

Structural Relationship between Job Adaptability, Job Stress, Future Time Perspective and Mental Health in Teachers

Ali Shams¹, Saba Hasanvandi^{2,*}

¹ MA in Educational Psychology, Islamic Azad University, Khorramabad Branch, Khorramabad, Iran

² Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, Tehran, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 3 Apr 2024

Revised: 8 Mar 2025

Accepted: 11 Mar 2025

Available online: 22 May 2025

Article Type: Research Article

Keywords

Mental health; Job adaptability; Job stress; Future time perspective.

Corresponding Author*

Saba Hasanvandi has received his doctorate degree in the field of psychology in Alzahra University. Currently, She is an assistant professor, department of psychology and counseling, Farhangian University, Tehran, Iran. Her research interests are organizational and occupational psychology. For correspondence about this article, contact the department of psychology and counseling, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

ORCID: 0000-0002-9920-9781

E-mail: Hasanvandi2010@yahoo.com

doi: 10.29252/bjcp.18.2.89

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate structural relationship between job adaptability, job stress, future time perspective and mental health in teachers. The descriptive-correlation research design was of structural equation modeling type. In this research, the statistical population all teachers were teaching in the schools of Khorram Abad city in the academic year of 2022-2023. The sample size was selected based on Kline (2023) formula and with proportional convenience sampling method of 300 people. To measure the variables, general health questionnaire of Besharat (2009), career adapt-abilities scale of Savickas and Porfeli (2012), measures of job stressors of Spector and Jex (1998) and Zimbardo time perspective inventory of Zimbardo and Boyd (2014). Data was analyzed using Pearson correlation and structural equation modelling with using SPSS-24 and AMOS software was investigated. The results showed that there is a significant relationship between job adaptability and job stress and future time perspective with mental health in teachers ($P < 0.01$). The results also showed that most of the direct paths of this study were significant, and the indirect paths of job adaptability and job stress were significant through the mediating role of future time perspective on mental health in teachers. Also, the proposed model had an acceptable fitness to the data ($RMSEA = 0.076$, $P\text{-value} < 0.05$) and analyses also revealed that 73% of the variance of psychological well-being and 67% of psychological helplessness as components of teachers' mental health was explained by job adaptability and job stress through the mediating role of future time perspective. In general, teachers' mental health is affected by job adaptability, job stress, and future time perspective and knowing these factors can be beneficial in the policy making of education officials to help teachers' mental health.

Citation: Shams, A., & Hasanvandi, S. (2023/1402). Structural Relationship between Job Adaptability, Job Stress, Future Time Perspective and Mental Health in Teachers. *Contemporary Psychology*, 18 (2), 89-101. Doi: 10.29252/bjcp.18.2.89

رابطه ساختاری میان انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی، آینده‌نگری و سلامت روان در معلمان

علی شمس^۱، صبا حسنوندی^{۲*}

^۱ کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خرم‌آباد، خرم‌آباد، ایران

^۲ استادیار، گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

دریافت: ۱۵ فروردین ۱۴۰۳

اصلاح نهایی: ۱۸ اسفند ۱۴۰۳

پذیرش: ۲۱ اسفند ۱۴۰۳

انتشار آنلاین: ۱ خرداد ۱۴۰۴

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

کلیدواژه‌ها

سلامت روان؛ انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی؛ آینده‌نگری

نویسنده مسئول*

صبا حسنوندی، درجه دکتری خود را در رشته روان‌شناسی از دانشگاه الزهرا دریافت کرده‌است. در حال حاضر او استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان است. علایق پژوهشی او روان‌شناسی سازمانی و شغلی است. برای مکاتبه در مورد این مقاله با گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۶۶۵، تهران تماس داشته باشید.

