

تبیین ویژگی های شغلی معلمان و پیامدهای آنها با استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع (JD-R)

مجتبی خسروی دانش^۱ - عادل مظلومی^{۲،۳} - شقایق زهرائی^۲ - عباس رحیمی فروشانی^۴

amazlomi@tums.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۴/۱۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۱/۲۰

چکیده

مقدمه: معلمی شغل پر استرسی می باشد اما علی رغم این ماهیت پرتنش اکثریت معلمان مضطرب و بی انگیزه نیستند و شغل خود را ارزشمند و رضایت بخش می دانند. مدل الزامات شغلی-منابع (JD-R) از جامع ترین مدل های مطالعات استرس شغلی می باشد که به بررسی همزمان عوامل انگیزشی و استرس زا و اثرات آنها می پردازد. در همین راستا مطالعه حاضر با هدف بررسی ویژگی های شغلی معلمان (شامل الزامات شغلی و منابع شغلی) و پیامدهای آنها با استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع صورت گرفت.

روش کار: این مطالعه توصیفی تحلیلی به صورت مقطعی بین ۲۴۷ نفر از معلمان دبیرستان های مناطق شهر تهران، با استفاده از نمونه گیری تصادفی و خوشه ای دومرحله ای در سال ۱۳۹۵، صورت گرفت. در این مطالعه تأثیر ویژگی های شغلی شامل مولفه های الزامات شغلی (شامل بدرفتاری دانش آموزان، تعارض بین کار-خانواده و نیاز عاطفی) و منابع شغلی (شامل حمایت مدیریت و وضعیت شغلی) بر روی خستگی عاطفی، نیرومندی، علائم بیماری و تعهد سازمانی افراد با استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع مورد بررسی قرار گرفت. داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و برازش مدل به روش آنالیز مسیری و توسط نرم افزار AMOS نسخه ۲۳ صورت گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که مدل مذکور از شاخص های برازش مطلوب برخوردار می باشد و ضرایب اثر تمامی متغیرها معنی دار می باشند ($p < 0.001$). طبق مدل مطالعه، الزامات شغلی ($\beta = 0.3$) به صورت قوی تری نسبت به منابع شغلی ($\beta = -0.2$)، خستگی عاطفی معلمان را پیش بینی می کرد، هم چنین رابطه این دو متغیر با نیرومندی برابر اما مخالف یکدیگر مشاهده شد ($\beta = \pm 0.27$). علاوه بر این نتایج نشان دادند که خستگی عاطفی، رابطه بین الزامات شغلی و سلامت، و نیرومندی رابطه بین منابع شغلی و تعهد سازمانی معلمان را به صورت جزئی میانجی گری می کنند.

نتیجه گیری: بر اساس یافته های این مطالعه، اتخاذ برنامه هایی با اولویت تعدیل الزامات شغلی و سپس، بهبود منابع شغلی در دسترس معلمان می تواند از راه کارهای موثر بر کاهش فرسودگی شغلی و افزایش تعلق خاطر شغلی، سلامت و تعهد سازمانی این عزیزان باشد.

کلمات کلیدی: مدل الزامات شغلی-منابع، خستگی عاطفی، نیرومندی، معلمان

- ۱- کارشناس ارشد، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۲- دانشیار، گروه بهداشت حرفه ای، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران
- ۳- استادیار، گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهراء، تهران، ایران
- ۴- استاد، گروه اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

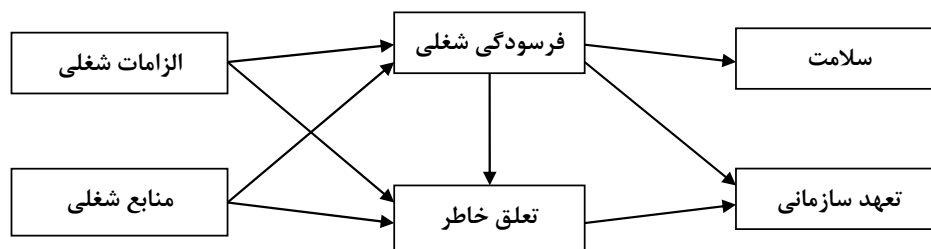
مقدمه

مطالعاتی که در زمینه استرس شغلی معلمان انجام شده است، این حرفه را پر استرس گزارش کرده اند (۱). طبق گزارش مرکز ملی آموزش و پرورش امریکا در سال ۲۰۰۴، سالانه ۷٪ از معلمان اقدام به ترک حرفه خود و ۸٪ دیگر نیز اقدام به تعویض محل تدریس خود می‌کنند (۲). در انگلستان ۴۰٪ از معلمان جدیدالتدریس نهایتاً تا پنج سال اول تدریس، از این حرفه کناره‌گیری می‌کنند (۳). در کشورمان هم با وجود این که آمار رسمی در این زمینه منتشر نشده است اما در پاره ای از مطالعات موردی که انجام شده است، میزان تمایل به جابه‌جایی، استرس و فرسودگی شغلی آنها بالاتر از حد معمول گزارش شده است (۴-۶). البته هرچند ماهیت این شغل پرتنش می‌باشد اما اکثریت معلمان مضطرب و بی‌انگیزه نیستند (۷) و اتفاقاً تعداد زیادی از آنها شغل خود را ارزشمند و رضایت بخش گزارش کرده‌اند (۸). تاکنون نیز در مطالعات سلامت کار، غالباً به وجوه منفی از حرفه معلمی شامل استرس و پیامدهای منفی آن پرداخته شده است و از پرداختن به عوامل انگیزشی غفلت شده است (۹، ۱۰). اخیراً در خصوص بررسی اثر عوامل انگیزشی در کنار عوامل استرس‌زای شغلی مدل الزامات شغلی-منابع ارایه شده است (۱۱).

