



نقش واسطه ای سلامت روان در ارتباط بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر برازجان

سیده زینب منیری^{۱*}، محمد شیخیانی^۲، مریم آبشیرینی^۳

۱- ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه غیر انتفاعی لیان بوشهر. ایمیل: zeynabmoniri4@gmail.com

۲- استاد یار گروه روانشناسی عمومی، مؤسسه آموزش عالی لیان بوشهر. ایمیل: mztf6509@yahoo.com

۳- استاد یار گروه روانشناسی عمومی، مؤسسه آموزش عالی لیان بوشهر. ایمیل: abshirini.maryam1990@gmail.com

* نویسنده مسئول

چکیده

بدون شک در جوامع امروزی بدون داشتن شغل، زندگی کردن، امکان پذیر نیست و هر فرد به داشتن شغلی نیازمند است تا بتواند به سازمان اجتماعی بپیوندد و در جامعه جایگاه و منزلتی بیابد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین نهادهای اجتماعی هر کشور، نقشی اساسی در توسعه همه جانبه و پایداری فرهنگی، علمی و اقتصادی جامعه ایفا می کند. کیفیت نظام آموزشی هر جامعه تا حد زیادی به کیفیت عملکرد معلمان آن بستگی دارد، زیرا معلمان در خط مقدم تعلیم و تربیت نسل آینده قرار دارند و مسئولیت آماده سازی دانش آموزان برای ایفای نقش های فردی و اجتماعی را بر عهده دارند. هدف پژوهش بررسی نقش واسطه ای سلامت روان در ارتباط میان استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان متوسطه دوم شهر برازجان بود. این مطالعه به روش توصیفی - همبستگی انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان متوسطه دوم شهر برازجان (۳۰۰ نفر) بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، ۱۶۹ نفر (۹۶ مرد و ۷۳ زن) به روش نمونه گیری طبقه ای نسبتی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه استرس شغلی هلریگل و اسلوکام (۲۰۰۰)، پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ-28) گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) و پرسشنامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰) بودند. برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه و آزمون میانجی گری بارون و کنی با نرم افزار SPSS26 استفاده شد. یافته ها نشان داد استرس شغلی رابطه منفی معناداری با سلامت روان و عملکرد شغلی دارد، در حالی که سلامت روان با عملکرد شغلی رابطه مثبت معناداری نشان داد. نتایج تحلیل مسیر بیانگر نقش واسطه ای سلامت روان در ارتباط استرس شغلی و عملکرد شغلی بود. این میانجی گری در معلمان زن قوی تر از مردان مشاهده شد. شاخص های پایایی و برازش مدل نیز در سطح مطلوب قرار داشتند. نتیجه گیری نشان داد کاهش استرس های شغلی و ارتقای سلامت روان معلمان می تواند تأثیر چشمگیری بر بهبود عملکرد شغلی آنان داشته باشد.

کلمات کلیدی: استرس شغلی، سلامت روان، عملکرد شغلی، معلمان، میانجیگری.

The Mediating Role of Mental Health in the Relationship between Job Stress and Job Performance of Secondary School Teachers in Borazjan

Seyedeh Zeinab Moniri^{1*}, Mohammad Sheikhiani², Maryam Abshirini³

1- Senior Lecturer in General Psychology, Lian Bushehr Non-Profit University. Email: zeynabmoniri4@gmail.com.

2- Assistant Professor, Department of General Psychology, Lian Bushehr Institute of Higher Education. Email: mztf6509@yahoo.com

3- Assistant Professor, Department of General Psychology, Lian Bushehr Institute of Higher Education. Email:

abshirini.maryam1990@gmail.com

* Corresponding Author

Abstract

The present study aimed to investigate the mediating role of mental health in the relationship between job stress and job performance among secondary school teachers in Borazjan. This research employed a descriptive-correlational design. The statistical population included all secondary school teachers in Borazjan (N = 300), of whom 169 participants (96 men and 73 women) were selected using stratified proportional random sampling based on Krejcie and Morgan's table. Data were collected through the Job Stress Questionnaire by Hellriegel and Slocum (2000), the General Health Questionnaire (GHQ-28) by Goldberg and Hiller (1979), and Paterson's Job Performance Questionnaire (1970). Data analyses were conducted using descriptive statistics, Pearson correlation coefficient, multiple regression, and Baron and Kenny's mediation test with SPSS 26. The findings indicated that job stress had a significant negative relationship with both mental health and job performance, while mental health showed a significant positive relationship with job performance. Path analysis results revealed that mental health plays a mediating role in the relationship between job stress and job performance. This mediating effect was stronger among female teachers compared to male teachers. Reliability indices and model fit indices were also within acceptable ranges. In conclusion, reducing job stress and enhancing mental health can significantly improve teachers' job performance.

Keywords: Job stress; Mental health; Job performance; Teachers; Mediation.

مقدمه

تقریباً تمام اندیشمندان بر این نکته اذعان دارند که استرس نتیجه تعامل بین فرد و موقعیتی است که فرد، توانایی خود را به منظور پاسخگویی به مطالبات و فشار ناکافی می داند به طوری که مؤسسه ملی ایمنی و سلامت شغلی (۱۹۹۹)، استرس شغلی را به صورت پاسخ های فیزیکی و عاطفی زیان آور یک شخص در زمانی که شرایط شغلی با توانایی ها، امکانات در دسترس و یا نیازهای نیروی کار مطابقت نداشته باشد تعریف می کند. استرس های شغلی از جمله استرس هایی هستند که اگر بیش از حد باشند، می توانند با ایجاد عوارض جسمی، روانی و رفتاری سلامت فرد را به مخاطره اندازند. همچنین وجود این فشارها، با تهدید اهداف سازمانی، می تواند موجب کاهش کیفیت عملکرد فرد گردد (دیوس و نیواستورم، ۱۹۸۹). عملکرد شغلی، که متغیر وابسته در پژوهش حاضر است، به معنای میزان موفقیت فرد در انجام وظایف و مسئولیت های شغلی تعریف می شود و شامل ابعادی نظیر کیفیت کار، کمیت کار، مسئولیت پذیری، روابط کاری، نوآوری و رعایت مقررات سازمانی است (سیدمحمدی، ۱۳۹۸). از دیدگاه روان شناسان صنعتی و سازمانی، عملکرد شغلی محصول تعامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی است و نقش کلیدی در بهره‌وری سازمان و رضایت شغلی فرد دارد (ثاقب اسماعیل پور و همکاران، ۱۳۹۸). به طور خاص در حرفه معلمی، عملکرد شغلی بالا به معنای تدریس مؤثر، مدیریت کلاس موفق، ارتباط مثبت با دانش آموزان و ایفای نقش تربیتی و آموزشی به بهترین شکل است (شهاوند، ۱۳۹۹). سلامت روان به عنوان متغیر واسطه‌ای در پژوهش حاضر، به معنای رفاه هیجانی، شناختی و اجتماعی فرد است و شامل مؤلفه‌هایی مانند عزت نفس، تاب‌آوری، خوش‌بینی، رضایت از زندگی و کنترل هیجانی می‌شود (خدایاری فرد و مشکاتیان، ۱۳۹۷). معلمان مهم‌ترین سرمایه انسانی نظام آموزشی هستند که اگر از سلامت روانی و جسمانی کافی برخوردار نباشند، عملکرد آموزشی آنان به شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و کیفیت فرآیند تعلیم و تربیت آسیب می‌بیند (افروز و همکاران، ۱۳۹۹). یافته‌های این پژوهش می‌تواند برای گروه‌های مختلفی مفید و کاربردی باشد. در درجه اول معلمان و کارکنان آموزشی از نتایج این مطالعه بهره‌مند خواهند شد؛ زیرا آگاهی از نقش استرس شغلی و سلامت روان در بهبود عملکرد شغلی، آنان را در جهت مدیریت بهتر هیجانات و فشارهای شغلی و ارتقاء کیفیت تدریس یاری می‌رساند. همچنین مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش با استفاده از نتایج این تحقیق قادر خواهند بود با طراحی برنامه‌های حمایتی و رفاهی، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تقویت منابع مقابله‌ای معلمان، زمینه را برای کاهش استرس‌های شغلی آنان فراهم آورند و بدین ترتیب عملکرد آموزشی معلمان و کیفیت کلی نظام آموزشی را ارتقاء دهند. هدف این تحقیق بررسی رابطه استرس شغلی و عملکرد شغلی با تأکید بر نقش واسطه‌ای سلامت روان در معلمان پایه متوسطه دوم شهر برازجان می باشد.