ارکید: ۹۷۸۱-۹۹۲۰-۰۰۰۲-۰۰۰۰-۰۰۰۰

پست الکترونیکی: Hasanvandi2010@yahoo.com

چکیده

هدف از انجام این پژوهش بررسی رابطه ساختاری میان انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی، آینده‌نگری و سلامت روان در معلمان بود. طرح پژوهش توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. در این پژوهش جامعه آماری کلیه معلمان مشغول به تدریس در مدارس شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۲۰۲۲-۲۰۲۳ بودند. حجم نمونه بر اساس دیدگاه کلاین (۲۰۲۳) و با روش نمونه‌گیری در دسترس ۳۰۰ نفر انتخاب شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش از سیاهه سلامت روانی-۲۸ بشارت (۲۰۰۹)، مقیاس انطباق‌پذیری شغلی ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲)، پرسش‌نامه استرس شغلی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) و مقیاس آینده‌نگری سیاهه چشم‌انداز زمان زیباردو و بوید (۲۰۱۴) استفاده شد. داده‌ها با ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری و با استفاده از نرم افزار SPSS و AMOS نسخه ۲۴ تحلیل شدند. نتایج نشان داد که بین انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی و آینده‌نگری با سلامت روان معلمان رابطه معناداری وجود دارد ($P < 0/01$). همچنین نتایج نشان داد مسیرهای مستقیم این پژوهش معنادار شدند و مسیرهای غیرمستقیم انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی از طریق نقش واسطه‌ای آینده‌نگری بر سلامت روان معنادار بود. بر اساس یافته‌های این پژوهش، مدل اصلاح شده و نهایی از برازش مطلوبی برخوردار بود ($RMSEA = 0/076$) و ($P\text{-value} < 0/05$) و ۷۳ درصد واریانس بهزیستی روان‌شناختی و ۶۷ درصد از درماندگی روان‌شناختی به عنوان مولفه‌های سلامت روان معلمان به وسیله انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی با نقش واسطه‌ای آینده‌نگری تبیین می‌شود. به طور کلی سلامت روان معلمان از انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی و چشم‌انداز آینده متأثر است و شناخت این عوامل می‌تواند در سیاست‌گذاری مسئولین آموزش و پرورش برای کمک به سلامت روان معلمان سودمند باشد.

مقدمه

و بهره‌وری معلمان، سلامت روان آنها است. بر اساس تعریف سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان عبارت است از توانایی فرد در برقراری ارتباط هماهنگ و سازگار با دیگران، قابلیت تغییر و اصلاح محیط اجتماعی خویش و به کارگرفتن راه‌حل‌های مناسب در حل تعارض-های هیجانی و تمایل‌های شخصی خود (دربا و همکاران، ۲۰۲۰). سلامت روان به افراد در بهبود، رشد و کمال شخصیت کمک می‌کند و از بروز اختلال‌های خلقی، عاطفی و رفتاری پیشگیری می‌کند (سورانی، ۲۰۱۸).

یکی از عوامل مرتبط با سلامت روان به ویژه سرمایه‌های روانی در افراد شاغل می‌تواند انطباق‌پذیری شغلی باشد (خمسه‌زاده و پردلان، ۲۰۲۳). در دنیای شغلی که با افزایش تحرک شغلی و تغییر

بی‌شک آموزش و پرورش جزو مهم‌ترین سازمان‌هایی است که عملکرد مؤثر آن تأثیر به‌سزایی بر سایر آحاد جامعه دارد. معلمان به عنوان یکی از ارکان اصلی سازمان آموزش و پرورش نقش مهمی در تضمین پویایی این سازمان ایفا می‌کنند (حمیدی و محمدی، ۲۰۱۲). آموزش و پرورش موفق نیازمند نیروهای متعهد است و در صورت عدم توجه به نیازها و تمایلات آنان، کیفیت آموزش و پرورش پایین آمده و بدون علاقه کافی در شغل خود ماندگار می‌مانند. از این رو پرداختن به سلامت روان^۱ آنان بسیار حائز اهمیت است. معلمی یکی از شغل‌هایی است که در آن معلمان ملزم به پرداخت هزینه روان‌شناختی بوده و نیاز دارند با عواطف و احساساتشان به عنوان جزئی از کارشان استفاده نمایند. در نتیجه یکی از متغیرهای مرتبط با عملکرد