این مدل از مدل‌های جامع ارزیابی شرایط کاری می‌باشد که می‌توان توسط آن به‌طور هم‌زمان به بررسی عوامل انگیزشی و بروز استرس و نیز پیامدهای آنها در افراد پرداخت (شکل ۱) (۱۲). فرضیه اصلی مدل مذکور این است که ویژگی‌های شغلی (شامل الزامات شغلی و منابع شغلی) توسط دو فرآیند متفاوت اما مرتبط با هم، بر روی افراد اثر می‌گذارند. یکی فرآیند تحلیل انرژی است که در

آن فرد به دلیل مواجهه با الزامات شغلی بیشینه، دچار فرسودگی شغلی می‌شود و این فرسودگی نیز سلامت فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. به عبارتی فرسودگی شغلی ارتباط بین الزامات شغلی و سلامت افراد را میانجی‌گری می‌کند و دیگری فرآیند انگیزشی است که طی آن میزان منابع شغلی که در دسترس فرد قرار می‌گیرد، باعث ایجاد تعلق خاطر شغلی در وی شده و این عامل نیز زمینه‌ساز بروز نگرش‌ها و رفتارهای مثبت سازمانی می‌شود. در این فرآیند نیز تعلق خاطر شغلی، میانجی‌گر ارتباط بین منابع شغلی و پیامدهای مثبت سازمانی از قبیل تعهد سازمانی، عمل‌کرد و .. می‌باشد (۱۲). تعلق خاطر شغلی آنتی‌تز فرسودگی شغلی می‌باشد و به آن حالت مثبت و رضایت بخش ذهنی فرد در حین کار اطلاق می‌شود که با سه ویژگی نیرومندی، وقف کردن و مجذوبیت مشخص می‌شود (۱۳). البته روابط دیگری هم در این مدل پیش‌بینی شده است که در شکل ۱ قابل مشاهده‌اند.

تاکنون مطالعات زیادی با بهره‌گیری از مدل الزامات شغلی-منابع به بررسی عوامل انگیزشی و استرس‌زای شغل‌های گوناگون (بخش‌های صنعت، خدمات انسانی، سلامت و ...) پرداخته‌اند (۱۴). دمروتی و همکاران (۲۰۰۱) با در نظر گرفتن تعداد زیادی از مهم‌ترین ویژگی‌های شغلی (بازخورد، خودمختاری، فشار زمانی، نوبت کاری و...) در سه گروه کاری متفاوت شامل پرسنل بیمارستانی، شاغلان صنعت و حمل و نقل به اعتبارسنجی چارچوب پیشنهادی مدل الزامات شغلی-منابع پرداختند. نتایج نشان دادند که الگویی یکسان در تمامی شغل‌های مورد مطالعه وجود دارد که مؤید وجود دو فرآیند استرس‌زا و انگیزشی نامبرده در این مدل می‌باشند و فرسودگی شغلی و تعلق خاطر



شکل ۱. مدل مفهومی الزامات شغلی-منابع در مطالعه حاضر (بکر و دمروتی ۲۰۱۴)

حرفه‌ای معلمان "انجام شد، مهم‌ترین پیامد ایجاد تعلق خاطر شغلی را افزایش تعهد شغلی این افراد گزارش کردند (۱۷). در مطالعه‌ای که اسکالویک (۲۰۱۶) با هدف اثر میانجی‌گر خودکارآمدی و استرس عاطفی بین تعدادی از ویژگی‌های شغلی حرفه معلمی و خستگی عاطفی و تعلق خاطر شغلی انجام داد، نیز اثر منابع شغلی بر افزایش تعلق خاطر افراد قابل توجه مشاهده شد (۱۸). البته گفتنی است تعلق خاطر تنها تحت تاثیر منابع شغلی افراد نیز بر آن اثر می‌گذارد (۱۹، ۲۰). در مطالعه ترنل و همکاران (۲۰۱۶) که در میان تعدادی از متخصصین غده‌شناسی انجام شد ارتباط الزامات شغلی این افراد با سطح تعلق خاطرشان معنادار و منفی گزارش شد (۲۰). هرچند، علی‌رغم این یافته‌ها، در بخش دیگری از مطالعات از جمله پژوهش هاکنن و همکاران (۲۰۰۶) که در میان تعداد زیادی از معلمان صورت گرفت ارتباط مذکور مشاهده نشده است (۹). ون دن بروک (۲۰۱۰) در خصوص این دو دسته‌گی این‌گونه بیان کرد که الزامات شغلی با توجه به ماهیت چالشی یا بازدارندگی که هرکدام دارند می‌توانند اثراتی مخالف یک‌دیگر بر انگیزش افراد ایجاد کنند و هنوز به مطالعات گسترده‌تر و موشکافانه‌تری در خصوص روشن شدن ماهیت واقعی ویژگی‌های شغلی به‌خصوص الزامات شغلی نیاز است (۲۱).