بیان مسئله و پیشینه پژوهش

امروزه استرس شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین پدیده‌های روان‌شناختی در محیط‌های کاری، به‌ویژه در حرفه‌های حساس و انسانی مانند آموزش، شناخته می‌شود. پژوهش‌های متعدد داخلی و خارجی نشان داده‌اند که میزان بالای استرس شغلی می‌تواند منجر به بروز اختلالات روانی، کاهش بهره‌وری، فرسودگی شغلی و افت عملکرد شود (خدایاری فرد و مشکاتیان، ۱۳۹۷). عملکرد شغلی معلمان شامل ابعاد مختلفی چون تدریس مؤثر، تعامل مثبت با دانش‌آموزان، همکاری با همکاران، رعایت نظم و انضباط و به‌روزرسانی

دانش حرفه‌ای می‌باشد. مطالعات بسیاری نشان داده‌اند که عوامل روان‌شناختی نظیر استرس و سلامت روان می‌توانند بر عملکرد شغلی اثرگذار باشند (رستگار و محمودی، ۱۴۰۱؛ قربانی، ۱۴۰۰). استرس شغلی پدیده‌ای چندبعدی است که عوامل متعددی در بروز و شدت آن نقش دارند. در پژوهش‌های مختلف، منابع استرس شغلی به‌طور کلی به سه دسته اصلی تقسیم شده‌اند: عوامل سازمانی، عوامل فردی و عوامل محیطی و اجتماعی (خدایاری فرد و مشکاتیان، ۱۳۹۷). هر یک از این عوامل به تنهایی یا در تعامل با یکدیگر می‌توانند سطح استرس شغلی فرد را افزایش دهند. استرس شغلی به عنوان یک پدیده روان‌شناختی و فیزیولوژیکی، دارای نشانه‌ها و علائم متعددی است که می‌تواند جنبه‌های مختلف وجود فرد را تحت تأثیر قرار دهد. نشانه‌های استرس شغلی در سه بعد اصلی روانی، جسمانی و رفتاری ظاهر می‌شوند. استرس شغلی به دلیل ماهیت چندبعدی و اثرگذاری گسترده‌ای که بر ابعاد مختلف زندگی فرد و سازمان دارد، دارای پیامدهای قابل توجهی است. پژوهشگران پیامدهای استرس شغلی را به سه دسته اصلی تقسیم می‌کنند: پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای اجتماعی - آموزشی. با توجه به پیامدهای گسترده و منفی استرس شغلی، یکی از مهم‌ترین موضوعات مورد توجه روان‌شناسان سازمانی، شناسایی راهبردهای مؤثر مقابله با استرس شغلی است. راهبردهای مقابله‌ای مجموعه‌ای از مهارت‌ها، تکنیک‌ها و اقدامات فردی و سازمانی هستند که به فرد کمک می‌کنند تا بتواند فشارهای روان‌شناختی محیط کار را مدیریت کرده و به‌گونه‌ای سازگارانه با آن‌ها مواجه شود.

سلامت روان یکی از مفاهیم بنیادی و چندبعدی در روان‌شناسی، علوم تربیتی و بهداشت عمومی است. به گفته سیدمحمدی (۱۳۹۸)، سلامت روان حالتی از تعادل شناختی، هیجانی و رفتاری فرد است که باعث می‌شود فرد بتواند با فشارهای زندگی کنار بیاید، روابط بین‌فردی سالمی برقرار کند و به شکوفایی توانایی‌هایش برسد. سلامت روان و بیماری روانی دو مفهوم متفاوت هستند. به گفته گنجی (۱۳۹۸)، فردی که دچار بیماری روانی نیست، لزوماً از سلامت روانی بالا برخوردار نیست. سلامت روان به معنای داشتن رفاه روان‌شناختی، رضایت از زندگی، توانایی مقابله با مشکلات، روابط سالم اجتماعی و شادکامی است. بیماری روانی به معنای وجود یک اختلال بالینی مشخص مانند افسردگی اساسی، اختلال اضطراب فراگیر یا اسکیزوفرنی است (فرجی و همکاران، ۱۴۰۰). بنابراین، نداشتن بیماری روانی شرط لازم برای سلامت روان است اما کافی نیست (سیدمحمدی، ۱۳۹۸).

عملکرد شغلی یکی از مهم‌ترین مفاهیم در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است که به معنای رفتارها، فعالیت‌ها و نتایجی است که فرد در راستای وظایف شغلی خود ارائه می‌دهد و به تحقق اهداف سازمان کمک می‌کند. به بیان دیگر، عملکرد شغلی نشان‌دهنده میزان موفقیت فرد در انجام وظایف شغلی، تحقق انتظارات سازمان و استانداردهای تعیین شده است.