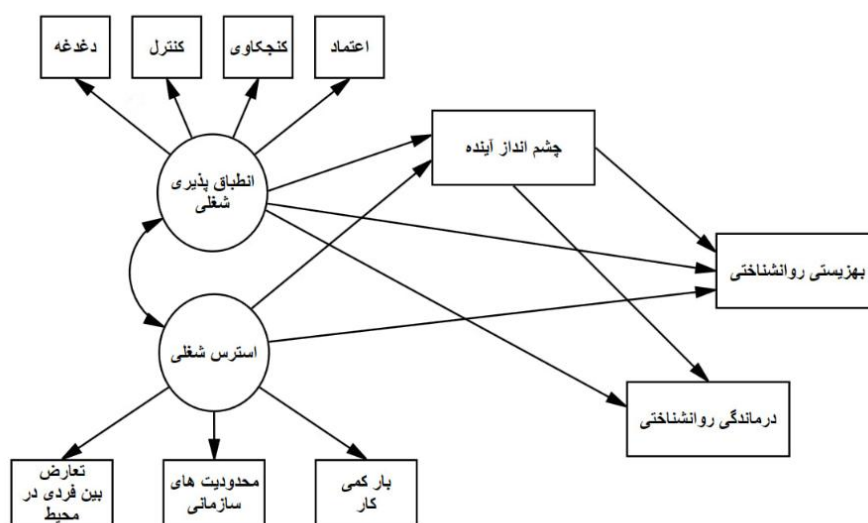
^۱ mental health

دیگر کسانی که انطباق‌پذیری شغلی بهتری دارند در طول دوران کاری خود استرس شغلی^۱ کمتری را تجربه می‌کنند (فیوری و همکاران، ۲۰۱۵).

زمانی که کارکنان استرس شغلی را تجربه می‌کنند به دلیل استرس ناشی از کار نمی‌توانند روی کار تمرکز کنند، بخش قابل توجهی از روز کاری خود را صرف مقابله با استرس کاری می‌کنند، استرس کاری توجه آنها را از وظایف شغلی پرت می‌کند. انرژی ذهنی که در غیر این صورت به کار اختصاص می‌دهند روی عوامل استرس‌زای کاری تلف می‌شود، شروع پروژه‌های جدید در محل کار را به دلیل استرس به تأخیر می‌اندازند و زمانی را صرف صحبت با همکاران در مورد موقعیت‌های کاری استرس‌زا می‌کنند (متیو و گیلبرث، ۲۰۲۳)، که این شرایط می‌تواند منجر به کاهش عملکرد فرد در سازمان و تجربه فرسودگی شغلی (بریسو و همکاران، ۲۰۲۳) و کاهش رضایت از زندگی و به تبع آن کاهش سلامت روان در کارکنان شود (بوستامام و همکاران، ۲۰۲۳). آنچه مشخص است انطباق‌پذیری شغلی به طور مثبت و استرس شغلی به طور منفی می‌تواند بر روی سلامت روان کارکنان تأثیر بگذارند، اما آنچه اهمیت دارد و در پژوهش‌های قبلی به آن پرداخته نشده‌است، بررسی متغیرهای واسطه‌ای در ارتباط بین انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی با سلامت روان است که در این پژوهش به بررسی نقش واسطه‌ای چشم‌انداز زمان آینده^۲ در این ارتباط پرداخته شد و گرایش به زندگی در زمان حال و چشم‌انداز زمان موضوع بسیار مهمی در روان‌شناسی است (ژنگ و وانگ، ۲۰۲۱).

