

شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان

فرهاد علی پور^۱

امین خسروی^{۲*}

مینا غیور^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۵/۱۸

چکیده

این مطالعه کاربردی با رویکردی آمیخته با استفاده از رویکردی کیفی و کمی با طرح اکتشافی انجام شده است. در بخش کیفی از روش دلفی استفاده شده و در بخش کمی نیز از روش پیمایشی توصیفی استفاده شده است. در بخش کیفی، جامعه آماری شامل ۱۸ نفر از اساتید دانشگاه بود که ۱۵ نفر از آنها براساس قانون اشباع به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند و ۲۰۵ نفر از معلمان شهرستان اردل در بخش کمی با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده براساس فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۷۰ سؤال استفاده شده است. روایی و میزان اعتبار ابزارها توسط استاد راهنما و مشاور تأیید شد و پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ نیز بالاتر از ۰/۷ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS21 و PLS3.2 از تحلیل عاملی اکتشافی، تحلیل عاملی تأییدی، آزمون فریدمن و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که سلامت شغلی دارای ۳ بعد رفتاری، ساختاری و محیطی است. سلامت شغلی به مشکلات مرتبط با حجم کار و استرس همزمان اشاره دارد. سلامت شغلی با برداشت معلمان از مدرسه به عنوان یک سازمان، از جمله قضاوت های رهبری مدرسه و فرهنگ نسبت به معلمان و تدریس، مرتبط است. سلامت شغلی تعامل دانش آموز با معلمان بستگی دارد کلیه ابعاد برای سلامت شغلی پیش بینی کننده قابل توجهی بود و از تناسب خوبی برخوردار بودند.

واژگان کلیدی

الگو، سلامت شغلی، ساختاری، رفتاری و محیطی

^۱ عضو هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (Farhad.Alipour@gmail.com)

^۲ کارشناس ارشد علوم تربیتی (* نویسنده مسئول: ss.taheri1392@gmail.com)

^۳ دکتر اقتصاد (mina.phd95@gmail.com)

۱. مقدمه

سلامت شغلی به معنای رضایتی است که افراد از شغل خود به دست می آورند (کوئل، ۲۰۲۱). به طور مشابه، کوئل و همکاران، سلامت شغلی را به عنوان «ارزیابی مثبت افراد و عملکرد سالم در محل کار» تعریف کردند (کارور-توماس، دی.، لیونگ، ام.، و برنز، دی ۲۰۲۱).

اهمیت نظری و عملی سلامت شغلی معلمان قابل اغراق نیست و با فرسودگی شغلی معلمان، سلامت روانشناختی، آمادگی جسمانی و انگیزه و پیشرفت دانش آموزان مرتبط است (آلن، آر.، جریم، جی، و سیمز، اس ۲۰۲۰).
چن و همکاران (۲۰۲۱) وجود جنبه‌های مثبت مانند: رضایت شغلی و اشتیاق به کار و فقدان تجربیات منفی مانند: استرس و ناراحتی‌های عاطفی را به عنوان شاخص‌های سلامت شغلی معلمان شناسایی می کنند که به عملکرد روانشناختی مطلوب آنها اشاره دارد. در این مطالعه از تعریف سلامت شغلی معلمان به عنوان «واکنش معلمان به موقعیت‌های شناختی، عاطفی، سلامتی و اجتماعی مرتبط با کار و حرفه‌شان» استفاده می کند (ویاک و فریزر، ۲۰۲۰). این پذیرش مبتنی بر این واقعیت است که وایاک و فریزر (۲۰۲۰) مؤلفه‌های اصلی تثبیت شده سلامت شغلی معلمان را در نظر می گیرند. به طور خاص، تأکید آنها بر جنبه شغلی سلامت شغلی معلم، روابط بین سلامت شغلی معلم، عملکرد معلمان و تأثیر آن بر سیستم آموزشی و دانش آموزان را نشان می دهد.

لی و همکاران (۲۰۲۰)، میزان بروز اضطراب در ارتباط با سلامت شغلی در بین مربیان در طول همه گیری کوید ۱۹ تقریباً سه برابر بیشتر از آنچه قبلاً مشاهده شده بود است. چندین مقاله تحقیقاتی چارچوب های تحلیلی را برای ارزیابی سلامت شغلی معلمان پیشنهاد می کنند. هانگ همکاران (۲۰۲۱) پنج جنبه تحلیلی سلامت شغلی معلمان را تعریف می کنند: (۱) بهزیستی عاطفی، (۲) رفاه اجتماعی؛ (۳) رفاه حرفه ای؛ (۴) بهزیستی شناختی؛ و (۵) بهزیستی روانشناختی.

هنگامی که افراد سالم هستند، بهتر می توانند استرس فیزیکی را تحمل کنند، از بیماری بهبود یابند و خود را برای رسیدن به اهداف تحت فشار قرار دهند. از طرف دیگر، بیماری می تواند افراد را در برابر استرس و بیماری آسیب پذیر کند. (آلن، آر.، جریم، جی، و سیمز، اس، ۲۰۲۰)

سلامت شغلی برخاسته از مفهوم سلامت سازمانی است که به طور گسترده بر ایجاد یک محل کار ایده ال متمرکز است که در آن کارکنان احساس ارزشمندی کنند. با این حال، سلامت شغلی این مفهوم را به طور واضح تری به موفقیت کلی یک کسب و کار مرتبط می کند. برای سلامت شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده است. همانطور که یک مقاله فوربس اشاره می کند، "سلامت شغلی به توانایی یک سازمان برای مقابله با تغییرات و ادامه عملکرد با فرهنگ محیط کار با عملکرد بالا اشاره دارد." این تعریف در مجله بین‌المللی تحقیقات محیطی و بهداشت عمومی کمی تغییر می کند، که بیان می کند: «

1 - Coil

2 - Carver-Thomas, D., Leung, M., & Burns, D

3 - Allen, R., Jerrim, J., and Sims, S

4 - Chen et al

5 - Wiack and Fraser

6 - Lee et al

7 - Hong et al

سلامت شغلی توانایی سازمان را برای عملکرد مؤثر، رشد پایدار و سازگاری هموار با تغییرات توصیف می کند» (کارور-توماس، دی، لیونگ، ام، و برنز، دی، ۲۰۲۱)

سلامت شغلی مفهومی مفید برای ایجاد انعطاف پذیری لازم در سازمان است تا بتواند در برابر تغییرات اجتناب ناپذیر مقاومت کند و حتی رشد کند. چگونه سلامت شغلی را ارزیابی کنیم؟ هیچ معیار واحدی برای ارزیابی سلامت شغلی وجود ندارد و ماهیت دقیق آن به نیازهای خاص یک سازمان بستگی دارد. با این حال، برخی از عوامل می توانند بر سلامت شغلی و اهداف دوگانه آن یعنی بهره وری و فرهنگ مثبت شرکت تأثیر بگذارند. (کیم و همکاران، ۲۰۲۲)

سلامت شغلی توانایی سازمان برای متحد شدن حول یک چشم انداز مشترک و پاسخ به تغییرات برای دستیابی به اهداف شرکت است. به عبارت دیگر، این ظرفیت برای انطباق با دنیایی است که دائماً در حال تغییر است. و این روزها (و این جای تعجب نیست)، محیط کسب و کار همیشه در حال تغییر است. در واقع، گارتنر گزارش می دهد که ۴۷ درصد از سازمان ها اخیراً نوعی اختلال را تجربه کرده اند. بنابراین، نوسانات اقتصادی، تطبیق سریع سازمانها و پاسخگویی به مسائل پیش آمده را ضروری می سازد. (آلن، آر، جریم، جی، و سیمز، اس، ۲۰۲۰) بنابراین توجه مدیریت سازمان ها به موضوع سلامت شغلی سبب ارتقای سلامت روانی، بهبود روابط بین فردی، افزایش کیفیت ارائه خدمات و کاهش هزینه های ناشی از غیبت، بازنشستگی پیش از موعد و ترک شغل می شود. عوامل موثر بر ابعاد و مولفه های سلامت سازمانی نو معلمان کدامند؟

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

معلمان تأثیر بسزایی در زندگی دانش آموزان دارند. آنها افرادی هستند که مسئول ایجاد انگیزه در دانش آموزان و پیشرفت یادگیری آنها هستند. بر اساس تحقیقات تجربی، معلمان در واقع عنصر کلیدی مدرسه هستند که بر عملکرد، رضایت و پیشرفت دانش آموزان تأثیر می گذارند. جوامع و سیستم های آموزشی به دلیل حیاتی بودن آنها برای رشد و یادگیری کودک، انتظارات زیادی از کار معلمان دارند. مطالباتی که بر سر کار و تعهدات معلمان گذاشته می شود متعدد و پیچیده است. شرایط کار معلمان و رویه های کلاس درس همراه با افزایش انتظارات در حال تغییر است. تدریس بدون شک جنبه های لذت بخش و الهام بخش زیادی دارد، اما این احتمال نیز وجود دارد که فشارها و خواسته ها منجر به استرس زیادی شود. همانطور که به طور کلی گفته شد، سطوح بالای استرس طولانی مدت ممکن است برای سلامت شغلی مضر باشد و در شرایط حرفه ای، اگر درمان نشود، می تواند خطر فرسودگی شغلی را افزایش دهد و اثرات قابل توجهی بر سلامت روان، انگیزه، خودکارآمدی و تعهد شغلی داشته باشد. (کیم و همکاران، ۲۰۲۲)

سطوح پایین سلامت شغلی معلمان به نوبه خود می تواند سازمان های آموزشی را به عنوان یک کل از طریق جابجایی مکرر، عملکرد پایین، غیبت و هزینه های کارآمد تحت تأثیر قرار دهد.

کیفیت آموزش و صلاحیت علمی معلمان نیز در خطر است، زیرا معلمان استرس زده یا فرسوده به سختی می توانند در کلاس درس به طور مؤثر عمل کنند. (زو و همکاران، ۲۰۲۰)

استراتژی هایی که اغلب برای به حداقل رساندن استرس معلم توصیه می شود، معمولاً بر مسئولیت معلم برای مراقبت از خود متمرکز است. به نظر می رسد که محیط و ساختار مدرسه به معلمان استرس زیادی وارد می کند. تکنیک های خودمراقبتی مانند مدیتیشن، ورزش یا پیوستن به یک گروه حمایتی مقرون به صرفه، ساده برای استفاده هستند و قطعاً

پتانسیل کاهش علائم استرس را دارند. با توجه به این وضعیت، جای تعجب نیست که سلامت شغلی معلمان به یک موضوع داغ در گفتمان عمومی و بحث های خط مشی در سازمان مدرسه تبدیل شده است. (ووهمکاران، ۲۰۲۲)

فقدان سلامت شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این معضل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارض روانی متعددی نیز به همراه داشته است از واژه فقدان سلامت برای توصیف پاسخ های انسان در برابر فشار های روانی تجربه می شود. فقدان سلامت شغلی در واقع در اثر استرس های مداوم بوجود می آید. از آنجا که همه افراد درجاتی از عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می کنند و این در واقعیت، امری ملموس و انکار ناپذیری در سازمان های مدرن امروزی است. پژوهش ها نشان می دهند نوع شغل، شرایط نامناسب کاری، تعارض در نقش، فشار کاری بیش از حد، فقدان حمایت اجتماعی، فرصت های کم برای، تغییرات سازمانی و رقابت می شوند از عوامل مؤثر در فقدان سلامت به شمار می آیند.

فقدان سلامت شغلی مجموعه ای از عکس العمل های ناهنجاری است که برای سطوح بالا و ادامه دار استرس شغلی و ناکامی شخصی به کار گرفته می شود. فقدان سلامت شغلی تجربه یکنواختی شغلی یا خستگی فیزیکی، عاطفی و ذهنی است. فقدان سلامت شغلی علامت و نشانه خستگی عاطفی، زوال شخصیت و نبود حس موفقیت شخصی است که در پاسخ به عوامل استرس زای شغلی اتفاق می افتد. خستگی و ناتوانی به حس از نظر عاطفی نهی و ناتوان میشوند و از نظر فیزیکی بیش از توان بدن کار کردن، برمی گردد؛ انرژی وجود ندارد و حوصله کم می شود. بدگمانی و بدبینی به داشتن نگرشی سرد و بدون احساس نسبت به شغل باز می گردد؛ شخص بی انگیزه است و نسبت به کارش مقاومت نشان می دهد. (دیلماقانی، ۱۳۹۶).

سلامت شغلی در محیط مدرسه به عنوان یک ویژگی پایدار توصیف می شود که به ویژگی های فیزیکی و روان شناختی مدرسه که بر رفتار معلمان، دانش آموزان و کارکنان تأثیر می گذارد، توصیف می شود. (ووهمکاران، ۲۰۲۲)

سلامت شغلی در واقع سلامت کاری معلمان را در محیط کارشان ارزیابی می کند و نشان دهنده ارتباط بین معلمان و معلمان و دانش آموزان، علاوه بر تعهد معلمان به تدریس است. سلامت شغلی درجه ای را ارزیابی می کند که معلمان احساس می کنند مؤسسه (مدرسه) و مدیریت آن (تصمیم گیرندگان) قادر به انجام مأموریت خود (آموزش دانش آموزان) بدون تأثیر ناروا از منابع خارجی هستند. سلامت شغلی از نگرانی مدیر برای رفاه کارکنان مدرسه، همراه با انتظارات بالا از مدیر برای سلامت شغلی مدرسه استفاده می کند. سلامت شغلی از توانایی مدیران برای تأثیرگذاری بر مافوق و توانایی آنها برای تهیه لوازم رفاهی معلمان برای مدرسه است. (کیم و همکاران، ۲۰۲۲، ۱۰)

در پایان، نبود کارایی حرفه ای شامل احساس عدم کفایت و عدم صلاحیت به دلیل عدم اعتماد به نفس می بامیشود. بدین معنی که فقدان سلامت شغلی یک سندرم جسمانی _ روانی مرتبط با شغل است که در اثر استرس شغلی طولانی مدت رخ داده و به صورت تخلیه ی هیجانی و احساس نامطلوب و عدم سازگاری با شغل بروز می یابد. لازم به ذکر است که سندروم فقدان سلامت شغلی اساساً یک اختلال روانی نیست، اما به آهستگی در طول زمان پیشرفت می کند و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل گردد. همچنین این پدیده بیشتر در مشاغل دیده می شود که فرد ساعات زیادی را در تماس نزدیک

با سایر افراد می گذرانند. این افراد به تدریج احساس می کنند، تحت فشار قرار دارند و منابع هیجانی آن ها نسبت به افرادی که در جایگاه دریافت خدمت قرار گرفته اند، تخلیه می شوده است، نسبت به آن ها بی تفاوت گشته و احساس منفی پیدا کرده اند (دیلمقانی، ۱۳۹۶).

سلامت شغلی کارکنان در سازمان روز به روز اهمیت بیشتری می یابد و توجه به آن از لحاظ کیفیت و کمیت روند افزایشی دارد. این مسئله هم از لحاظ سوانح و بیماری های شغلی در محیط فیزیکی و هم از جنبه اجتماعی و روانی قابل تأمل است. چالش های اصلی منابع انسانی در سه حوزه چالش های محیطی، سازمانی و فردی در دنیای کنونی سبب اهمیت فزاینده ایمنی و سلامت کارکنان میشود چالش های محیطی شامل تغییرات سریع، تنوع نیروی کار، جهانی شدن، قانون گذاری و وضع قوانین، تحول در کار و نقش های خانواده، کمبود مهارت و...، چالش های سازمانی شامل موقعیت رقابتی (هزینه و کیفیت)، ساختار دهی مجدد سازمانی، عدم تمرکز، منبع گزینی بیرونی، فناوری، خود گردانی گروه های کوچک، کوچک سازی و فرهنگ سازمانی، و چالش های فردی نیز شامل تطبیق افراد با شغل و سازمان، معضلات اخلاقی، بهره وری و کیفیت زندگی، توانمند سازی، فرار مغزها و احساس نا امنی شغلی (کوچک سازی و منبع گزینی بیرونی) بوده که این چالش ها سرمنشأ بروز فشار های روانی در سازمان هاست. با توجه به توضیحات فوق، این پژوهش به دنبال شناسایی مولفه های مرتبط با سلامت شغلی نو معلمان اردل خواهد بود.

