پژوهنده (مجله پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی)
سال بیست و یکم، شماره ۳، پی‌درپی ۱۱۱، صفحات ۱۴۶ تا ۱۵۲
مرداد و شهریور ۱۳۹۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۵/۲۸
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۷/۱۲

بررسی همبستگی فشارهای روانی- اجتماعی با عملکرد شغلی معلمان مدارس هشترود در سال ۱۳۹۴

دکتر مژده وزیری[۱]، علیرضا ملک‌پور[۲]، فاطمه ملک‌پور[۳]، یوسف محمدیان[۴]*

۱. استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران
۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، آموزش و پرورش شهرستان هشترود
۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران
۴. دانشجوی دکتری بهداشت حرفه‌ای، کمیته تحقیقات و فناوری دانشجویان، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

چکیده

سابقه و هدف: یکی از پیامدهای فشار شغلی، تأثیر بر عملکرد شغلی است. هدف مطالعه‌ی حاضر، تعیین همبستگی فشارهای روانی- اجتماعی با عملکرد شغلی معلمان و ارایه مدل تحلیل مسیری است.

مواد و روش‌ها: این مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی می‌باشد که در بین ۴۶۸ معلم مدارس شهرستان هشترود انجام گردید. پرسشنامه فشار شغلی روانی- اجتماعی نوردیک و پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای تحلیل آماری از SPSS نسخه ۱۶ و آزمون‌های آماری t مستقل، ANOVA ، همبستگی پیرسون و تحلیل مسیری با رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد میزان فشار شغلی و عملکرد در بین معلمان در سطح متوسط است. بین میزان فشار شغلی معلمان با مقطع تدریس و سوابق کاری مختلف از لحاظ آماری اختلاف معنی‌داری یافت گردید ($P<۰/۰۵$). بین فشار شغلی کل و هر سه حیطه‌ی فشار شغلی (حیطه‌ی سازمانی- اجتماعی، وظیفه و فردی) با عملکرد شغلی همبستگی منفی معنی‌داری یافت شد ($P<۰/۰۵$). بر اساس مدل تحلیل مسیری، مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر عملکرد شغلی به ترتیب فشار شغلی در حیطه‌ی فردی (۵۷ درصد)، فشار شغلی در حیطه‌ی سازمانی اجتماعی (۳۷ درصد) و فشار شغلی در حیطه‌ی وظیفه (۳۰ درصد) بود. همچنین طبق مدل، ۴۳ درصد تغییرات عملکرد شغلی ناشی از فشار شغلی کل است.

نتیجه‌گیری: با توجه به تأثیر منفی فشارهای شغلی روانی- اجتماعی بر عملکرد معلمان، نیاز است اقداماتی برای کاهش فشارهای روانی- اجتماعی معلمان اعمال شود.

واژگان کلیدی: فشار شغلی، عملکرد شغلی، معلمان، مدل تحلیل مسیری

لطفاً به این مقاله به صورت زیر استناد نمایید:
Vaziri M, Malekpour F, Malekpour A, Mohammadian Y. Assessment correlation between job psychosocial stressor's and performance among Hashtrood school teachers in 2016. Pejouhandeh 2016;21(3):146-152.

مقدمه

تدریس به عنوان یکی از مشاغل پرتنش در جهان محسوب می‌شود (۲،۱). مطالعات متعددی نشان داده است که تنش اضافی اثرات آشکاری بر وضعیت سلامت فیزیکی و روانی معلمان دارد. تنش، یکی از مشکلات معمول در بین معلمان بوده و ممکن است پیامدهای جدی داشته باشد (۴،۳).

عوامل ایجادکننده‌ی فشار شغلی در مشاغل مختلف، متفاوتند. به‌طور مثال، مطالعات انجام گرفته در میان مدیران، مهم‌ترین عوامل استرس‌زای شغلی بین مدیران را به ترتیب فشارهای ناشی از تصمیم‌گیری در کار، فشار زمان، ساعت کار و برنامه‌ی زمانی، فشار ناشی از مدیریت محیط کار و فشار ناشی از عوامل فیزیکی محیط کار گزارش نموده‌اند (۵).

فشار شغلی معلم، تجربه‌ی معلم از احساسات منفی و ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب افسردگی‌ها و عصبانیت ناشی از برخی جنبه‌های کاری یک معلم است (۶). عوامل اصلی فشار معلمان در بین معلمان عبارتند از: فشار

*نویسنده مسؤول مکاتبات: فاطمه ملک‌پور؛ کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران؛ پست الکترونیک: fatemehmalekpour65@yahoo.com

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]

زمانی، وضعیت اقتصادی- اجتماعی پایین، بی‌نظمی و بدرفتاری دانش‌آموزان، شرایط نامساعد محیط کاری، انگیزه‌ی پایین در دانش‌آموزان، عدم وجود فرصت‌های پیشرفت، کلاس‌های پرجمعیت و تعارض با همکاران. البته باید به این عوامل، فقدان احترام برای معلمان از جانب دانش‌آموزان، والدین، مدیران و جامعه، انتقاد عمومی ممتد و هنجارهای اجتماعی بالا را نیز اضافه کرد (۷).