افراد به ترتیب این دو فرآیند را به‌صورت کامل میانجی-گری می‌کنند. هم‌چنین هم‌جهت با مطالعه ون دن بروک (۲۰۱۷)، الزامات شغلی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده فرسودگی و فقدان منابع شغلی مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده عدم تعلق خاطر افراد ذکر شدند (۱۵، ۱۶). وجود این دو فرآیند در مطالعه دیگری که توسط هاکنن و همکاران (۲۰۰۶) با هدف بررسی پیامدهای ویژگی‌های شغلی (شامل بارکاری، محیط فیزیکی، بدرفتاری دانش‌آموزان، پشتیبانی مدیریت و...) تعداد زیادی از معلمان فنلاندی صورت گرفت نیز تایید شد. طبق یافته‌های این مطالعه، الزامات شغلی حرفه معلمی، مهم‌ترین عامل ایجاد فرسودگی شغلی این افراد گزارش شدند و مشاهده گردید میزان منابع شغلی موجود این اثر منفی را به مقدار ملموسی کنترل می‌کند (۹). همان‌طور که شافلی (۲۰۱۷) بیان می‌کند، افرادی که منابع بیشتری در دسترس دارند، راحت‌تر از پس الزامات شغلی‌شان برمی‌آیند، از این‌رو کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (۱۱). البته علاوه بر این اثر کاهشی، وجود منابع شغلی اثر ویژه دیگری را باعث می‌شود و آن ایجاد تعلق خاطر شغلی در افراد می‌باشد که این عامل نیز به نوبه خود باعث ایجاد پیامدهای سودمند دیگر (تعهد، عمل‌کرد و...) می‌گردد (۱۴). دیک و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه خود که با عنوان "یک مطالعه طولی بر سلامت

علایم بیماری و تعهد سازمانی بودند. در نهایت ۲۴۷ نفر پرسشنامه موردنظر را تکمیل کردند که درصد پاسخ‌گویی ۸۷٪ را نشان می‌دهد. در ادامه برای بررسی مشخصات جمعیت شناختی از آمار توصیفی و برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۱ استفاده شد و برازش مدل به روش تحلیل مسیر و با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۳ صورت گرفت. شاخص‌های برازش مناسب برای مطالعه نیز مواردی هم‌چون شاخص نسبی کای اسکوتر، نرمال، تطبیقی و شاخص تاکرلوئیس و نیز ریشه میانگین مربعات خطای برآورد بر اساس مقادیر پیشنهادی مطالعه شوماکر و لوماکس (۲۰۰۴) در نظر گرفته شدند (۲۲).

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش

۱. پرسشنامه جمعیت شناختی: شامل ۴ سوال مربوط به سن، جنس، سابقه تدریس و وضعیت تاهل.
 ۲. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی: این پرسشنامه شامل ۱۹ سوال در مقیاس لیکرت می‌باشد (۱۳ سوال مربوط به مولفه‌های الزامات شغلی و ۶ سوال مربوط به مولفه‌های منابع شغلی) که توسط محققین، در مطالعه حاضر طراحی شده است. مولفه‌های این پرسشنامه با توجه به اهداف مطالعه از پرسشنامه‌های منابع استرس کیریاکو و ساتکلیف (۱۹۷۹)، کپنهاگن نسخه دوم (پترسن و همکاران ۲۰۱۰) و پرسشنامه استرس معلمان (پتگرو و ولف ۱۹۸۲) استخراج شده‌اند (۲۳-۲۵). الزامات شغلی شامل خرده مقیاس‌های بدرفتاری دانش‌آموزان (۵ سوال)، تعارض بین کار-خانواده (۴ سوال) و الزامات عاطفی (۴ سوال) و منابع شغلی شامل خرده مقیاس‌های حمایت مدیریت (۳ سوال) و وضعیت شغلی (۳ سوال) مربوط به حقوق دریافتی، تکریم شغلی و ارتقاء شغلی معلمان) می‌باشند. روایی

به‌طور کلی، بر اساس آنچه که گفته شد، علی‌رغم ماهیت پراسترس حرفه معلمی، اکثریت این عزیزان بی‌انگیزه نیستند و از رضایت کافی برخوردارند و این امر می‌تواند متاثر از ویژگی‌های شغلی باشد که این افراد با آن روبه‌رو می‌باشند، از این‌رو در این مطالعه مدل الزامات شغلی-منابع را به کار بستیم تا علاوه بر تبیین نقش ویژگی‌های شغلی بر خستگی عاطفی معلمان و پیامدهای آن، اثر این عوامل را بر نیرومندی این افراد و نیز فرآیند انگیزشی مربوط به آن، مورد مطالعه قرار داده باشیم. قابل ذکر است که این مطالعه اولین پژوهشی می‌باشد که این مدل را به‌صورت جامع در کشورمان مورد بررسی قرار می‌دهد.

روش کار

این پژوهش از نوع تحلیلی-مقطعی بوده است که در میان معلمان زن و مرد مقطع متوسطه شهر تهران در بهار و تابستان ۱۳۹۵ صورت گرفت. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و فاصله اطمینان ۰/۰۵ معادل ۲۸۵ نفر محاسبه شد. نمونه‌گیری نیز به روش خوشه‌ای دو مرحله‌ای صورت گرفت، بدین صورت که ابتدا از هرکدام از نواحی شمال، شرق، غرب، جنوب و مرکز شهر تهران یک منطقه به‌طور تصادفی انتخاب شد، سپس از این مناطق، تعداد مدارس موردنظر به صورت تصادفی گزینش شدند. مناسب بودن مقیاس‌های پرسشنامه مورد استفاده در این مطالعه نیز در طی یک آزمون مقدماتی که در بین ۳۰ نفر از معلمان جامعه مورد پژوهش صورت گرفت، مورد تایید قرار گرفت. مولفه‌های این پرسشنامه شامل اطلاعات جمعیت شناختی، مقیاس‌های مستقل الزامات شغلی و منابع شغلی و نیز مقیاس‌های وابسته خستگی عاطفی، نیرومندی،

قرار گرفت (۲۱). ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در این پژوهش ۰/۸۴ گزارش شد.

