از معضلات فرهنگی جامعه ما، از جمله ضعف وجدان، اخلاق و فرهنگ کار از همین موضوع سرچشمه می گیرد. بیگانگی، ریشه در خصائص دوران گذار دارد که در سطح سازمانی، خود را به صورت ضعف اخلاق و فرهنگ کار، عدم دلبستگی به ارزش ها و اهداف سازمان و عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نهایتاً افسردگی روانی خصوصاً در زمان کار، ظاهر می سازد (معیدفر و ذهانی، ۱۳۸۴).

رضایت شغلی به عنوان احساس کلی افراد نسبت به شغلشان، تاثیر مستقیمی بر زندگی فردی، اجتماعی و سازمانی دارد و نقش تعیین کننده ای در بهداشت روانی و جسمانی ایفا می کند. در مقابل، نارضایتی شغلی موجب کاهش روحیه کاری، عملکرد و به خطر افتادن سلامت جسمانی و روانی نیروها می شود.

4 environment mastery
5 purpose in life
6 personal growth
7 Durkheim

پژوهشهای متعدد بیان می کند که نارضایتی شغلی یا از دست دادن شغل، واقعه ای مهم در زندگی و فشار بالقوه نیرومندی است. به طوری که نارضایتی و تنش شغلی نه تنها سلامت روانی افراد را تحت تاثیر قرار می دهد، بلکه سلامت جسمانی و نیز بیولوژیک فرد را نیز تهدید می کند (برنر و استارین، ۱۹۸۸، به نقل از قراباغی، ۱۳۸۳). امروزه رضایت شغلی در سازمانها و ادارات از جمله موضوعات مهمی است که اغلب مدیران و کارفرمایان در سراسر دنیا برای آن اهمیت زیادی قائلند. مسلمانان رضایت شغلی در رفتار عملی کارکنان اثر بسزایی دارد و به گونه موثری اثر خود را در شغل فعلی، کارا بودن و آمادگی به منظور ارتقای شغلی نشان می دهد (دستورانی و پوریوسف، ۱۳۹۱).

بیان مسئله :

بندورا (۱۹۸۲)، خودکارآمدی را به عنوان باور فردی به انجام عمل مطلوب درکنار آمدن با موفقیت می داند. وی چهار منبع را در تحول این مفهوم مطرح کرده است. این منابع شامل « تجارب تسلط بر امور»، « تجارب مشاهده ای»، « قانع سازی کلامی» و « وضعیت فیزیولوژیک» می باشد. طبقه بندی این منبع و تاثیر آنها در افراد براساس اولویت هر منبع در عملکرد فرد است.

به عبارت دیگر خودکارآمدی یعنی باورهای افراد نسبت به توانایی های خود که باعث می شود تلاش و پشتکار آنها تحت تاثیر قرار گیرد. افرادی که دارای باورهای خودکارآمدی قوی هستند، یک اطمینان درونی در خود می یابند که به آنها اجازه مواجه شدن با تکلیفی را می دهد که ممکن است فراتر از توانایی آنها باشد (بندورا به نقل از شانک، ۱۹۹۱، نقل از اصغرنژاد و همکاران ۱۳۸۳).

بندورا معتقد است خودکارآمدی یا قضاوت فرد درباره توانایی ها و ظرفیت های خود در کنترل حوادث زندگی، بیشترین تاثیر را بر عمل و خودنظم دهی دارد. انتخاب های مهم فرد در جریان زندگی، سنجش و صرف مقدار کوشش لازم برای تحقق بخشیدن به فعالیت ها مقاومت و پایداری در برابر مشکلات و تجربیات ناموفق زندگی به میزان زیادی متاثر از خودکارآمدی است (محسنی، ۱۳۸۳). هنگامی که مدیران توانمند شده و خودکارآمد هستند به شایستگی های خود اعتقاد دارند و این توانمندی و خودکارآمدی موجب می شود که (۱) تعهد نسبت به کار در نتیجه رضایت شغلی افزایش پیدا کند. (۲) باور کنند که در محیطی کار می کنند که حمایت می شوند، پرورش می یابند و این رشد و تحول نیز باعث می شود که شایستگی، ارزش، احساس مالکیت نسبت به کار و در نتیجه رضایت داشته باشند. (۳) احساس می کنند که هدفهای شغلی آنها با انتظارات آنها همخوانی دارد. مدیرانی که در چنین محیطی احساس مهم بودن و با ارزش بودن را دارند طبیعی است در این محیط پاسخگو خواهند بود (اصغرنژاد و همکاران، ۱۳۸۳).