مکرر شغلی مشخص می‌شود، انطباق‌پذیری شغلی، که به منابع روانی-اجتماعی افراد برای مقابله با وظایف رشدی، آسیب‌های کاری و انتقال‌های شغلی اشاره دارد (ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۵)، نقش مهمی را در تسهیل انطباق افراد در انتقال شغلی آنها بازی می‌کند (ساویکاس، ۲۰۱۳؛ ساویکاس و همکاران، ۲۰۰۵). به طور مداوم مشخص شده‌است که در طول انتقال از مدرسه به کار یا کار به کار، انطباق‌پذیری شغلی به طور مثبت خودکارآمدی (گوآن و همکاران، ۲۰۱۳-۲۰۱۴)، موفقیت جستجوی شغل و کیفیت زندگی شغلی (کوئن و همکاران، ۲۰۱۲؛ پان و همکاران، ۲۰۱۸؛ وان در هورست و همکاران، ۲۰۲۱)، و همچنین بهزیستی ذهنی را پیش‌بینی می‌کند (راموس و لویز، ۲۰۱۸).

انطباق‌پذیری شغلی همچنین به عنوان منبع مهمی عمل می‌کند که تاثیرهای منفی تغییرات رادیکال شغلی را بر اثربخشی انطباق تضعیف می‌کند (رودولف و زاچر، ۲۰۲۳). اگرچه مطالعه‌ها نشان داده‌اند که انطباق‌پذیری شغلی توسط عوامل شخصی، مانند ویژگی‌های جمعیت شناختی (به عنوان مثال، سن و تحصیلات)، سازه‌های شخصیتی (مانند شخصیت فعال، برون‌گرایی، و گشودگی به تجربه)، تمرکز زمانی آینده (کای و همکاران، ۲۰۱۵)، هویت شغلی (نگرو-سابتیریکا و همکاران، ۲۰۱۵) و هوش هیجانی پیش‌بینی می‌شود (کوتزی و هری، ۲۰۱۴)، همچنین می‌تواند توسط عوامل زمینه‌ای مانند رفتارهای شغلی خاص والدین (گوآن و همکاران، ۲۰۱۵؛ گوآن و همکاران، ۲۰۱۸)، سبک‌های رهبری (دل و سرل، ۲۰۲۲)، حمایت اجتماعی ادراک شده (گوآن و همکاران، ۲۰۱۶) و کیفیت محیط یادگیری شکل بگیرد (تیان و فان، ۲۰۱۴). از سوی



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

² future time perspective

¹ job stress

در این پژوهش با در نظر گرفتن احتمال ریزش برخی پاسخ‌نامه‌ها حجم نمونه ۳۰۰ در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به شیوه در دسترس (شیوه آنلاین) بود. در پژوهش حاضر اصول اخلاقی پژوهش از جمله رازداری، محرمانه ماندن و حریم خصوصی افراد رعایت شد و شرکت در پژوهش هیچ‌گونه آسیب احتمالی برای شرکت‌کنندگان نداشته‌است.

ابزار سنجش

سیاهه سلامت روانی-۲۸^۱: این مقیاس توسط بشارت (۲۰۰۹) تدوین شده‌است و ۲۸ سوال دارد که ۲ مولفه بهزیستی روان‌شناختی^۲ با سوال‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳ و ۱۴؛ درماندگی (پیشانی) روان‌شناختی^۳ با سوال‌های ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶ و ۲۸ را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری پرسش‌نامه در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای است به این صورت که به کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نمی‌دانم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و کاملاً موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. سازنده پرسش‌نامه برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده کرده‌است که ضریب بهزیستی روان‌شناختی در دامنه ۰/۹۳ تا ۰/۹۴ و برای درماندگی روان‌شناختی در دامنه ۰/۹۰ تا ۰/۹۱ به دست آمده‌است و همچنین پایایی بازآزمایی به فاصله ۱ تا ۲ هفته ضرایب بهزیستی روان‌شناختی ۰/۸۳ و درماندگی روان‌شناختی ۰/۸۸ و معنادار در سطح ۰/۰۱ گزارش شده‌است (بشارت، ۲۰۰۹).