۵. پرسش‌نامه علایم بیماری پتگرو و ولف: پرسش‌نامه مذکور شامل ۴ سوال در مقیاس لیکرت می‌باشد و سلامت معلمان را با استفاده از گویه‌های مربوط به سردرد، مشکلات گوارشی، کیفیت خواب و اضطراب در هنگام کار مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه خود از پرسش‌نامه استرس معلمان (پتگرو و ولف ۱۹۸۲) استخراج شد که اعتبار آن مورد تایید قرار گرفته است (۲۵). ضریب آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه در مطالعه حاضر نیز ۰/۷۵ گزارش شد.

۶. پرسش‌نامه تعهد سازمانی اسپیر و ونکاتش: این پرسش‌نامه شامل سه سوال در مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت می‌باشد و توسط جوادیان و گل پرور (۱۳۸۹)، ترجمه و اعتباریابی شده است (۲۸). آلفای کرونباخ این پرسش‌نامه نیز در مطالعه حاضر ۰/۸۳ به‌دست آمد.

≡ یافته‌ها

تحلیل توصیفی اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان نشان می‌دهد که ۵۲/۶ درصد مذکر و ۴۷/۴ درصد مونث، ۱۱ درصد مجرد و ۸۹ درصد متأهل، میانگین سابقه کاری پاسخ‌دهندگان ۲۴/۱ سال و میانگین سن آنها ۴۶/۱ سال می‌باشد.

میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی اسپیرمن تمامی مولفه‌های اصلی مدل، شامل الزامات شغلی، منابع شغلی، خستگی عاطفی، نیرومندی، علایم بیماری و تعهد سازمانی در جدول ۱ گزارش شده است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود الزامات شغلی به‌صورت مثبت و معنی‌دار با خستگی عاطفی و علایم بیماری در ارتباط است و منابع شغلی نیز

صوری و محتوایی این سوالات توسط دو متخصص مورد بررسی و تایید قرار گرفتند. در ادامه برای اطمینان از مناسب بودن این سوالات برای سنجش مولفه‌های مربوطه و هم‌چنین دیگر پرسش‌نامه‌های مطالعه، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از معلمان که در این مطالعه شرکت داشتند، صورت گرفت. شواهد حاصل از تحلیل عاملی این مطالعه، KMO برابر با ۰/۸۰، χ^2 دو آزمون کرویت بارتلت برابر با ۱۷۵۳ (۰/۰۰۱) $P >$ و مقادیر ویژه (Eigenvalue) بالاتر از ۱ را برای الزامات شغلی و منابع شغلی به‌دست داد. آلفای کرونباخ مولفه‌های الزامات شغلی و منابع شغلی نیز به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۵ محاسبه شدند. این نتایج حاکی از آن بود که سوالات طراحی شده دارای روایی و پایایی مناسب برای سنجش مولفه‌های مربوط به ویژگی‌های شغلی معلمان می‌باشند.

۳. پرسش‌نامه خستگی عاطفی: خستگی عاطفی مهم‌ترین مولفه فرسودگی شغلی گزارش شده است (۲۶). این مولفه شامل ۹ سوال در مقیاس لیکرت می‌باشد و جهت اندازه‌گیری آن از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش استفاده شد. پرسش‌نامه فرسودگی شغلی توسط مجدیان (۱۳۸۶) اعتبارسنجی شده است (۲۷). ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس خستگی عاطفی، در این مطالعه ۰/۹۲ گزارش شد.

۴. پرسش‌نامه نیرومندی: در این مطالعه به منظور ارزیابی نیرومندی افراد از پرسش‌نامه تعلق خاطر شغلی اوترشت استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۷ سوال به صورت لیکرت در سه خرده مقیاس نیرومندی (۶ سوال)، فداکاری (۶ سوال) و جذب (۵ سوال) می‌باشد و توسط کشتکاران و همکاران (۱۳۹۱) ترجمه و اعتبارسنجی شده است. در این مطالعه همانند دیگر مطالعات تنها مهم‌ترین مولفه از تعلق خاطر شغلی، نیرومندی، مورد استفاده

همچنین در این مدل ضرایب مسیر بین متغیرها نیز همگی، از لحاظ آماری قابل توجه و معنادار گزارش شدند ($p < 001$). همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود الزامات شغلی و منابع شغلی به‌صورت منفی با یک‌دیگر هم‌بسته‌اند ($\beta = -0/54$). منابع شغلی به‌گونه‌ای منفی بر روی خستگی عاطفی اثرگذار است ($\beta = -0/20$)، در صورتی‌که الزامات شغلی به‌گونه‌ای مثبت ($\beta = 0/30$) پیش‌بینی‌کننده خستگی عاطفی افراد می‌باشد. از طرفی منابع شغلی به‌صورت مثبت و الزامات شغلی به‌صورت منفی بر روی نیرومندی افراد اثرگذار می‌باشند، این ضریب اثر برابر اما مخالف یک‌دیگر مشاهده شد ($\beta = \pm 0/27$). رابطه خستگی عاطفی نیز با تعهد سازمانی منفی