بهلولی و حسینی (۱۴۰۱) در پژوهشی بر روی ۲۰۰ معلم مقطع ابتدایی شهر مشهد نشان دادند که استرس شغلی رابطه منفی معناداری با عملکرد شغلی دارد و سلامت روان نقش واسطه‌ای مهمی در این رابطه ایفا می‌کند. به گونه‌ای که هرچه سطح سلامت روان معلمان بالاتر باشد، تأثیرات منفی استرس شغلی بر عملکرد آنان کاهش می‌یابد. بهشتی و همکاران (۱۳۹۷) نشان دادند که استرس شغلی با ابعاد مختلف سلامت روان از جمله افسردگی، اضطراب و اختلال عملکرد اجتماعی رابطه مثبت دارد و سلامت روان پایین منجر به کاهش بهره‌وری کاری معلمان می‌شود. آقاجانی و همکاران (۱۳۸۸) به این نتیجه رسیدند که عزت نفس به عنوان یکی از ابعاد سلامت روان،

4.25491	16.4688	26.00	7.00	96	مرد	سلامت جسمانی
3.81654	15.0959	26.00	7.00	73	زن	
4.97836	12.9271	27.00	7.00	96	مرد	اضطراب
5.41339	14.0274	27.00	7.00	73	زن	
4.58515	15.8021	26.00	8.00	96	مرد	اختلال در کارکرد اجتماعی
5.05491	14.6849	26.00	8.00	73	زن	
4.16847	11.5521	24.00	7.00	96	مرد	افسردگی
5.28567	14.2466	24.00	7.00	73	زن	
6.35340	22.6146	34.00	14.00	96	مرد	استرس شغلی
15.24744	42.9589	77.00	23.00	73	زن	
5.38752	35.2813	50.00	23.00	96	مرد	عملکرد شغلی
7.29280	31.5616	55.00	15.00	73	زن	

بر اساس جدول ۱، میانگین نمرات سلامت جسمانی، عملکرد شغلی و اختلال در کارکرد اجتماعی در میان مردان بالاتر از زنان است، در حالی که زنان میانگین بالاتری در متغیرهای اضطراب، افسردگی و به ویژه استرس شغلی دارند. این تفاوت‌ها نشان می‌دهد که مردان از وضعیت جسمانی بهتری برخوردارند و عملکرد شغلی بالاتری دارند، در حالی که زنان بیشتر دچار فشارهای روانی مانند اضطراب، افسردگی و استرس شغلی می‌شوند. بیشترین تفاوت مشاهده شده مربوط به متغیر استرس شغلی است که میانگین آن در زنان تقریباً دو برابر مردان است. این یافته‌ها می‌تواند حاکی از تفاوت‌های قابل توجه جنسیتی در وضعیت روانی و شغلی باشد.

آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

جدول ۲- آزمون کولموگروف-اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده‌ها

متغیر	جنسیت	تعداد	$K-S$	P
سلامت جسمانی	مرد	96	-.321	-.238
	زن	73	-.497	-.843
اضطراب	مرد	96	.488	-1.076
	زن	73	.670	-1.030
اختلال در	مرد	96	.348	-1.245

پیش‌بینی‌کننده مثبت عملکرد شغلی معلمان بوده و می‌تواند آثار استرس شغلی را کاهش دهد. لی و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی بر روی ۴۰۰ معلم ابتدایی در چین دریافتند که استرس شغلی به‌طور مستقیم عملکرد شغلی معلمان را کاهش می‌دهد و سلامت روان نقش واسطه‌ای قوی در این رابطه ایفا می‌کند، به طوری که سلامت روان بالا می‌تواند آثار منفی استرس شغلی را کاهش دهد. براون و همکاران (۲۰۲۰) در انگلستان دریافتند که استرس شغلی بالا با فرسودگی شغلی، افسردگی و کاهش عملکرد شغلی معلمان ارتباط مستقیم دارد و برنامه‌های ارتقاء سلامت روان می‌تواند این ارتباط منفی را تعدیل کند. یامادا و همکاران (۲۰۱۶) در ژاپن دریافتند که سلامت روان پایین معلمان رابطه مستقیمی با کاهش عملکرد شغلی و افزایش غیبت‌های کاری آنان دارد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها، توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان دوره متوسطه دوم شهر برازجان در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۳ می‌باشد. بر اساس استعلام به‌عمل آمده از اداره آموزش و پرورش شهرستان دشتستان، تعداد کل معلمان پایه متوسطه دوم این شهر ۳۰۰ نفر است که از این تعداد ۱۷۰ نفر مرد و ۱۳۰ نفر زن می‌باشند. برای تعیین حجم نمونه این پژوهش، با توجه به تعداد جامعه آماری (۳۰۰ نفر)، بر اساس جدول کرچسکی و مورگان حجم نمونه ۱۶۹ نفر برآورد گردید. نمونه‌گیری در این تحقیق به دلیل طراحی خاص آن به صورت طبقه‌ای نسبتی چند مرحله‌ای و به شیوه تصادفی ساده در سه مرحله مشخص زیر انجام گرفت: مرحله اول (انتخاب افراد نمونه از بین زیر گروه‌های جامعه مورد مطالعه (دبیران مرد ۹۶ نفر و دبیران زن ۷۳ نفر) که نسبت یا سهم افراد هر یک از این زیر گروه‌ها در کل جامعه آماری براساس نمونه‌گیری طبقه‌ای مشخص شد. مرحله دوم (در این مرحله تعداد افراد نمونه در هر کدام یک از زیر گروه‌ها به نسبت گروه آموزشی (ادبیات و علوم انسانی، علوم تجربی، ریاضی فیزیک) مشخص شد. مرحله سوم (از هر یک از گروه‌های آموزشی به نسبت سهم اختصاص داده شده و به صورت تصادفی ساده افراد نمونه انتخاب شدند. ابزارهای سنجش و گردآوری اطلاعات در این پژوهش عبارتند از: پرسش‌نامه استرس شغلی هارلیگل و اسلوکام (۲۰۰۰)، پرسش‌نامه سلامت عمومی گلدبرگ و هیلر (۲۰۰۰) (فرم ۲۸ سوالی) (۱۹۷۹) و پرسش‌نامه عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، که در مورد هر یک در زیر به طور جداگانه، اطلاعاتی ارائه شده است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

آمار توصیفی متغیرها

جدول ۱- داده‌های توصیفی متغیرها

متغیر	جنسیت	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
-------	-------	-------	-------	--------	---------	--------------

1 Job Stress Questionnaire by Hellriegel & Slocum

2 General Health Questionnaire (GHQ-28)

3 Paterson Job Performance Questionnaire

					اجتماعی عملکرد شغلی
0.000	31.226	0.026	0.826	0.824	استرس شغلی اختلال در کارکرد اجتماعی
0.000	37.707	0.023	0.852	0.850	استرس شغلی اضطراب
0.000	29.996	0.029	0.858	0.857	استرس شغلی افسردگی
0.000	18.021	0.039	-0.702	-0.696	استرس شغلی سلامت جسمانی
0.001	3.349	0.107	-0.362	-0.358	اضطراب عملکرد شغلی
0.000	2.195	0.129	-0.356	-0.355	افسردگی عملکرد شغلی
0.003	2.985	0.072	0.220	0.215	سلامت جسمانی عملکرد شغلی
0.004	2.873	0.052	0.155	0.150	استرس شغلی سلامت جسمانی عملکرد شغلی
0.002	2.180	0.112	-0.234	-0.234	استرس شغلی افسردگی عملکرد شغلی
0.001	3.299	0.092	-0.309	-0.304	استرس شغلی اضطراب عملکرد شغلی
0.005	2.810	0.089	-0.251	-0.250	استرس شغلی اختلال در کارکرد اجتماعی عملکرد شغلی
0.000	43.533	0.020	0.880	0.879	استرس شغلی سلامت روان
0.001	3.279	0.106	-0.351	-0.346	استرس شغلی عملکرد شغلی
0.000	5.335	0.104	-0.550	-0.553	سلامت روان عملکرد شغلی
0.000	8.978	0.071	-0.635	-0.640	استرس شغلی سلامت روان عملکرد شغلی