همچنین نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که خودکارآمدی با کیفیت تدریس (جعفری و همکاران، ۱۳۹۱)، استرس شغلی (رزمی و سوگلی تپه، ۱۳۸۹)، رضایت از زندگی (گنجی ارجنگی و فراهانی، ۱۳۸۷). رضایت شغلی و توانمندسازی (اصغری و همکاران، ۱۳۸۷) رابطه دارد.

افرادی که با یک احساس کارآمدی بالا با استفاده از دفاع در برابر تنیدگی‌ها و تقاضای بین شخصی، رشد می‌کنند احتمال آسیب‌پذیری آنها در مقابل تنیدگی کمتر است و کمتر دچار اضطراب می‌شوند و از سلامت روانی بهتری برخوردارند (بندورا، ۱۹۹۶، نقل از کاپرارا و همکاران، ۲۰۰۴).

تری (۱۹۹۳) در پژوهش خود نشان داد که خودکارآمدی بالا، سلامت جسمانی و روانی بیشتری را به دنبال خواهد داشت. باورهای خودکارآمدی بر طرز تفکر افراد، چگونگی رویارویی با مشکلات، سلامت هیجانی، تصمیم‌گیری، مقابله با استرس و افسردگی تاثیر می‌گذارد (بندورا و لاکي، ۲۰۰۳).

افراد با باورهای خودکارآمدی بالا در مقایسه با افراد دارای خودکارآمدی پایین در انجام تکلیف از خلق و خوی بهتری برخوردارند یعنی اضطراب و افسردگی کمتری را تجربه می‌کنند و بیشتر می‌توانند با موقعیت‌های فشارزا و تولیدکننده کنار بیایند. درمورد رابطه خودکارآمدی و افسردگی باید گفت که ناکارآمدی ادراک شده اجتماعی و تحصیلی به طور مستقیم و غیرمستقیم موجب افسردگی می‌شود و این امر به دلیل رفتارهای مسئله‌داری است که در موقعیت اجتماعی و تحصیلی آینده تداخل می‌کند (بندورا و همکاران، ۱۹۹۹).

رعایت اصول و ارزشهای اخلاقی در همه ابعاد بشر یکی از مهمترین راه‌های حفظ و ارتقاء سلامت زندگی اجتماعی است. فعالیت‌های بشری تنها در پرتو رعایت ملاحظات اخلاقی در مسیر درست قرار خواهند گرفت. اخلاق حافظ فعالیت‌های بشر از میل و گرایش به هرگونه انحراف و کجروی است (ساکي، ۱۳۸۱).

مسئولیت‌های اخلاقی در طیفی از مسئولیت‌های فردی _ شخصی تا مسئولیت‌های فردی _ شغلی و نیز مسئولیت‌های سازمانی گسترده اند (ریسمان‌باف، ۱۳۸۸).

خودکارآمدی در حوزه آموزش اخلاق در حقیقت مجموعه‌ای از باورهای معلم مبنی بر اینکه تلاش‌هایشان می‌تواند به پیشرفت‌هایی در رفتار و شخصیت اخلاقی دانش‌آموزان بینجامد می‌باشد. خودکارآمدی در آموزش اخلاق نیز همچون خودکارآمدی آموزشی باید با رفتار معلم در کلاس و بازدهی‌های مطلوب دانش‌آموزان در ارتباط باشد. حداقل با موارد مربوط به پیشرفت اخلاقی (نارائز و همکاران، ۲۰۰۸).