عملکرد شغلی، مفهوم چندگانه دارد؛ به این صورت که هم مفهوم فعالیت برای انجام کار و هم مفهوم نتیجه‌ی کار را یک‌جا با هم در بر دارد. بدین ترتیب عملکرد شغلی، هم مفهوم رفتار کاری و هم مفهوم رسیدن به اهداف را در بر می‌گیرد (۸). نتایج مطالعات انجام شده ارتباط منفی بین فشار شغلی و میزان عملکرد را نشان می‌دهد (۹). این در حالی است که اگر فشار شغلی، کارکنان کلیدی و یا شمار زیادی از نیروهای کاری سازمان را تحت تأثیر قرار دهد، می‌تواند سلامت و عملکرد سازمان را به چالش کشیده و در این حالت سازمان نه تنها بهترین‌ها را از کارکنانش دریافت نمی‌کند بلکه ممکن است که عملکرد آن در بازار رقابتی به‌طور فزاینده‌ای تحت تأثیر قرار گیرد.

با توجه به مطالعات قبلی در داخل و خارج از کشور، معلمان به دلیل ماهیت انجام کارشان در معرض استرس شغلی بالایی قرار دارند. یکی از پیامدهای استرس تأثیر بر عملکرد شغلی است و از آنجایی‌که مطالعات داخلی در این حوزه نسبتاً نادر است، بنابراین مطالعه‌ی حاضر با هدف تعیین همبستگی فشارهای روانی- اجتماعی معلمان هشترود با عملکرد شغلی آنان در سال ۱۳۹۴ انجام شد.

مواد و روش‌ها

این مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی بوده و در میان ۴۶۸ معلم مدارس شهرستان هشترود صورت گرفته است. قبل از شروع مطالعه و به منظور اطمینان از پاسخ صحیح معلمان به سؤالات، به معلمان اطلاع رسانی شد که نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه لازم نیست. داشتن حداقل یک سال سابقه‌ی کار از معیارهای ورود به مطالعه بود. در این مطالعه از سه پرسشنامه استفاده شد: ۱- پرسشنامه‌ی مشخصات جمعیت شناختی، ۲- پرسشنامه‌ی روانی- اجتماعی نوردیک و ۳- پرسشنامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی. در پرسشنامه‌ی مشخصات جمعیت شناختی، جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه‌ی کار، مقطع تحصیلی، مقطع تدریس و نوع استخدامی آورده شده است.

پرسشنامه‌ی عمومی نوردیک برای بررسی عوامل فشار روانی و اجتماعی محیط کار توسط لینداستروم در سال ۲۰۰۲ ایجاد شده است. این پرسشنامه، عوامل روانی- اجتماعی محیط کاری را در سه سطح وظیفه، سازمانی- اجتماعی و فردی، اندازه‌گیری می‌کند. در طراحی پرسشنامه‌ی عمومی نوردیک، از نظریه‌ها و مدل‌های مفهومی مختلفی از قبیل رفتار سازمانی، انگیزه‌ی شغلی، رضایت شغلی، و همچنین از نظریه‌های فشار شغلی، رفاه و سلامتی بهره گرفته شده است (۱۰).

نسخه‌ی اصلی پرسشنامه دارای ۱۲۳ فقره است. به دلیل طولانی بودن نسخه‌ی کامل، در این مطالعه از نسخه‌ی کوتاه شده‌ی پرسشنامه استفاده شده است. نسخه‌ی کوتاه- شده‌ی این پرسشنامه دارای ۳۷ فقره است. در نسخه‌ی کوتاه-شده، عوامل فشار در سطح وظیفه با ۱۴ سؤال مورد سنجش قرار می‌گیرد. این سطح شامل مقیاس‌هایی از قبیل مطالبات، کنترل در کار، انتظارات در نقش و قابلیت پیش‌بینی در کار است. عوامل فشارزای روانی- اجتماعی در کار در سطح سازمانی و اجتماعی نیز توسط ۱۷ پرسش مورد سنجش قرار می‌گیرد. این سطح نیز شامل مقیاس‌هایی از قبیل تعاملات اجتماعی، سبک رهبری، فرهنگ و جو سازمانی و کار گروهی است. سطح فردی هم توسط یک پرسش مورد بررسی قرار می‌گیرد. این سطح شامل مقیاس تسلط در کار است. شاخص اعتبار محتوایی کل پرسشنامه‌ی نوردیک بر اساس مطالعات قبلی در ایران ۰/۸۲ و همچنین روایی آن به طور میانگین با میزان آلفای کرونباخ ۰/۷۷مورد تأیید است (۱۱). مقیاس‌های این پرسشنامه با استفاده از طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از کاملاً مخالفم (اختصاص عدد ۱) تا کاملاً موافقم (اختصاص عدد ۵) نمره‌دهی می‌شوند. افراد بر اساس نمره‌ی میانگین استرس کل به سه دسته‌ی تنیدگی بالا، متوسط و پایین تقسیم شدند، به‌طوری‌که افراد دارای نمره‌ی میانگین کمتر از ۲/۵ به عنوان استرس بالا (گروه ۱)، بین ۲/۵ تا ۳/۵ به عنوان استرس متوسط (گروه ۲) و بیشتر از ۳/۵ به عنوان استرس پایین (گروه ۳) گروه‌بندی شدند (۱۲).

