



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

شماره مجوز مجله : ۸۰۴۰۰

زمان پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۰۵/۸

## پیش بینی اضطراب وجودی با عملکرد شغلی، با توجه به نقش میانجیگری استرس شغلی (مورد مطالعه: معلمان متوسطه شهر بیرجند)

مریم جامی<sup>۱</sup>، هادی پورشافعی<sup>۲</sup>، محمد خراشادیزاده<sup>۳</sup>

۱- دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، مدرس دانشگاه علمی کاربردی واحد بهزیستی واحد بیرجند

۲- دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه بیرجند

۳- استادیار دانشکده علوم ریاضی و آمار دانشگاه بیرجند

### چکیده

چکیده عملکرد شغلی معلمان تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر میزان یادگیری دانش‌آموزان دارد. این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجیگری استرس شغلی در رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه انجام شد. برای این منظور پژوهش حاضر بر روی ۲۰۰ نفر از جامعه ۲۴۰ نفری معلمان متوسطه به صورت سرشماری انجام گرفت. بدین منظور با استفاده از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، اضطراب وجودی گود و گود (۱۹۷۴) و استرس شغلی ایوانکویچ و ماتیسون (۱۹۸۰) استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش همبستگی با رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار آماری آموس ۱۸ (AMOS 18) انجام شد. نتایج نشان داد که اضطراب وجودی به طور معنی‌داری عملکرد شغلی را با ضریب استاندارد ۰/۷۱۹ پیش‌بینی می‌کند. آزمون آماری سوبل نشان داد که استرس شغلی می‌تواند به طور معناداری رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه را میانجیگری کند. میزان (شدت) میانجی‌گری استرس شغلی نیز به صورت کمی تعیین گردید. نتایج این پژوهش نشان داد که اضطراب وجودی و استرس شغلی از جمله مهمترین پارامترهای موثر بر کیفیت تدریس معلمان مقطع متوسطه می‌باشند. بنابراین با بکارگیری استراتژی‌های مناسب باید شرایط کاهش احساس اضطراب و استرس در معلمان به منظور افزایش رضایت مندی شغلی و بهبود راندمان کاری آن‌ها فراهم گردد.

**کلمات کلیدی:** اضطراب وجودی، عملکرد شغلی، استرس شغلی، معلمان مقطع متوسطه

### ۱- مقدمه

این پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق، معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش‌آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آن‌ها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم‌ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش‌آموزان است (۱). عملکرد شغلی به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می‌شود (۲). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می‌شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می‌گیرد. بنابراین عملکرد شغلی بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است (۳). به عبارت دیگر، عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله است. در این تعریف، کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می‌باشد و اثربخشی عبارت از میزان دستیابی به اهداف از



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

پیش تعیین شده است. در تعریفی دیگر، عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده و عبارت است از پیامد فعالیت‌های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می‌شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می‌کند (۴).

بر طبق نظر Lutanz (۱۹۹۲) ویژگی‌های فردی مانند توانایی‌ها، نگرش‌ها و شخصیت افراد شامل نحوه بلوغ یا رشد آن‌ها در رسیدن به موقعیت، نیازها، اهداف و انگیزه‌های فرد در محیط کار و موقعیت یا محیط مانند محیط یا سازمان، شامل فن‌آوری، فرهنگ، ارزش‌ها، هنجارها، فضای سازمانی، ساختار، رهبری، تاثیر گروه بر رفتار فردی، چگونگی انطباق فرد با کارش از عوامل اثرگذار بر عملکرد شغلی محسوب می‌شود. اضطراب بخشی از زندگی هر انسان است و در همه جوامع، به عنوان یک پاسخ مناسب و سازگار تصور می‌شود. در برخی مطالعات، اضطراب، هیجان بهنجاری قلمداد شده که در سراسر زندگی تجربه می‌شود و در زندگی روزانه افراد نقش حفاظتی دارد (۵). اضطراب یک حالت فیزیولوژیک و سایکولوژیک است که مشخصه‌ی آن مجموعه‌ای از علائم شناختی، جسمانی، عاطفی و رفتاری است. در واقع می‌توان گفت: اضطراب مجموعه‌ای از علائم است که حاصل تطابق ناکامل انسان با استرس‌ها و تنش‌های زندگی است (۶). یکی از انواع اضطراب، اضطراب وجودی است و اولین بار توسط فیلسوف اگزیستانسیالیست دانمارکی Soren Kierkegaard (۱۸۵۵-۱۸۱۳) مطرح شد (۷). درمیان روانشناسان موضوع اضطراب وجودی به عنوان گونه‌ای خاص و متمایز از اضطراب عمومی، شاید اولین مرتبه توسط روان‌شناس آمریکایی Rollo May (۱۹۰۹-۱۹۹۴) با کتاب معنی اضطراب (۱۹۵۰) مطرح شد و مورد مطالعه قرار گرفت (۸).