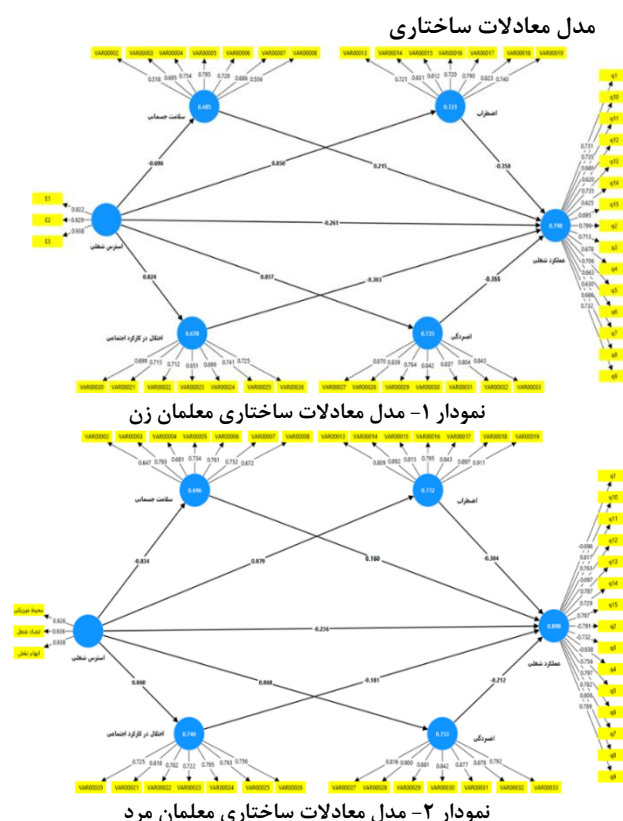
جدول ۳ نشان می دهد که بارهای عاملی همه متغیرها دارای مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

جدول ۴- بررسی معناداری بار عاملی هریک از گویهها (مردان)

مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	نمونه اصلی	اختلال در کارکرد اجتماعی
0.000	1.919	0.112	-0.182	-0.181	عملکرد

کارکرد اجتماعی	زن	73	.560	-1.139
افسردگی	مرد	96	.393	-1.433
	زن	73	.631	-1.226
استرس شغلی	مرد	96	.405	-1.449
	زن	73	.749	-1.414
عملکرد شغلی	مرد	96	-.225	-1.271
	زن	73	-.540	-1.223

به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده های پژوهش، از شاخص های چولگی و کشیدگی استفاده شد. مطابق جدول ۲، با توجه به اینکه براساس معیارهای آماری (جورج و مالری، ۲۰۱۰)، مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ± 2 نشان دهنده توزیع نرمال یا تقریباً نرمال هستند، می توان نتیجه گرفت که تمامی متغیرهای پژوهش دارای توزیع نسبتاً نرمال می باشند. بنابراین، فرض نرمال بودن داده ها رعایت شده و امکان استفاده از روش های آماری پارامتریک مانند تحلیل مسیر وجود دارد.



جدول ۳- بررسی معناداری بار عاملی هریک از گویهها (زنان)

مقادیر P	آماره T	انحراف استاندارد	میانگین نمونه	نمونه اصلی	اختلال در کارکرد اجتماعی
0.004	2.846	0.107	-0.303	-0.303	عملکرد

$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$	SSE	SSO	
0.324	454.600	672.000	اختلال در کارکرد اجتماعی
0.000	288.000	288.000	استرس شغلی
0.425	386.190	672.000	اضطراب
0.500	336.332	672.000	افسردگی
0.307	532.965	672.000	سلامت جسمانی
0.374	901.929	1440.000	عملکرد شغلی

در جدول ۵ طبق معیار پیشنهادی توسط چین (۱۹۹۸)، اگر مقدار Q^2 بیشتر از ۰/۳۵ باشد، نشان‌دهنده قدرت پیش‌بینی قوی مدل برای آن متغیر است، بین ۰/۱۵ تا ۰/۳۵ نشان‌دهنده پیش‌بینی متوسط، و کمتر از ۰/۱۵ نشان‌دهنده پیش‌بینی ضعیف یا فقدان توان پیش‌بینی است. بر اساس نتایج مدل قدرت پیش‌بینی مناسبی دارد.

جدول ۶- بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل (مردان)

$Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$	SSE	SSO	
0.428	292.225	511.000	اختلال در کارکرد اجتماعی
0.000	219.000	219.000	استرس شغلی
0.547	231.374	511.000	اضطراب
0.537	236.543	511.000	افسردگی
0.347	333.681	511.000	سلامت جسمانی
0.532	512.740	1095.000	عملکرد شغلی

در جدول ۶ مدل قدرت پیش‌بینی مناسبی دارد.

جدول ۷- بررسی اعتبار ترکیبی هر یک از سازه‌ها

واریانس	میانگین	پایایی	rho_A	آلفا	
استخراج شده (AVE)	مرکب			کرونباخ	
0.505	0.874	0.836	0.833		اختلال در کارکرد اجتماعی
0.864	0.950	0.922	0.921		استرس شغلی
0.605	0.915	0.895	0.891		اضطراب
0.687	0.939	0.925	0.924		افسردگی
0.632	0.857	0.825	0.806		سلامت جسمانی
0.532	0.934	0.927	0.924		عملکرد شغلی

بر اساس جدول ۶ نتایج بررسی اعتبار ترکیبی سازه‌ها نشان می‌دهد که شاخص‌های مختلف پایایی و اعتبار همگی در حد قابل قبول یا مطلوب قرار دارند و می‌توان از آن‌ها در تحلیل‌های بعدی استفاده کرد.