۱. پیشینه پژوهش های داخلی و خارجی

کیم وهمکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر بر سلامت شغلی معلمان نشان دادند: که شادی و عزت نفس، به عنوان ویژگی های گرایشی، بر سلامت شغلی معلمان، و همچنین نقش محیط کار در ایجاد محبت مثبت، در نتیجه میانجی بین ویژگی های گرایشی و رفاه معلمان در فیلیپین، در مواجهه با این وضعیت کنونی، معلمان موظفند در محیط کار نه تنها رویکردهای آموزشی، بلکه محدودیت های فیزیکی و اجتماعی خود را که می تواند سطح استرس بالایی را ایجاد کند، در محل کار تنظیم کنند. رویکرد و روش مورد استفاده کمی و پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده میشود برای تحلیل داده ها از نظر SPSS v.21 و از روش های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیاری و ضریب همبستگی) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون های دقیق فیشر و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده، می شود

وو وهمکاران (۲۰۲۲) در تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر بر رفاه معلمان و ارتقای سلامت شغلی معلمان نشان دادند: افزایش چشمگیری در حجم کاری معلمان، از بررسی دفترچه های فعالیت و وظایف عملکرد، و انجام وظایف جانبی، افزایش یافته است. انتقال شیوه های یادگیری، شناخت و حفظ رفاه معلمان و ارتقای سلامت شغلی معلمان در مدرسه باید از اولویت های کلیدی باشد. از این رو، این مطالعه با هدف ایجاد ارتباط بیشتر بین معلمان مدارس دولتی بهزیستی حرفه ای با سلامت شغلی در مدرسه است که هنوز در ادبیات در این زمینه به خوبی به آن پرداخته نشده است، بنابراین پرداختن به این موضوع ممکن است فرصتی برای شناسایی اقدامات موثر برای شناسایی فراهم کند. ارتقای رفاه معلمان و بهبود سلامت شغلی مدرسه. ارتباط تعمیق دانش فرصت هایی است که باعث افزایش آگاهی از این موضوع بین معلمان مدارس دولتی با رفاه حرفه ای با سلامت شغلی مدرسه و ارائه یک برنامه مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی پیشنهادی می شود.

زو وهمکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی تحت عنوان عوامل موثر بر ساختار سلامت شغلی معلمان نشان دادند: در تلاش برای عملیاتی کردن سلامت شغلی به طور دقیق تر و افزایش کاربرد آن، ساختار سلامت شغلی معلمان را با ترکیب دیدگاه

پارسونز (۱۹۶۷) از مدارس به عنوان سیستم های اجتماعی و ساختار مایلز (۱۹۶۵) توسعه دادند. سلامت شغلی معلمان پارسونز (۱۹۶۷) مدارس را به عنوان سیستم های اجتماعی مفهوم سازی کرد که به دو دسته نیاز (الف) نیازهای ابزاری و (ب) نیازهای بیانی پاسخ می دهند. نیازهای ابزاری اهداف سازمان را در بر می گیرد و نیازهای بیانی نیازهای سازمان برای حمایت از مجموعه ای مشترک از هنجارها و ارزش های مثبت برای ارتقای هدف مشترکشان است (پارسون، ۱۹۶۷). به عنوان مثال، هدف اولیه مدارس آموزش دانش آموزان است و بنابراین مدارس اثربخش ارزش های درونی و هنجارهای بالای دانش آموزان را ارتقا می دهند (بیانی). مدارس سه سطح تأثیر بر این نیازها دارند: فنی (فرآیند یاددهی-یادگیری)، مدیریتی (عملکرد مدیریت داخلی) و نهادی (مدرسه را با محیط پیوند می دهد. به طور مشابه، مایلز (۱۹۶۵) سلامت شغلی معلمان در مدرسه را به عنوان توانایی مدارس برای انطباق با چالش های موجود و جدید در حین آموزش دانش آموزان تعریف کرد. از این منظر، مدرسه ای که سلامت شغلی مثبتی را نشان می دهد، با همسو کردن سه سطح تأثیر برای برآوردن نیازهای ابزاری و بیانی خود و همچنین کنار آمدن و انطباق با محیط دائماً در حال تغییر، با موفقیت مأموریت خود را برای آموزش دانش آموزان دنبال می کند.

نگه داری و همکاران (۱۴۰۱) تحقیقی در مورد ارزیابی شایستگی شغلی دانش آموختگان تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه های فرهنگیان انجام می دهند پژوهش از لحاظ هدف بنیادی، با رویکرد کیفی و استراتژی نظریه داده بنیاد اجرا میشود. جامعه پژوهش را صاحب نظران شامل کارشناس مسئول تربیت بدنی ادارات کل آموزش و پرورش، مدیران دبیرستانها، روسای آموزشی دانشگاه فرهنگیان کشور و مدرسان تربیت بدنی دانشگاه فرهنگیان تشکیل می دهند براساس معیار اشباع نظری ۲۴ نفر به روش هدفمند انتخاب میشوند. داده ها با مصاحبه نیمه ساختار یافته گردآوری میشود. در نتیجه، ۱۸۶ مفهوم اولیه و ۳۵ مفهوم اصلی به دست آمد، که در قالب مدل پارادایمی شامل مقوله محوری و شرایط ساختاری (هماهنگی، فرهنگ، توسعه حرفه معلمی، کسب تجربه، توسعه حرفه تربیت بدنی)، عوامل رفتاری (آشنایی با فناوری اطلاعات، فراهم کردن تسهیلات، فراهم کردن امکانات، محیط، حمایت مسئولان، خصوصیات شخصیتی مربیان)، شرایط مداخله گر (عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی - فرهنگی، هدف گذاری، زیرساخت، روان شناختی و ساختار سازمانی)، راهبردها (تمرکزگرایی، تخصیص منابع، شایسته سالاری، فرهنگ سازی، توانمندسازی، به کارگیری سیستم های گزینشی کارا و اثربخش، برگزاری رویدادهای ورزشی، اصلاح فرایندهای درون سازمانی، برنامه ریزی، آموزش کاربردی)، و پیامدها (کاهش ناهنجاریها، افزایش سلامت جسمانی و روانی، بهبود نگرش به ورزش، کشف استعداد، ایجاد انگیزه، گسترش ورزش، توسعه حرفه ای) ارائه میشود.

بنی هاشمی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی در مورد رابطه سلامت شغلی و رضایت شغلی دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان انجام می دهند ۳۳۹ دانش آموخته (نو معلمان) زیر نظر مدیران به صورت تصادفی انتخاب میشوند. پرسش نامه های سلامت شغلی گلدبرگ، رضایت شغلی قاسمی مورد استفاده قرار گرفتند. رویکرد و روش مورد استفاده کمی و پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده ها استفاده میشود برای تحلیل داده ها از نظر SPSS v.21 و از روش های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیاری و ضریب همبستگی) و استنباطی (تحلیل واریانس، آزمون های دقیق فشر و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده، می شود برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون، مستقل و تحلیل واریانس دو عاملی استفاده میشود. نتایج نشان داد که: رابطه مثبتی بین سلامت شغلی و رابطه منفی بین سن و سلامت شغلی در مدیران مدارس وجود دارد. رضایت شغلی دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان بالاتر

است و جنسیت و هوش هیجانی مدیران، اثر تعاملی بر سلامت عمومی آنها دارند. سلامت شغلی با رضایت شغلی رابطه مثبت داشته و مدیرانی که از رضایت شغلی بالاتری برخوردارند، هم از سلامت شغلی بالاتری برخوردارند و هم در تعامل و ارتباط با دانش اموختگان (نو معلمان) دانشگاه فرهنگیان، می توانند روابط بین فردی سالم تر و موفق تری برقرار نمایند. حیدری و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی در مورد بررسی وضعیت سلامت شغلی دانش اموختگان (نو معلمان) دانشگاه فرهنگیان و رابطه آن با سرمایه اجتماعی: مورد مطالعه دانش اموختگان دانشگاه فرهنگیان آموزش و پرورش شهر بوشهر (۹۴-۱۳۹۳) انجام می دهند در رویکرد جامعه شناختی، سلامت شامل هر دو بعد عینی و ذهنی است و بر نقش عوامل اجتماعی، به ویژه، سرمایه اجتماعی در حفظ و ارتقای سلامت تأکید می-شود. مقاله حاضر بر اساس رویکردهای متأخرتر، رابطه هر دو منبع شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی را با سلامت عینی و ذهنی دانش اموختگان دانشگاه فرهنگیان بررسی کرده است. رویکرد و روش مورد استفاده کمی و پیمایشی بوده و از ابزار پرسشنامه برای گردآوری داده-ها استفاده میشود. جامعه آماری تحقیق، دانش اموختگان دانشگاه فرهنگیان شاغل در آموزش و پرورش شهر بوشهر در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بوده اند که ۳۸۰ نفر از آنان بر اساس جدول تعیین حجم نمونه لین، به عنوان نمونه تحقیق انتخاب میشوند. برای دستیابی به افراد نمونه، از روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای استفاده میشود. بر اساس نتایج تحقیق، ۷۸/۴۲ درصد از پاسخگویان حداقل یکی یا بیشتر از انواع بیماری های جسمانی را داشته-اند که شایع ترین آن، دردهای عضلانی بوده است. همبستگی متغیرهای بعد شناختی (به جز اعتماد به آشنایان شغلی) با این بعد از سلامت منفی و معنی-دار بوده است و متغیرهای حمایت اجتماعی و رضایت از زندگی توانسته-اند ۷ درصد از واریانس آن را تبیین کنند. همبستگی همه ابعاد شناختی سرمایه اجتماعی با احساس سلامت بدنی و کاهش فرسودگی شغلی مثبت و معنی-دار بوده است. هیچ یک از انواع مشارکت با هیچ یک از ابعاد سلامت همبستگی معنی-داری نداشته-اند (به جز همبستگی مثبت و معنی-دار مشارکت مذهبی و فوق برنامه با کاهش فرسودگی شغلی). متغیرهای تحقیق توانسته-اند، به ترتیب، ۲۲، ۸، و ۷ درصد از واریانس کاهش فرسودگی شغلی، ایفای مؤثر نقش-ها، و احساس سلامت بدنی را تبیین کنند. می-توان گفت ابعاد عینی و ذهنی سلامت تحت تأثیر متغیرهای یکسانی قرار ندارند؛ همچنین تأثیر بعد شناختی سرمایه اجتماعی بر سلامت، به ویژه بعد ذهنی، بیشتر از بعد ساختاری آن بوده است.

۱-۳-اهداف تحقیق

هدف اصلی در این پژوهش آن است که با مرور متون مربوطه و انجام مصاحبه ها به مدل شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان و با استفاده از روش پژوهش کیفی برخاسته از اهداف و سوالات پژوهش دست یافت. بنابراین اهداف پژوهش به قرار زیر است.

۲. روش پژوهش

این پژوهش دارای راهبرد کیفی _کمی بوده و از روش تحقیق آمیخته در قالب طرح پژوهش آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) در دو مرحله استفاده شده است .

اساس مطالعه حاضر نیز بر مطالعه مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان بنا شده است. در این مسیر، اسناد، رویدادها، مقوله ها و مضمون هایی که بر این فرایند دلالت می نمایند مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفته است. بر اساس نظر (خاکی، ۱۳۸۸: ۲۱۷-۲۰۱) از آنجایی که در این پژوهش نظریه ها، قانونمندی ها، اصول و فئونی که برای حل مسایل اجرایی استفاده می شود، به کار رفته است، این پژوهش از لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است و با توجه به این که در این

پژوهش شرایط و روابط حاکم بر فضا و آثار و نتایج بدست آمده مورد توصیف و تفسیر قرار می گیرد، از نظر نوع پژوهش در زمره پژوهش های توصیفی - پیمایشی قرار دارد.

در مرحله دوم پژوهش حاضر با ابزار پرسشنامه از مطلعین کلیدی خبرگان و نخبگان حوزه مدیریت سلامت شغلی نو معلمان و اساتید مدیریت دانشگاه ها که در زمینه سلامت شغلی نو معلمان اطلاعات مناسبی دارند. خصوصاً از اساتید، دانشگاه که به صورت تخصصی به مقوله سلامت شغلی نو معلمان می پردازند، استفاده می گردد. نمونه گیری در این روش به صورت هدفمند بوده است و نمونه گیری و جامعه آماری بر اساس اهداف پژوهش انتخاب می شوند.

با توجه به اینکه ماهیت پژوهش حاضر از نوع تحقیقات اکتشافی است، از اینرو این پژوهش بدون طرح فرضیه انجام می شود و به جای آزمودن فرضیه، محقق در پی یافتن پاسخی برای پرسش های پژوهش است. و سؤال اصلی «مدل سلامت شغلی نو معلمان چگونه است؟ و عوامل تاثیر گذار بر این الگوی کدامند؟

و اینکه چه روابطی میان این عوامل تاثیر گذار وجود دارد؟»

هدف اصلی تحقیق، شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان است.

اطلاعات لازم برای این تحقیق، از روش مطالعات کتابخانه ای، اسنادی و تجربیات و مشاهدات محقق از مشاهدات معلمان و خبرگان این حوزه به دست می آید.

از آنجا که استفاده از روش های کمی پژوهش تنها جنبه های مشاهده پذیر و قابل اندازه گیری موضوع پژوهش را آشکار می نماید و این پژوهش علاوه بر ابعاد کمی در پی آشکار نمودن ابعاد و جنبه های کیفی، پنهان و نهفته ی موضوع پژوهش است؛ بنابر این برای فهم بهتر مسأله پژوهش و تبیین دقیق تر آن و ارائه ی تصویری مناسب از وضعیت موجود موضوع پژوهش داده های کمی و کیفی با هم ترکیب و روش پژوهش آمیخته به کار گرفته می شود.

تجربه های به دست آمده در استفاده از روش های پژوهش آمیخته نشان می دهد که به کار بردن این روش ها امکان درک بهتر از پدیده های اجتماعی و رفتاری و تبیین آنها را فراهم می آورد. که سلامت شغلی نو معلمان نیز یکی از همین پدیده ها است.

بر این اساس، این پژوهش دارای دو مرحله ی اصلی است؛ مرحله نخست، شناسایی و تبیین وضعیت قبل از شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان و مرحله دوم، طراحی وضعیت مطلوب؛ یعنی شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان مردمی است. هدف از انجام مرحله نخست «شناسایی و شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان و با توجه به این که مدیریت جنگ های نامتقارن در حوزه دفاعی نیروهای مردمی متأثر از عوامل گوناگونی از جمله، عوامل فردی، سازمانی، محیطی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... است؛ در این مرحله از پژوهش از روش تحلیل محتوای کیفی استفاده و شاخص ها، مؤلفه ها و متغیرهای اصلی تاثیر گذار بر سلامت شغلی نو معلمان بر مبنای الگوی سه شاخگی، شناسایی و احصاء می شوند. در مرحله دوم پژوهش با توجه به این که هدف اصلی، ارزیابی شاخص ها، مؤلفه ها و متغیرهای استخراج شده در مرحله اول و «شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان» بر اساس شاخص های احصاء شده است، تعیین روابط و همچنین میزان اهمیت و تأثیر هریک از مؤلفه ها و متغیرهای شناسایی شده در الگوی شناسایی مولفه های موثر بر سلامت شغلی نو معلمان ضرورت دارد؛ از این رو در این مرحله از روش های کمی و آماری و معادلات ساختاری استفاده می شود.

در راستای تدوین، تکمیل و نهایتاً ارایه یک مدل سلامت شغلی نو معلمان، بر اساس روش تحلیل محتوا؛ فعالیت های مختلفی برای انجام تجزیه و تحلیل اطلاعات و اسناد بدست آمده صورت گرفته که این مراحل بشرح زیر می باشد:

۱. طرح پژوهش، ۲. جمع آوری داده ها، ۳. تنظیم داده ها، ۴. تحلیل داده ها، ۵. مقایسه با متون. نهایتاً پس از انجام تحلیل متن، یافته های پژوهش در قالب مفاهیم اصلی بیان می گردد

۳. یافته های پژوهش

پژوهش علمی یک کوشش نظام مند جهت پاسخ دادن به پرسش های مطرح شده است. یکی از بخش های اصلی هر پژوهش علمی، جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها جهت آزمون فرضیات بیان شده توسط محقق است. انتخاب یک روش پژوهش مناسب، محقق را تا حد زیادی در پیشگیری از بروز اشتباهات یاری می رساند. به کارگیری آزمون های آماری مناسب با روش پژوهش منجر به حصول اطمینان از دقت و صحت نتایج به دست آمده می گردد. لذا در این فصل پس از طرح مسئله پژوهش، روش های آماری مناسب جهت تأیید یا رد فرضیات تبیین شده، ارائه خواهد شد. (سرمد و همکاران، ۱۳۸۸) در این فصل ابتدا به بررسی مصاحبه جهای جمع آوری شده با روش داده بنیاد پرداخته شده است. داده های خام به دست آمده از جامعه آماری با استفاده از تکنیک های آماری مناسب و نرم افزار maxqda مورد تجزیه و تحلیل و پس از پردازش به شکل اطلاعات ارائه شده است.