یکی از عواملی که موجب کاهش روحیه معلم می‌شود، استرس شغلی می‌باشد. استرس شغلی عبارت است از این که تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به گونه‌ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن برآید. استرس شغلی معلم، تجربه‌های معلم از احساسات منفی و ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب، افسردگی و عصبانیت ناشی از برخی جنبه‌های کاری یک معلم است (۹). Steinmetz (۱۹۷۷) عوامل مرتبط با استرس شغلی را در سه بعد مورد بررسی قرار می‌دهد، عوامل استرس‌زای مرتبط با ماهیت شغل، عوامل استرس‌زای مرتبط با همکاران، و نهایتاً عوامل استرس‌زای مرتبط با سرپرستان (۱۰). استرسی که افراد شاغل در محیط‌های شغلی با آن رو به رو می‌شوند، علل و منابع مختلفی دارد که از آن جمله می‌توان به شرایط بد شغلی، حجم بسیار زیاد کار، انجام کار به صورت نوبتی، زمان کاری طولانی، تضاد نقش، ارتباطات ضعیف بین همکاران و مدیران و کارکنان رده پایین‌تر، وجود ریسک برگ خریدها و عوامل آسیب‌زا و نیز توجه کم به کارکنان اشاره کرد (۱۱). علاوه بر این موقعیت‌هایی همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم‌های کنترل و ارزش‌یابی، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار می‌گردند. برخی از تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجع، اضافه‌کاری و دگرگونی‌های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می‌نماید (۱۲). شواهد موجود نشان می‌دهد که فشارهای شغلی دارای اثر سوء بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آن‌ها در کار می‌باشد (۱۳). بدون تردید حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان‌ها است. فشار روانی مهم‌ترین تاثیر را بر عملکرد فرد می‌گذارد. بدین ترتیب هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر برود، باعث کاهش عملکرد می‌شود. میزان استرس در حد متعادل بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (۱۴).

در پژوهش‌های گذشته نشان داده شده است که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد (۱۵). شناخت استرس‌های شغلی و عوامل تولید کننده آن از این رو حائز اهمیت است که می‌تواند سلامت جسمی و روانی نیروی کار را مورد تهدید قرار دهد و کارکرد اجتماعی آنها را مختل کند که تهدیدی جدی برای عملکرد و بهره‌وری سازمانی محسوب می‌شود (۱۶). بررسی‌ها همچنین نشان داده است که اضطراب وجودی با مشکلات شخصیتی و استرس شغلی رابطه دارد (۱۷). با بررسی یافته‌های بالا می‌توان دید که رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی؛ و رابطه بین اضطراب وجودی و استرس شغلی قبلاً مشاهده شده است. اما پژوهشی که رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی را نشان دهد یافت نشد. با توجه به این



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

که ممکن است چنین رابطه‌ای وجود داشته باشد، اضطراب وجودی با استرس شغلی و عملکرد شغلی در رابطه قرار می‌گیرد و بدین ترتیب استرس شغلی نقش میانجیگری بین این دو متغیر را به عهده خواهد گرفت.

مرور مطالب گفته شده این پرسش را به ذهن متبادر می‌کند که مدل رابطه بین متغیرهای اضطراب وجودی و عملکرد شغلی با توجه به نقش میانجی‌گر استرس شغلی چیست؟ و آیا مدل مفهومی اضطراب وجودی با توجه به نقش استرس شغلی و عملکرد شغلی از برازش لازم برخوردار بوده و مستلزم چه تعدیل‌هایی است؟ لذا در این پژوهش تلاش شده تا به مدلیابی روابط اضطراب وجودی با عملکرد شغلی، با توجه به نقش میانجیگری استرس شغلی در معلمان متوسطه شهر بیرجند پرداخته شود. این پژوهش با هدف کلی مدلیابی اضطراب وجودی با توجه به نقش عملکرد شغلی و میانجیگری استرس شغلی در معلمان متوسطه شهرستان بیرجند، سه فرضیه را مورد بررسی قرار داده است.

## ۲- روش پژوهش

برای این منظور پژوهش حاضر بر روی ۲۰۰ نفر از جامعه ۲۴۰ نفری معلمان متوسطه به صورت سرشماری انجام گرفت. از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۸۹) (۱۸)، اضطراب وجودی گود و گود (۱۹۷۴) (۱۹) و استرس شغلی ایوانکویچ و ماتیسون (۱۹۸۰) (۲۰) به منظور جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به دو روش توصیفی و استنباطی انجام شد. روش توصیفی شامل نمایش ارتباط بین متغیرها از طریق توزیع فراوانی و محاسبه پارامترهای آماری مربوطه و روش استنباطی شامل تجزیه و تحلیل داده‌ها بر پایه رگرسیون و مدلیابی معادلات ساختاری می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم افزار آماری آموس ۱۸ (AMOS 18) انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری اطلاعات، کتابخانه‌ای و میدانی و از نظر روش پژوهش تحلیلی-توصیفی می‌باشد.