برای سنجش عملکرد کارکنان، از پرسشنامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی طراحی شده بر اساس مدل اچیو (۱۳) مشتمل بر ۲۶ آیتم استفاده می‌گردد. مدل اچیو یا مدل دستیابی، مدلی است که به مدیران کمک می‌کند تا مشکلات مرتبط با عملکرد کارکنان را شناسایی کنند. پرسشنامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی طراحی شده براساس مدل اچیو توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۸۰ ارایه شده است. این پرسشنامه با

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]

۲۶ سؤال بر اساس طیف لیکرت به بررسی ۷ بعد از ابعاد بهره‌وری نیروی انسانی شامل توانایی (۳ آیتم)، ادراک و شناخت (۴ آیتم)، حمایت سازمانی (۴ آیتم)، انگیزش (۴ آیتم)، بازخورد (۴ آیتم)، اعتبار (۴ آیتم) و سازگاری محیط (۳ آیتم) می‌پردازد. افراد دارای نمره‌ی میانگین کمتر از ۲/۵ به عنوان عملکرد پایین (گروه ۱)، بین ۲/۵ تا ۳/۵ به عنوان عملکرد متوسط (گروه ۲) و بیشتر از ۳/۵ به عنوان عملکرد بالا (گروه ۳) گروه‌بندی شدند. بررسی روایی و پایایی پرسشنامه‌ی بهره‌وری نیروی انسانی قبلاً توسط محققان ایرانی صورت گرفته و تأیید شده است. شاخص پایایی در این مطالعه، ۰/۸۸ گزارش شده است (۱۴).

برای آنالیز آماری از نرم افزار SPSS (ویراست ۱۶) استفاده شد و از آزمون آماری t مستقل، ANOVA و آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. به منظور بررسی روابط دقیق بین متغیرها و اثرات مستقیم و غیر مستقیم آنها، از مدل مسیری استفاده گردید. بدین ترتیب که مدل‌های مختلف با استفاده از آنالیز رگرسیون خطی به روش پیشرو ارزیابی گردید. سطح معنی‌داری آزمون‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

اکثر معلمان شرکت کرده در این مطالعه، سطح تحصیلاتشان لیسانس (۶۳/۷ درصد) بود و گروه سنی ۴۰ تا ۵۰ سال، بیشترین فراوانی (۲۰۴ نفر) را داشتند (جدول ۱). میانگین فشار شغلی در بین معلمان ۰/۶±۳/۳ بود که نشان‌دهنده‌ی سطح فشار شغلی متوسط بین معلمان است. میانگین فشار شغلی در بین زن و مرد، سطح تحصیلات مختلف، نوع استخدامی و گروه‌های سنی، مختلف اختلاف معنی‌داری با هم نداشتند (P>۰/۰۵).

میانگین نمره‌ی فشار شغلی در مقاطع تدریس و سابقه‌ی کار مختلف، از لحاظ آماری اختلاف معنی‌داری با هم داشتند (P<۰/۰۵). آزمون تعقیبی توکی نشان داد فشار شغلی بین معلمان با سابقه‌ی کار زیر ۵ سال و معلمان با سابقه‌ی کار بالای ۲۰ سال، اختلاف معنی‌داری دارد و در معلمان با سابقه‌ی کار بالا فشار شغلی کمتر است. همچنین، فشار شغلی معلمان مقطع ابتدایی نسبت به معلمان متوسطه‌ی اول، اختلاف معنی‌داری داشت و در معلمان مقطع اول، فشار شغلی بیشتر بود (جدول ۱).

میانگین و انحراف معیار عملکرد شغلی در بین معلمان ۰/۶± ۲/۷ بود که نشان‌دهنده‌ی سطح عملکرد متوسط در بین معلمان است. میانگین نمره‌ی عملکرد شغلی در بین معلمان زن و مرد، سوابق کاری خدمت و نوع استخدامی مختلف، اختلاف معنی‌داری با هم نداشتند (P>۰/۰۵). میانگین نمره‌ی عملکرد شغلی در بین معلمان با میزان تحصیلات مختلف و گروه‌های سنی مختلف، اختلاف معنی‌داری با هم داشتند (P<۰/۰۵؛ جدول ۱). میانگین فشار شغلی در حیطه‌ی فردی، سازمانی- اجتماعی و وظیفه به ترتیب ۱/۰۸± ۳/۵، ۰/۷± ۳ و ۰/۵± ۲/۳ بود. با توجه به تقسیم‌بندی ذکر شده در بالا، فشار شغلی در حیطه‌ی وظیفه نسبت به دو حیطه‌ی دیگر بالاست. فشار شغلی در حیطه‌ی فردی و سازمانی- اجتماعی در سطح متوسط است.