کد گذاری اولیه - تحلیل اسنادی

کد گذاری باز یا اولیه، جزئی از تحلیل است که با تحلیل دقیق داده ها، نامگذاری و طبقه بندی کردن داده ها انجام می شود. برای طبقه بندی دقیق مفاهیم در مقوله ها، ابتدا باید هر مفهوم، بعد از تفکیک، برچسب بخورد و داده های خام به وسیله بررسی دقیق متن اسناد و یادداشت های زمینه ای، مفهوم سازی شوند. گام بعدی در کد گذاری باز کشف مقوله ها است. وقتی در داده ها پدیده های خاصی مشخص شد آن گاه میتوان مفاهیم را بر محور آنها گروه بندی کرد. این کار تعداد واحدهایی را که باید با آنها کار شود کاهش میدهد. روند طبقه بندی مفاهیم را که به نظر میرسد به پدیده های مشابه ربط پیدا میکند، مقوله پردازی یا مقوله بندی می نامید. به مقوله ای که کدهای (برچسب های) مرتبط را در بر میگیرد یک نام مفهومی داده می شود. باید توجه داشت که مقوله تعیین شده، می بایست انتزاعی تر از اسامی مفهومی (برچسب ها) باشد که مجموعه آنها، مقوله را تشکیل میدهد. مفاهیم جدید که در اسناد جدید شناسایی شدند به مقوله های شناسایی شده اضافه شدند تا زمانی که مقوله ها به حد اشباع تئوریکی رسیدند. در صورت ضرورت، بعضی از مقوله ها تغییر نام پیدا کردند و ارتباط بین مقوله ها و مفاهیم اولیه، شکل گرفتند. بر همین اساس، طی کد گذاری باز، بیش از صد مورد به عنوان شواهد گفتاری شناسایی شده از متن اسناد بررسی شده (جدول ۳-۱) برچسب زنی شد که در جدول ۴-۲ نشان داده شده است.

جدول (۱) شواهد گفتاری مستخرج از اسناد مورد بررسی و کدهای اولیه

بر اساس اصول علمی و حرفه ای بین منافع و مصالح فرد شاغل/مقتضای شغل و سیستم بهترین تصمیم گیری را اتخاذ کند.
منافع بیمار/شاغلین را بر منافع و مصالح شخصی اولویت دهد.
تصمیمات حساس و دشوار را به مراجعه کننده با دلسوزی توضیح دهد و تلاش نماید ضمن آرام سازی و توجیه بیمار از عوارض و مخاطرات احتمالی شغل بیمار/شاغل/فرد مقتضای شغل را آگاه کند و دلسوزانه،

شغل مناسب را برای وی پیشنهاد نماید.
دلسوازه به شاغلین کمک کند تا با وجود بیماری یا نقص عضو بتواند شغل خود را حفظ کند یا به شغلی متناسب با وضعیت جسمی - روانی وی منتقل شود.
در هنگام برنامه ریزی و انجام خدمات سلامت شغلی به دیگر اعضای حرف سلامت پیشنهاد کمک می دهد.
نسبت به سایر حرف سلامت بصورت همدلانه همکاری می کند.
احترام
ارتباط صادقانه با اعضای تیم سلامت و دریافت کنندگان خدمات سلامت شغلی برقرار می کند.
به طور فعال به نظرات دیگر اعضای تیم سلامت گوش می دهد.
به طور محترمانه با اعضای تیم سلامت و دریافت کنندگان خدمات سلامت شغلی ارتباط برقرار می کند.
به نحوی به سؤالات دیگر اعضای حرف سلامت و دریافت کنندگان خدمات سلامت شغلی پاسخ می دهد که جوابگوی نیازهای آنها باشد.
به فرهنگ ها و ارزش های سایر حرف درگیر در ارائه خدمات سلامت احترام می گذارد.
به تخصص، نقش ها و مسئولیت های سایر اعضای حرف سلامت احترام می گذارد.
برای انجام هرگونه فعالیت حرفه ای، با زبان قابل فهم و بدون استفاده از اصطلاحات تخصصی به ذینفعان توضیح دهد.
مدیریت چالشهای حرفه ای و بین حرفه ای را تیم ارائه خدمات سلامت شغلی انجام دهد.
عدالت
تصمیم گیری در خصوص اشتغال یا ادامه به کار را بر اساس شواهد علمی و نتایج ارزیابی های تیم سلامت شغلی انجام دهد و تبعیض آمیز رفتار نکند.
تصمیم گیری در خصوص اصلاحات و تغییرات محیط کار را بر اساس شواهد علمی و نتایج ارزیابی های تیم سلامت شغلی انجام دهد و تبعیض آمیز رفتار نکند.
برای گروههای آسیب پذیر (معلولین ذهنی، جسمی-حرکتی) بر مبنای اصول علمی بدون تبعیض، شغل مناسب را پیشنهاد کند.
با سایر حرف درگیر در ارائه خدمات سلامت شغلی، به دور از تبعیض و ملاحظات گرایشی به رشته خاص رفتار می کند.
به دور از رفتارهای تبعیض آمیز مرتبط جنسیت، قومیت، نژاد به ارائه خدمات سلامت شغلی و همکاری با اعضای تیم و سایر حرف می پردازد.
وظیفه شناسی
در ارائه خدمات سلامت شغلی ابعاد سلامت جامعه و سلامت زیست محیطی را در نظر داشته باشد.
در تصمیم گیری های خود بر اصول حفاظت از زندگی و سلامت شاغلین، احترام به اصول انسانی و اخلاقی پایبند باشد.

در تصمیم گیریها به سلامت خانواده های شاغلین نیز توجه داشته باشد.
بهترین تصمیم را برای اشتغال یا ادامه به کار فرد با رعایت اصول هزینه-اثربخشی اتخاذ نماید.
بهترین تصمیم را در خصوص اصلاحات یا تغییرات مورد نیاز برای بهسازی محیط کار در جهت کاهش مواجهات و مخاطرات محیط کار با رعایت اصول هزینه-اثربخشی ارائه نماید.
در تصمیم گیری های خود حفظ سلامت شاغلین را با استفاده از رویکرد پیشگیرانه به عنوان اولویت اول لحاظ کند.
به شاغلین در خصوص مخاطرات شغلی که آنها را تهدید می کند به شکلی قابل فهم و عینی، اطلاع رسانی کند.
در رابطه با ایمنی و سلامت شغلی به ذینفعان مختلف آموزش دهد.
در رابطه با اعلام نتایج بررسی های انجام شده و تاثیرگذاری آن روی اشتغال به کار فرد در شغل مورد نظر، بهترین تصمیم (شامل ارائه خبر بد، ارجاع فرد و ...) را اتخاذ نماید.
به ارباب رجوع (کارکنان، کارفرما) به طور موثر اطلاعات لازم را ارائه دهد و آموزشهای لازم را برای ارتقای سلامت شغلی ارائه کند.
در مواقع لزوم برای تصمیم گیری صحیح در خصوص اشتغال به کار یا ادامه به کار افراد از مشاوره های لازم با متخصصان سایر رشته ها استفاده کند.
با در نظر گرفتن اولویت سلامت شاغلین بهترین تصمیم را در خصوص نحوه ارائه اطلاعات پزشکی شاغلین به ذینفعان شامل کارفرما، شرکت های بیمه ای، خود شاغل و تیم سلامت شغلی اتخاذ نماید.
در صورت تشخیص نامناسب بودن فرد برای شغل، ضمن توضیح کامل جهت اطلاع و توجیه شاغل، مشاغل مناسب برای وی را پیشنهاد کند.
در خصوص نتایج معاینات شغلی تناسب کارکنان با مشاغل و محدودیتهای شغلی با در نظر داشتن اصل رازداری اطلاعات بیمار، آگاهی لازم را به کارفرما، مراجعه کننده و سازمانهای بیمه گر ارائه کند.
در خصوص مواجهات محیط کار و اصلاحات مورد نیاز با پرهیز از افشای اطلاعات محرمانه محیط کار به کارفرما، فرد شاغل، و سازمانهای ذیربط (از جمله مرکز بهداشت) اطلاع رسانی کند.
در صورت مشاهده بیماریهای نیازمند ثبت به عنوان بیماری شغلی با رعایت اصل رازداری و بدون در نظر گرفتن ملاحظات کارفرما، به سازمانها و نهادهای ذیربط اطلاع رسانی کند.
در مواردی که بر اساس شواهد علمی فرد برای شغل مورد نظر نامناسب تشخیص داده می شود، ضمن رعایت اصل رازداری، موضوع را به فرد، کارفرما و موسسه بیمه اطلاع دهد.
در خصوص برخورد با بیماریهای غیرمرتبط با شغل با رعایت وظایف حرفه ای و اصول رازداری عمل کند.
تعالی
توانمندی خود را به صورت مستمر ارتقا دهد و دانش خود در خصوص سلامت شغلی، مخاطرات و مواجهات محیط کار، و بهترین و موثرترین روشهای کنترل مواجهات شغلی و بیماریهای شغلی به روز کند.

به اعضای تیم در راستای رشد توانمندیهای فردی و تیمی کمک کند.
توانمندیهای حرفه ای خود را با هدف پاسخگویی و قبول مسئولیت حرفه ای در قبال ذینفعان مختلف رشد و روزآمد نماید.
قبل از ارائه توصیه هایی برای درمان بیماران، همه مستندات سایر حرف سلامت را بررسی می کند.
صرف نظر از مرزهای سلسله مراتبی و حرفه ای، به تصمیم گیری آگاهانه به سایر اعضای تیم کمک می کند.
به دنبال شفاف سازی اطلاعات مبهم و غیر شفاف از سایر حرف سلامت است.
درستکاری
از افشای اسرار صنعتی یا بازرگانی که در محیط کار از آنها آگاه شده است، پرهیز کند.
اطلاعات مورد نیاز برای حفظ ایمنی و سلامت کارکنان یا جامعه را به ذینفعان بدون سانسور یا مصلحت اندیشی سوگرایانه ارائه کند.
بهترین تصمیم را در رابطه با اطلاع رسانی شرایط/بیماری حساس یا دارای انگ اجتماعی شاغل به ذینفعان مختلف اتخاذ نماید.
از صدور گواهی های استراحت پزشکی به نفع شاغل یا کارفرما که منطبق بر شواهد علمی نیست پرهیز نماید.
از ایجاد ارتباط مستقیم مالی با مسئولان محیط کار پرهیز نماید.
در طراحی اندازه گیری های مورد نیاز برای ارزیابی مواجهات شغلی به دور از تعارض منافع، با کارفرما با رعایت اصول علمی و در زمان مناسب اقدام کند.
در طراحی معاینات شغلی بر اساس شواهد علمی، با حفظ اصل رازداری و بدون رعایت ملاحظات، تستها و آزمایشات مورد نیاز را درخواست کند.
از انجام آزمایشات و تستهای غیرضروری که تاثیری در نظردهی پرونده سلامت شغلی ندارد، پرهیز نماید.
در بررسی پرونده شاغلین/متقاضیان شغل بدون سوگیری مادی، عاطفی و اجتماعی نسبت به فرد یا کارفرما اعلام نظر کند.
در شرایط دشوار تعارض منافع با سیستم، در مواردی که مدیران از انجام این اقدامات پیشگیرانه امتناع می کنند، مخاطرات احتمالی را از مشکلات موجود در محیط کار اعلام و برای اصلاح، پیشنهادها را بر مبنای اصول علمی موجود ارائه دهد.

تحلیل مصاحبه ها

در این بخش نمونه با ۱۸ نفر مورد تأیید قرار گرفت و بعد رسیدن به اشبا نظری، به فرایند مصاحبه ها پایان داده شد. بیشتر مصاحبه ها در دفتر کار افراد ترتیب داده شد. محقق تمامی مصاحبه ها را هدایت نمود. اتخاذ این رویه باعث شرد تا محقق بتواند اطلاعات حاصرل از مصاحبه های پیشین را در مصاحبه های بعدی به کار بندد. به این ترتیب که بعد از انجام هر مصاحبه نقاط مبهم یا ضعف الگو ومقوله ها مشخص و نفر بعدی با توجه به تخصص مورد نیاز برای رفع

ابهامات انتخاب شد. جمع آوریداده ها تا مرحله اشبا نظری مقوله ها و به بیان واضحتر، تا جایی که امکان دستیابی به داده های جدیددیگر فراهم نبود، ادامه یافت. پس از پیاده سازی مصاحبه ها، کدگذاری باز، محوری، انجام گرفت. همچنین همانطور که در فصل سوم تشریح شد، استراتژی اعتبارسنجی نتایج در بخش کیفی این مطالعه از طریق روش کنترل اعضا، انجام گرفته است. در ادامه، کدگذاری مصاحبه ها انجام شد.

کدگذاری اولیه -تحلیل مصاحبه ها

طی کدگذاری باز، ۱۰۶ مورد به عنوان شواهد گفتاری شناسایی شده از مصاحبه های انجام شده برچسب زنی شد که در جدول ۲شان داده شده است.

جدول ۲ شواهد گفتاری و کدهای اولیه مستخرج از مصاحبه ها

کد	کدباز	سند	
		کتابخانه ای	مصاحبه
سلامت ذهنی	معرفی افرادی که با الگوی رفتاری خود، جسم و ذهن ما را مسموم می کنند		مصاحبه ۱
	مفهوم نوازش در تعامل با دیگران		مصاحبه ۱۴
	مذاکره کردن با کسانی که از نگاه ما دیوانه به نظر می رسند		مصاحبه ۱۴
	هنر نه گفتن در ارتباطات و مذاکره		مصاحبه ۱۴
	رفتار انفعالی - تهاجمی در مذاکره و تعامل با دیگران		
	استقلال فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و نظامی		
	شاخص رفاه و تأمین همگانی		مصاحبه ۱۴
عوامل اداری	کاهش اختلافات و تنش ها و افزایش همگرایی بین گروه های مختلف جامعه		مصاحبه ۱۵
	افزایش جامعه پذیری و احساس تعلق شهروندی		مصاحبه ۱۴
	کاهش شکایات، درگیری ها، اعتراضات و آشوب ها در جامعه		مصاحبه ۱۴
	کاهش گستره، میزان و شدت مسائل اجتماعی		مصاحبه ۱۴
	کاهش جرائم		مصاحبه ۱۴
	افزایش دین داری و فرهنگ دینی در جوامع دینی		مصاحبه ۱۱
	اصلاح فرهنگ سازمانی		مصاحبه ۱۲
	پاسخگویی به تغییرات محیط		مصاحبه ۱۱
	افزایش سرعت خدمات و پاسخگویی		مصاحبه ۱۱
	اثر گذار شدن سازمان با تمرکز بر تجربه مدیران با سابقه		مصاحبه ۱۴
	یادگیرنده شدن سازمان با الگو پذیری درست		مصاحبه ۱۱

عوامل مدیریتی	مدیریت زمان انجام کارها در جهت کاهش هزینه ها با استفاده از فناوری	مصاحبه ۵
	تجهیز نیروی کار ماهر و با تخصص در هر مهارت شغلی با استفاده از فناوری عملکرد هوشمندسازمانی	مصاحبه ۶
	تغییر رویکرد از تمرکز بر ورودیها به خروجیها و پیامدها؛	مصاحبه ۸
	؛ (ICT) برقراری ارتباط شفاف میان منابع صرف شده و خروجیها و پیامدها با استفاده از فناوری	مصاحبه ۱۵
	اختصاص اعتبارات بودجه ای در ازای ارائه خدمات هوشمند مطلوبتر به جای صرف منابع بیشتر؛	مصاحبه ۱۱
	افزایش انگیزه مدیران و کارکنان برای ارائه خدمات هوشمند با هزینه کمتر و کمیت و کیفیت بالاتر؛	مصاحبه ۱۲
	متناسب سازی اختیارات و مسئولیتهای مدیران؛	مصاحبه ۱۲
	استاندارد سازی خدمات هوشمند از طریق شناسایی شیوه های برتر ارائه خدمات هوشمند و ترویج و	مصاحبه ۵
عوامل فرهنگی و اخلاقی	عملکردهای اخلاقی کارکنان	مصاحبه ۱
	اخلاقی کردن هدف ها	مصاحبه ۱۲
	اشاعه ارزش ها و مسائل اخلاقی در سازمان	مصاحبه ۱۲
	اخلاق ورزی در زندگی شخصی	مصاحبه ۱۳
	اهمیت دادن به اخلاق حرفه ای در شغ	مصاحبه ۱۴
	برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها	مصاحبه ۱۴
	مشارکت جویی	مصاحبه ۱۵
	شفافیت	مصاحبه ۱۳
	پاسخ گویی	مصاحبه ۱۴
	اثربخشی	مصاحبه ۱۴
	رعایت برابری	مصاحبه ۲
	ارتقای حاکمیت قانون	مصاحبه ۱
	تعیین اولویت های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بر مبنای اجماع وسیع تر	مصاحبه ۱۳
عوامل پرسنلی	اتخاذ تصمیمات و تخصیص منابع	مصاحبه ۱۶
	دارای خط مشی مشارکتی	مصاحبه ۲