سالم بودن به شرایطی اطلاق می‌شود که فرد از نظر فیزیکی و احساسی قادر به انجام وظایف محوله در سطح معمولی یا کامل باشد. این به معنای داشتن سلامت فکری و فیزیکی است. بیشتر مدیران بر این عقیده‌اند که آن‌ها از کارکنانی که از سلامت و بهداشت خوب بهره‌مند بوده‌اند و در محیطی امن کار

می کنند از سایر کارکنان از کارایی بهتری برخوردارند (حاضر و عابدینی راد، ۱۳۷۵، به نقل از شفیع آبادی و خلج اسدی، ۱۳۸۹).

سلامت روان یکی از مقوله های مهم در مباحث روانشناسی است، بی تردید عوامل متعددی بر سلامت روان افراد تاثیرگذار هستند. در نظریه شناختی _ اجتماعی، رفتارهای ناسازگارانه نتیجه یادگیریهای مختل کننده هستند و بر نقش فرایندهای شناختی تاکید می شود. فرایندهای شناختی به دلیل خود ارزیابی های مختل کننده و بخصوص از نظراحساس خودکارآمدی درک شده نقش اساسی در آسیب شناسی روانی بازی می کند. بنابراین در نظریه شناختی _ اجتماعی این ناکارآمدی ادراک شده است که نقش اصلی در اضطراب و افسردگی افراد بازی می کند (باندورا، ۱۹۹۷، به نقل از کدیور و همکاران، ۱۳۸۹).

آدلر سلامت روان را داشتن اهداف مشخص در روابط خانوادگی و اجتماعی مطلوب، کمک به هموعان و کنترل عواطف و احساسات خود می داند. الگوی راجرز از شخصیت سالم و سلامت روان، انسانی است بسیار کارآمد با کنش و کارکرد کامل که از تمام توانایی ها و استعدادهایش بهره می گیرد و دارای ویژگی هایی مانند آمادگی برای کسب تجربه، احساس آزادی و خلاقیت و آفرینندگی است. سلامت روانی دارای ۴ مقیاس فرعی علایم جسمانی، علایم اضطرابی و اختلال خواب، کارکرد اجتماعی، علایم افسردگی می باشد (وردی، ۱۳۸۰).

چاهن نیز سلامت روانی را وضعیتی از بلوغ روان شناختی تعبیر می کند که عبارت است از حداکثر اثربخشی و رضایت بدست آمده از تعامل فردی و اجتماعی که شامل احساسات و بازخوردهای مثبت نسبت به خود و دیگران می شود. عوامل گوناگونی با سلامت روان ارتباط دارد از جمله آن خودکارآمدی می باشد.

در ارتباط با چگونگی تاثیر روابط اجتماعی بر بهداشت روانی دو مدل تاثیر مستقیم یا تاثیر اصلی و مدل تاثیر غیرمستقیم یا فرضیه ضربه گیر ارائه شده است. مدل تاثیر مستقیم بیان می دارد که صرف داشتن روابط اجتماعی مثبت و حمایت برای سلامتی مفید است، زیرا به افراد احساس تعلق داشتن می دهد و عزت نفس را بالا می برد. نگرش مثبتی که چنین موقعیتی پدید می آورد، صرف نظر از میزان استرس، فرد را در مقابل سختیها مقاوم می سازد و موجب تشویق افراد به برگزیدن شیوه های زندگی سالم تر می شود. دیگر این که افراد احساس می کنند از آنجایی که دیگران به آنها اهمیت می دهند و ممکن است به آن ها نیاز داشته باشند، پس بهتراست مراقب خود باشند، ورزش کند و از رفتار مخرب دوری کنند. مدل تاثیر غیرمستقیم یا فرضیه ضربه گیر ادعا می کند که روابط اجتماعی، به خصوص هنگامی که فشار بالاست بر سلامت روانی موثر است. به این معنی که روابط اجتماعی افراد را در مقابل اثرات بیماری زای رویدادهایی حفظ می کنند که فشار روانی را تشدید می کنند. از نظر کوهن و والز طراحان این دو مدل، روابط اجتماعی در حد فاصل بین رویدادهای فشارزا و واکنش نسبت به آن وارد عمل می شود و باعث تضعیف پاسخ

نامناسب به فشار می شود (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۰).