## ۳- نتایج و بحث

در این پژوهش از روش همبستگی با رویکرد مدلیابی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل یافته‌ها استفاده شده است.

### ۳-۱- توصیف آماری داده‌ها

شاخص‌های آماری داده‌های پژوهش از نقطه نظر سن، جنسیت، تاهل، تعداد ازدواج و سابقه کاری در جداول ۱ تا ۵ نشان داده شده است.

جدول ۱- شاخص‌های آماری داده‌ها از نقطه نظر سن

شاخص	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سن	۲۴۰	۱۳	۴۱	۲۵/۱۵	۵/۰۰۲

جدول ۲- شاخص‌های آماری داده‌ها از نقطه نظر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
زن	۱۳۹	۵۷/۹	۵۷/۹
مرد	۱۰۱	۴۲/۱	۱۰۰
کل	۲۴۰	۱۰۰	

جدول ۳- شاخص‌های آماری داده‌ها از نقطه نظر وضعیت تاهل

تاهل	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
مجرد	۶۸	۲۸/۳	۲۸/۳
متاهل	۷۱/۷	۷۱/۷	۱۰۰
کل	۲۴۰	۱۰۰	

جدول ۴- شاخص‌های آماری داده‌ها از نقطه نظر تعداد ازدواج

تعداد ازدواج	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
۰	۱۰۰	۴۱/۷	۴۱/۷



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۸۰/۸	۳۹/۲	۹۴	۱
۹۵/۸	۱۵	۳۶	۲
۱۰۰	۴/۲	۱۰	۳
	۱۰۰	۲۴۰	کل

جدول ۵- شاخص‌های آماری داده‌ها از نقطه نظر سابقه کار

سابقه بر حسب سال	فراوانی	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
۰	۲۴	۱۰	۱۰
۱	۴۲	۱۷/۵	۲۷/۵
۲	۵۵	۲۲/۹	۵۰/۴
۳	۵۴	۲۲/۵	۷۲/۹
۴	۳۹	۱۶/۲	۸۹/۲
۵	۱۷	۷/۱	۹۶/۲
۶	۵	۲/۱	۹۸/۳
۷	۴	۱/۷	۱۰۰
کل	۲۴۰	۱۰۰	

## ۳-۲- تحلیل‌های معادلات ساختاری

اگر چه ضریب همبستگی شدت رابطه میان متغیرها را نشان می‌دهد اما از میزان تغییر در متغیر وابسته زمانی که چندین متغیر مستقل به‌طور همزمان بر آن اثر گذارد، چیزی نمی‌گوید؛ بنابراین برای بررسی روابط کمی متغیرها از مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است که شامل تحلیل عاملی و تحلیل مسیر می‌باشد. تحلیل عاملی شامل تحلیل عامل تأییدی است و درواقع به بررسی مدل اندازه‌گیری پژوهش می‌پردازد. در بخش تحلیل مسیر، مدل ساختاری پژوهش که نشان‌دهنده روابط بین متغیرهای پنهان است، بررسی شده و به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

## ۳-۲-۱- بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

به منظور سنجش نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون نرمالیتی شاپیرو-ویلک استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۶ مشاهده می‌شود. توجه به نتایج این آزمون نشان می‌دهد که نرمال بودن متغیرهای پژوهش در سطح مناسبی می‌باشد.

جدول ۶- آزمون نرمال بودن شاپیرو-ویلک برای متغیرهای اصلی پژوهش

متغیرها	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۱۸	۰/۲۳۶
اضطراب وجودی	۳۲	۰/۹۳۳	۰/۳۷۶
استرس شغلی	۳۵	۰/۹۳۸	۰/۱۱۹

## ۳-۲-۲- آزمون کفایت نمونه‌برداری

یکی از روش‌های سنجش تناسب حجم نمونه جهت تحلیل عاملی، محاسبه شاخص کایزر مایرز (KMO) و آزمون بارتلت است. دامنه مقدار شاخص KMO بین ۰ تا ۱ است. به طوری که هر چه این مقدار به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب قلمداد می‌شود. حداقل مقدار قابل برای این شاخص ۰/۶ توصیه شده است. آزمون بارتلت نیز یک روش دیگر برای تشخیص مناسب بودن داده‌ها می‌باشد و این فرضیه را که ماتریس همبستگی مشاهده‌شده متعلق به جامعه‌ای با متغیرهای نابسته است، می‌آزماید. مطلوب آن است که فرض صفر رد شود. رد فرض صفر به معنی برابر نبودن واریانس‌ها بوده و حاکی از