بین هر سه حیطه‌ی فشار شغلی با فشار شغلی کل، همبستگی مثبت معنی‌داری وجود دارد (P<۰/۰۰۱). بین فشار شغلی کل و عملکرد شغلی، همبستگی منفی معنی‌داری به‌دست آمد (P<۰/۰۰۱، r=-۰/۴۲۶). همچنین بین هر سه حیطه‌ی فشار شغلی با عملکرد شغلی، همبستگی منفی معنی‌داری یافت شد (P<۰/۰۵؛ جدول ۲).

در همه‌ی ابعاد حیطه‌های روانی- اجتماعی، وظیفه و فردی، فشار شغلی با فشار شغلی کل همبستگی مثبت معنی‌داری داشت (P<۰/۰۵). در همه‌ی ابعاد فشار شغلی، به جز مطالبات شغلی، با عملکرد شغلی همبستگی منفی معنی‌دار بود (P<۰/۰۵؛ جدول ۳). در کلیه حیطه‌های عملکرد شغلی با عملکرد شغلی کل همبستگی مثبت معنی‌داری بود (P<۰/۰۵). البته به جز دو حیطه‌ی سبک رهبری و کار گروهی، سایر حیطه‌ها ضریب همبستگی پایینی داشتند.

به منظور بررسی روابط دقیق بین متغیر آنها از مدل مسیری استفاده گردید. بدین ترتیب که مدل‌های مختلف با استفاده از آنالیز رگرسیون خطی به روش پیشرو ارزیابی گردید و مدل مسیری نمودار که دربرگیرنده‌ی فشار شغلی در حیطه‌ی فردی، وظیفه و فشار شغلی در حیطه‌ی سازمانی- اجتماعی بود، برازش مناسبی را نشان داد (P<۰/۰۰۱، R^2=۰/۹۹). بیشترین ضریب استاندارد شده بین فشار شغلی در حیطه‌ی فردی و فشار شغلی کل به‌دست آمد (ضریب رگرسیون استاندارد شده برابر ۰/۵۷). همچنین بین فشار شغلی کل و عملکرد شغلی، برازش مناسبی به‌دست آمد (P<۰/۰۵، R^2=۰/۱۸). ضریب استاندارد شده بین فشار شغلی کل و عملکرد شغلی ۰/۴۳- محاسبه گردید (نمودار ۱). ضریب استاندارد شده بین فشار شغلی در حیطه‌ی سازمانی-اجتماعی، وظیفه و فردی با عملکرد شغلی (اثر غیر مستقیم حیطه‌های فشار شغلی بر عملکرد شغلی) به ترتیب ۰/۷۴۹-، ۰/۲۹۱+ و ۰/۰۸۵- محاسبه گردید.

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]

جدول ۱. توزیع معلمان هشترود براساس مشخصات جمعیت شناختی و میانگین نمره‌ی فشار شغلی و عملکرد شغلی آنان، ۱۳۹۴.