شاخص‌های نیکویی برازش مدل

جدول ۷- شاخص‌های نیکویی برازش مدل

نام شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار ایده‌آل	مقدار
کای اسکور (χ^2)	$2df \leq \chi^2 \leq 3df$	$0 \leq \chi^2 \leq 2df$	2.285
معناداری χ^2	$05 < p \leq 1$	$01 < p \leq 05$	0.190
نیکویی برازش (GOF)	$0.05 \leq GFI < 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1$	0.571
ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR)	$0 < RMR \leq 01$	$0 \leq RMR \leq 05$	0.067
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	$50 \leq PNFI < 60$	$60 \leq PNFI \leq 1.00$	0.537

شغلی					
استرس شغلی -> اختلال در کارکرد اجتماعی	0.860	0.862	0.026	33.413	0.000
استرس شغلی -> اضطراب	0.879	0.880	0.022	40.228	0.000
استرس شغلی -> افسردگی	0.868	0.869	0.027	32.683	0.000
استرس شغلی -> سلامت جسمانی	-0.834	-0.838	0.029	29.133	0.000
اضطراب -> عملکرد شغلی	-0.304	-0.290	0.152	1.996	0.046
افسردگی -> عملکرد شغلی	-0.212	-0.218	0.144	1.972	0.004
سلامت جسمانی -> عملکرد شغلی	0.160	0.162	0.088	1.961	0.025
استرس شغلی -> سلامت جسمانی -> عملکرد شغلی	0.050	0.057	0.074	0.669	0.104
استرس شغلی -> افسردگی -> عملکرد شغلی	-0.184	-0.190	0.126	1.961	0.001
استرس شغلی -> اضطراب -> عملکرد شغلی	-0.268	-0.255	0.135	1.987	0.047
استرس شغلی -> اختلال در کارکرد اجتماعی -> عملکرد شغلی	-0.155	-0.157	0.096	1.914	0.007
استرس شغلی -> سلامت روان	0.897	0.897	0.020	44.350	0.000
استرس شغلی -> عملکرد شغلی	-0.253	-0.259	0.082	3.094	0.002
سلامت روان -> عملکرد شغلی	-0.714	-0.708	0.080	8.945	0.000
استرس شغلی -> سلامت روان -> عملکرد شغلی	-0.486	-0.484	0.092	5.282	0.000

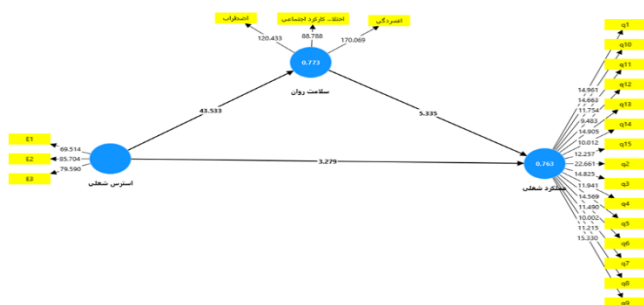
جدول ۴- نشان می‌دهد که بارهای عاملی همه متغیرها به جز نقش واسطه ای سلامت جسمانی دارای مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ بوده و در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار هستند.

بررسی کیفیت مدل

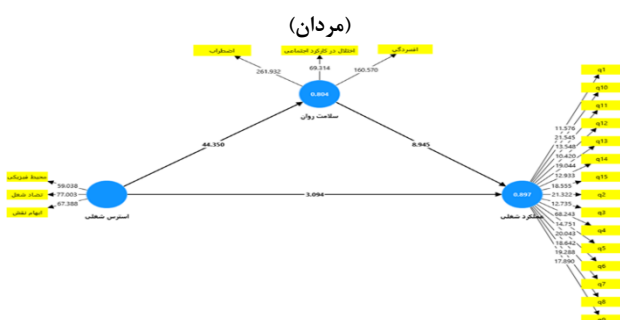
الف: آزمون کیفیت مدل اندازه گیری یا شاخص اشتراک

بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل: این شاخص ($Q^2 = 1 - \frac{SSE}{SSO}$) کیفیت اعتبار اشتراک مدل معادلات ساختاری را نشان می‌دهد و اعداد مثبت نشان دهنده اعتبار مدل می‌باشد.

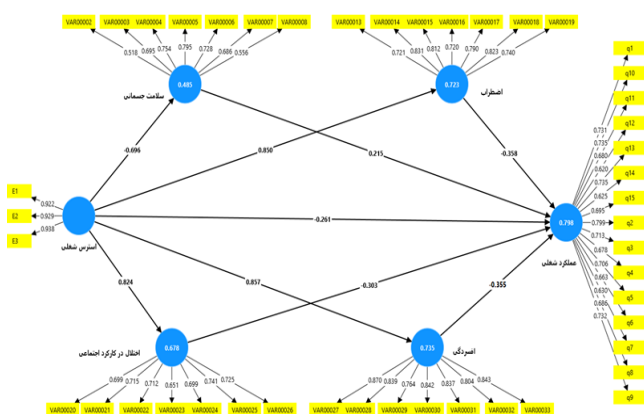
جدول ۵- بررسی اعتبار حشو یا افزونگی مدل (زنان)



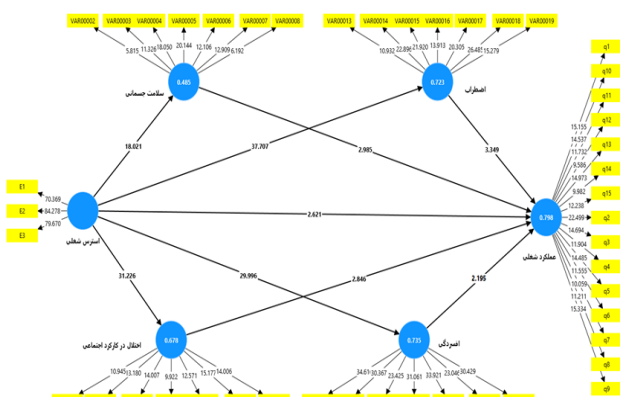
نمودار ۵- نمودار معنی داری مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی



نمودار ۶- نمودار معناداری مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (مردان)



نمودار ۷- نمودار ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری فرضیه های فرعی (زنان)



نمودار ۸- نمودار معناداری مدل معادلات ساختاری فرضیه های فرعی (زنان)

جدول ۸- نتایج فرضیه ها

نتایج نشان می‌دهد مدل از نظر شاخص‌های χ^2 ، معناداری، GOF و RMR دارای برازش قابل قبول و مناسبی است. با وجود اینکه NFI کمی پایین‌تر از مقدار ایده‌آل است، اما همچنان در محدوده قابل قبول قرار دارد و برای تحلیل‌های بعدی قابل استفاده است.

فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: سلامت روانی معلمان رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معنی‌داری تعدیل می‌کند.

یافته‌های پژوهش نشان داد که سلامت روانی معلمان زن به صورت معناداری رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کند (ضریب مسیر = $T_{0.05/640} = 8/978$) بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرها رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. این نتیجه حاکی از آن است که در شرایطی که سلامت روانی در سطح پایینی قرار دارد، تأثیر منفی استرس شغلی بر عملکرد شغلی تشدید می‌شود. بنابراین، سلامت روانی پایین در زنان می‌تواند منجر به افت عملکرد بیشتری در مواجهه با فشارهای شغلی شود.



نمودار ۳- نمودار ضرایب مسیر مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (زنان)



نمودار ۴- نمودار معناداری مدل معادلات ساختاری فرضیه اصلی (زنان)

اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون t-value کوچک‌تر از ۱/۹۶ محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. مقدار t برای همه مولفه‌ها بیشتر از ۱/۹۶ است.