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

آن است که ماتریس همبستگی دارای اطلاعات معنی‌دار می‌باشد. اگر فرض صفر رد نشود مطلوبیت تحلیل عاملی زیر سؤال می‌رود و باید درباره انجام آن تجدیدنظر کرد. نتایج حاصل از محاسبات این بخش در جدول ۷ ارائه شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، مقدار KMO برابر ۰/۹۱۹ شده و سطح معناداری آزمون بارتلت زیر ۰/۰۵ است. لذا می‌توان نتیجه گرفت داده‌های پژوهش برای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول ۷- نتایج حاصل از آزمون کفایت نمونه‌برداری

شاخص KMO		۰/۹۱۹
آزمون بارتلت	آماره خی دو	۴۹۱۱/۹۰۱
	درجه آزادی	۳۵۱
	سطح معنی‌داری	۰/۰۰۰

### ۳-۲-۱- آلفای کرونباخ

برای اندازه‌گیری پایایی از شاخصی به نام ضریب پایایی استفاده می‌شود و این کمیت بین صفر و یک تغییر می‌کند. ضریب پایایی صفر، معرف عدم پایایی و ضریب پایایی یک، معرف پایایی کامل است. مشهورترین ابزار برای آزمون قابلیت اعتماد پرسشنامه، یا همان پایایی، ضریب آلفای کرونباخ است که به منظور محاسبه ی هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری از جمله پرسشنامه‌هایی که ویژگی‌های مختلفی را می‌سنجند، به کار می‌رود. پیش‌فرض آلفای کرونباخ، برابر بودن بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده برای متغیر پنهان است. به عبارت دیگر آلفای کرونباخ بر اساس همبستگی درونی متغیرهای مشاهده شده به بررسی پایایی آن‌ها می‌پردازد. مقدار این ضریب بین ۰ تا ۱ است و حداقل مقدار قابل قبول برای تأیید پایایی، مقدار ۰/۷ است. نتایج حاصل از محاسبه ضرایب آلفای کرونباخ در جدول ۸ ارائه شده است. بر اساس مقادیر محاسبه شده، می‌توان نتیجه گرفت تمامی متغیرهای پژوهش از لحاظ پایایی بسیار مطلوب به شمار می‌روند.

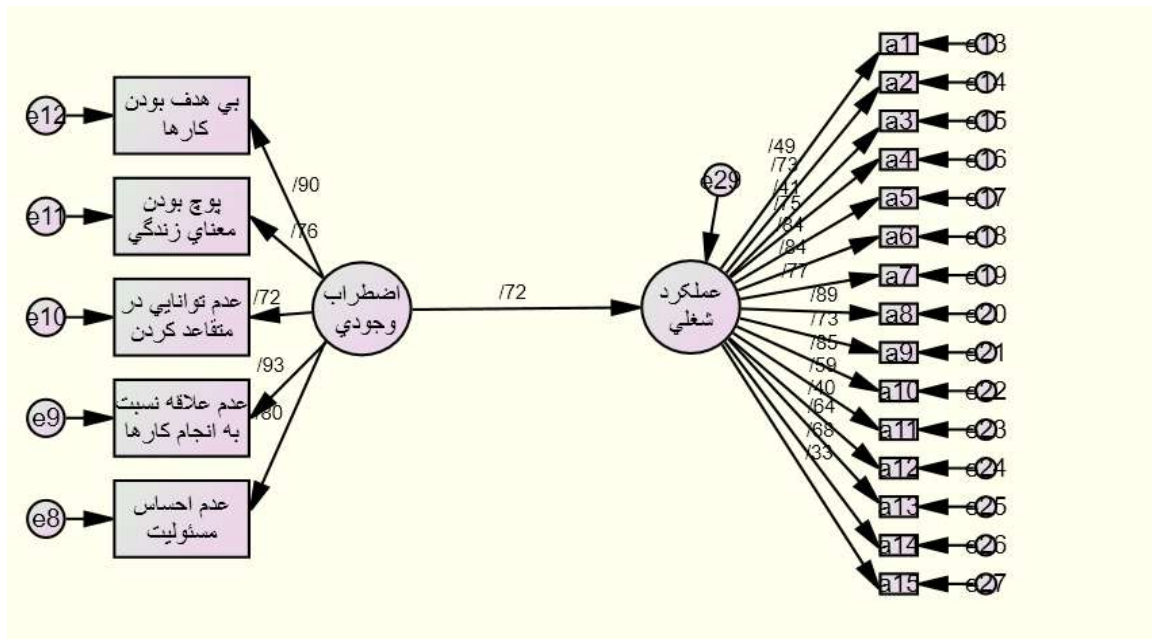
جدول ۸- شاخص‌های پایایی

مؤلفه	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
عملکرد شغلی	۱۵	۰/۹۲۴۶
اضطراب وجودی	۳۲	۰/۹۲۵۱
استرس شغلی	۳۵	۰/۹۳۰۷