متغیر	طبقه بندی	فراوانی (درصد)	میانگین فشار شغلی	*P-value	میانگین عملکرد شغلی	سطح معنی‌داری
جنسیت	مرد	(۶۰/۵)۲۸۳	۳/۳ ± ۰/۶	۰/۹۳۵	۲/۷ ± ۰/۶	۰/۸۷۶
	زن	(۳۹/۵)۱۸۵	۳/۳ ± ۰/۷		۲/۷ ± ۰/۵	
تحصیلات	دیپلم	(۰/۶)۳	۳/۱ ± ۰/۸	۰/۳۳۸	۲/۹ ± ۰/۶	۰/۰۰۱
	فوق دیپلم	(۱۲/۶)۵۹	۳/۴ ± ۰/۶		۲/۹ ± ۰/۶	
	لیسانس	(۶۳/۷)۲۹۸	۳/۳ ± ۰/۶		۲/۷ ± ۰/۵	
	فوق لیسانس	(۲۳/۱)۱۰۸	۳/۲ ± ۰/۷		۲/۵ ± ۰/۶	
سن	۲۰-۳۰	(۱۵/۲)۷۱	۳/۳ ± ۰/۶	۰/۴۹۲	۲/۹ ± ۰/۵	۰/۰۰۱
	۳۰-۴۰	(۳۸/۹)۱۸۲	۳/۳ ± ۰/۷		۲/۶ ± ۰/۵	
	۴۰-۵۰	(۴۳/۶)۲۰۴	۳/۳ ± ۰/۵		۲/۷ ± ۰/۵	
	۵۰>	(۲/۴)۱۱	۳/۳ ± ۰/۶		۲/۹ ± ۰/۶	
سابقه‌ی خدمت	۱-۵	(۵/۳)۲۵	۳ ± ۰/۸	۰/۰۰۶	۲/۹ ± ۰/۷	۰/۰۷۹
	۵-۱۰	(۱۲/۵)۶۳	۳ ± ۰/۵		۲/۷ ± ۰/۵	
	۱۰-۱۵	(۱۸/۴)۸۶	۳/۳ ± ۰/۷		۲/۷ ± ۰/۶	
	۱۵-۲۰	(۱۲/۲)۵۷	۳/۵ ± ۰/۷		۲/۶ ± ۰/۵	
	۲۰>	(۵۰/۶)۲۳۷	۳/۳ ± ۰/۵		۲/۷± ۰/۶	
مقطع تدریس	ابتدایی	(۴۲/۷)۲۰۰	۳/۲ ± ۰/۶	۰/۰۱۷	۲/۷± ۰/۶	۰/۱۲۵
	متوسطه اول	(۲۱/۲)۹۹	۳/۴ ± ۰/۵		۲/۸± ۰/۶	
	متوسطه دوم	(۳۶/۱)۱۶۹	۳/۴ ± ۰/۵		۲/۷± ۰/۶	
نوع استخدامی	رسمی	(۴۲/۷)۲۰۰	۳/۳ ± ۰/۶	۰/۲۳۰	۲/۷± ۰/۶	۰/۸۷۸
	پیمانی	(۲۱/۲)۹۹	۳ ± ۰/۶		۲/۸± ۰/۵	
	حق التدریس	(۳۶/۱)۱۶۹	۳± ۰/۹		۲/۸± ۰/۹	

*معنی‌داری در سطح P<۰/۰۵ است.

جدول ۲. ضریب همبستگی بین فشار شغلی کل، حیطه‌های فشار شغلی و عملکرد در معلمان هشترود، ۱۳۹۴.

متغیر	فشار شغلی کلی	فشار شغلی حیطه وظیفه	فشار شغلی حیطه سازمانی- اجتماعی	فشار شغلی حیطه فردی	عملکرد شغلی
فشار شغلی کلی	۱	*۰/۷۸۶	*۰/۷۸۰	*۰/۸۲۸	*-۰/۲۶۴
فشار شغلی در حیطه وظیفه		۱	*۰/۶۷۷	*۰/۴۱۸	*-۰/۵۴۴
فشار شغلی در حیطه سازمانی- اجتماعی			۱	*۰/۶۶۳	*-۰/۸۴۵
فشار شغلی در حیطه فردی				۱	*-۰/۲۴۷

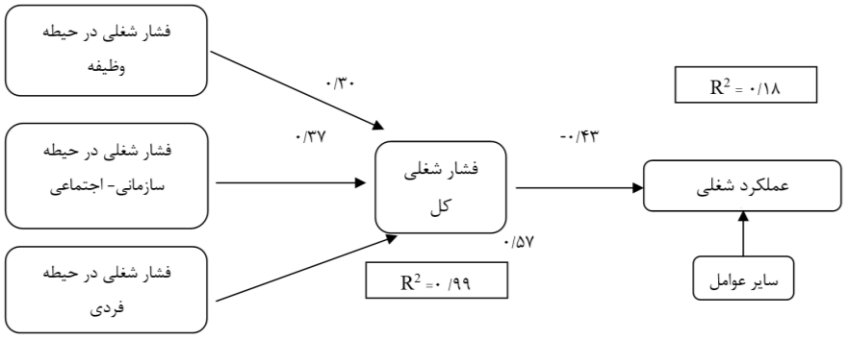
*معنی‌داری در سطح P<۰/۰۵ است.

جدول ۳. بررسی همبستگی پیرسون بین حیطه‌های فشار شغلی و عملکرد شغلی معلمان هشترود، ۱۳۹۴.

متغیر	مطالبات شغلی	انتظارات در نقش	کنترل بر کار	قابلیت پیش بینی در کار	تعاملات اجتماعی	سبک رهبری	فرهنگ سازمانی	کار گروهی	تسلط در کار
سطح معنی‌داری	۰/۰۳۸	۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	۰/۰۲۰	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱	*۰/۰۰۱
ضریب همبستگی	+۰/۰۹۶	-۰/۱۱۱	-۰/۳۰۵	-۰/۱۰۷	-۰/۴۴۵	-۰/۶۰۷	-۰/۴۱۴	-۰/۵۲۶	-۰/۲۴۷

*معنی‌داری در سطح P<۰/۰۵ است.