مصاحبه ۱۱		رافع فقر و ثبات اقتصادی	
مصاحبه ۱۱		حکمرانی خوب	
		بهبود اداره منابع دولتی، با ثبات	
		حمایت از توسعه	
		نگهداری محیط قانونی و اقتصادی	
مصاحبه ۱۱		تغییرات مثبت در فضای حاکم بر عملکرد دولت و افزایش پاسخگویی	فردی
مصاحبه ۱۱		مشخص بودن فرآیندها و سیستمهای انجام کار به تبع آن تأثیرات هزینه ای در طول فرآیند؛	
مصاحبه ۱۳		برنامه ریزی هوشمند	
مصاحبه ۱۳		میزان آشنایی عمومی کاربران با مفاهیم و روشهای تحلیل هزینه ها؛ (ICT)	
مصاحبه ۱۵		وحدت و همبستگی بین نیروهای انقلابی و مردمی	عوامل انسانی
مصاحبه ۲		تناسب با اقتضائات اجتماعی، محیطی	
مصاحبه ۵		همدلی	
مصاحبه ۸		اصلاح سیستم پرداخت حقوق و دستمزد	
مصاحبه ۱		ایجاد جریان آزاد اطلاعات	
مصاحبه ۱		کوچک سازی و کارآمدسازی دولت :	
مصاحبه ۱۴		بیش فرهنگی	
مصاحبه ۱۷		تغییرات محیطی و انطباق با محیط	عوامل محیطی
مصاحبه ۱۸		شدت رقابت	
مصاحبه ۱۹		جناحهای سیاسی حزبی، گروهی، و قومی	
مصاحبه ۲۰		اصل مسئولیت و پاسخگویی به نیازها	
مصاحبه ۵		رفع نواقص دیوانسالاری در جهت خدمت رسانی بهتر به مردم	
مصاحبه ۱۰		استقلال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی	
مصاحبه ۱۰		تقویت وحدت ملی	عوامل اقتصادی
مصاحبه ۱۱		اصلاحات اداری	
مصاحبه ۱۲		افزایش بهره وری	
مصاحبه ۱۲		کاهش قیمت ها و ثبات بازار	
مصاحبه ۱۲		بازخورد	

ارزش آفرین کردن سازمان		مصاحبه ۱۳
عوامل شغلی	سابقه امر برنامه ریزی و هدف گذاری به صورت هوشمند و وجود برنامه های مدون استراتژیک؛	مصاحبه ۱۹
	فرآیند نهادینه شدن فرهنگ برنامه ریزی هوشمند در سطوح مختلف سازمان؛	مصاحبه ۱۹
	وجود برنامه استراتژیک به عنوان یک سند بالا دستی؛	مصاحبه ۱۹
	ارتباط شفاف میان اهداف برنامه ها و ردیف های هزینه و درآمدها؛	مصاحبه ۳
	تدوین هدف های کمی با شناخت پتانسیل های اجرایی (هدف گذاری غیر واقعی)؛	مصاحبه ۱۴
	اجرای فرآیندهای برنامه ریزی استراتژیک؛	مصاحبه ۱۷
	وجود آمارهای الکترونیکی دقیق برنامه ای جهت ارزیابی اهداف برنامه؛	مصاحبه ۱۷
	استفاده از مدلهای برنامه ریزی استراتژیک هوشمند جهت پاسخگویی به نیازهای مردم؛	مصاحبه ۱۸
	روند تکامل و رشد کمی و کیفی مدلهای برنامه ریزی استراتژیکی هوشمند و ارزیابی آنها؛	مصاحبه ۱۸
	نظام مدیریت هوشمند واحد و تعداد مراکز تصمیم گیری؛	مصاحبه ۱۹
	حمایتهای دولت از پروژه های اداری به صورت هوشمند در کلیه نهادها و سازمانهای تابع؛	مصاحبه ۲
	تغییرات در مدیریت های سازمان و نگرشهای متفاوت به امر برنامه ریزی هوشمند؛	مصاحبه ۳
عوامل ساختاری	میزان آشنایی عمومی کاربران با مفاهیم و روشهای تحلیل هزینه ها؛ (ICT)	مصاحبه ۴
	محاسبه هزینه های غیر مستقیم و سربار با استفاده از (ICT)	مصاحبه ۵
	تجزیه و تحلیل و بررسی کارایی فنی و اقتصادی در سازمانها با استفاده از فناوری	مصاحبه ۱۱
	اولویت مدیریت کلان در اجرای بودجه ریزی عملیاتی	مصاحبه ۸
	اصلاح قوانین (مبارزه با فساد، قاچاق، رانت و...)	مصاحبه ۱۰
عوامل سازمانی	در نظر گرفتن مولفه ها و شاخص های توسعه	مصاحبه ۱۰
	تامین اهداف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی	مصاحبه ۱۱

مصاحبه ۱۲		تجزیه و تحلیل و بررسی کارایی فنی و اقتصادی در سازمانها با استفاده از فناوری	
مصاحبه ۱۷		ایجاد چالش های درست پیش روی سازمان	
مصاحبه ۱۸		وجود منابع ضروری در سازمان	
مصاحبه ۲		شناخت درست اولویت های سازمانی	
مصاحبه ۴		مبهم نبودن اهداف سازمانی	
مصاحبه ۴		طراحی مجدد ساختار سازمانی	
مصاحبه ۴		مجری خط مشی های پشتیبانی از فقرا	
مصاحبه ۶		تأمین کننده خدمات اساسی اثربخش به صورت عادلانه	
مصاحبه ۶		تأمین کننده امنیت و سلامتی فردی	عوامل قانونی
مصاحبه ۶		مدیریت پاسخ گویی راه کارهای امنیت ملی	
مصاحبه ۷		توسعه دهنده دولت پاسخگو و امین	
مصاحبه ۸		پاسخ گویی و حق اظهارنظر	
مصاحبه ۸		آزادی بیان توسط رسانه ها و نشریات و افراد	
مصاحبه ۹		مشارکت شهروندان در انتخاب دولت	
مصاحبه ۹		اطلاع یافتن از تصمیمات تأثیرگذار	
مصاحبه ۱۲		آمادگی دولت مردان برای پاسخ گویی بیشتر	عوامل سیاسی
مصاحبه ۱۷		ثبات سیاسی و نبود خشونت	
مصاحبه ۱۸		آمار و اطلاعات هوشمند	

۴-۳-۲- کدگذاری محوری

در ادامه و برحسب روش گزندتئوری؛ پس از تعیین کدهای اولیه (مرحله قبل) نسبت به تعدیل کدهای اولیه و سپس، تخصیص کدهای باقیمانده در دسته بندی های بزرگتر و در قالب کدگذاری محوری، اقدام گردید. بر این اساس، جدول ۴-۴، ضمن مشخص کردن ارتباط بین کدهای اولیه شناسایی شده، کدهای محوری را شناسایی نموده است.

جدول ۴-۴- نتایج حاصل از کدگذاری محوری مصاحبه ها

کد	کدباز
۱- سلامت ذهنی	معرفی افرادی که با الگوی رفتاری خود، جسم و ذهن ما را مسموم می کنند
	مفهوم نوازش در تعامل با دیگران
	مذاکره کردن با کسانی که از نگاه ما دیوانه به نظر می رسند
	هنر نه گفتن در ارتباطات و مذاکره
	رفتار انفعالی - تهاجمی در مذاکره و تعامل با دیگران

استقلال فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و نظامی	
۱- توانمندی	شاخص رفاه و تأمین همگانی
	کاهش اختلافات و تنش‌ها و افزایش همگرایی بین گروه‌های مختلف جامعه
	افزایش جامعه‌پذیری و احساس تعلق شهروندی
	کاهش شکایات، درگیری‌ها، اعتراضات و آشوب‌ها در جامعه
	کاهش گستره، میزان و شدت مسائل اجتماعی
	کاهش جرائم
	افزایش دین‌داری و فرهنگ دینی در جوامع دینی
	اصلاح فرهنگ سازمانی
	پاسخگویی به تغییرات محیط
	افزایش سرعت خدمات و پاسخگویی
	اثر گذار شدن سازمان با تمرکز بر تجربه مدیران با سابقه
	یادگیرنده شدن سازمان با الگوپذیری درست
عوامل مدیریتی	مدیریت زمان انجام کارها در جهت کاهش هزینه‌ها با استفاده از فناوری
	تجهیز نیروی کار ماهر و با تخصص در هر مهارت شغلی با استفاده از فناوری
	عملکرد هوشمند سازمانی
	تغییر رویکرد از تمرکز بر ورودی‌ها به خروجی‌ها و پیامدها؛
	؛ (ICT) برقراری ارتباط شفاف میان منابع صرف شده و خروجی‌ها و پیامدها با استفاده از فناوری
	اختصاص اعتبارات بودجه‌ای در ازای ارائه خدمات هوشمند مطلوب‌تر به جای صرف منابع بیشتر؛
	افزایش انگیزه مدیران و کارکنان برای ارائه خدمات هوشمند با هزینه کمتر و کمیت و کیفیت بالاتر؛
	متناسب سازی اختیارات و مسئولیتهای مدیران؛
	استاندارد سازی خدمات هوشمند از طریق شناسایی شیوه‌های برتر ارائه خدمات هوشمند و ترویج و
عوامل فرهنگی و اخلاقی	عملکردهای اخلاقی کارکنان
	اخلاقی کردن هدف‌ها
	اشاعه ارزش‌ها و مسائل اخلاقی در سازمان
	اخلاق ورزی در زندگی شخصی
	اهمیت دادن به اخلاق حرفه‌ای در شغ

	برخورد عقلانی و روشمند در مواجهه با مشکلات اخلاقی پیش آمده در سازمان و اقدام برای برطرف کردن آنها
	مشارکت جویی
	شفافیت
	پاسخ گویی
	اثربخشی
	رعایت برابری
	ارتقای حاکمیت قانون
	تعیین اولویت های اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بر مبنای اجماع وسیع تر
۱-عوامل اداری	اتخاذ تصمیمات و تخصیص منابع
	دارای خط مشی مشارکتی
	رافع فقر و ثبات اقتصادی
	حکمرانی خوب
	بهبود اداره منابع دولتی، با ثبات
	حمایت از توسعه
	نگهداری محیط قانونی و اقتصادی
	تغییرات مثبت در فضای حاکم بر عملکرد دولت و افزایش پاسخگویی
فردی	مشخص بودن فرآیندها و سیستمهای انجام کار به تبع آن تأثیرات هزینه ای در طول فرآیند؛
	برنامه ریزی هوشمند
	میزان آشنایی عمومی کاربران با مفاهیم و روشهای تحلیل هزینه ها؛(ICT)
	وحدت و همبستگی بین نیروهای انقلابی و مردمی
عوامل انسانی	تناسب با اقتضائات اجتماعی، محیطی
	همدلی
	اصلاح سیستم پرداخت حقوق و دستمزد
	ایجاد جریان آزاد اطلاعات
	کوچک سازی و کارآمدسازی دولت :
	بینش فرهنگی
	تغییرات محیطی و انطباق با محیط
	شدت رقابت
	جناحهای سیاسی حزبی، گروهی، و قومی

اصل مسئولیت و پاسخگویی به نیازها	عوامل اقتصادی
رفع نواقص دیوانسالاری در جهت خدمت رسانی بهتر به مردم	
استقلال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی و اجتماعی	
تقویت وحدت ملی	
اصلاحات اداری	
افزایش بهره وری	
کاهش قیمت ها و ثبات بازار	
بازخورد	
ارزش آفرین کردن سازمان	عوامل شغلی
سابقه امر برنامه ریزی و هدف گذاری به صورت هوشمند و وجود برنامه های مدون استراتژیک؛	
فرآیند نهادینه شدن فرهنگ برنامه ریزی هوشمند در سطوح مختلف سازمان؛	
وجود برنامه استراتژیک به عنوان یک سند بالا دستی؛	
ارتباط شفاف میان اهداف برنامه ها و ردیف های هزینه و درآمدها؛	
تدوین هدف های کمی با شناخت پتانسیل های اجرایی (هدف گذاری غیر واقعی)؛	
اجرای فرآیندهای برنامه ریزی استراتژیک؛	
وجود آمارهای الکترونیکی دقیق برنامه ای جهت ارزیابی اهداف برنامه؛	
استفاده از مدل های برنامه ریزی استراتژیک هوشمند جهت پاسخگویی به نیازهای مردم؛	
روند تکامل و رشد کمی و کیفی مدل های برنامه ریزی استراتژیک هوشمند و ارزیابی آنها؛	
نظام مدیریت هوشمند واحد و تعداد مراکز تصمیم گیری؛	
حمایتهای دولت از پروژه های اداری به صورت هوشمند در کلیه نهادها و سازمانهای	
تغییرات در مدیریت های سازمان و نگرشهای متفاوت به امر برنامه ریزی هوشمند؛	
میزان آشنایی عمومی کاربران با مفاهیم و روشهای تحلیل هزینه ها؛ (ICT)	
محاسبه هزینه های غیر مستقیم و سربار با استفاده از (ICT)	
تجزیه و تحلیل و بررسی کارایی فنی و اقتصادی در سازمانها با استفاده از فناوری	
اولویت مدیریت کلان در اجرای بودجه ریزی عملیاتی	
اصلاح قوانین (مبارزه با فساد، قاچاق، رانت و...)	
در نظر گرفتن مولفه ها و شاخص های توسعه	عوامل سازمانی

تامین اهداف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی	
تجزیه و تحلیل و بررسی کارایی فنی و اقتصادی در سازمانها با استفاده از فناوری	
ایجاد چالش های درست پیش روی سازمان	
وجود منابع ضروری در سازمان	
شناخت درست اولویت های سازمانی	
مبهم نبودن اهداف سازمانی	
طراحی مجدد ساختار سازمانی	
مجری خط مشی های پشتیبانی از فقرا	
تأمین کننده خدمات اساسی اثربخش به صورت عادلانه	
تأمین کننده امنیت و سلامتی فردی	عوامل قانونی
مدیریت پاسخ گویی راه کارهای امنیت ملی	
توسعه دهنده دولت پاسخگو و امین	
پاسخ گویی و حق اظهارنظر	
آزادی بیان توسط رسانه ها و نشریات و افراد	
مشارکت شهروندان در انتخاب دولت	
اطلاع یافتن از تصمیمات تأثیرگذار	
آمادگی دولت مردان برای پاسخ گویی بیشتر	عوامل سیاسی
ثبات سیاسی و نبود خشونت	
آمار و اطلاعات هوشمند	

کدگذاری گزینشی و رسم مدل تحقیق

در این مرحله، با توجه به اهداف تحقیق، پژوهشگر کدهای محوری شناسایی شده در مرحله قبل را در قالب دسته های مشخص و تحت سه عنوان عوامل ساختاری، محتوایی، محیطی دسته بندی نمود .

با توجه به نتایج کدگذاری گزینشی (جدول 5-4) ابعاد زیر از جمله ابعاد تأثیرگذار بر الگوی سلامت شغلی هستند:

۱-عوامل ساختاری:عوامل ساختاری همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی غیرانسانی هستند که با نظم وقاعده خاصی چارچوب و قالب سلامت شغلی را می سازند.

۲-عوامل رفتاری/محتوایی:عوامل رفتاری یا محتوایی، تمامی عوامل مرتبط با انسان را برمی گیرد.

۳-عوامل محیطی/ زمینه ای:این عوامل را مجموعه ای از مولفه های میانجی و واسط تشکیل می دهند. عوامل محیطی مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود می کنند .

پس از فرآیند کدگذاری باز و محوری؛ نوبت به گروه بندی آنها می رسد. در واقع هدف نظریه پردازی بنیادی، تولید نظریه است نه توصیف صرف پدیده ها. برای تبدیل تحلیل ها به نظریه، طبقه ها باید به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند.

کدگذاری انتخابی براساس نتایج دو مرحله قبلی کدگذاری، مرحله اصلی نظریه‌پردازی است. به این ترتیب که طبقه محوری را به شکل نظام‌مند به دیگر طبقه‌ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و طبقه‌هایی را که به بهبود و توسعه بیشتری نیاز دارند اصلاح می‌کند. در گروه‌بندی کدها، کدهای محوری مستخرج از مصاحبه‌ها گروه‌بندی شده و سپس گروه‌های ایجاد شده با یکدیگر مقایسه شدند تا گروه‌های اصلی و ابعاد هر یک شناسایی و استخراج گردد. البته در این مرحله مراجعه به ادبیات نظری پژوهش کمک زیادی به هرچه دقیق‌تر شدن گروه‌بندی‌ها کرد. بعد از تحلیل و بازنگری کدهای محوری، شناسایی شد که در جدول ۳ آورده شده است.