### ۳-۲-۳- فرضیه‌ها

فرضیه اول: اضطراب وجودی، عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه را پیش‌بینی می‌کند. برای بررسی فرضیه فوق که در واقع بررسی اثر مستقیم اضطراب وجودی بر عملکرد شغلی است، مدل زیر در نرم‌افزار آموس تدوین و اجرا شد. اعداد روی خطوط نشان دهنده ضرایب مسیر هستند. شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش و ضرایب و بارهای عاملی استاندارد برای فرضیه اول را نشان می‌دهد. جدول ۹ نتایج و ضرایب مسیر فرضیات اصلی پژوهش براساس مدل ساختاری را نشان می‌دهد. با توجه به جدول معنی‌داری ضریب، چون سطح معنی‌داری از ۰/۰۵ بیشتر شده است لذا می‌توان گفت به طور کلی اضطراب وجودی به طور معنی‌داری عملکرد شغلی را با ضریب استاندارد ۰/۷۱۹ تبیین می‌کند.

# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



شکل (۱): مدل مفهومی پژوهش و ضرایب و بارهای عاملی استاندارد برای فرضیه اول

جدول ۹- نتایج و ضرایب مسیر فرضیات اصلی پژوهش براساس مدل ساختاری

مسیر	ضریب استاندارد مسیر	آماره t	سطح معنی داری
اضطراب وجودی <---> عملکرد شغلی	۰/۷۱۹	۶/۹۴۶	۰/۰۰۰۱

### ۳-۲-۴- برازش مدل ساختاری (نیکویی برازش)

در مدل‌های معادلات ساختاری بیش از ۳۰ نوع شاخص برازش (نیکویی برازش و بدی برازش) معرفی شده است که بیشتر آنها در AMOS ارائه شده است. سه گروه کلی از این شاخص‌ها عبارتند از:

۱- شاخص‌های برازش مطلق (Absolute Fit Indices)

۲- شاخص‌های برازش تطبیقی (یا نسبی) (Comparative Fit Indices)

۳- شاخص‌های برازش مقصد (Parsimonious Fit Indices)

با توجه به ضعف برخی از شاخص‌ها، لازم است برای تصمیم‌گیری حداقل از هر کدام از ۳ گروه فوق یکی مد نظر قرار گیرد. در جدول ۱۰ برخی از شاخص‌های مهم هر گروه و مقدار قابل قبول آنها معرفی شده است.

جدول ۱۰- شاخص‌های نیکویی برازش و مقادیر قابل قبول آنها در AMOS

شاخص	نام شاخص	نام اختصاری	مقدار قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	کای اسکوئر نسبی	CMIN/df	بین ۱ تا ۵
	شاخص نیکویی برازش	GFI	نزدیک به ۱
	شاخص نیکویی برازش تعدیل شده	AGFI	نزدیک به ۱
شاخص‌های برازش تطبیقی (نسبی)	شاخص برازش هنجار شده	NFI	نزدیک به ۱
	شاخص توکر-لوئیس	TLI	بیشتر از ۰/۶
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	نزدیک به ۱
شاخص‌های برازش مقصد	شاخص برازش مقصد هنجار شده	PNFI	بیشتر از ۰/۵
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	کمتر از ۰/۱