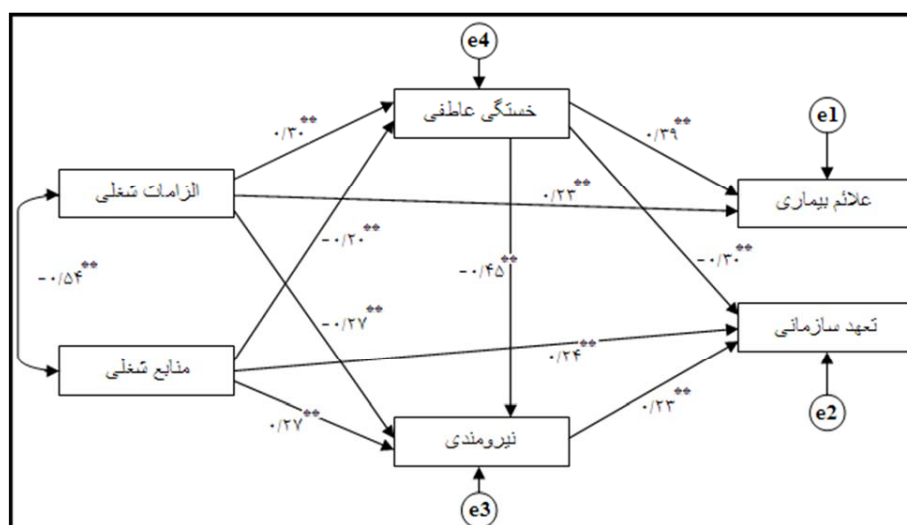
به‌طور مشابه با نیرومندی و تعهد سازمانی مرتبط می‌باشد. از طرفی هم‌بستگی خستگی عاطفی با علائم بیماری و نیرومندی با تعهد سازمانی مثبت و قابل توجه می‌باشد.

در ادامه برای مدل‌سازی روابط بین متغیرها با توجه به مدل مفهومی مطالعه (شکل ۱) از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۳ استفاده شد. پس از اصلاحات جزئی، مدل عملیاتی این پژوهش مطابق شکل ۲ به‌دست آمد که در آن مقادیر شاخص‌های برازش همگی از نیکویی مطلوب برخوردار بودند. در مدل مذکور شاخص کای اسکوئر برابر با ۳/۴؛ شاخص‌های برازش نرمال، تطبیقی و تاکر لوتیس، به ترتیب ۰/۹۸، ۰/۹۹ و ۰/۹۴ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، ۰/۱۰ محاسبه شدند.

جدول ۱. آمار توصیفی و هم‌بستگی بین متغیرهای مطالعه حاضر

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱. الزامات شغلی	۶۲/۶	۱۲/۵	۱					
۲. منابع شغلی	۷۰	۱۴/۲	-۰/۵۳**	۱				
۳. خستگی عاطفی	۴۳/۹	۲۰/۶	۰/۵۸**	-۰/۵۶**	۱			
۴. نیرومندی	۷۵/۴	۱۵	-۰/۳۷**	۰/۴۵**	-۰/۶۶**	۱		
۵. علائم بیماری	۴۵	۲۰/۱	۰/۴۵**	-۰/۲۳**	۰/۵۳**	-۰/۴۱**	۱	
۶. تعهد سازمانی	۶۳/۷	۲۶/۸	-۰/۳۶**	۰/۵۵**	-۰/۵۸**	۰/۵۳**	-۰/۱۸*	۱

** $p < 0/01$ * $p < 0/1$



شکل ۲. مدل عملیاتی الزامات شغلی-منابع به همراه ضرایب اثر استاندارد شده

جدول ۲. اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کلی متغیرهای الزامات شغلی و منابع شغلی بر علایم بیماری و تعهد سازمانی

مقیاس‌ها	متغیر واسطه	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
الزامات شغلی بر علایم بیماری	خستگی عاطفی	۰/۲۳**	۰/۱۶*	۰/۳۹**
منابع شغلی بر تعهد سازمانی	نیرومندی	۰/۲۴**	۰/۱۶*	۰/۴۰**

* $p < 0.05$ ، ** $p < 0.01$

می باشد ($\beta = 0.30$)، در روابط میانجی‌گری همان‌طور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود جهت معناداری برازش مدل با توجه به پیشینه پژوهش (۱۲) مسیرهای مستقیم از منابع شغلی به تعهد سازمانی و از الزامات شغلی به علایم بیماری ایجاد شدند که هر دو معنادار یافت شدند ($p < 0.01$)، جدول ۲ اثرات مستقیم، غیر مستقیم و کلی روابط میانجی‌گری این مطالعه را نشان می‌دهد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود اثر مستقیم الزامات شغلی بر روی علایم بیماری ۰/۲۳ و اثر غیر مستقیم آن از طریق متغیر خستگی عاطفی ۰/۱۶ می‌باشد. هم‌چنین اثر مستقیم منابع شغلی بر روی تعهد سازمانی ۰/۲۴ و اثر غیر مستقیم آن از طریق متغیر نیرومندی ۰/۱۶ مشاهده می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی پیش‌بینی‌پذیری پیامدهای فردی، سازمانی معلمان از طریق ویژگی‌های شغلی آنان در قالب مدل الزامات شغلی-منابع بود. به‌طور اختصاصی، پیش‌بینی کردیم که الزامات شغلی از طریق خستگی عاطفی بر روی سلامت معلمان اثر می‌گذارد، هم‌چنین منابع شغلی آنها از طریق نیرومندی، تعهد سازمانی آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. از دیگر فرضیات این مطالعه تاثیر منفی منابع شغلی بر روی خستگی عاطفی، تاثیر منفی الزامات شغلی بر روی نیرومندی و تاثیر منفی خستگی عاطفی بر روی سلامت و تعهد سازمانی افراد بودند. از اینرو هم‌سو با مطالعات روان‌شناسی مثبت‌گرا نه تنها تاثیر استرسورهای محیط کاری را بر روی سلامت افراد، بلکه اثرات مثبت

ویژگی‌های شغلی آنان را نیز تحت بررسی قرار دادیم. شایان ذکر است این پژوهش از نخستین مطالعاتی بود که به تحلیل و بررسی مدل الزامات شغلی-منابع در داخل کشورمان پرداخته است.