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]



نمودار ۱. مدل مسیری ارتباط بین حیطه‌های مختلف فشار شغلی روانی- اجتماعی با عملکرد شغلی معلمان هشترود، ۱۳۹۴.

بحث

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد سطح فشار شغلی در بین معلمان در سطح متوسط است. از میان سه حیطه فشار شغلی، فشار شغلی در حیطه‌ی وظیفه بیشترین مقدار را داشت. میانگین عملکرد در بین معلمان در سطح متوسط بدست آمد. بین هر سه حیطه‌ی فشار شغلی با فشار شغلی کل، همبستگی مثبت معنی‌داری یافت شد و بین فشار شغلی کل و عملکرد شغلی نیز همبستگی منفی معنی‌داری مشاهده گردید.

بر اساس نتایج مطالعه‌ی حاضر سن، جنسیت، مقطع تدریس و میزان تحصیلات، تأثیری بر میزان فشار شغلی معلمان ندارد. مقطع تدریس و سابقه‌ی کار از عوامل مؤثر بر فشار شغلی است. میزان فشار شغلی در معلمان با سابقه‌ی کار زیر ۵ سال نسبت به معلمان با سابقه‌ی کار بالای ۲۰ سال، بیشتر بود؛ همچنین معلمان مقطع ابتدایی نسبت به معلمان مقطع متوسطه‌ی اول، فشار شغلی بالایی داشتند. در یک مطالعه‌ی همسو با نتایج مطالعه‌ی حاضر، سن تأثیری بر فشار شغلی و فرسودگی شغلی نداشته است (۱۵). در مطالعه‌ای همسو با مطالعه‌ی حاضر، سابقه‌ی کاری یکی از عوامل مؤثر بر فشار شغلی و فرسودگی شغلی بوده و افزایش سابقه‌ی کاری باعث کاهش فرسودگی شغلی شده است (۱۵). در مطالعه‌ای همسو، فشار شغلی در معلمان مقطع ابتدایی نسبت به مقطع متوسطه بیشتر بود (۱۶). شرایط خاص کلاس در مقاطع دبستان و نیاز به توجهات همه جانبه‌ی معلم اعم از علمی و مهارتی و محبتی، فشار روحی بیشتری بر معلمان وارد می‌کند. همچنین ساعت کار زیاد معلمان ابتدایی و تعداد دانش‌آموزان زیاد مقطع ابتدایی از عوامل دیگر فشار شغلی محسوب می‌شوند. در یک مطالعه‌ی مشابه با مطالعه‌ی حاضر، بین فشار شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری یافت نگردید؛ همچنین میان فشار شغلی و وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سنوات خدمت و وضعیت استخدامی، همبستگی معنی‌داری مشاهده نشد (۱۷). در مطالعه‌ای مشابه، نتایج نشان داد که معلمان ورزش با سابقه‌ی کاری کمتر، فشار شغلی بیشتری را نسبت به بقیه دریافت می‌کنند. زنان، فشار شغلی بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. میزان استرس در معلمانی که تحصیلات بالاتر داشته‌اند بیشتر بود. سابقه‌ی کار، جنسیت و میزان تحصیلات با عوامل فشارزای شغلی سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت (۱۸). در یک مطالعه‌ی دیگر، نتایج تحقیق نشان داد که بین ویژگی‌های فردی سن، جنسیت، سابقه‌ی خدمت و تحصیلات با عوامل استرس‌زای شغلی رابطه‌ی معناداری وجود دارد، ولی بین وضعیت استخدام و تأهل با عوامل فشارزای شغلی رابطه‌ای وجود نداشت (۱۹).

بر اساس نتایج مطالعه‌ی حاضر، سطح عملکرد و فشار شغلی در بین معلمان در سطح متوسطی قرار دارد. یکی از پیامدهای فشار شغلی اثر بر عملکرد است و عملکرد متوسط را می‌توان در سطوح فشار شغلی متوسط مشاهده کرد. همسو با مطالعه‌ی حاضر، جویال و همکاران در مطالعه‌ای نشان دادند که بین مشارکت و اشتیاق در کار متوسط و میزان متوسط فشار شغلی در میان مدیران ارتباط معنی‌داری وجود دارد (۲۰). حسن‌پور قوکادهی و همکاران گزارش کردند که فشار شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد و سطح بالای عملکرد در سطوح میانگینی از فشار شغلی مشاهده می‌شود (۲۱). رادوا همچنین نشان داد که منحنی u شکل ارتباط بین فشار شغلی و عملکرد کارکنان را نشان می‌دهد. همچنین پرستاران با فشار شغلی متوسط، در مقایسه با آنهایی که سطح فشار شغلی بالا و پایینی را دارند، عملکرد شغلی بهتری داشتند (۹).

مدل مسیری به‌دست آمده در نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که بیشترین ضریب استاندارد شده بین فشار شغلی در حیطه‌ی فردی و فشار شغلی کل به‌دست آمد؛ به عبارت دیگر، فشار شغلی در حیطه‌ی وظیفه نسبت به دو حیطه‌ی دیگر، در میزان تأثیر بر فشار شغلی کل، در اولویت بالاتری قرار دارد.