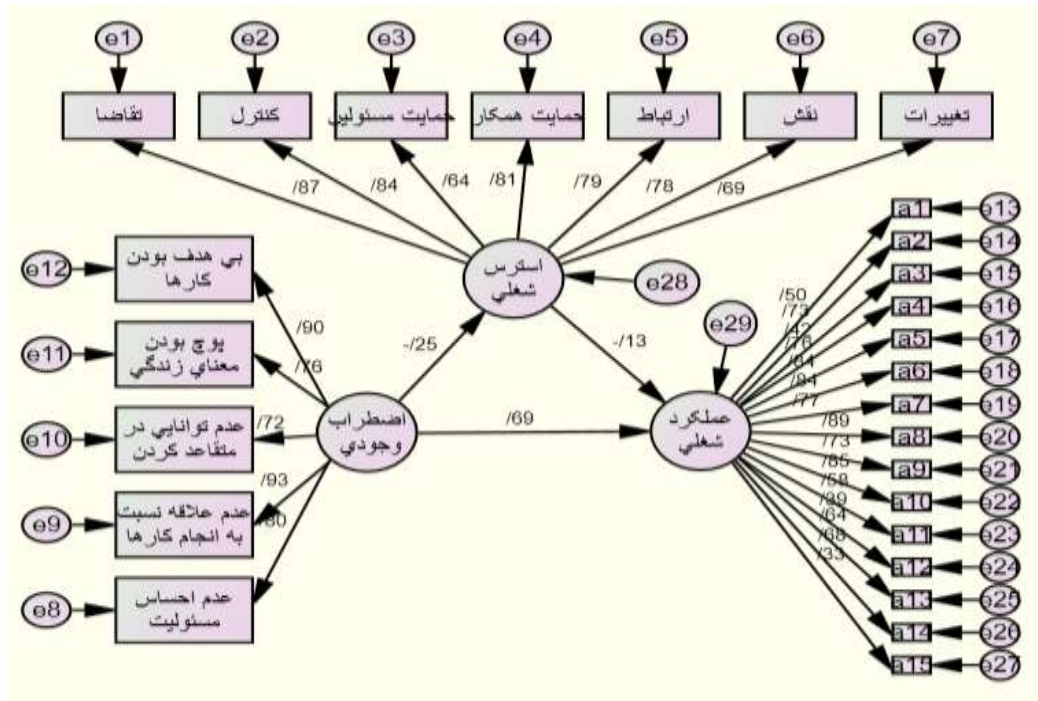
# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

مقادیر بدست آمده از شاخص‌های نیکویی برازش در بررسی مدل کلی پژوهش در جدول ۱۱ ارائه شده است. با مقایسه با مقادیر قابل قبول ارائه شده در جدول ۱۱ می‌توان گفت مدل برازش شده برای بررسی فرضیات پژوهش در هر کدام از گروه‌های شاخص‌های نیکویی برازش در حداقل یکی از شاخص‌ها از نیکویی برازش قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۱۱- شاخص‌های نیکویی برازش در مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازش	CMIN/df	GFI	AGFI	NFI	TLI	CFI	PNFI	RMSEA
مقادیر بدست آمده	۵/۹۷۹	۰/۶۵۵	۰/۵۷۱	۰/۷۳۹	۰/۷۴۳	۰/۷۷۱	۰/۶۵۷	۰/۱۴۴

فرضیه دوم: استرس شغلی رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند. برای بررسی فرضیه فوق (نقش میانجی‌گری استرس شغلی) ابتدا باید مدل مفهومی مطابق شکل ۲ را تدوین و اجرا گردد. نتایج و ضرایب مسیر فرضیات اصلی پژوهش براساس مدل ساختاری در جدول ۱۲ نشان داده شده است. با توجه به نتایج فوق می‌توان گفت پس از حضور متغیر میانجی استرس شغلی همچنان رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی معنی‌دار است و ضریب مسیر مستقیم از ۰/۷۱۹ به ۰/۶۸۶ کاهش یافته است. از طرفی چون اثر اضطراب وجودی بر استرس شغلی و همچنین اثر استرس شغلی بر عملکرد شغلی معنی‌دار شده است لذا می‌توان گفت استرس شغلی یک متغیر میانجی گر جزئی ( Partial Mediator) در رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی بوده است.



شکل (۲): مدل مفهومی پژوهش و ضرایب و بارهای عاملی استاندارد برای فرضیه دوم

جدول ۱۲- نتایج و ضرایب مسیر فرضیات اصلی پژوهش براساس مدل ساختاری

سطح معنی‌داری	اماره t	ضریب استاندارد مسیر	مسیر با حضور متغیر میانجی
۰/۰۰۰۱	۶/۸۵۵	۰/۶۸۶	اضطراب وجودی > عملکرد شغلی
۰/۰۱۵	-۲/۴۲۶	-۰/۱۳۲	استرس شغلی > عملکرد شغلی
۰/۰۰۰۱	-۳/۵۸۴	-۰/۲۴۸	اضطراب وجودی > استرس شغلی



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

مقادیر شاخص‌های نیکویی برازش در مدل ساختاری پژوهش در جدول ۱۳ ارائه شده است. نتایج ارائه شده بیانگر نیکویی خوب برازش مدل پژوهش است.