همچنین سازنده سیاهه روایی هم‌زمان آن را بررسی ضریب همبستگی آن با پرسش‌نامه سلامت روان^۴ (GHQ) گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) برای بهزیستی روان‌شناختی ۰/۸۷- و درماندگی ۰/۸۹ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمده‌است (بشارت، ۲۰۰۹). در پژوهش حاضر از آنجایی که تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی آن در دسترس نبود، تحلیل عاملی آن بررسی شد. بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی اندازه شاخص کفایت نمونه‌برداری کایزر-مایر-اولکین^۵ محاسبه و برابر ۰/۷۸ و آزمون کرویت بارلت^۶ آن ۴۶/۶۶ و معنادار در سطح ۰/۰۰۱ به دست آمد و نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز گزارش و مقادیر نسبت کای اسکور^۷ به درجه آزادی X^2/d ، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA)^۷ به ترتیب ۰/۳۵، ۰/۹۳ و ۰/۰۶ به دست آمد و همچنین در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ بهزیستی روان‌شناختی ۰/۸۰، درماندگی روان‌شناختی ۰/۷۹ و کل سوال‌های سیاهه باهم ۰/۸۱ به دست آمد.

نظریه پشتوانه مدل مفهومی در این پژوهش نظریه چشم‌انداز زمان زیمناردو و بوید (۲۰۱۴) است. بر اساس نظریه زیمناردو و بوید زمان متغیر مهمی است. نحوه چشم‌انداز افراد نسبت به زمان و نگرش‌هایی که با اطرافیان در میان می‌گذارند، تأثیر نیرومندی بر جنبه‌های زندگی انسان دارد. چشم‌انداز زمان یک بعد اساسی از ساختار روان‌شناسی زمان است که به صورت دسته‌بندی تجربه فرایندهای شناختی انسان به چهارچوب‌های گذشته، حال و آینده ظاهر می‌شود. این نگرش اغلب روند ناهشیارانه‌ای دارد که به موجب آن جریان مستمر تجربه‌های شخصی و اجتماعی به مقوله‌های زمانی، پیوند می‌یابد از آن جهت که به این وقایع معنا می‌دهد یا به آن انسجام می‌بخشد (زیمناردو و همکاران، ۲۰۲۴).

چشم‌انداز زمان به آینده و حال با رضایت از زندگی در افراد همراه است، به این صورت که رضایت از زندگی و امید به زندگی نتیجه‌ای از نگرش به زمان و زندگی در زمان حال است (دیویدی و راستوگی، ۲۰۱۶). آینده‌نگری که توانمندی منحصر به فرد نوع انسان در نظر گرفته شده‌است، در طیف وسیعی از عملکردهای روزانه از جمله پیشرفت تحصیلی (به عنوان مثال برنامه‌ریزی بلندمدت برای امتحانات نهایی)، عملکرد اجتماعی (به عنوان مثال یادآوری تولد دوست صمیمی) و برنامه‌ریزی (به عنوان مثال، صرفه جویی در هزینه برای تامین نیازهای آینده) کاربرد دارد (صادقی و همکاران، ۲۰۲۲). از این رو، با توجه پیشینه پژوهشی مطالعه حاضر، سوال پژوهش آن است که آیا آینده‌نگری در رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی با سلامت روان معلمان شهرستان خرم‌آباد نقش واسطه‌ای دارد؟

روش

شرکت‌کنندگان

این مطالعه توصیفی-همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری کلیه معلمان دارای مدرک کارشناسی، دانشجوی کارشناسی ارشد و دانشجوی دکترا به عنوان آموزگار ابتدایی مشغول به تدریس در مدارس ابتدایی (پایه اول تا ششم) شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۲۰۲۲-۲۰۲۳ بودند. با وجود آنکه در مورد حجم نمونه لازم برای تحلیل عاملی و مدل‌یابی معادلات ساختاری توافق کلی وجود ندارد، اما به زعم بسیاری از پژوهشگران حداقل حجم نمونه لازم ۲۰۰ است. کلانین (۲۰۲۳) نیز معتقد است برای هر متغیر ۲۰ نمونه لازم است اما حداقل حجم نمونه‌ی ۲۰۰ قابل دفاع است.