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]

همچنین بر اساس مدل مسیری مذکور، بین فشار شغلی کل و عملکرد شغلی، برازش مناسبی به‌دست آمد.

همه‌ی ابعاد هر سه حیطه‌ی فشار شغلی با عملکرد شغلی، همبستگی منفی معنی‌داری را نشان دادند. البته به جز دو حیطه‌ی سبک رهبری و کار گروهی، سایر حیطه‌ها ضریب همبستگی پایینی داشتند و با وجود همبستگی معنی‌دار آماری، این معنی‌داری در سطح پایینی بود. همسو با مطالعه‌ی حاضر، مطالعاتی همبستگی منفی بین ابعاد فشار شغلی با عملکرد را نشان دادند. بر اساس مدل مسیری، در بین حیطه‌های فشار شغلی، تأثیر حیطه‌ی سازمانی- اجتماعی بر عملکرد شغلی در اولویت اول قرار دارد. به عبارت دیگر، فشار شغلی ناشی از عوامل سازمانی- اجتماعی، بیشترین تأثیر را روی عملکرد معلمان دارد. مطالعه‌ی اولو اوجو نشان داد که فرهنگ سازمانی ارتباط بسیار قوی با افت عملکرد شغلی دارد (۲۲). همچنین، مطالعه‌ی محمد بشیر بادر نیز نشان داد مدیریت و حمایت ضعیف، نبود تشویق و تعاملات عمومی، از جمله عوامل فشارزا هستند که تأثیر منفی بر عملکرد کارکنان دارند (۲۳). در یک مطالعه‌ی مروری که انور خان و همکاران در سال ۲۰۱۲ با عنوان فشار شغلی معلمان، عملکرد و منابع، اثر تعدیل منابع بر فشار شغلی و عملکرد انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که فشار شغلی معلمان تأثیر منفی بر عملکرد معلم از طریق کاهش بهره‌وری فردی معلم و مؤسسه‌ی آموزشی دارد (۲۲). تأثیر فشار شغلی معلم بر عملکرد، در مطالعات زیادی نشان داده شده است. مطالعاتی نیز نشان دادند که فشار شغلی، اثرات منفی شدیدی بر عملکرد معلمان به صورت اخلاق بد، غیبت، کیفیت تدریس ضعیف و نارضایتی کم دانش‌آموزان دارد (۲۵-۲۳). در داخل سازمان، عواملی از قبیل پاداش کم، بار کاری بالا، تعداد زیاد دانش‌آموزان، سیاست‌های سفت و سخت سازمانی، روابط ضعیف با رئیس و همکاران و پیشرفت کم شغلی بر معلم فشار وارد کرده و سرانجام باعث فشار شغلی می‌شود (۲۸-۲۶). فشار شغلی معلمان نه تنها باعث فرسودگی شغلی معلمان می‌شود و سلامت روانی آنها را به خطر می‌اندازد، بلکه کارایی و عملکرد معلمین و در نهایت سلامت روانی دانش‌آموزان را نیز تهدید می‌کند. با توجه به اینکه در مطالعه‌ی ما فشار شغلی در سطح متوسط به‌دست آمد، استرس در سطح متوسط تأثیر منفی بر عملکرد افراد ندارد. همسو با مطالعه‌ی حاضر، در مطالعه‌ای بین انگیزش شغلی و عملکرد شغلی، رابطه‌ی مثبت معنی‌دار و بین فشار شغلی و عملکرد شغلی رابطه‌ی منفی معنی‌دار یافت شد. انگیزش شغلی بالا و فشار شغلی پایین در بین معلمان، پیش‌بینی‌کننده‌ی عملکرد شغلی بالای آنهاست (۲۹).

یکی از راه‌های کاهش فشار شغلی معلمان اجرای دوره‌های آموزشی مدیریت فشار شغلی برای معلمان است. طبق نتایج مطالعه‌ی بخشی‌پور و همکاران، اجرای دوره‌ی آموزشی مدیریت فشار شغلی در بین معلمان باعث کاهش فشار شغلی و افزایش عملکرد شغلی می‌گردد (۳۰). فشار شغلی در سطح متوسط بر عملکرد شغلی معلمان می‌تواند تأثیر مثبت داشته باشد، اما اگر فشار شغلی از سطح متوسط بالا برود، عملکرد شغلی معلمان را کاهش داده و باعث کاهش کمیت و کیفیت آموزش دانش‌آموزان خواهد شد.

تشکر و قدردانی

این تحقیق حاصل طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه الزهراء(س) است. بدین‌وسیله از معاونت پژوهشی دانشگاه الزهراء(س) و معلمان شرکت‌کننده در این مطالعه، تشکر و قدردانی می‌شود.