نتایج حاصل از تحلیل هم‌بستگی پیرسون (جدول ۱) نشان از هم‌بستگی معنادار بین تمام متغیرهای مورد مطالعه، در جهت فرضیات پژوهش داشت که این امر امکان ایجاد مدل‌سازی و برازش مدل را فراهم ساخت. با توجه به مطالعه شوماکر و لوماکس (۲۰۰۴)، جهت برازش لازم است شاخص نسبی کای اسکوئر، کم‌تر از ۵، شاخص‌های برازش نرمال، تطبیقی و شاخص تاکرلوویس، بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و ریشه میانگین مربعات خطای برآورد، کوچک‌تر از ۰/۰۸ باشند تا مدل برازش خوبی به داده‌ها داشته باشد (۲۲). بر اساس یافته‌های مربوط به شاخص‌های برازش مدل عملیاتی مطالعه، به جز شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد که بسیار به مقدار مطلوب (۰/۰۸) نزدیک بود، سایر شاخص‌ها از نیکویی مطلوب برخوردار بودند که این امر برازش رضایت بخش مدل را نشان داد. نتایج بخش تحلیل مسیر (مدل‌سازی) نیز اعتبار کلی مدل پژوهش را تایید کرد. این نتایج هم‌جهت با چارچوبی بود که در این مطالعه در نظر گرفتیم و تایید کننده دو فرآیند متفاوت اما مرتبط در شغل معلمی بود. فرآیند تحلیل انرژی که در آن الزامات شغلی باعث ایجاد خستگی عاطفی و سپس بروز علایم بیماری مرتبط با این حرفه در افراد می‌شوند و از طرف دیگر فرآیند انگیزشی، که در آن منابع شغلی در دسترس افراد باعث ایجاد نیرومندی و سپس افزایش تعهد آنان به سازمان

منطقی به نظر می‌رسد چرا که بر اساس ادبیات موجود، فرسودگی شغلی و اختصاصاً خستگی عاطفی همواره با ایجاد پیامدهای منفی فردی و سازمانی در ارتباط بوده است (۲۶). بر اساس مدل عملیاتی در این پژوهش، الزامات شغلی بیش‌ترین قدرت را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) معلمان داشت هرچند تاثیر کاهشی منابع شغلی بر این خستگی نیز قابل ملاحظه بود. این یافته هم‌سو با نتایج مطرح شده در قسمت ادبیات نظری است (۱۶)، اگرچه الزامات شغلی بالا باعث تحلیل انرژی و ایجاد استرس در افراد می‌شود اما منابع در دسترس آنها می‌تواند این اثر را به مقدار قابل ملاحظه‌ای تقلیل دهد (۱۱). بعلاوه دسترسی به منابع بیش‌تری باعث می‌شود افراد راحت‌تر از پس موانع کاری موجود بر آیند و انرژی کم‌تری برای رسیدن به اهداف کاری صرف کنند از اینرو کم‌تر دچار فرسودگی و خستگی شوند (۱۴). هم‌چنین علی‌رغم وجود شواهد متناقض (۱۹)، هم‌سو با مطالعات فانی و همکاران (۱۳۹۱) و ترنل و همکاران (۲۰۱۶) ارتباط الزامات شغلی و نیرومندی نیز منفی یافت شد (۲۰). قابل ذکر است این اثر برابر اما مخالف با اثری مشاهده شد که منابع شغلی بر ایجاد نیرومندی افراد ایفا می‌کنند. طبق این یافته و استناد به مطالعات دیک (۲۰۱۷) و اسکالویک (۲۰۱۶) می‌توان گفت ازدیاد الزامات شغلی بخصوص هنگامیکه منابع کم‌تری در اختیار افراد قرار گرفته باشد، می‌تواند باعث کاهش مضاعف انگیزش شغلی آنها شود، که این نیز پیامدهایی نظیر کاهش تعهد سازمانی این افراد را می‌تواند باعث شود (۱۷، ۱۸).

بر اساس آنچه که گفته، یافته‌های این پژوهش تایید کننده فرآیندهای انگیزشی و تحلیل انرژی طبق مدل پیشنهادی بودند. به طور اختصاصی مشاهده کردیم که ویژگی‌های شغلی معلمان، شامل الزامات شغلی و منابعی که در دسترس آنها قرار داده می‌شوند