⁵ Kaiser-Meyer-Olkin Test

⁶ bartlett spherical test

⁷ Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

¹ Mental Health Inventory-28 (MHI-28)

² psychological well-being

³ psychological distress

⁴ General Health Questionnaire (GHQ)

دهنده‌ها بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، از هرگز ۱ نمره، به ندرت ۲ نمره، گاهی ۳ نمره، زیاد ۴ نمره و خیلی زیاد ۵ نمره تعلق می‌گیرد. ویژگی‌های روان‌سنجی عوامل تنیدگی‌زای شغلی در نمونه‌هایی از فرهنگ‌های متفاوت با مشاغل مختلف مورد تایید قرار گرفت (نعمت‌طاوسی، ۲۰۱۶). در بررسی روایی پرسش‌نامه با استفاده از همبستگی نمره کل-گویه برای مولفه‌ها همبستگی پیرسون بین ۰/۶۷ تا ۰/۸۷ و معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ به دست آمد و آلفای کرونباخ برای پایایی پرسش‌نامه ضریب بین ۰/۷۶ تا ۰/۸۹ محاسبه شد (اونگر و همکاران، ۲۰۱۷).

در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۸۳ به دست آمد. از آنجایی که تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی آن در دسترس نبود، تحلیل عاملی آن بررسی شد بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی اندازه شاخص کفایت نمونه‌برداری کایزر-مایر-اولکین محاسبه و برابر ۰/۷۶ و آزمون کرویت بارتلت آن ۳۲/۳۵ و معنادار در سطح ۰/۰۰۱ به دست آمد و نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز گزارش و مقادیر نسبت کای اسکور به درجه آزادی X^2/d ، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) به ترتیب ۰/۳۹، ۰/۹۱ و ۰/۰۵ به دست آمد. همچنین در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب آلفای کرونباخ تعارض بین‌فردی در محیط کار ۰/۸۲، محدودیت‌های سازمانی ۰/۸۹، بار کمی کار ۰/۹۱ و کل سوال‌های پرسش‌نامه باهم ۰/۹۵ به دست آمد.

سیاهه چشم/انداز زمان^۶: این سیاهه توسط زیملاردو و بوید (۲۰۱۴) تدوین شده‌است. در این پژوهش برای سنجش آینده‌نگری از خرده مقیاس آینده‌نگری پرسش‌نامه چشم انداز زمان زیملاردو و بوید (۲۰۱۴) استفاده شد. این خرده مقیاس شامل ۱۳ سوال است که پاسخ‌های افراد پاسخ دهنده در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از بسیار درست تا کاملاً نادرست نمره‌گذاری می‌شود. به این صورت که به بسیار درست ۵ نمره، درست ۴ نمره، نظری ندارم ۳ نمره، نادرست ۲ نمره و کاملاً نادرست ۱ نمره تعلق می‌گیرد. این سیاهه در ایران توسط علیزاده فرد و همکاران (۲۰۲۰) ترجمه و روایی همگرایی آن با سیاهه تجدید نظر شده‌است. پنج عامل شخصیت بررسی و ضرایب همبستگی پیرسون برای آینده‌نگری ۰/۵۸ و معنادار در سطح ۰/۰۱ گزارش شد و پایایی آن ۰/۶۸ به دست آمد (علیزاده فرد و همکاران، ۲۰۲۰). در خارج از کشور ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه بررسی شده و در یک پژوهش ضریب آلفای کرونباخ خرده مقیاس آینده‌نگری ضریب ۰/۷۵ گزارش شده‌است (مک‌کای و همکاران، ۲۰۲۱). در پژوهش