در مورد معلمان مرد نتایج نشان داد که سلامت روانی نقش تعدیل‌کننده معناداری در رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی ایفا می‌کند (ضریب مسیر = $T_{0.05/486} = 5/282$) بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم رابطه معنی دار بین متغیرها رد می‌شود و فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. این یافته بیانگر آن است که کاهش سلامت روانی در مردان نیز می‌تواند اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد شغلی را تقویت کند.

نتایج نشان داد که سلامت روانی معلمان زن (ضریب مسیر = $0/640$ ، $T = 8/978$) و مرد (ضریب مسیر = $0/486$ ، $T = 5/282$) نقش تعدیل کننده معناداری در رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی دارد. این یافته‌ها حاکی از آن است که کاهش سلامت روانی موجب تشدید اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد می‌شود. این نتایج با پژوهش‌های پهلویی و حسینی (۱۴۰۱)، لی و همکاران^۱ (۲۰۲۲)، و براون و همکاران^۲ (۲۰۲۰) همسو است. از نظر شدت اثر، تأثیر سلامت روانی بر رابطه استرس و عملکرد در معلمان زن قوی‌تر از مردان بود ($0/640$ در مقابل $0/486$)، که نشان می‌دهد زنان در مواجهه با استرس شغلی نسبت به مردان حساسیت بیشتری دارند و سلامت روان آنان نقش بیشتری در تعدیل این رابطه ایفا می‌کند.

فرضیه فرعی اول: نشانه‌های جسمانی معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معناداری تعدیل می‌کند.

نتایج نشان داد که نشانه‌های جسمانی معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به طور معناداری تعدیل می‌کنند (ضریب مسیر = $0/150$ ، $T = 2/873$). این یافته بیانگر آن است که علائم جسمانی مانند دردهای بدنی، خستگی مفرط یا اختلالات خواب می‌تواند اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد را تشدید کند. این نتایج با پژوهش‌های بهشتی و همکاران (۱۳۹۷) و خدایاری فرد و مشکاتیان (۱۳۹۷) همسو است. از نظر شدت اثر، نشانه‌های جسمانی نسبت به سایر متغیرهای روانی مانند اضطراب و افسردگی اثر کمتری داشتند (ضریب مسیر = $0/150$)، که نشان می‌دهد در مقایسه با عوامل روانی، سلامت جسمانی نقش تعدیل کننده متوسطی دارد اما همچنان اهمیت قابل توجهی در کاهش یا تشدید اثر استرس شغلی دارد.

فرضیه فرعی دوم: کارکردهای اجتماعی معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معناداری تعدیل می‌کند.

نتایج نشان داد که کارکردهای اجتماعی معلمان زن به طور معناداری رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را تعدیل می‌کنند (ضریب مسیر = $-0/253$ ، $T = 3/094$). این یعنی معلمانی که از تعاملات اجتماعی ضعیف، عدم حمایت همکاران و مدیران یا مشکلات ارتباطی در محیط مدرسه رنج می‌برند، اثر منفی استرس شغلی بر عملکردشان شدت بیشتری می‌یابد. چرایی تأیید این فرضیه را می‌توان از دیدگاه روان‌شناسی اجتماعی و مدیریتی توضیح داد: تعاملات اجتماعی مثبت در محیط کار باعث ایجاد حس تعلق، کاهش تنش‌ها و افزایش انگیزه می‌شود. این یافته با پژوهش‌های زارع و همکاران (۱۳۹۶) و خدابخش و همکاران (۱۳۹۳) همسو است. از منظر شدت اثر، کارکردهای اجتماعی ($-0/253$) اثر بیشتری نسبت به نشانه‌های جسمانی ($0/150$) داشت، اما نسبت به عوامل روانی مانند اضطراب ($-0/304$) و افسردگی ($-0/234$) کمتر بود. این نشان می‌دهد که عوامل روانی در تعدیل رابطه استرس و عملکرد نقش برجسته‌تری دارند، اما کارکردهای اجتماعی همچنان یک عامل کلیدی و قابل توجه برای کاهش اثرات استرس شغلی است.

فرضیه فرعی سوم: اضطراب معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معناداری تعدیل می‌کند.

نتایج نشان داد که اضطراب معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به طور معناداری تعدیل می‌کند (ضریب مسیر = $-0/304$ ، $T = 3/299$). این یافته بیانگر آن است که علائم اضطراب مانند دردهای بدنی، خستگی مفرط یا اختلالات خواب می‌تواند اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد را تشدید کند. این نتایج با پژوهش‌های بهشتی و همکاران (۱۳۹۷) و خدایاری فرد و مشکاتیان (۱۳۹۷) همسو است. از نظر شدت اثر، اضطراب نسبت به سایر متغیرهای روانی مانند افسردگی و نشانه‌های جسمانی اثر بیشتری داشت (ضریب مسیر = $-0/304$)، که نشان می‌دهد در مقایسه با عوامل روانی، اضطراب نقش تعدیل کننده متوسطی دارد اما همچنان اهمیت قابل توجهی در کاهش یا تشدید اثر استرس شغلی دارد.

فرضیه	ضریب مسیر	آماره T	نتیجه
اصلی ۱	-0.640	8.978	تایید
اصلی ۲	-0.486	5.282	تایید
فرعی ۱	0.150	2.873	تایید
فرعی ۲	-0.250	2.810	تایید
فرعی ۳	-0.304	3.299	تایید
فرعی ۴	-0.234	2.180	تایید
فرعی ۵	0.879	43.533	تایید
فرعی ۶	-0.346	3.279	تایید
فرعی ۷	0.050	0.669	عدم تایید
فرعی ۸	-0.155	1.914	تایید
فرعی ۹	-0.268	1.987	تایید
فرعی ۱۰	-0.184	1.961	تایید
فرعی ۱۱	0.897	44.350	تایید
فرعی ۱۲	-0.253	3.094	تایید

نتیجه گیری

فرضیه اصلی: سلامت روانی معلمان رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معناداری تعدیل می‌کند.

¹ Brown, et al

² Lee, et al

شغلی (۰/۸۷۹) یا اثر تعدیل کننده اضطراب و افسردگی ضعیف تر است، اما از نظر عملی اهمیت بالایی دارد. بنابراین کاهش استرس شغلی مستقیم می تواند عملکرد شغلی را بهبود بخشد، هرچند سلامت روان و سایر عوامل روانی نقش میانجی قوی تری دارند.