مطالعات و پژوهش های بسیاری در حیطه رضایت شغلی و سلامت روان صورت گرفته است. نتایج این پژوهش ها به صورت کلی نشان می دهد که رضایت شغلی با متغیرهایی همچون ویژگی های شخصیتی و رضایت زناشویی (رضویه و همکاران، ۱۳۸۹)، جو سازمانی (قاسمی نژاد و همکاران، ۱۳۸۴)، سبک های رهبری (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹) سلامت روان (حبیب و شیرازی، ۱۳۸۲)، خودکارآمدی (عامل زاده و همکاران، ۱۳۸۸) توانمندسازی و خودکارآمدی (اصغری و همکاران، ۱۳۸۷) رابطه دارد.

به نظر هاپاک، رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی است و با عامل های روانی جسمانی و اجتماعی ارتباط دارد. تنها یک عامل موجب رضایت شغلی نمی شود بلکه ترکیب معینی از مجموعه عامل های گوناگون سبب می گردد که فرد شاغل در لحظه معین از زمان، از شغلش احساس رضایت کند و به خود بگوید که از شغلش راضی است و از آن لذت ببرد. فرد با تاکید می کند بر عامل های گوناگون از قبیل : میزان درآمد، ارزش اجتماعی شغل، شرایط محیط کار و فرآورده های اشتغال در زمان های متفاوت دارد، از راه های گوناگون احساس رضایت می کند (به نقل از رضویه و همکاران، ۱۳۸۹).

شناسایی عوامل موثر بر رضایت شغلی بسیار مهم است زیرا این مقوله در پیامد و بهره وری سازمان و حتی زندگی فردی نقش بارزی ایفا می کند. نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر وضعیت بدنی و توان ذهنی در شرایط بهتری قرار دارند (اصغری و همکاران، ۱۳۸۹).

برخی از صاحب نظران همچون هرزبرگ رضایت شغلی را دارای دو بعد دانسته اند. یک بعد عوامل و شرایطی است که فقدان آنها موجب عدم رضایت می گردد. مانند طرز تلقی و برداشت کارکنان، شیوه اداره امور، خط مشی های سازمان، ماهیت و میزان سرپرستی، امنیت کاری، شرایط کاری، مقام و منزلت، سطح حقوق و دستمزد، استقرار روابط متقابل دو جانبه، مدیران، همگنان و مرئوسان و زندگی شخصی کارکنان، هرزبرگ این موارد را عوامل بهداشتی یا موثر در حفظ وضع موجود یا عوامل بقاء می نامند و معتقد است که نبود این عوامل ممکن است چنان کارمندان را دچار عدم رضایت سازد که سازمان را ترک کرده و موجودیت آن را به مخاطره اندازد. بعد دوم، عوامل موثر در ایجاد انگیزش و رضایت افراد و فقدان آن ها باعث عدم رضایت ضعیفی می گردد. به نظر هرزبرگ عوامل موثر در ایجاد انگیزه عبارت است از موفقیت کاری، شناخت و قدردانی از افراد و کار آنها، پیشرفت و توسعه شغلی، رشد فردی و ماهیت کار و وظایف محوله (قلی زاده و همکاران، ۱۳۸۹).

همچنین نتایج پژوهش ها نشان می دهد که بهداشت روانی با متغیرهایی همچون ادراک از جو سازمانی مدارس (قلتاش و همکاران، ۱۳۸۸)، باورهای دنیای عادلانه برای خود و دیگران (گل پرور و جوادی، ۱۳۸۵)، مشاوره به شیوه تمرکز بر هیجانها (شهشهانی و همکاران، ۱۳۸۹)، خودکارآمدی و رضایت شغلی (رزمی و سوگلی تپه، ۱۳۸۹)، روابط خانوادگی (حقیقتیان و همکاران، ۱۳۹۰)، رضایت شغلی (شفیع آبادی