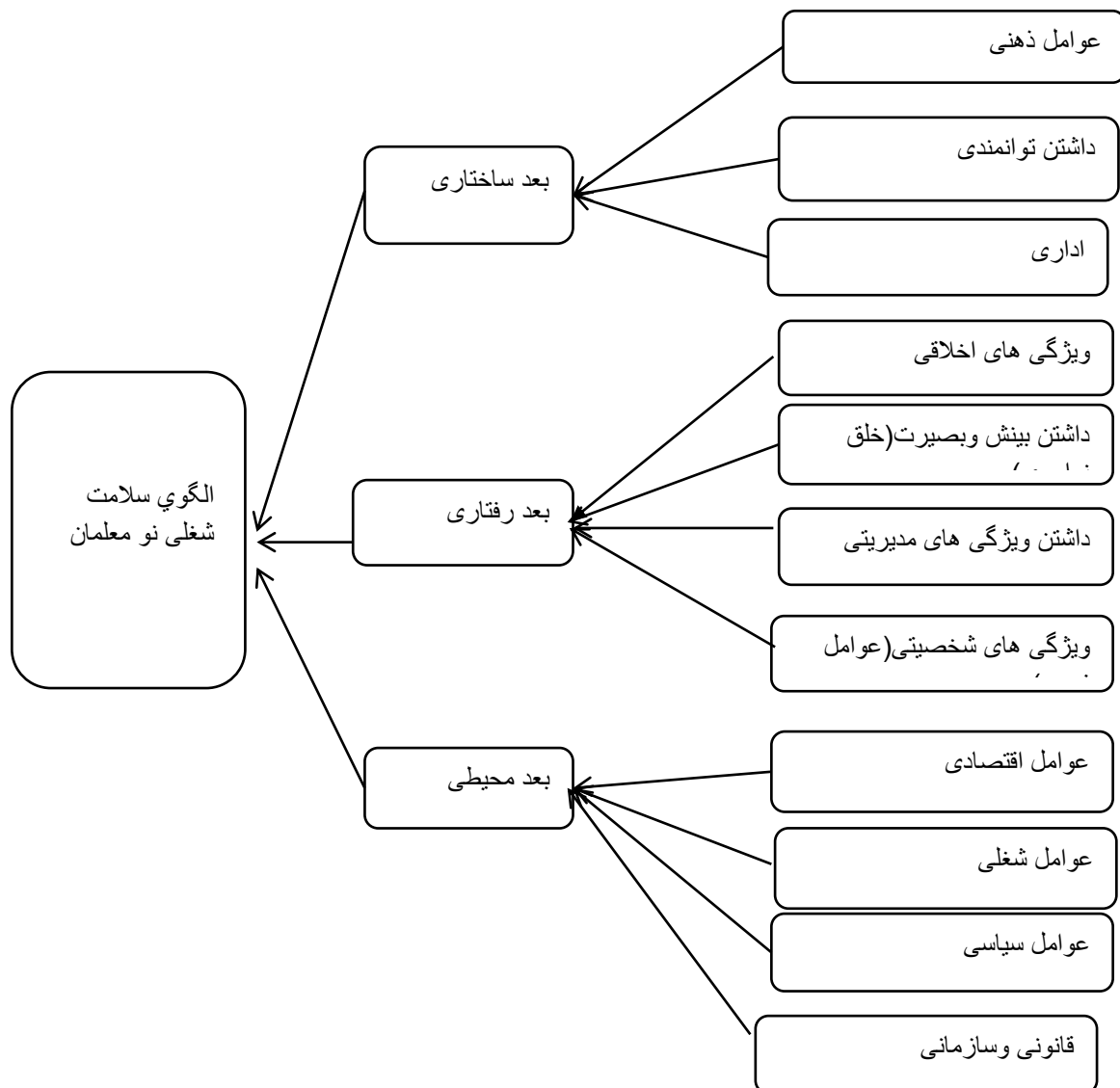
جدول (۳): کدگذاری انتخابی کدهای محوری حاصل از مصاحبه‌ها

ردیف	سوالات	کدهای محوری	کدهای انتخابی
۱	۶	ذهنی	ساختاری (۲۵ سوال)
۲	۱۲	توانمندی	
۳	۷	اداری	
۴	۱۳	ویژگی‌های اخلاقی	رفتاری (۳۸ سوال)
۵	۱۳	انسانی	
۶	۸	داشتن ویژگی‌های مدیریتی	
۷	۴	عوامل فردی	
۸	۶	اقتصادی	محیطی (۴۳ سوال)
۹	۱۷	شغلی	
۱۰	۳	سیاسی	
۱۱	۷	قانونی	
۱۲	۱۰	سازمانی	

بعد از مشخص شدن و گروه‌بندی کدهای محوری بر اساس مطالعات نظری و یادداشت‌های میدانی و مصاحبه‌های انجام گرفته و ارتباط آن‌ها با پدیده محوری مدل مفهومی پژوهش به شکل زیر ارائه شد.

در ادامه و با توجه به یافته‌های حاصل از کدگذاری اولیه، محوری و گزینشی، مدل تحقیق در قالب شکل ۴-۱ رسم گردید.

نتایج تحلیل محتوا و ترکیب کدها در ۱۲ بعد و ۱۰۶ شاخص دسته بندی شد که مدل آن به شرح زیر می باشد:



شکل ۱- تدوین الگوی سلامت شغلی نو معلمان

بخش دوم: مرحله کمی

یافته های استنباطی

آزمون کایزر-میر-الکین (KMO) و بارتلت

بررسی کفایت مدل

در انجام تحلیل عاملی، ابتدا باید از این مساله اطمینان یافت که می توان داده های موجود را برای تحلیل به کار برد. به سخن دیگر، آیا تعداد داده های مورد نظر (اندازه نمونه و رابطه بین متغیرها) برای تحلیل عاملی مناسبند یا خیر؟ بدین منظور از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده شده است.

۱- شاخص KMO

این شاخص، شاخصی از کفایت نمونه‌گیری است که کوچک بودن همبستگی جزئی بین متغیرها را بررسی می‌کند و از این طریق مشخص می‌کند آیا واریانس متغیرهای پژوهش، تحت تاثیر واریانس مشترک برخی عامل‌های پنهانی و اساسی است یا خیر (مومنی و همکاران، ۱۳۹۴). این شاخص در بازه صفر تا یک قرار دارد. در صورتی که مقدار آن کمتر از ۰,۵۰ باشد داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نخواهند بود و اگر مقدار آن بین ۰,۵ تا ۰,۶۹ باشد می‌توان با احتیاط بیشتر به تحلیل عاملی پرداخت. اما در صورتی که مقدار آن بزرگ‌تر از ۰,۷۰ باشد همبستگی‌های موجود در بین داده‌ها برای تحلیل مناسب خواهند بود.

۲-آزمون بارتلت ۱۲

داده‌های اولیه مورد استفاده برای تحلیل عاملی، ماتریس همبستگی بین متغیرهاست. حال این آزمون بررسی می‌کند چه هنگام ماتریس همبستگی، از نظر ریاضی ماتریسی واحد (همانی) است. اگر ماتریس همبستگی واحد یا یک (همانی) باشد، برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) نامناسب است. اگر سطح معنی‌داری آزمون بارتلت کوچک‌تر از ۵ درصد باشد، تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار (مدل عاملی) مناسب است، زیرا فرض واحد (همانی) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود.

جدول (۴): نتایج آزمون KMO و بارتلت

شاخص کفایت نمونه‌گیری (KMO)	آزمون بارتلت	شاخص‌ها
۰,۷۴۸	۱۳۱۹۲,۲۸۴	خی دو
	۱۸۹۱	درجه آزادی
	۰,۰۰۰	سطح معناداری

بر اساس گزارش لیچ و همکاران ۱۳ (۲۰۰۵)، KMO باید بیشتر از ۰,۷ و تست بارتلت نیز باید کمتر از ۰,۰۵ باشد. همانطور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود نتیجه آزمون KMO برابر با ۰,۷۴۸ بدست آمده است و نتیجه آزمون بارتلت نیز در سطح ۰,۰۰۱ معنادار است. بنابراین می‌توان گفت داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی از کفایت لازم برخوردارند و ماتریس همبستگی داده‌ها یک ماتریس واضح و مشخص است.

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای پژوهش

هدف از انجام تحلیل عاملی تأییدی، بررسی مجدد و تأیید رابطه مؤلفه‌ها با متغیرهای مربوط به خود است. در این پژوهش آزمون مدل مفهومی با استفاده از نرم افزار SmartPLS3 صورت پذیرفت. بررسی برازش مدل در سه مرحله انجام شد. در مرحله اول، مدل اندازه‌گیری از طریق روایی و پایایی بررسی شد. در مرحله دوم، مدل ساختار به کمک برآورد مسیر بین متغیرها بررسی شد. در مرحله سوم، برازش کلی مدل بررسی شد. مراحل بررسی برازش مدل با روش مدل ساز معادلات ساختار (SEM) با استفاده از نرم افزار SmartPLS3 در جدول ۴-۱۰ ارائه شده است.

جدول (۵): مراحل بررسی برازش مدل معادلات ساختاری (SEM)

مرحله	ارزیابی	معیار
بررسی برازش مدل	مدل های اندازه گیری	پایایی شاخص ها: ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی همگرا: AVE؛ روایی واگرا: بار عاملی متقابل، فورنل و لارکر
	مدل ساختاری	ضرایب معناداری (مقادیر T-values) معیار R2 معیار Q2 معیار GOF

۱-عوامل ساختاری موثر بر سلامت شغلی نو معلمان چیست؟

الف) ارزیابی مدل اندازه گیری



شکل (۴-۲): بارهای عاملی شرایط ساختاری

همانطور که در شکل (۲) نشان داده شده داده های جمع آوری شده با بهره گیری از مدل یابی ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و تحلیل عاملی تاییدی انجام شده و همه بارهای عاملی از ۰٫۵ بزرگتر می باشد. داده های جدول (۴-۱۱) بارهای عاملی سوالات عوامل ساختاری و مولفه های آن را نشان می دهد. همانطور که در جدول نشان داده شده همه بارهای عاملی محاسبه شده از ۰٫۵ بزرگتر می باشند. بنابراین بار عاملی همه مولفه های عوامل ساختاری مطلوب است.

جدول (۶): مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	آلفای کرونباخ بیشتر از ۰٫۷	پایایی ترکیبی بیشتر از ۰٫۶	AVE بیشتر یا برابر ۰٫۵
اداری	۰٫۸۲	۰٫۸۷۶	۰٫۵۸۹
توانمندی	۰٫۷۴۱	۰٫۸۵۲	۰٫۶۵۸
سلامت ذهنی	۰٫۸۲	۰٫۸۷۶	۰٫۹۲۴

داده‌های جدول (۶) بیانگر آن است که مقادیر آلفای کرونباخ برای مولفه‌ی عوامل ساختاری از مقدار استاندارد (۰,۷) بیشتر بوده بنابراین پایایی پرسشنامه در مولفه‌های اداری، توانمندی و سلامت ذهنی تایید می‌گردد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه شده نیز از مقدار استاندارد (۰,۶) بیشتر بوده بنابراین از لحاظ پایایی ترکیبی نیز مدل مورد تأیید است. به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر (AVE) بیشتر از ۰,۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، مقادیر (AVE) همه متغیرها بیشتر از ۰,۵ است و این به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

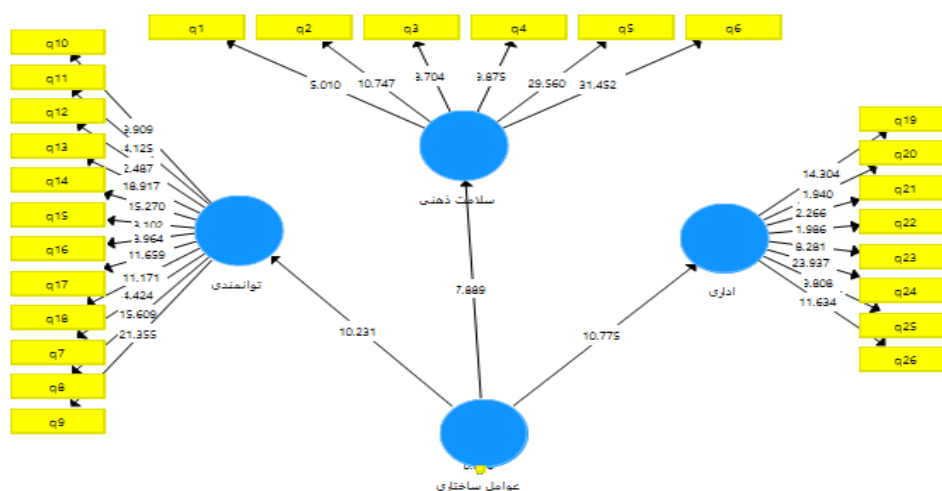
جدول (۷): ماتریس همبستگی بین سازه‌ها و مقادیر AVE بر اساس معیار فورنل و لارکر (روایی واگرا)

متغیر	اداری	توانمندی	سلامت ذهنی
اداری	۰,۹۶۱		
توانمندی	۰,۷۴۷	۰,۷۶۸	
سلامت ذهنی	۰,۳۵۵	۰,۶۵۴	۰,۷۳۳

داده‌های جدول (۷) ماتریس همبستگی سازه‌ها که در برش اصلی آن مقادیر جذر (AVE) قرار گرفته‌اند را نشان می‌دهد. همان‌طور که در این جدول مشاهده می‌شود برای تمامی سازه‌ها مقدار جذر (AVE) بزرگتر از مقدار همبستگی آن سازه با سایر سازه‌هاست و می‌توان گفت تمامی سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با نشان‌گرهای خود دارند تا با سازه‌های دیگر و به بیان دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسبی است. به عقیده هیر و همکاران (۲۰۱۴)، طبق آزمون بار عرضی، بارهای عاملی هر یک از شاخص‌های سازه مرتبط باید از کل شاخص‌های دیگر سازه‌ها بزرگتر باشد که این معیار هم به عنوان دیگر معیار روایی واگرا در مدل اندازه‌گیری صادق است.

ب) ارزیابی مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش، مدل ساختاری پژوهش بررسی می‌شود. برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری که در آن روابط بین متغیر مکنون با متغیرهای آشکار مورد توجه است، در بررسی مدل ساختاری روابط بین متغیرهای مکنون با همدیگر تجزیه و تحلیل شده و معیارهای ضرایب معناداری-t-values معیار R Squares یا R²؛ معیار استون گیزر Q² برای برازش مدل ساختاری بررسی شد.



شکل (۳): ضرایب معناداری t در برازش ساختاری شرایط ساختاری

شکل (۳) مقادیر t مربوط به مسیرهای مدل را نشان می دهد. با توجه به مقادیر آماره t در همه مسیرها، از ۱,۹۶ بزرگتر می باشد. بنابراین مقادیر آماره t معنادار بوده و مدل ساختاری نیز مناسب است.

داده های جدول (۶) آماره های t ابعاد مربوط به هر متغیر را نشان می دهد. با توجه به اینکه همه مقادیر t مشاهده شده از مقدار استاندارد ۱,۹۶ بزرگتر می باشند. بنابراین مقادیر آماره t معنادار بوده و مدل ساختاری نیز مناسب است.

جدول (۷): معیار R^2 و معیار استون گیزر Q^2

متغیرها	R^2	Q^2
	۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷	مقادیر ۰/۱۵؛ ۰/۰۲ و ۰/۳۵
اداری	۰,۳۷۱	۰,۳۲۶
توانمندی	۰,۷۹۳	۰,۴۳۳
سلامت ذهنی	۰,۶۶۱	۰,۳۳۳

- معیار R^2 یا ضریب تعیین نشان دهنده تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته در مدل می باشد. هر چه مقدار تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بیشتر باشد برازش مدل بهتر است. تروگیلو (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. با توجه به یافته های توجه به یافته های جدول (۴-۱۵) از آنجایی که مقدار ضریب تعیین در این پژوهش برای افزایش سطح اداری (۰,۳۷۱)، افزایش توانمندی (۰,۷۹۳)، افزایش سطح سلامت ذهنی (۰,۶۶۱) است. بنابراین مدل، از برازش قوی برخوردار است.

- معیار Q^2 توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شده است. این معیار قدرت پیش بینی مدل را نشان می دهد. در این خصوص سه مقدار ۰,۱۵؛ ۰,۰۲ و ۰,۳۵ تعیین شده که به ترتیب نشان دهنده قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی می باشد. بر اساس یافته های جدول (۴-۱۵) با توجه به مقادیر Q^2 به دست آمده قدرت پیش بینی کنندگی و برای مولفه های سطح اداری، افزایش سطح توانمندی و افزایش سطح سلامت ذهنی بیش از حد متوسط و کمتر از حد قوی بود است. برازش کلی مدل $GOF=0.15$

جدول (۸): مقادیر اشتراکی و R^2 متغیرهای تحقیق

متغیر	R^2	مقادیر اشتراکی
اداری	۰,۳۷۱	۰,۷۲۱
توانمندی	۰,۷۹۳	۰,۳۸۶
سلامت ذهنی	۰,۶۶۱	۰,۲۵۱

داده های جدول (۴-۱۶) مقادیر اشتراکی و مقادیر ضریب تعیین به منظور برآورد شاخص GOF را نشان می دهد. مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزیی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین شاخص R^2 و میانگین مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است. همانطور که جدول نشان داده میانگین هندسی مقادیر اشتراکی (۰,۴۱۸) و ضریب تعیین (۰,۵۸۳) بوده بنابراین طبق فرمول زیر:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.583 \times 0.418} = 0.493$$

مقدار GOF (۰,۴۹۳) بوده که در مقایسه با مقادیر اعلام شده توسط وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) (۰/۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶) این مقدار بیشتر از ۰,۳۶ می باشد بنابراین مقدار GOF حاصل بیانگر برازش کلی قوی مدل است.