مطبوعشان می‌شود. این نتایج هم‌راستا با بسیاری دیگر از مطالعاتی بود که از مدل الزامات شغلی-منابع در مطالعه خود بهره برده بودند (۹، ۱۵، ۱۶، ۲۰). از طرف دیگر نتایج این مطالعه معناداری ارتباط مستقیم بین الزامات شغلی و علایم بیماری و نیز منابع شغلی و تعهد سازمانی معلمان در بستر مدل الزامات شغلی-منابع نشان دادند. بر اساس مطالعه بارون و کنی (۱۹۸۶) معناداری این دو مسیر اخیر مؤید این مطلب است که نیرومندی و خستگی عاطفی به ترتیب روابط بین منابع شغلی و تعهد سازمانی و الزامات شغلی و علایم بیماری را تنها به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کنند (۲۹). این نتایج نشان دادند اگرچه بخش زیادی از تاثیرات الزامات و منابع شغلی بر سلامت و تعهد افراد از طریق خستگی عاطفی و نیرومندی می‌باشد اما، هم‌سو با مطالعه شریف زاده و همکاران (۱۳۹۲)، میانجی‌گری آنها تنها به صورت جزئی می‌باشد و تاثیرات مستقیم آنها نیز معنادار مشاهده می‌شود (جدول ۲). گفتنی است در غالب ادبیات پژوهشی مدل الزامات شغلی-منابع این میانجی‌گری به صورت کامل گزارش شده است (۱۲). می‌توان انتظار داشت که دیگر ساختارهای فردی، عاطفی و رفتاری بر رابطه بین الزامات و منابع شغلی از یک طرف و پیامدهای آنها مانند سلامت و تعهد شغلی اثرگذار باشند به عنوان مثال مطالعه ون دن تورن و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که منابع فردی می‌تواند در روابط میانجی‌گری بین این متغیرها در مدل الزامات شغلی-منابع اثرگذار باشند (۱۹). در نظر گرفتن تنها یکی از ابعاد سه گانه فرسودگی شغلی و تعلق خاطر شغلی، در این مطالعه، نیز می‌تواند یکی از دلایل احتمالی این مشاهده باشد و مطمئناً پژوهش‌های بیش‌تر در این زمینه می‌تواند روشن‌گر واقع شود.

نتایج مدل‌سازی نشان داد که خستگی عاطفی دارای ارتباط منفی و معناداری با تعلق خاطر شغلی، تعهد سازمانی و سلامت افراد می‌باشد. این یافته

به طور مستقیم با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی)، تعلق خاطر شغلی (نیرومندی)، و با میانجی‌گری جزئی این دو متغیر اخیر با سلامت و تعهد سازمانی آنها در ارتباط می‌باشند. هم‌چنین مشاهده شد، اثر افزایشی الزامات شغلی بر روی خستگی عاطفی معلمان برجسته‌تر از اثر کاهشی منابع شغلی آنها می‌باشد. به علاوه اثرات این ویژگی‌ها بر روی متغیر نیرومندی یکسان اما همچنان معکوس یک‌دیگر مشاهده شد. با توجه به این یافته‌ها و این مهم که معلمان در مرکز نظام آموزش پرورش قرار دارند و در ارتقای سلامت روانی دانش‌آموزان نقش اساسی دارند، چنانچه آنها از سلامت، انگیزه و تعهد کافی برخوردار نباشند، نمی‌توان انتظار داشت که اهداف عالی نظام آموزش پرورش کشورمان، از جمله رشد شخصیت دانش‌آموزان، به نحو مطلوب اجرا شود. از این‌رو در درجه اول باید اتخاذ راه‌کارهایی جهت تعدیل الزامات شغلی و کاهش فرسودگی شغلی آنها مدنظر قرار گیرد و راه‌کار مهم دیگر، در درجه دوم، ایجاد منابع شغلی کافی و مفید و افزایش تعلق خاطر شغلی و متعاقب آن افزایش تعهد سازمانی ایشان می‌باشد که باید مورد توجه مدیران قرار گیرد و غفلت از آنها عواقب جدی را پیش‌رو خواهد داشت.

از محدودیت‌های این مطالعه اجرای آن بر یک گروه از معلمان مقطع دبیرستان و به صورت مقطعی بود.

توصیه می‌شود مطالعه گسترده‌تری در دیگر مقاطع و ترجیحا به صورت طولی انجام شود. در این مطالعه تنها از یکی از ابعاد سه‌گانه فرسودگی شغلی و تعلق خاطر شغلی (خستگی عاطفی و نیرومندی) مورد استفاده قرار گرفت ولی استفاده از تمامی ابعاد در مطالعاتی مشابه قطعاً مفید واقع خواهند شد. در پایان، این مطالعه تنها به استفاده از مدل الزامات شغلی-منابع در میان جمعی از معلمان پرداخته بود، در صورتیکه یکی از نقاط قوت این مدل کاربردپذیری و انعطاف بالای آن در مشاغل گوناگون با الزامات و منابع شغلی بسیار متنوع می‌باشد. از این‌رو بسیار توصیه می‌شود در مطالعاتی مشابه، از این مدل در ارزیابی ویژگی‌های شغلی دیگر مشاغل استفاده شود.

تشریح و قدردانی

این مقاله بخشی از کار پایان‌نامه کارشناسی ارشد در رشته ارگونومی در دانشگاه علوم پزشکی تهران، دانشکده بهداشت، گروه بهداشت حرفه‌ای می‌باشد. بدین‌وسیله، بر خود لازم می‌دانیم از کلیه معلمان که با دقت نظر پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند، تشکر و قدردانی شود. هم‌چنین از همکاری و هماهنگی کلیه مسوولین و مدیران مناطق آموزش پرورش و دبیرستان‌های تحت مطالعه کمال قدردانی و تشکر را ابراز می‌داریم.