جدول ۱۳- شاخص‌های نیکویی برازش در مدل ساختاری پژوهش

RMSEA	PNFI	CFI	TLI	NFI	AGFI	GFI	CMIN/df	شاخص‌های برازش
۰/۱۰۹	۰/۶۹۳	۰/۸۰۷	۰/۷۸۹	۰/۷۵۸	۰/۶۲۶	۰/۶۸۲	۳/۸۶۳	مقادیر بدست آمده

می‌توان نقش میانجی‌گری استرس شغلی را به کمک آزمون سوبل (Sobel Test) نیز آزمون کرد. آماره آزمون سوبل به صورت زیر محاسبه می‌شود که در آن  $a$  ضریب مسیر اضطراب وجودی بر استرس شغلی و  $b$  ضریب مسیر استرس شغلی بر عملکرد شغلی است و  $S_a$  خطای برآورد ضریب مسیر  $a$  و  $S_b$  خطای برآورد ضریب مسیر  $b$  است:

$$t_{\text{سوبل}} = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times S_a^2) + (a^2 \times S_b^2) + (S_b^2 \times S_a^2)}} = 2.017 \quad (1)$$

حال چون مقدار آماره آزمون سوبل (۲/۰۱۷) از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بیشتر شده است می‌توان گفت استرس شغلی نقش میانجی‌گری معنی‌داری دارد.

تعیین شدت تأثیر میانجی

علاوه بر آزمون سوبل شدت میانجی‌گری نیز به کمک کمیت زیر محاسبه می‌شود که در آن  $c$  ضریب مسیر مستقیم  $a \times b$  و  $a \times b + c$  ضریب مسیر غیر مستقیم و حاصل  $a \times b + c$  اثر کل نام دارد.

$$VAF = \frac{a \times b}{a \times b + c} = \frac{(-0.248)(-0.132)}{(-0.248)(-0.132) + 0.686} = 0.045 \quad (2)$$

مقدار شدت میانجی‌گری استرس شغلی برابر ۰/۰۴۵ شده است و این بدان معنی است که حدود ۴/۵ درصد اثر کل متغیر اضطراب وجودی بر عملکرد شغلی به طور غیرمستقیم از طریق استرس شغلی تبیین می‌شود. شایان ذکر است که نتایج این پژوهش با سایر یافته‌های مشابه انجام شده در پژوهش‌های دیگر مطابقت دارد (۱۵، ۲۱).

## ۴- نتیجه‌گیری

مهمترین نتایج بدست آمده از این تحقیق عبارتند از:

الف) اضطراب وجودی به طور معنی‌داری عملکرد شغلی را با ضریب استاندارد ۰/۷۱۹ پیش‌بینی می‌کند.

ب) استرس شغلی رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

ج) ۴/۵ درصد اثر کل متغیر اضطراب وجودی بر عملکرد شغلی به طور غیر مستقیم از طریق استرس شغلی پیش‌بینی می‌شود. در نتیجه یافته‌های این پژوهش مشخص گردید که استرس شغلی می‌تواند رابطه بین اضطراب وجودی و عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه بیرجند را میانجی‌گری کند. بدین ترتیب برای بهبود عملکرد شغلی معلمان مقطع متوسطه لازم است که همزمان بر اضطراب وجودی و استرس شغلی آنان کار شود. در این زمینه ضمن توجه به شرایط شغلی معلمان مقطع متوسطه و تلاش برای بهبود آنها می‌توان آموزش‌هایی برای غلبه بر اضطراب وجودی برای این دسته از معلمان ترتیب داد تا بتوانند بر اضطراب وجود خود غلبه کرده و در نهایت عملکرد شغلی آنان بهبود یابد. لذا پیشنهاد می‌شود در دوره‌های ضمن خدمت در زمینه اضطراب وجودی آموزش‌هایی گنجانده شود تا بدین ترتیب توانایی معلمان برای غلبه بر اضطراب وجودی بهبود یابد و در نهایت عملکرد شغلی معلمان افزایش پیدا کند.

## ۵- منابع و مآخذ

1. Selamat, N., Samsu, N.Z. & Mustafa Kamalu, N.S. (2013). *The impact of organizational climate on teachers' job performance*. Educational Research, 2(1), 71-82.
2. Griffin, R.W. (2012). *Management*. Mason, USA: South-Western College Pub.





# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۳. احمدی، مالک؛ امانی ساری بگلو، جواد؛ معصومی، وحیده (۱۳۹۳). کاربرد نظریه خود مختاری در پیش-بینی عملکردی شغلی معلمان تربیت بدنی. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، سال سوم، (۱۰)، ۷۷-۸۸.
۴. سیستانی، حسین (۱۳۸۱). بررسی رابطه‌ی بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان استانداری اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. غمخوارفرد و همکاران (۱۳۹۴). اثربخشی گروه درمانی شناختی-رفتاری در افزایش ادراک کنترل اضطراب دختران ۱۱-۱۳ ساله دچار اختلال اضطراب فراگیر، فصلنامه مطالعات روانشناختی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء، (۱۱)، ۲۹-۵۰.
۶. لبافی‌نژاد، یاسر و بساق‌زاده، آسیه (۱۳۹۱). بررسی شیوع اضطراب و عوامل مؤثر بر آن در دانشجویان دختر رشته پزشکی عمومی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۹. فصلنامه سلامت کار ایران، (۳)، ۳۸-۳۲.
۷. مرعشی، سیدعلی (۱۳۹۰). تأثیر آموزش هوش معنوی بر بهزیستی روانشناختی، اضطراب وجودی و هوش معنوی در دانشجویان دانشکده صنعت نفت اهواز. رساله دکتری تخصصی روانشناسی. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
8. Rollo May (1950). *The Meaning of Anxiety*. The Ronald Press Company, New York.
۹. کریکو، کریس (۲۰۰۵). مهار استرس در معلمان. ترجمه منصوره وحدتی احمدزاده. تهران: رشد.
10. Steinmetz, J. (1977). *The Stress Reduction Program at University Hospital*, University of California Medical Center, San Diego.
۱۱. خاتونی، مرضیه؛ ملاحسن، مریم؛ خوئینی‌ها، سعید (۱۳۹۰). بررسی استرس شغلی و عوامل مرتبط با آن در حسابداران دانشگاه علوم پزشکی قزوین. فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۸ (۲)، ۶۶-۷۶.
۱۲. علوی، سیدی سلمان؛ جنتی فرد، فرشته و داوودی، علی (۱۳۸۸). بررسی و مقایسه سلامت روانی و فرسودگی شغلی در کارکنان و کارگران شرکت سایپا، ماهنامه مهندسی خودرو و صنایع وابسته، سال اول، (۶)، ۲۱-۲۵.
۱۳. رضائیان، علی (۱۳۸۷). مدیریت فشار روانی، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته. تهران: سمت.
۱۴. رحیمی، زهرا (۱۳۹۰). رابطه بین استرس شغلی و امنیت شغلی با عملکرد شغلی در کارکنان ناحیه ۲ آموزش و پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
۱۵. قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل؛ سید عباس زاده، میرمحمد؛ حسنی، محمد؛ هاشمی، تورج (۱۳۹۲). مدل سازی ساختاری ویژگیهای شخصیتی بر استرس و عملکرد شغلی با توجه به اثرات میانجی رفتار پاسخگویی فردی. سلامت کار ایران، دوره ۱۰ (۶۴)، ۲-۵۴.
۱۶. اولیایی، آزاده؛ عاملی، فرشته (۱۳۸۸). استرس شغلی، علل و راهکارهای آن. اندیشه و رفتار، سال نهم، شماره ۲، ص ۶۸.
۱۷. هومن، علی (۱۳۹۰). بررسی عملی بودن پایایی، روایی و نرم یابی مقیاس اضطراب هستی بر روی دانش آموزان مقطع متوسطه استان ایلام. مجله مطالعات روان‌شناسی تربیتی، دوره جدید، شماره ۱۳، ص ۱۴۳.
18. Arshadi S & Shokrkon D. *Standardization and validation and validity and reliability Paterson's job performance*. Tehran: Naser Jameha. 2011.
19. Good, L.R., Good, K.C. (1974). *A preliminary measure of existential anxiety*. Psychological Reports, 34, 72-74.
20. Thong, J., Yap, S. (2000). *Information system & occupational stress: A theoretical frame work*. Omega 28, 681-692.
21. Weems, F., Costa, M., Dehon, L. (2004). *Paul Tillich's theory of existential anxiety: A preliminary conceptual and empirical examination*. Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal, 17, 383-399.
۲۲. عزیزی، مسعود و همکاران، معماری ایران، جلد اول، چاپ ششم، تهران: انتشارات مرکزی، ۱۳۶۷
۲۳. آذر عادل، مؤمنی منصور، آمار و کاررد آن در مدیریت، جلد دوم، چاپ پنجم، تهران: انتشارات سمت، ۱۳۸۰
۲۴. حیدری تفرشی، غلامحسین، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات نویسنده، ۱۳۸۶
۲۵. تولایی، نوین، زمینه‌گرایی در شهرسازی، فصلنامه هنرهای زیبا، شماره ۱۰، صص ۴۳-۳۴، ۱۳۸۰
26. Applegate, L.M., Austin, R.D., and McFarlan, W.F. (2003). *Corporate Information Strategy & Management*, International Edition, Sixth edition, McGraw- Hill.
27. Clarke, S. (2001). *Information Systems Strategic Management*, Anintegrated approach, Routledge, Taylor & Francis Group, London & New York.



# ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



28. Dohertya, N.F., Marplesa, C.G. and Suhaimib, A. (1999) *The relative success of alternative approaches to strategic information systems planning: an empirical analysis*, Journal of Strategic Information Systems 8 .pp. 263–283.