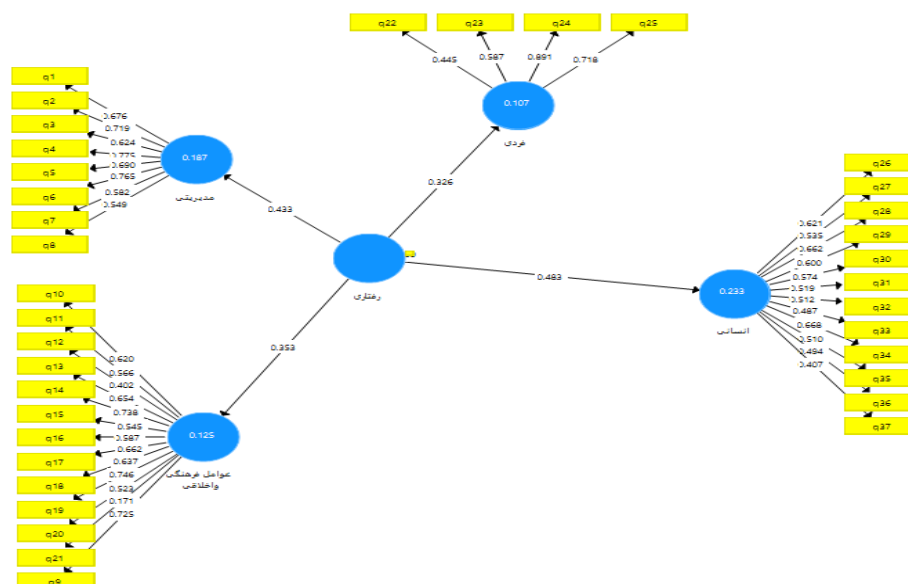
جدول (۹): بررسی بارهای عاملی و مقادیر t-value شرایط علی

مسیر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	خطای انحراف استاندارد	ضریب معناداری	سطح معناداری	نتیجه
اداری	توانمندی	سلامت ذهنی	۰,۵۱۰	۰,۰۴۱	۱۰,۲۳۱	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۵۸۱	۰,۰۱۴	۱۰,۷۷۵	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۵۰۹	۰,۰۱۹	۷,۸۸۹	۰,۰۰۰	پذیرش

داده های جدول (۴-۱۷) نشان می دهد که مقدار ضریب معنادار t مربوط به مؤلفه ها شرایط ساختاریدر سطح اطمینان ۹۹ درصد از ۱,۹۶ بیشتر است و این حاکی از معنادار بودن تأثیر مولفه های بر شرایط ساختاری است. بنابراین هر ۳ مؤلفه از جمله مولفه های شرایط ساختاری الگوی سلامت شغلی هستند.

۲- عوامل رفتاری موثر بر سلامت شغلی نو معلمان چه عواملی هستند؟

الف) ارزیابی مدل اندازه گیری



شکل (۴): بارهای عاملی شرایط رفتاری

همانطور که در شکل نشان داده شده داده های جمع آوری شده با بهره گیری از مدلیابی ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و تحلیل عاملی تاییدی انجام شده و همه بارهای عاملی از ۰,۵ بزرگتر می باشد.

جدول (۴-۱۳): مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷	پایایی ترکیبی بیشتر از ۰,۶	AVE بیشتر یا برابر ۰,۵
ویژگی های اخلاقی	۰,۷۵۹	۰,۸۳۹	۰,۵۱۴
انسانی	۰,۷۲۹	۰,۷۲۸	۰,۵۵۲
داشتن ویژگی های مدیریتی	۰,۷۴۲	۰,۸۵۴	۰,۶۶۲
عوامل فردی	۰,۷۴۵	۰,۸۹۷	۰,۶۵۴

داده های جدول بیانگر آن است که مقادیر آلفای کرونباخ برای مولفه های شرایط رفتاری از مقدار استاندارد (۰,۷) بیشتر بوده بنابراین پایایی مدل در مولفه های شرایط زمینه ای تأیید می گردد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه شده نیز از مقدار استاندارد (۰,۶) بیشتر بوده بنابراین از لحاظ پایایی ترکیبی نیز مدل مورد تأیید است. به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر (AVE) بیشتر از ۰,۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود، مقادیر (AVE) همه متغیرها بیشتر از ۰,۵ است و این به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

جدول (۱۰): ماتریس همبستگی بین سازه ها و مقادیر AVE بر اساس معیار فورنل و لارکر (روایی واگرا)

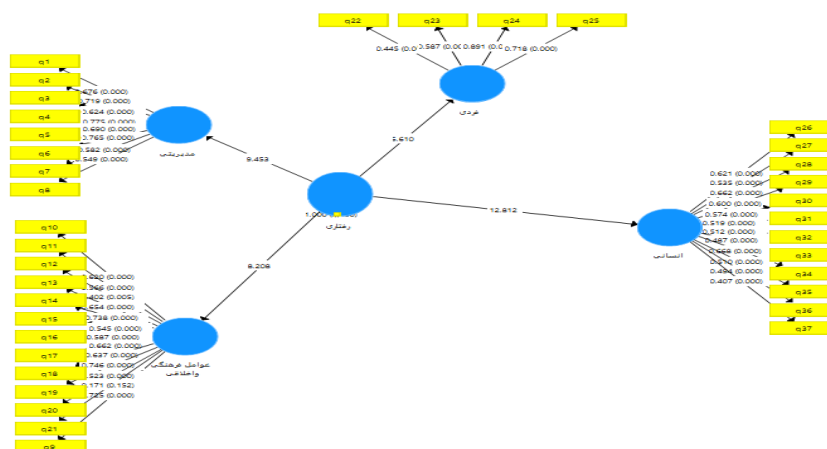
مدیریتی	فردی	عوامل فرهنگی و اخلاقی	انسانی	
			0.554	انسانی
		0.602	0.644	عوامل فرهنگی و اخلاقی
	0.681	0.683	0.599	فردی
0.677	0.639	0.758	0.535	مدیریتی

داده های جدول ماتریس همبستگی سازه ها که در برش اصلی آن مقادیر جذر (AVE) قرار گرفته اند را نشان می دهد. همانطور که در این جدول مشاهده می شود برای تمامی سازه ها مقدار جذر (AVE) بزرگتر از مقدار همبستگی آن سازه با سایر سازه ها است و می توان گفت تمامی سازه ها در مدل، تعامل بیشتری با نشان گرهای خود دارند تا با سازه های دیگر و به بیان دیگر روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است. به عقیده هیر و همکاران (۲۰۱۴)، طبق آزمون بار عرضی، بارهای عاملی هر یک از شاخص های سازه مرتبط باید از کل شاخص های دیگر سازه ها بزرگتر باشد که این معیار هم به عنوان دیگر معیار روایی واگرا در مدل اندازه گیری صادق است.

ب) ارزیابی مدل

مطابق با الگوریتم تحلیل داده ها در روش PLS پس از برازش مدل های اندازه گیری، برازش، مدل ساختاری پژوهش بررسی می شود. برخلاف مدل های اندازه گیری که در آن روابط بین متغیر مکنون با متغیرهای آشکار مورد توجه است،

در بررسی مدل ساختاری روابط بین متغیرهای مکنون با همدیگر تجزیه و تحلیل شده و معیارهای ضرایب معناداری-t-values معیار R Squares یا R2؛ معیار استون گیزر Q2 برای برازش مدل ساختاری بررسی شد.



شکل (۵): ضرایب معناداری-t در برازش ساختاری شرایط رفتاری

شکل مقادیر t مربوط به مسیرهای مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر آماره t در همه مسیرها، از ۱,۹۶ بزرگتر می‌باشد. بنابراین مقادیر آماره t معنادار بوده و مدل ساختاری نیز مناسب است.

جدول (۱۰): مقادیر آماره t مولفه‌ی شرایط رفتاری

مدیریتی	فردی	عوامل فرهنگی و اخلاقی	انسانی
q1			6.109
q10		6.169	
q11		6.773	
q12		6.739	
q13		5.579	
q14		4.622	
q15		5.367	
q16		7.189	
q17		4.535	
q18		4.930	
q19		4.037	
q2			24.259
q20		11.618	
q21		17.571	
q22	9.104		
q23	9.463		
q24	10.923		
q25	6.109		
q26		6.169	
q27		6.773	
q28		6.739	
q29		5.579	
q3			4.622
q30		5.367	

مدیریتی	فردی	عوامل فرهنگی و اخلاقی	انسانی
			7.189
			4.535
			4.930
			4.037
			24.259
			11.618
			17.571
9.104			
9.463			
10.923			
6.109			
6.169			
		0.725	

داده های آماره های t ابعاد مربوط به هر متغیر را نشان می دهد. با توجه به اینکه همه مقادیر t مشاهده شده از مقدار استاندارد ۱,۹۶ بزرگتر می باشند. بنابراین مقادیر آماره t معنادار بوده و مدل رفتاری نیز مناسب است.

جدول (۱۱) معیار R^2 و معیار استون گیزر Q^2

متغیرها	R^2 ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷	Q^2 مقادیر ۰/۰۲؛ ۰/۱۵ و ۰/۳۵
انسانی	۰,۴۱۶	۰,۲۰۲
عوامل فرهنگی و اخلاقی	۰,۵۱۷	۰,۲۷۱
فردی	۰,۴۴۶	۰,۲۸۲
مدیریتی	0.425	0.288

- معیار R^2 یا ضریب تعیین نشان دهنده تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته در مدل می باشد. هر چه مقدار تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بیشتر باشد برازش مدل بهتر است. تروجیلو (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. با توجه به یافته های توجه به یافته های جدول (۴-۱۶) از آنجایی که مقدار ضریب تعیین در این پژوهش برای پویا عوامل انسانی (۰,۴۱۶)، عوامل فرهنگی (۰,۵۱۷)، فردی (۰,۴۴۶) است. بنابراین مدل، از برازش قوی برخوردار است.

- معیار Q^2 توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شده است. این معیار قدرت پیش بینی مدل را نشان می دهد. در این خصوص سه مقدار ۰,۰۲؛ ۰,۱۵ و ۰,۳۵ تعیین شده که به ترتیب نشان دهنده قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی می باشد. بر اساس یافته های جدول (۴-۱۷) با توجه به مقادیر Q^2 به دست آمده قدرت پیش بینی کنندگی برای عوامل انسانی، عوامل فرهنگی، فردی بیش از حد متوسط و کمتر از حد قوی بود است.

برازش کلی مدل ۱۷GOF

جدول (۱۲) مقادیر اشتراکی و R2 متغیرهای تحقیق

متغیر وابسته	R2	مقادیر اشتراکی
انسانی	۰,۴۱۶	۰,۲۸۹
عوامل فرهنگی و اخلاقی	۰,۵۱۷	۰,۲۷
فردی	۰,۴۴۶	۰,۳۲۶
مدیریتی	۰,۴۵۹	۰,۲۹۵

داده‌های جدول (۴-۱۷) مقادیر اشتراکی و مقادیر ضریب تعیین به منظور برآورد شاخص GOF را نشان می‌دهد. مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجذورات جزئی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین شاخص R2 و میانگین مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است. همانطور که جدول نشان داده میانگین هندسی مقادیر اشتراکی (۰,۲۹۵) و ضریب تعیین (۰,۴۵۹) بوده بنابراین طبق فرمول زیر:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.459 \times 0.295} = 0.367$$

مقدار GOF (۰,۳۶۷) بوده که در مقایسه با مقادیر اعلام شده توسط وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) (۰/۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶) این مقدار بیشتر از ۰,۳۶ می‌باشد بنابراین مقدار GOF حاصل بیانگر برازش کلی قوی مدل است.

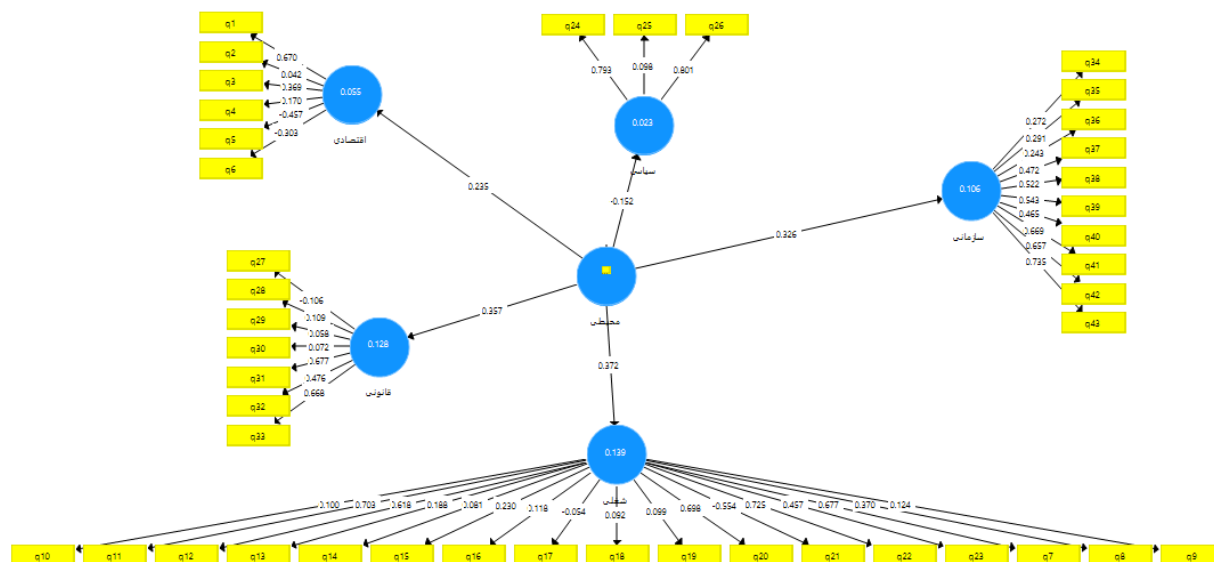
جدول (۴-۱۸): بررسی بارهای عاملی و مقادیر t-value عوامل رفتاری

مسیر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	خطای انحراف استاندارد	ضریب معناداری	سطح معناداری	نتیجه
انسانی	عوامل	۰,۶۴۷	۰,۰۴	12.156	بیشتر از ۱,۹۶	۰,۰۰۰	پذیرش
عوامل فرهنگی و اخلاقی	رفتاری	۰,۷۲	۰,۰۲۸	8.258		۰,۰۰۰	پذیرش
فردی		۰,۶۶۹	۰,۰۳۵	5.517		۰,۰۰۰	پذیرش
مدیریتی		۰,۶۶۵	۰,۰۲۵	9.538		۰,۰۰۰	پذیرش

داده‌های جدول (۴-۱۸) نشان می‌دهد که مقدار ضریب معنادار t مربوط به مؤلفه‌ها شرایط رفتاری در سطح اطمینان ۹۹ درصد از ۱,۹۶ بیشتر است و این حاکی از معنادار بودن تأثیر مولفه‌های بر شرایط رفتاری است. بنابراین هر ۳ مؤلفه از جمله مولفه‌های عوامل رفتاری موثر بر سلامت شغلی نو معلمان هستند.

۳- عوامل محیطی موثر بر سلامت شغلی نو معلمان چه عواملی هستند؟

الف) ارزیابی مدل اندازه گیری



شکل (۴-۶): بارهای عاملی شرایط محیطی

همانطور که در شکل (۴-۶) نشان داده شده داده های جمع آوری شده با بهره گیری از مدلیابی ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و تحلیل عاملی تاییدی انجام شده و همه بارهای عاملی از ۰,۵ بزرگتر می باشد.

جدول (۴-۲): مقادیر ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و AVE

متغیر	آلفای کرونباخ بیشتر از ۰,۷	پایایی ترکیبی بیشتر از ۰,۶	AVE بیشتر یا برابر ۰,۵
اقتصادی	۰,۷۷۲	۰,۸۵۶	۰,۶۰۱
شغلی	۰,۷۱۸	۰,۸۲۵	۰,۵۴۱
سیاسی	۰,۷۴۲	۰,۸۵۴	۰,۶۶۲
قانونی	۰,۷۸۸	۰,۸۵۵	۰,۶۲۲
سازمانی	۰,۷۸۹	۰,۸۹۵	۰,۶۳۳

داده های جدول (۴-۲) بیانگر آن است که مقادیر آلفای کرونباخ برای مولفه های شرایط محیطی (اقتصادی، شغلی، سیاسی، قانونی و سازمانی) از مقدار استاندارد (۰,۷) بیشتر بوده بنابراین پایایی مدل در مولفه های شرایط محیطی تایید می گردد. همچنین مقادیر پایایی ترکیبی محاسبه شده نیز از مقدار استاندارد (۰,۶) بیشتر بوده بنابراین از لحاظ پایایی ترکیبی نیز مدل مورد تأیید است. به منظور بررسی روایی همگرایی مدل از میانگین واریانس استخراج شده (AVE) استفاده شد. مقادیر (AVE) بیشتر از ۰,۵ روایی همگرا قابل قبول را نشان می دهد. همان طور که مشاهده می شود، مقادیر (AVE) همه متغیرها بیشتر از ۰,۵ است و این به معنی تأیید روایی همگرایی مدل است.