فرضیه فرعی هفتم: نشانه های جسمانی معلمان مرد رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معنی داری تعدیل می کند.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که این فرضیه تأیید نشد (ضریب مسیر = ۰/۰۵۰، $T = ۰/۶۶۹$). یعنی نشانه های جسمانی در معلمان مرد، برخلاف زنان، تأثیر معناداری در تعدیل رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی نداشته است. این نتیجه نشان می دهد که وجود یا شدت نشانه های جسمانی مانند سردرد، دردهای عضلانی یا خستگی بدنی در معلمان مرد، به طور مستقیم موجب تغییر رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی نمی شود. این یافته با نتایج پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. با توجه به مقایسه نتایج، مشخص شد که در میان معلمان زن، نشانه های جسمانی نقش تعدیلگری معناداری داشتند، اما در مردان این نقش مشاهده نشد. بنابراین می توان نتیجه گرفت که شدت اثر نشانه های جسمانی در مردان بسیار ضعیف تر از زنان است و در مقایسه با سایر متغیرهای روان شناختی مانند اضطراب یا افسردگی، کمترین سهم را در تغییر رابطه استرس شغلی و عملکرد شغلی دارد. به عبارت دیگر، افسردگی و اضطراب اثرات قوی تری در تعدیل این رابطه دارند، در حالی که نشانه های جسمانی در مردان تقریباً بی اثر بوده است.

فرضیه فرعی ۸: کارکردهای اجتماعی معلمان مرد رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معنی داری تعدیل می کند.

نتایج نشان داد که این فرضیه تأیید شده است (ضریب مسیر = ۰/۱۵۵، $T = ۱/۹۱۴$). یعنی کاهش کارکردهای اجتماعی شامل ضعف حمایت های بین فردی، کاهش کیفیت روابط با همکاران و مدیر و ناتوانی در ایفای نقش های اجتماعی — می تواند اثر منفی استرس شغلی را بر عملکرد معلمان مرد تشدید کند. به زبان ساده، زمانی که معلم مرد از شبکه حمایت اجتماعی ضعیفی برخوردار است، فشارهای کاری کم تر قابل تقسیم و پردازش است و در نتیجه این فشارها سریع تر به افت کارایی و کیفیت تدریس تبدیل می شوند. این یافته با قربانی و همکاران (۱۳۹۹) و خدایاری فرد و مشکاتیان (۱۳۹۷) همسو است. در تبیین این یافته ها می توان گفت که در معلمان مرد، هرچند کارکردهای اجتماعی در مقایسه با اضطراب یا افسردگی نقش تعدیلگری ضعیف تری دارد، اما همچنان از اهمیت معناداری برخوردار است.

فرضیه فرعی ۹: اضطراب معلمان مرد رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معنی داری تعدیل می کند.

نتایج نشان داد که این فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است (ضریب مسیر = ۰/۲۶۸، $T = ۱/۹۸۷$). به این معنا که افزایش سطح اضطراب در معلمان مرد شدت اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد شغلی را بیشتر می کند. این نتیجه با مطالعاتی همچون پژوهش عباسی و همکاران (۱۳۹۸) در ایران همسو است. در تبیین این یافته ها می توان گفت که اضطراب نقش کلیدی و مرکزی در تعدیل رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان مرد دارد.

فرضیه فرعی ۱۰: افسردگی معلمان مرد رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معنی داری تعدیل می کند.

قابل توجهی کاهش می یابد. این یافته با پژوهش های عباسی و همکاران (۱۳۹۸) و قاسمی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است که نشان داده اند اضطراب به طور مستقیم و غیرمستقیم اثرات منفی استرس شغلی را بر عملکرد افراد تقویت می کند. در تحلیل شدت اثر، مشاهده می شود که اضطراب (۰/۳۰۴-) نسبت به کارکردهای اجتماعی (۰/۲۵۰-) و نشانه های جسمانی (۰/۱۵۰-) تأثیر قوی تری در تعدیل رابطه استرس شغلی و عملکرد دارد. این نشان می دهد که عوامل روانی، به ویژه اضطراب، نقش محوری در اثرگذاری استرس بر عملکرد دارند و می توانند اثرات منفی استرس شغلی را تشدید یا کاهش دهند.

فرضیه فرعی چهارم: افسردگی معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به صورت معناداری تعدیل می کند.

نتایج نشان داد که افسردگی معلمان زن رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی را به طور معناداری تعدیل می کند (ضریب مسیر = ۰/۲۳۴، $T = ۲/۹۱۲$). این یافته نشان می دهد معلمان زن دارای سطوح بالاتر افسردگی، هنگام مواجهه با استرس شغلی، عملکرد شغلی پایین تری دارند. این یافته با پژوهش های اسلامی و همکاران (۱۳۹۷) و نوری و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. در تحلیل شدت اثر مشاهده می شود که اثر افسردگی (۰/۲۳۴-) نسبت به اضطراب (۰/۳۰۴-) کمتر است، اما نسبت به کارکردهای اجتماعی (۰/۲۵۰-) و نشانه های جسمانی (۰/۱۵۰-) بیشتر است. این نشان می دهد عوامل روانی، به ویژه اضطراب و افسردگی، بیشترین نقش را در تعدیل رابطه استرس شغلی و عملکرد شغلی ایفا می کنند، در حالی که عوامل جسمانی نقش کمتری دارند.

فرضیه فرعی پنجم: بین سلامت روانی و استرس شغلی معلمان زن رابطه مثبت معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داد که سلامت روانی معلمان زن با استرس شغلی رابطه مثبت و بسیار قوی دارد (ضریب مسیر = ۰/۸۷۹، $T = ۴۳/۵۳۳$ ، $p < ۰/۰۵$). این یافته بیان می کند که افزایش استرس شغلی با کاهش سلامت روانی معلمان زن همراه است. فشارهای شغلی مستمر، حجم بالای کار، برخورد با مشکلات رفتاری دانش آموزان و مسئولیت های متعدد باعث می شود سطح اضطراب، افسردگی و سایر مشکلات روانی افزایش یابد و کیفیت سلامت روانی کاهش پیدا کند.

این یافته با پژوهش های حسن زاده و همکاران (۱۳۹۸) و جلالی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. با توجه به ضریب مسیر بسیار بالا (۰/۸۷۹) و آماره T بسیار قوی (۴۳/۵۳۳)، این رابطه یکی از قوی ترین اثرات مشاهده شده در بین فرضیه های معلمان زن است و نشان می دهد که سلامت روان یکی از مهم ترین شاخص ها و پیامدهای استرس شغلی است.

تبیین فرضیه فرعی ششم: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان زن رابطه منفی معناداری وجود دارد.

نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان زن رابطه منفی و معناداری وجود دارد (ضریب مسیر = ۰/۳۴۶، $T = ۳/۲۷۹$ ، $p < ۰/۰۵$). این یافته بیان می کند که افزایش استرس شغلی باعث کاهش عملکرد شغلی معلمان زن می شود. فشارهای شغلی، حجم بالای کار، مسئولیت های متعدد و مواجهه با مشکلات دانش آموزان باعث کاهش انگیزه، خستگی ذهنی و افت کیفیت اجرای وظایف آموزشی می شود. این یافته با پژوهش های داخلی مانند محمدی و همکاران (۱۳۹۷) و رحیمی و همکاران (۱۳۹۸) همسو است. با توجه به ضریب مسیر نسبتاً متوسط (۰/۳۴۶-) و آماره T معنادار (۳/۲۷۹)، این رابطه نسبت به اثر سلامت روان بر استرس

پیشنهادهای

۱. انجام پژوهش‌های طولی برای بررسی اثرات بلندمدت استرس شغلی و سلامت روان بر عملکرد شغلی معلمان.
۲. گسترش مطالعه به سایر شهرها و مناطق برای تعمیم بهتر یافته‌ها و شناسایی تفاوت‌های فرهنگی و اجتماعی.
۳. بررسی نقش سایر متغیرهای روان‌شناختی مانند خودکارآمدی، انگیزه شغلی و سبک‌های مقابله‌ای در ارتباط بین استرس شغلی و عملکرد شغلی.

مراجع

- افروز، غلامعلی؛ ارجمندنی، علی اکبر؛ فلاح، علی محمد؛ تقی پور، زهرا و مهدوی، مجتبی. (۱۳۹۹). بررسی کیفیت زندگی رضایت شغلی و سلامت روان در معلمان دانش آموزان عادی و استثنایی. نشریه روانشناسی و علوم رفتاری ایران، شماره ۱۹، صص ۶۰ - ۶۶.
- بورقانی فراهانی، سهیلا؛ فتوت، بنفشه؛ ابدارزاده، پدram؛ همتی، امین. (۱۳۹۷). مطالعه نقش اخلاق کار بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: دبیران تربیت بدنی مدارس متوسطه شهر تهران). فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، سال ۵، شماره ۱، صص ۴۳-۵۱.
- دیوس، کیت؛ نیواستورم، جان. (۱۳۸۴). رفتار انسانی در کار (رفتار سازمانی). ترجمه محمدعلی طوسی. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- شهاوند، فاطمه. (۱۳۹۹). باورهای فراشناختی و سلامت روان در معلمان زن. پیشرفت های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، سال ۳، شماره ۲۷، صص ۸۵ - ۹۴.
- گنجی، حمزه. (۱۳۹۲). بهداشت روانی. تهران: انتشارات ارسباران.
- نوری، علیرضا و فروتن، حجت. (۱۳۹۷). نقش ویژگی های شغل بر استرس شغلی و رضایت شغلی با میانجی گری توانمندسازی کارکنان (مطالعه موردی: کارکنان منطقه ۱ دیوان محاسبات کشور)؛ سومین کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی.
- Barello, S., Palamenghi, L., & Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Res.* 290, 113129. doi: 10.1016/j.psychres.2020.113129
- Yan J., Wang L.J., Cheng Q, Miao D.M., Zhang L.Y., Yuan S.P. An T., Pan Y. (2008). Estimated mental health and analysis of relative factors for new Chinese recruits. *Mil Med*; 173(10), 1031-4.

نتایج نشان داد که این فرضیه تأیید شد (ضریب مسیر $T = 0/184$ ، آماره $= 1/961$). این یافته نشان می‌دهد که افزایش سطح افسردگی در معلمان مرد، اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد شغلی را تشدید می‌کند. معلمان مردی که دچار افسردگی هستند، ممکن است انرژی و انگیزه لازم برای انجام وظایف شغلی را از دست بدهند و در مواجهه با فشارهای کاری عملکرد ضعیف‌تری از خود نشان دهند. افسردگی می‌تواند باعث کندی فرآیندهای شناختی، کاهش تمرکز و ضعف در تصمیم‌گیری شود که همه این عوامل منجر به افت کیفیت عملکرد شغلی می‌شوند. این نتایج با پژوهش‌های داخلی مانند فراهانی و همکاران (۱۳۹۷) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که افسردگی، هرچند به اندازه اضطراب اثرگذار نیست، نقش مهمی در تشدید اثر منفی استرس شغلی بر عملکرد معلمان مرد دارد. به عبارت دیگر، کاهش افسردگی از طریق مداخلات روان‌شناختی، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و حمایت‌های روانی می‌تواند اثرات منفی استرس را به‌طور قابل توجهی کاهش دهد و توانایی معلمان مرد را در مدیریت فشارهای شغلی و حفظ کیفیت عملکرد بهبود بخشد. این تبیین تأکید می‌کند که برنامه‌های هدفمند برای کاهش افسردگی، همراه با کنترل اضطراب، مؤثرترین استراتژی برای ارتقای عملکرد شغلی در شرایط استرس است.

فرضیه فرعی ۱۱: بین سلامت روانی و استرس شغلی معلمان مرد رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان داد که این فرضیه تأیید شده است (ضریب مسیر $T = 0/897$ ، آماره $= 44/350$). این یافته بیانگر آن است که هر چه سطح سلامت روانی معلمان مرد بالاتر باشد، میزان استرس شغلی آن‌ها نیز به طور معنی‌داری افزایش می‌یابد. این نتایج با پژوهش‌های داخلی مانند قربانی و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که سلامت روانی نقش دوگانه‌ای دارد: از یک‌سو موجب افزایش سطح استرس شغلی به دلیل حساسیت و تعهد بالاتر معلمان مرد به وظایف و کیفیت کار می‌شود، و از سوی دیگر، این افراد توانایی بیشتری برای مدیریت و کنترل این فشارها دارند. بنابراین، سلامت روانی بالا به‌عنوان یک عامل محافظتی عمل می‌کند که علی‌رغم افزایش سطح استرس، مانع کاهش عملکرد شغلی می‌شود و نشان می‌دهد برنامه‌های تقویت سلامت روان می‌توانند همزمان توان مقابله با استرس و کیفیت عملکرد را ارتقا دهند.

فرضیه فرعی ۱۲: بین استرس شغلی و عملکرد شغلی معلمان مرد رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

نتایج نشان می‌دهد که استرس شغلی معلمان مرد اثر منفی و معنی‌داری بر عملکرد شغلی آن‌ها دارد، به‌طوری که ضریب مسیر برابر با $-0/253$ و آماره T برابر با $30/94$ است. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت که استرس شغلی به‌طور مستقیم عملکرد معلمان مرد را کاهش می‌دهد، اما اثر آن نسبت به زنان کمتر است. به‌نظر می‌رسد مردان در مواجهه با فشارهای شغلی از منابع مقابله‌ای، مهارت‌های مدیریت استرس یا توانایی‌های روان‌شناختی بیشتری برخوردارند که شدت کاهش عملکرد را نسبت به زنان کاهش می‌دهد. بنابراین، هرچند کاهش استرس شغلی برای حفظ عملکرد در هر دو گروه ضروری است، مداخلات حمایتی و برنامه‌های مدیریت فشار شغلی برای زنان اهمیت بیشتری دارد، زیرا اثر منفی استرس بر عملکرد در آن‌ها قوی‌تر و پیامدهای عملیاتی آن قابل توجه‌تر است.