REFERENCES

1. Johnson S, Cooper C, Cartwright S, Donald I, Taylor P, Millet C. The experience of work-related stress across occupations. J Manag Psychol 2005;20:178-87.

2. Tsutsumi A, Kayaba K, Nagami M, Miki A, Kawano Y, Ohya Y. The effort-reward imbalance model – experience in Japanese working population. J Occup Health 2002;44:398-407.

3. Ingersoll RM. Teacher turnover and teacher shortages – an organizational analysis. Am Educ Res J. 2001;38.

4. Lederer P, Weltle D, Weber A. Illness-related premature unfitness for work among civil servants in Bavaria – an evaluation in the social medical field. Gesundheitswesen 2001;63:509-13.

5. Vagg PR, Spielberger CD, Wasala CF. Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. Int J Stress Manag 2002;9(4):243-61.

6. Vahdati AM. Prevent stress in teachers. Tehran: Roshd publication; 1995.

7. Kyriacou C. Teacher stress: Directions for future research. Educ Rev 2001;53:27-35.

8. Sonnentag S, Volmer J, Anne A. Job performance; 2006.

9. Abualrub RF. Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. J Nurs Scholarsh. 2004;36:73-8.

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]

10. Wännström I, Peterson U, Åsberg M, Nygren A, Gustavsson JP. Psychometric properties of scales in the General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPSNordic): Confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. Scand J Psychol 2009;50(3):231-44.

11. Khanehshenas F, Allahyari T, Khalkhali H. Investigating the relationship between psychosocial stressors and job performance among bank staff. J Ergo 2014;1(3):1-10.

12. Mehrdad R, Dennerlein JT, Haghighat M, Aminian O. Association between psychosocial factors and musculoskeletal symptoms among Iranian nurses. Am J ind Med 2010;53(10):1032-9.

13. Hersey P, Goldsmith M. A situational approach to performance planning. Train Dev J 1980;11:38-46.

14. Sharifiasl Z, Chabok A, Hatamizade N, Poriya RS. Organizational commitment and productivity in relation rehabilitation team: Training-Medical Center of Razi Psychological (in 1390). J Birjand Uni Med Sci 2012;2(9):129-36.

15. Carlotto MS, Palazzo LS. Factors associated with burnout's syndrome: an epidemiological study of teachers. Cad Saude Publica 2006;22:1017-26.

16. Ayagilar vafaei M. teachers occupational stress: prevaliance, resource, outcome of occupational strss among primary and secondary teachers. Psychol Res 2000;1(11):171.

17. Soleimani H, Kakabarei K, Ghanbari N. Assesment job strssors factors among teachers. Health Psychol 2009.

18. Brojerdi SS, Ramin L, Hesami H. Determining individual and orgonizational job strssors among physical educattion teachers of Kermanshah and present model. Hum Resour Manage Sprot J 2014;1(2):84-95.

19. Kargar G, Bigdeli H. The role of individual characteristics on the incidence of occupational stressors among the Shahriar city 's physical education teachers. Res in Sport Manag 2012;1(1):51-76.

20. Juyal S. Occupational stress and job involvement among managers. Glob J Manage Sci Tech 2011;1(4):1-12.

21. Ghavkadehi FH, Chegini MG, Dizgah MR, Khodashahri AA. The relationship between job stress and employee performance of emergency medicine centers (115) in Guilan province. Trend Soc Sci 2012:43-50.

22. Anwar K, Ishak MS, Sadaf K, Shafiq G. Teachers' stress, performance and resources: The moderating effects of resources on stress and performance. Int Rev Soc Sci Hum 2012;2(2):21-9.

23. Akhlaq M, Amjad M, Mehmood K, Seed H. An evaluation of the effects of stress on the job performance of secondary school teachers. J Law Psychol 2010;1(1):43-54.

24. Bakker B, Demerouti EaV. Using the job demands-resources model to predictburnout and performance. Hum Res Manag 2004;43(1):83-104.

25. Tahir DA. Effectiveness of teaching stress on academic performance of college teachers in Pakistan. Int J Hum Soc Sci 2011;1(3):123-9.

26. Boyd NG, Lewin JE, Sager JK. A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. J Vocat Behav 2009;75(2):197-211.

27. Forlin. Inclusion: identifying potential stressors for regular class teachers. Educ Research 2001;43(3):235-45.

28. Sharpley C, Reynolds, Acosta R. The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian University. J Educ Adm 1996;34(4):73-86.

29. Mombeini M, Valipour Salmanvand A. Investigate the relationship between job motivation and job stress and job performance among primary school teachers of Baghmalek. The first congress of national development and promotion of education and psychology , sociology and social-cultural science; 2015.

30. Bakhshipour A, Alizadeh Mousavi A, Amir beik M. The effect of stress management training on stress and job performance of teachers. J Edu Research 2013;9:13-20.

[Downloaded from pajoohande.sbmu.ac.ir on 2026-09-16]