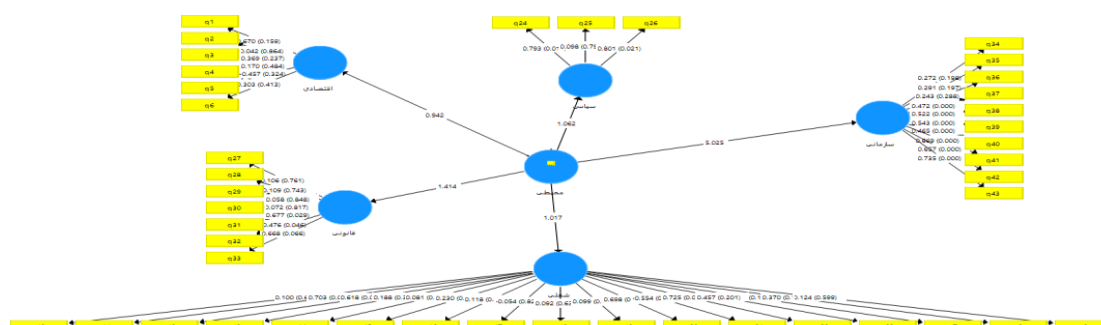
جدول (۴-۲۱): ماتریس همبستگی بین سازه‌ها و مقادیر AVE بر اساس معیار فورنل و لارکر (روایی واگرا)

قانونی	شغلی	سیاسی	سازمانی	اقتصادی	
				0.391	اقتصادی
			0.514	-0.024	سازمانی
		0.654	0.227	-0.219	سیاسی
	0.431	0.051	0.407	0.084	شغلی
0.408	0.423	0.090	0.200	0.319	قانونی

داده‌های جدول (۴-۲۱) ماتریس همبستگی سازه‌ها که در برش اصلی آن مقادیر جذر (AVE) قرار گرفته‌اند را نشان می‌دهد. همانطور که در این جدول مشاهده می‌شود برای تمامی سازه‌ها مقدار جذر (AVE) بزرگتر از مقدار همبستگی آن سازه با سایر سازه‌هاست و می‌توان گفت تمامی سازه‌ها در مدل، تعامل بیشتری با نشان‌گرهای خود دارند تا با سازه‌های دیگر و به بیان دیگر روایی واگرای مدل در حد مناسبی است. به عقیده هیر و همکاران (۲۰۱۴)، طبق آزمون بار عرضی، بارهای عاملی هر یک از شاخص‌های سازه مرتبط باید از کل شاخص‌های دیگر سازه‌ها بزرگتر باشد که این معیار هم به عنوان دیگر معیار روایی واگرا در مدل اندازه‌گیری صادق است.

ب) ارزیابی مدل ساختاری

مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در روش PLS پس از برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش، مدل ساختاری پژوهش بررسی می‌شود. برخلاف مدل‌های اندازه‌گیری که در آن روابط بین متغیر مکنون با متغیرهای آشکار مورد توجه است، در بررسی مدل ساختاری روابط بین متغیرهای مکنون با همدیگر تجزیه و تحلیل شده و معیارهای ضرایب معناداری-t-values معیار R Squares یا R²؛ معیار استون گیزر Q² برای برازش مدل ساختاری بررسی شد.



شکل (۴-۷): ضرایب معناداری t در برازش ساختاری شرایط محیطی

شکل (۴-۷) مقادیر t مربوط به مسیرهای مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مقادیر آماره t در همه مسیرها، از ۱,۹۶ بزرگتر می‌باشد. بنابراین مقادیر آماره t معنادار بوده و مدل ساختاری نیز مناسب است.

جدول (۴-۲۳): معیار R2 و معیار استون گیزر Q2

متغیرها	R2	Q2
	۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷	مقادیر ۰/۱۵؛ ۰/۰۲ و ۰/۳۵
اقتصادی	۰,۴۷۴	۰,۲۶۵
سازمانی	۰,۵۳۰	۰,۲۷
سیاسی	۰,۴۴۸	۰,۲۸۲
شغلی	۰,۵۴۱	۰,۲۵۸
قانونی	۰,۵۴۴	۰,۲۱۱

- معیار R2 یا ضریب تعیین نشان دهنده تاثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته در مدل می باشد. هر چه مقدار تاثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته بیشتر باشد برازش مدل بهتر است. تروجیلو (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۱۹؛ ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای برازش مدل معرفی کرده است. با توجه به یافته های توجیه به یافته های جدول (۴-۲۳) از آنجایی که مقدار ضریب تعیین در این پژوهش برای (اقتصادی، شغلی، سیاسی، قانونی و سازمانی) است. بنابراین مدل، از برازش قوی برخوردار است.

- معیار Q2 توسط استون و گیزر (۱۹۷۵) معرفی شده است. این معیار قدرت پیش بینی مدل را نشان می دهد. در این خصوص سه مقدار ۰,۱۵؛ ۰,۰۲ و ۰,۳۵ تعیین شده که به ترتیب نشان دهنده قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی می باشد. بر اساس یافته های جدول (۴-۱۷) با توجه به مقادیر Q2 به دست آمده قدرت پیش بینی کنندگی برای (اقتصادی، شغلی، سیاسی، قانونی و سازمانی) بیش از حد متوسط و کمتر از حد قوی بود است.

برازش کلی مدل GOF ۱۹

جدول (۴-۲۴): مقادیر اشتراکی و R2 مقادیر اشتراکی

متغیر وابسته	R2	مقادیر اشتراکی
اقتصادی	۰,۴۷۴	۰,۳۴۳
سازمانی	۰,۴۴۸	۰,۲۵۴
سیاسی	۰,۵۳	۰,۳۲۶
شغلی	۰,۴۸	۰,۳۰۷
قانونی	۰,۴۷	۰,۳۲۲

داده های جدول (۴-۲۴) مقادیر اشتراکی و مقادیر ضریب تعیین به منظور برآورد شاخص GOF را نشان می دهد. مهمترین شاخص برازش مدل در تکنیک حداقل مجزورات جزیی شاخص GOF است. این شاخص با استفاده از میانگین شاخص

R2 و میانگین مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است. همانطور که جدول نشان داده میانگین هندسی مقادیر اشتراکی (۰,۳۰۷) و ضریب تعیین (۰,۴۸) بوده بنابراین طبق فرمول زیر:

$$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{0.307 \times 0.48} = 0.384$$

مقدار GOF (۰,۳۸۴) بوده که در مقایسه با مقادیر اعلام شده توسط وتزلز و همکاران (۲۰۰۹) (۰,۱/۰,۲۵ و ۰,۳۶) این مقدار بیشتر از ۰,۳۶ می باشد بنابراین مقدار GOF حاصل بیانگر برازش کلی قوی مدل است. جدول (۴-۲۵): بررسی بارهای عاملی و مقادیر t-value شرایط محیطی

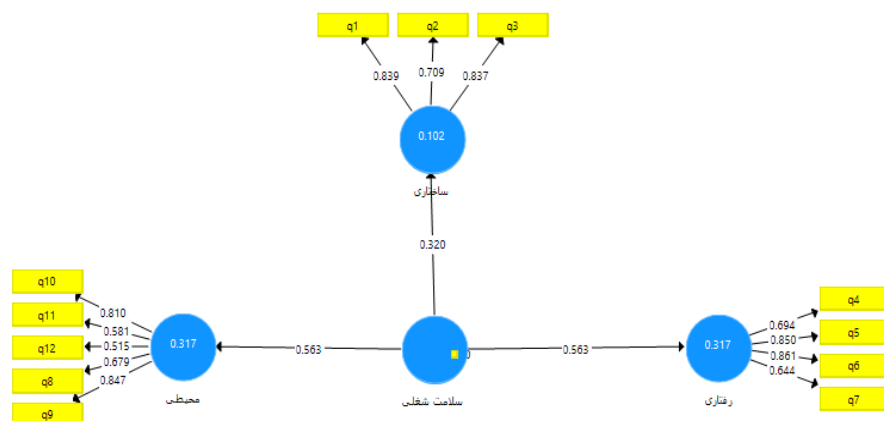
مسیر	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بار عاملی	خطای انحراف استاندارد	ضریب معناداری	سطح معناداری	نتیجه
اقتصادی	شرایط محیطی	شرایط محیطی	۰,۶۹	۰,۰۲۸	۲۴,۳۱	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۷۲۸	۰,۰۲۵	۲۹,۲۴	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۶۶۹	۰,۰۳۵	۱۹,۳۲	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۶۵۵	۰,۰۳۲	۱۴,۲۵	۰,۰۰۰	پذیرش
			۰,۶۳۲	۰,۰۳۲	۱۱,۲۳	۰,۰۰۰	پذیرش

داده های جدول (۴-۲۵) نشان می دهد که مقدار ضریب معنادار t مربوط به مؤلفه ها شرایط محیطی در سطح اطمینان ۹۹ درصد از ۱,۹۶ بیشتر است و این حاکی از معنادار بودن تأثیر مؤلفه های بر شرایط محیطی است. بنابراین هر ۳ مؤلفه از جمله مؤلفه های شرایط (اقتصادی، شغلی، سیاسی، قانونی و سازمانی) بیش هستند.

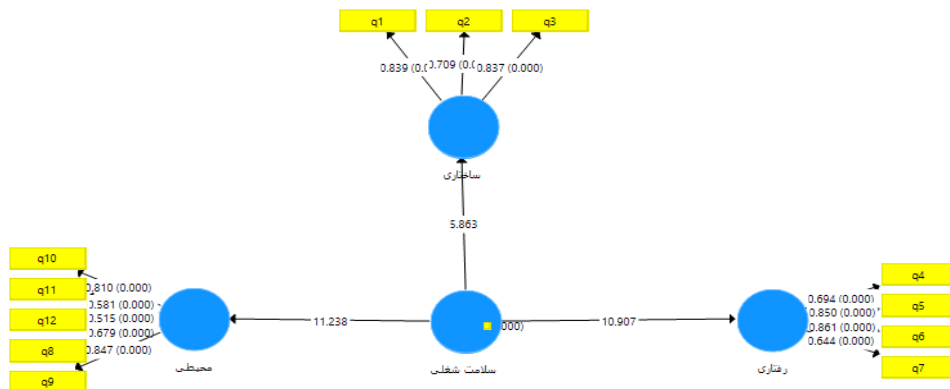
برازش کلی مدل

گام بعدی در ارزیابی مدل ساختاری، ارزیابی ضرایب مسیر بین متغیرهای نهفته مدل در سطح معناداری حداقل ۵ درصد می باشد. این امر از طریق بررسی دو بخش ضرایب t و ضرایب مسیر (β) صورت می گیرد. اگر مقدار آماره t بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی اثر مثبت و معناداری وجود دارد. اگر بین ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- باشد اثر معناداری وجود ندارد و اگر کوچکتر از ۱/۹۶- باشد یعنی اثر منفی معناداری دارد.

ضریب مسیر نیز نشان دهنده اثر مستقیم یک سازه بر روی سازه دیگر است. در صورتی که ضرایب مسیر بین متغیرها بیشتر از ۰/۶ باشد بدین معنی است که تأثیر پیش بینی کننده متغیر پنهان نسبت به متغیر وابسته قوی می باشد، اگر این مقدار بین ۰/۳ تا ۰/۶ باشد، میزان تأثیر متوسط و در صورتی کمتر از ۰/۳ باشد ضعیف ارزیابی می شود. در شکل (۴-۱۲) و شکل (۴-۱۳) ضرایب مسیر و قدر مطلق مقادیر t مدل جهت آزمون فرضیات تحقیق آورده شده است.



شکل (۴-۱۲): مقدار قدرمطلق آماره t برای سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها



شکل (۴-۱۳): مقدار بارهای عاملی برای سوالات پرسشنامه به تفکیک متغیرها

نتیجه گیری

از حیاتی ترین مسائل در هر سازمانی سلامت شغلی آن است. از این رو، بهبود سلامت شغلی کارکنان، همواره از دغدغه های عمده سازمان هاست. عملکرد شغلی به عنوان ارزش مورد انتظار سازمان ها از رویدادهای رفتاری مجزا که افراد طی یک دوره ی زمانی مشخص انجام می دهند. از آنجا که سرمایه انسانی مهمترین سرمایه هر سازمان به شمار می رود، و عملکرد اشخاص در سازمان به منزله متغیر مهم افزایش اثربخشی و بهره وری آن سازمان محسوب می شود، لذا شناسایی عواملی که بر سلامت شغلی موثر می باشند از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. در همین راستا لازم است تا هر سازمانی بر اساس شرایط خود مدلی برای توسعه سلامت شغلی خود تدوین کند. در این پژوهش تلاش گردید تا با تاکید سلامت شغلی معلمان تبیین گردد و توسعه سلامت شغلی معلمان تدوین شده در این پژوهش تلاش شد تا مدلی به منظور بالندگی حرفه ای مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان اردل تدوین شود.

عناصر این مدل عبارت‌اند از:

الف- عوامل ساختاری

در این پژوهش یکی از عناصری که در راستای طراحی مدل توسعه سلامت شغلی مورد بررسی قرار گرفت شرایط ساختاری بود. به زعم اشتراوس و کوربین (۱۹۹۰) شرایط ساختاریمجموعه‌ای از عوامل اصلی به وجود آورنده پدیده مورد مطالعه است. در این پژوهش پس از استخراج نتایج مصاحبه‌ها شرایط ساختاری شامل همانطور که یافته‌های این پژوهش و سایر پژوهش‌های انجام شده نشان داده است عوامل ساختاری متعددی لزوم ارائه مدل ساختاری برای سازمان‌ها بخصوص سازمانهای فرهنگی را نشان می‌دهد. یکی از عواملی ساختاری که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته

ب- عوامل رفتاری

یکی دیگر از عناصر مهم در طراحی الگوی توسعه سلامت شغلی در معلمان در شهرستان اردل شرایط زمینه‌ای بوده است. اشتراوس و کوربین (۱۹۹۹) معتقدند شرایط زمینه‌ای مجموعه‌ای از خصوصیات ویژه هستند که به پدیده دلالت داشته و بستر لازم برای اجرایی شدن راهبردها را فراهم می‌کنند. در این پژوهش شرایط رفتاری شامل شش عامل: (۱) ایجاد فرهنگ پویا (با توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای کارکنان و مدیران)؛ (۲) وجود جو باز و حمایتی و (۳) ویژگی‌های شخصیتی بوده است. یافته‌های پژوهش با یافته‌های نوروز زاده و سلیمانی (۱۳۹۶) همخوانی دارد آنها نتیجه گرفتند که بین فرهنگ سازمانی با عملکرد شغلی و شادکامی کارکنان زن رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد. بریمانی و عزیززاده پاجی (۱۳۹۸) نتیجه گرفتند که خلاقیت و شادکامی پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای سلامت شغلی هستند. نیک منش و دهقاندار (۱۳۹۹) نیز نتیجه گرفتند که بین تاب‌آوری سازمانی و عملکرد نوآورانه رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

همانطور که یافته‌های این پژوهش و پژوهش‌های انجام شده نشان داده است توسعه سلامت شغلی رد سازمان نیازمند بسترهایی است که بایستی فراهم باشد و تا این بسترهای در سازمان و جامعه فراهم نگردد. سلامت شغلی سازمان ممکن نخواهد بود و یا برنامه‌ی موفق نخواهد شد. وقتی جو مدیریت مشارکتی در سازمان فراهم‌باشد و کارکنان در تصمیمات سازمانی چه از نظر فکری و چه از نظر جسمی مشارکت داشته باشند این فرایند می‌تواند ارتقاء میزان یادگیری را برای هر دو طرف به دنبال داشته باشد. امروزه با توجه به رشد علم و فناوری سازمان‌هایی که تلاش کنند تا پویایی خود را حفظ کنند می‌توانند عملکرد خود را بهبود بخشند. تقویت داشتن در ابعاد مختلف بالاخص دانش ارتباطی، فراهم نمودن زمینه توسعه حرفه‌ای کارکنان و برقراری عدالت سازمانی از جمله عناصری هستند که سبب ارتقاء سطح عملکرد سازمان خواهند شد. در کنار پویایی سازمان وجود شرایطی که اعتماد سازمانی را تقویت کند و برقراری محیطی شاد در سازمان می‌تواند میزان علاقمندی به کار را در بین کارکنان افزایش داده که خود سبب تقویت تاب‌آوری کارکنان در برابر مشکلات شده و در نتیجه با تقویت مسئولیت‌پذیری کارکنان بتوانند جو بازی که طی آن کارکنان بتوانند مسئولیت‌پذیری بیشتر در راستای ارتقاء سطح عملکرد سازمان تلاش کنند. در کل توسعه سلامت شغلی در ارداه کل ارشاد اسلامی مستلزم فراهم بودن بستر و زمینه لازم می‌باشد. چه بسا فراهم نبودن بستر لازم سبب می‌گردد که سایر عوامل نیز یا تاثیر مثبتی نداشته و یا تاثیر کمی داشته باشند و یا خود می‌توانند ائتلاف منابع تلقی شود.