REFERENCES

1. Kyriacou C, Chien P-Y. Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*. 2005;5(2):30-45.
2. Lambert RG, McCarthy C, O'Donnell M, Wang C. Measuring elementary teacher stress and coping in the classroom: Validity evidence for the Classroom Appraisal of Resources and Demands. *Psychology in the Schools*. 2009;46(10):973-88.
3. Chaplain RP. Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England. *Educational Psychology*. 2008;28(2):195-209.
4. Agilar Vafaei M. Teacher's Stress: Prevalence, Resources and Outcomes among elementary and highschool teachers. *Cognitive Researches*. 1379;6(2):28.
5. Givarian H, Foroukesh G, Soltani S. Factors Effecting Teacher's Strain and Managing Them. *A New Method in Educational Management Magazine*. 1390;2(3):60-90.
6. Khakpour A. Inspecting Factors Effecting Turnover

- Intentions Among Physical Education Teachers in Hamedan. Educational Sciences Magazine of Chamran University. 1390;6(2):30-209.
7. Farber BA. Stress and burnout in suburban teachers. The Journal of Educational Research. 1984;77(6):325-31.
 8. Rudow B. Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. 1999.
 9. Hakanen JJ, Bakker AB, Schaufeli WB. Burnout and work engagement among teachers. Journal of School Psychology. 2006;43(6):495-513.
 10. Coldi A, Askari G. Assessing Job Satisfaction of Elementary Teachers in Tehran. Psychology and Educational Sciences. 1382;33(1):20-103.
 11. Schaufeli WB. Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout. Organizational Dynamics. 2017.
 12. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands-Resources Theory. Wellbeing: John Wiley & Sons, Ltd; 2014.
 13. Owens BP, Baker WE, Sumpter DM, Cameron KS. Relational energy at work: Implications for job engagement and job performance. Journal of applied Psychology. 2016;101(1):35.
 14. Bakker AB, Demerouti E. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. 2016.
 15. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. Journal of applied Psychology. 2001;86(3):499.
 16. Van den Broeck A, Vander Elst T, Baillien E, Sercu M, Schouteden M, De Witte H, et al. Job Demands, Job Resources, Burnout, Work Engagement, and Their Relationships: An Analysis Across Sectors. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2017;59(4):369-76.
 17. Dicke T, Stebner F, Linninger C, Kunter M, Leutner D. A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying the Job Demands-Resources Model. 2017.
 18. Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. Creative Education. 2016;7(13):178.
 19. van den Tooren M, Rutte C. Explaining emotional exhaustion and work engagement: The role of job demands-resources and Type D personality. International Journal of Stress Management. 2016;23(2):147.
 20. Turnell A, Rasmussen V, Butow P, Juraskova I, Kirsten L, Wiener L, et al. An exploration of the prevalence and predictors of work-related well-being among psychosocial oncology professionals: An application of the job demands-resources model. Palliative & Supportive Care. 2016;14(01):33-41.
 21. Van den Broeck A, De Cuyper N, De Witte H, Vansteenkiste M. Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2010;19(6):735-59.
 22. Schumacker RE, Lomax RG. A beginner's guide to structural equation modeling. Psychology Press; 2004.
 23. Kyriacou C, Sutcliffe J. TEACHER STRESS: PREVALENCE, SOURCES, AND SYMPTOMS. British Journal of Educational Psychology. 1978;48(2):159-67.
 24. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian Journal of Public Health. 2010;38(3 suppl):8-24.
 25. Pettegrew LS, Wolf GE. Validating Measures of Teacher Stress. American Educational Research Journal. 1982;19(3):373-96.
 26. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. JOB BURNOUT. Annual Review of Psychology. 2001;52(1):397-422.
 27. Langroudi SA, Ghafouri K. Relationship Between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Burnout among Teachers. A New Method in Educational Management. 1394;6(23):85-110.
 28. Javadian Z, Golparvar M, Balali S. Relationship between Job Satisfaction, Organizational Commitment and Psychological Contract with Immoral Behaviours Considering Roles of Injustice Disapproval Opportunities. New Findings in Psychology. 1390;5(20):7-19.
 29. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal of Personality and Social Psychology. 1986;51(6):1173.

Representing teachers' job characteristics and their subsequent outcomes by utilizing job demands-resources model (JD-R)

Mojtaba Khosravi Danesh¹, Adel Mazloumi^{2,*}, Shaghayegh Zahraei³, Abbas Rahimi Froushani⁴

¹ M.Sc., Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

² Associate Professor, Department of Occupational Health Engineering, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Assistant Professor, Department of Psychology, Alzahra University, Tehran, Iran

⁴ Professor, Department of Epidemiology and Biostatistics, School of Public Health, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: Teaching has been reported stressful. Although, the majority of teachers aren't anxious or unmotivated and they even consider their job valuable and satisfying. Job demands-resources (JD-R) is a comprehensive model in occupational stress domain that simultaneously examines the stressful and motivational aspects of occupations and their related outcomes. Accordingly, the objective of this paper is to investigate job characteristics of teaching (job demands and job resources) and their subsequent outcomes by utilizing proposed model.

Material and Method: This study was a cross-sectional design among 247 high school teachers in Tehran city who were selected by two-stage cluster sampling in spring and summer of 1391. Three aspects of job demands (pupil misbehavior, work-family conflict, and cognitive demand), 2 aspects of job resources (supervisory support and job condition), emotional exhaustion, vigor, teacher's illness symptoms, and organizational commitment were assessed using job demands-resources model. The data were analyzed by means of SPSS 21 program and path analysis by using AMOS 23 program.

Result: According to the results, model fit indices were in acceptable range and all the coefficient paths were significant ($p < 0.001$). Considering model, Job demands were a better predictor for emotional exhaustion ($\beta = 0.3$) than job resources ($\beta = 0.2$). However, they had an equal but opposite impact on vigor ($\beta = \pm 0.27$). Moreover, we observed partial mediation relationships between job demands and illness symptoms and job resources and organizational commitment via emotional exhaustion and vigor respectively.

Conclusion: Based on the findings, fostering initiatives with priorities of firstly regulating job demands and secondly improving job resources can be effective strategies to reduce job related burnout and promoting job engagement, health and organizational commitment of teachers.

Keywords: Job Demands-Resources Model, Emotional Exhaustion, Vigor, Teachers

* Corresponding Author Email: amazlomi@tums.ac.ir