ج- عوامل محیطی

یکی دیگر از عوامل مهم در طراحی مدل الگوی توسعه سلامت شغلی در معلمان در شهرستان اردل شرایط محیطی بوده است. به زعم اشتراوس و کوربین (۱۹۹۹) شرایط مداخله گر عواملی هستند که بر راهبردها اثر می گذارند در این پژوهش شرایط مداخله ای شامل سه مولفه ی: ۱) تصمیمات بالا دستی؛ ۲) قوانین و مقررات و ۳) عوامل سازمانی بوده است. امروزه با توجه به افزایش روزافزون رقابت میان سازمانها و در راستای توجه به تغییر و تحول سازمانی، هر سازمانی به دنبال آن است که عملکرد موثرتری داشته باشد. به بیان دیگر، وقوع رویدادهایی مانند گسترش رقابت، پیشرفت فناوری اطلاعات، تغییر در ساختارهای سازمانی و تلاش همه جانبه واحدهای اقتصادی برای کسب رتبه برتر، ضرورت توجه به بهبود مستمر سلامت شغلی را اجتناب ناپذیر کرده است. این در حالی است که ارتقاء عملکرد همواره یکی از چالش های اصلی سازمانهای بخش خصوصی و دولتی بوده است. در این زمینه، یکی از رویکردهای راهبردی سازمانها برای دستیابی به عملکرد بالا و نیل به موفقیت های چشمگیر، مداخله عواملی است که می تواند منجر به توسعه عملکرد گردد. تمرکز یکی از ویژگی سازمانهای کشور ما می باشد. تدوین دستورالعمل ها و آئین نامه های متعددی و ابلاغ آنها به استانها سبب می گردد که به نوعی استانها تابع سازمانهای ستادی باشند که این خود عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد بویژه در مواردی که جنبه ایجاد انگیزه برای کارکنان را دارد. تمرکز سبب ایجاد یکی دیگر از آسیب های مبتلا به سازمانهای می شود و آن بروکراسی اداری، آئین نامه ها و دستورالعمل های مختلف است که همواره از سوی سازمانهای مرکزی برای استانها ارسال می گردد. این سبب می گردد که استانها نتوانند عملکرد خود را تابع سازمانهای مرکزی پیش برند و این می تواند عملکرد را تحت تاثیر قرار دهد. با توجه به نقش عوامل محیطی در سلامت شغلی می توان گفت تصمیمات بالادستی، قوانین و مقررات و عوامل سازمانی از جمله متغیرهایی هستند که عملکرد ادراک کل ارشاد را تحت تاثیر قرار می دهند.

با توجه به راهبردهای ارائه شده (عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی)، در خصوص بهبود سلامت شغلی پیشنهاد می گردد که مسئولین و برنامه ریزان فرهنگی استان بستر مناسبی را برای عملیاتی نمودن راهبردهای پیشنهادی فراهم نموده و بدین وسیله زمینه بهبود عملکرد را فراهم نمایند در این خصوص راهکارهای زیر می تواند موثر باشد:

- با توجه به اینکه خود مدیریتی (عوامل ساختاری، رفتاری و محیطی)، از عناصری هستند که فرد طی آنها نیاز به آگاهی بیشتر را حس می کند. بنابراین بایستی زمینه اجرای این فرآیند در بین کارکنان فراهم گردد. (طراحی فرم هایی جهت خود ارزیابی در زمینه های علمی در پایان هر سال، طراحی فرم هایی به منظور اعلام نیازهای آموزشی کارکنان)
- نظارت هر چه دقیق تر بر سلامت شغلی به منظور شناسایی تجربیات برتر به منظور جمع آوری و مکتوب نمودن تجربیات زیرا این اسناد می تواند به عنوان سند راهکارهایی که اجرا شده و اثربخش بوده مورد استفاده قرار گیرند.
- ایجاد زمینه ارتقاء علمی کارکنان با بستر سازی به منظور ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر.
- بررسی فرآیندهای کاری و رفع مشکلات هر حوزه کاری می تواند سبب تقویت سلامت شغلی گردد.
- رعایت عدالت سازمانی، ارتقاء سطح رضایت شغلی، ایجاد زمینه ارتقاء شغلی برای کارکنان، توجه به پیشنهادات و انتقادات آنان و مواردی که بتواند سبب ارتقاء سطح رضایت شغلی کارکنان گردد می تواند عملکرد شغلی را در آنان بهبود بخشد.

-از آنجایی که بسیاری از برنامه‌هایی که در استان‌ها اجرای می‌گردد باید متناسب با منابع مختلف موجود در استان باشد لذا در خصوص بهبود عملکرد نیز بایستی زمینه تصمیم‌گیری در استان و مناطق فراهم باشد که متناسب با نیازهای کارکنان و سازمان برای آنها برنامه‌هایی را طراحی و اجرا نمایند.

-صرف اعلام یکسری از برنامه‌ها به منظور بهبود عملکرد برای استان‌ها بدون توجه به منابع استانی سبب می‌گردد که یا برنامه‌ها اجرایی نشود و یا چنانچه اجرا شود از اثربخشی لازم برخوردار نیست.

-از آنجایی که سلامت شغلی تا حد زیادی وابسته به نگرش مدیران ارشد می‌باشد لذا باید مدیران ارشد در سطح ستاد اقدام به تدوین لایحه و ارائه راهکارهایی برای تصویب قوانین در خصوص عملکرد بهتر داشته باشند (تدوین لایحه و ارائه به مجلس لایحه ایی به منظور ایجاد انگیزه بیشتر در کارکنان به ویژه در امور رفاهی)

-بهبود سلامت شغلی حمایت مدیران ارشد را می‌طلبد چنانچه ذهنیت مدیران ارشد در خصوص سلامت شغلی مثبت باشد. آنان منابع مالی، اطلاعاتی و انسانی مورد نیاز را پیش‌بینی خواهند نمود.

-بازنگری بخشنامه‌ها و آئین نامه‌های، حذف قوانین دست و پا گیر توجه به استعدادها و توانایی‌های کارکنان در انجام کارها نیز از جمله مواردی است که تقویت عملکرد در کارکنان را به همراه دارد.

-ایجاد فرصت‌هایی برای خود شکوفایی و خودشناسی هر چه بیشتر کارکنان؛

-پرورش اعتماد به نفس و حفظ انعطاف پذیری و تعادل کار و زندگی در بین کارکنان؛

-تشکیل گروه‌های غیر رسمی همانند گروه‌های ورزشی و.. در بین کارکنان؛

-توجه به اوقات فراغت کارکنان و برنامه ریزی به منظور اجرای برخی از برنامه‌ها برای آنان (مسافرت بویژه مسافرت‌های مذهبی، برگزاری مراسمات مختلف به مناسبت اعیاد با حضور خانواده‌های کارکنان و..). ۱-۲. آئین نگارش (قلم B Zar

پرنک (۱۲)

توصیه جدی می‌شود که نویسندگان محترم، نکات و آیین نگارش فارسی را رعایت و در نوشتار علمی لحاظ کنند. بدین منظور می‌توان از نرم افزار Virastyar که بر روی Word نصب شده و کار ویراستاری متن را انجام می‌دهد، استفاده نمود.

۶. منابع و مآخذ

۱. آقای، رضا، میلاد و آقای اصغر (۱۳۹۵). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی، مدیریت دولتی، دوره ۵، شماره ۴.
۲. ارمیشودی، نسرين؛ نیسی، عبدالکاسم؛ و اسماعیلی، ایمان (۱۳۹۵). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین فرسودگی عاطفی و عملکرد شغلی بر اساس الگوی حفظ منابع، مجله علوم رفتاری، دوره ۷، شماره ۴.
۳. ایزدی سعدی، علی اکبر (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه فکری و عملکرد سازمانی در اداره ها و سازمان های دولتی مناطق جنوبی کشور، دانش ارزیابی، سال ششم، شماره نوزدهم.
۴. زاهدی اصل، محمدرضا؛ مفاهیم رفاه اجتماعی و تامین اجتماعی (مجموعه مقالات سمینار جامعه‌شناسی و توسعه)، تهران، سمت، ۱۳۷۳، چاپ اول، جلد دوم، ص ۱۰۰.

۵. بهرامی، محسن و داوود جعفری، ۱۳۹۵، پیش بینی درگیری شغلی بر اساس هوش معنوی و مؤلفه های سلامت عمومی، دومین کنفرانس ملی روانشناسی علوم تربیتی و اجتماعی، مازندران - بابل، موسسه علمی تحقیقاتی کومه علم آوران.
۶. عابدی، جعفری، حسن؛ مرادی، محمد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین هوش عاطفی و رهبری تحول آفرین. دانش مدیریت ۱۳۹۷ شماره ۹۵
۷. فیض آبادی فراهانی، ز، و میرهاشمی، مالک. (۱۳۹۰). پیش بینی درگیری شغلی بر اساس ویژگی های شخصیتی در کارکنان بانک های خصوصی و دولتی شهر تهران، دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی شماره ۴.
۸. فیتز پتریک، تونی؛ نظریه رفاه (سیاست اجتماعی چیست؟)، هرمز همایون پور، تهران، گام نو، ۱۳۸۳، چاپ دوم، ص ۳۵-۳۱.
۹. موغلی، علیرضا (۱۳۹۳) رهبری تحول آفرین و ابزار سنجش آن (MLQ) مطالعات مدیریت، شماره ۴۳.
۱۰. میرکمالی، سید محمد؛ چوپانی، حیدر؛ حیات، علی اصغر؛ غلامزاده، حجت (۱۳۹۵). بررسی تأثیر رهبری تحول آفرین بر رفتار شهروندی سازمانی نیروهای دانشگر شرکت ملی نفت ایران. پژوهش های مدیریت منابع انسانی. س دوره ۲، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵.
۱۱. مروایان حسینی، زهرا ولاری دشت بیاض، محمود (۱۳۹۴). بررسی نقش فرسودگی شغلی و رابطه بین استرس و عملکرد شغلی حسابرسان، فصلنامه حسابداری سلامت، سال چهارم، شماره اول، شماره پیاپی (۱۱)، بهار.
۱۲. موسی خانی، مرتضی؛ الوانی، سید مهدی؛ میرزایی، مهدی؛ محمدی، سمیه (۱۳۹۴). بررسی ارتباط میان رفتار شهروندی سازمانی و عملکرد کارکنان، فصلنامه مدیریت، سال نهم، شماره ۷۵.
۱۳. میجلی، جیمز؛ رفاه اجتماعی در جهان، محمدتقی جغتایی، تهران، انتشارات دانشگاه علوم بهزیستی و توان بخشی، ۱۳۷۸، چاپ اول، ص ۴.
۱۴. یعقوبی، نور محمد، مقدمی، مجید؛ کیخا، عالمه (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین رهبری تحول آفرین و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان. پژوهش نامه مدیریت تحول، سال دوم، شماره ۴، نیمه دوم ۱۳۹۵.
۱۵. یاسمی نژاد، پ. گل محمدیان، م. و یوسفی، ن. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت علمی، فصل نامه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره ۸.
16. Ali, A. M., and Razali, A. B. (2019). A review of studies on cognitive and metacognitive Reading strategies in teaching Reading comprehension for Esl/Efl learners. Engl. Lang. Teach. 12, 94–111. doi: 10.5539/elt.v12n6p94
17. Allen, R., Jerrim, J., and Sims, S. (2020). How did the early stages of the Covid-19 pandemic affect teacher wellbeing? London: UCL Centre For Education Policy And Equalising Opportunities.
18. Allen, T. D., & Rush, M. C. (2014). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments : A field study and a laboratory experiment. Journal of Applied Psychology , 83 ,247 _ 260.X
19. Allnen, R. S., Dawson, - G ., wheatley, K. and white, c.s. (2012). Perceived diversity and organizational performenanse. Employee relations, 30(1), p . 20 .
20. Alicia, SM., leung (2010). Matching ethical work climate to in-role and extra role behaviors in a collective work setting, journal of business ethics, 79:43-55.

21. Amaratunga, D. & Baldry, D. (2018). Moving from performance measurement to performance management, facilities, 20(5/6). P.217.
22. Bolino, M. H., & Bloodgood, J. M. (2017). "Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations". Academy of Management review, 27(4), 505-522.
23. Carver-Thomas, D., Leung, M., and Burns, D. (2021). California teachers and Covid-19: How the pandemic is impacting the teacher workforce. Virginia: Learning Policy Institute.
24. Chan, M.-K., Sharkey, J. D., Lawrie, S. I., Arch, D. A. N., and Nylund-Gibson, K. (2021). Elementary school teacher well-being and supportive measures amid Covid-19: an exploratory study. School Psychol. 36, 533-545. doi: 10.1037/spq0000441
25. [PubMed Abstract](#)
26. Collie, R. J. (2021). Covid-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. Aera Open 7:986187. doi: 10.1177/2332858420986187
27. Castro, C.B., Armario, E.M., and Ruiz, D.M. (2014); "The influence of employee organizational citizenship behavior on customer loyalty", international journal of service industry management, 15(1), pp.27-53.
28. DeGroot, T & Brownlee, AL. (2019). Effect of department structure on the
29. Organizational citizenship behavior-department effectiveness relationship, journal of business research, 59, 1116-1123. 2005.
30. Dabrowski, A. (2020). Teacher wellbeing during a pandemic: surviving or thriving? Soc. Educ. Res. 2, 35-40. doi: 10.37256/ser.212021588
31. Dabrowski, A., Nietschke, Y., Taylor-Guy, P., and Chase, A. (2020). Mitigating the impacts of COVID-19: Lessons from Australia in remote education. Australian Council for Educational Research. doi: 10.37517/978-1-74286-618-5
32. Daniel, S. J. (2020). Education and the Covid-19 pandemic. Prospects 49, 91-96. doi: 10.1007/s11125-020-09464-3
33. [PubMed Abstract](#) |
34. Fuchs, K. (2022). The difference between emergency remote teaching and E-learning. Front. Educ. 7:921332. doi: 10.3389/educ.2022.921332
35. Hoang, A.-D., Ta, N.-T., Nguyen, Y.-C., Hoang, C.-K., Nguyen, T.-T., Pham, H.-H., et al. (2020). Dataset of ex-pat teachers in Southeast Asia's intention to leave due to the Covid-19 pandemic. Data Brief 31:105913. doi: 10.1016/j.dib.2020.105913
36. [PubMed Abstract](#)
37. Holmes, E. A., O'Connor, R. C., Perry, V. H., Tracey, I., Wessely, S., Arseneault, L., et al. (2020). Multidisciplinary research priorities for the Covid-19 pandemic: a call for action for mental health science. Lancet Psychiatry 7, 547-560. doi: 10.1016/S2215-0366(20)30168-1 [PubMed Abstract](#)
38. Kim, L. E., Oxley, L., and Asbury, K. (2022). "My brain feels like a browser with 100 tabs open": a longitudinal study of teachers' mental health and well-being during the Covid-19 pandemic. Br. J. Educ. Psychol. 92:E12450. doi: 10.1111/bjep.12450
39. MOET (2020). The information and communications going along with education and training in the preventing Covid-19. Available at: <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/phong-chong-nCoV.aspx?ItemID=6577>
40. Nguyen, T. H. (2020). Strengthening teaching activities on television and online teaching [Tăng Cường Các Hoạt Động Dạy Học Trên Truyền Hình Và Dạy Học Trực Tuyến]. Hanoi: Ministry of Education and Training of Vietnam.
41. Nguyen, T. M., and Le, G. N. H. (2021). The influence of Covid-19 stress on psychological well-being among Vietnamese adults: the role of self-compassion and gratitude. Traumatology 27, 86-97. doi: 10.1037/trm0000295.

42. Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi Santxo, N., Idoiaga Mondragon, N., and Dosil Santamaría, M. (2021). The psychological state of teachers during the Covid-19 crisis: the challenge of returning to face-to-face teaching. *Front. Psychol.* 11:620718. doi: 10.3389/fpsyg.2020.620718. [PubMed Abstract](#) |
43. UNESCO (2021). Adverse consequences of school closures Paris: UNESCO.
44. Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., and Schreurs, P. J. G. (2004). The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *J. Occup. Organ. Psychol.* 77, 365–375. doi: 10.1348/0963179041752718
45. Viac, C., and Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. OECD Education Working Papers. Paris: OECD Publishing.
46. Vu, B. T., and Bosmans, G. (2021). Psychological impact of Covid-19 anxiety on learning burnout in Vietnamese students. *Sch. Psychol. Int.* 42, 486–496. doi: 10.1177/01430343211013875
47. Wu, W., and Lu, Y. (2022). Is Teachers' depression contagious to students? A study based on classes hierarchical models. *Front. Public Health* 10:804546. doi: 10.3389/fpubh.2022.804546
48. Zhou, X., and Yao, B. (2020). Social support and acute stress symptoms (Asss) during the Covid-19 outbreak: deciphering the roles of psychological needs and sense of control. *Eur. J. Psychotraumatol.* 11:1779494. doi: 10.1080/20008198.2020.1779494 [PubMed Abstract](#).