مقیاس انطباق پذیری شغلی^۱: این مقیاس توسط ساویکاس و پروفلی (۲۰۱۲) تدوین شده‌است و ۲۴ سوال دارد که ۴ خرده مقیاس شامل دغدغه با سوال‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵ و ۶، کنترل با سوال‌های ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲، کنجکاوی با سوال‌های ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷ و ۱۸، اعتماد با سوال‌های ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳ و ۲۴ را اندازه‌گیری می‌کند. شیوه نمره‌گذاری پرسش‌نامه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به این صورت است که به هر سوال از کاملاً مخالفم ۱ نمره تا کاملاً موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. به این صورت که گزینه کاملاً مخالفم ۱ نمره، مخالفم ۲ نمره، نمی‌دانم ۳ نمره، موافقم ۴ نمره و گزینه کاملاً موافقم ۵ نمره تعلق می‌گیرد. حداقل نمره قابل کسب در این پرسش‌نامه ۲۴ و حداکثر نمره ۱۲۰ است که نمره پایین‌تر نشان دهنده انطباق‌پذیری کمتر در مسیر شغلی افراد است و بالعکس. سازندگان پرسش‌نامه پایایی آن را با آلفای کرونباخ بررسی و ضرایب برای دغدغه ۰/۸۳، کنترل ۰/۷۴، کنجکاوی ۰/۷۹، اعتماد ۰/۸۵ و کل پرسش‌نامه ۰/۹۲ به دست آوردند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲).

این مقیاس توسط صالحی و همکاران (۲۰۱۴) در ایران ترجمه و هنجاریابی شده‌است و روایی مقیاس با روش تحلیل عاملی بررسی و مقادیر نسبت کای اسکور به درجه آزادی X^2/d ، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه‌ی مجذور میانگین تقریب (RMSEA) به ترتیب ۲/۳۶، ۰/۹۱۲، ۰/۹۹۹ و ۰/۰۲ محاسبه و به دست آمد و همچنین برای بررسی پایایی مقیاس از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب آلفای کرونباخ دغدغه ۰/۷۵، کنترل ۰/۶۵، کنجکاوی ۰/۸۲ و اعتماد ۰/۸۰ و کل سوال‌ها باهم ۰/۹۱ و ضرایب بازآزمایی در فاصله ۴ هفته‌ای ضرایب ۰/۹۱ تا ۰/۹۲ و معنادار در سطح ۰/۰۱ به دست آمد (صالحی و همکاران، ۲۰۱۴). در یک پژوهش دیگر بر روی معلمان، آلفای کرونباخ ۰/۸۷ گزارش شد (عبدالمحمدی و همکاران، ۲۰۲۲). در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرایب برای دغدغه ۰/۷۱، کنترل ۰/۷۵، کنجکاوی ۰/۷۲ و اعتماد ۰/۹۱ و برای کل سوال‌های ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی^۲: این پرسش‌نامه توسط اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) تدوین شده‌است و شامل ۲۰ سوال و سه مولفه شامل تعارض بین‌فردی در محیط کار^۳ سوال‌های ۱، ۲، ۳ و ۴، محدودیت‌های سازمانی^۴ با سوال‌های ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴ و ۱۵، بار کمی کار^۵ با سوال‌های ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ را اندازه‌گیری می‌کند. در مولفه تعارض بین فردی در محیط کار پاسخ

⁴ organizational constraints

⁵ quantitative workload

⁶ Zimbardo time perspective inventory

¹ Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)

² measures of job stressors

³ interpersonal conflict at work scale

همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شد. نرم افزار تحلیل داده‌ها برنامه SPSS و AMOS نسخه ۲۸ بود.

نتایج

هدف این پژوهش رابطه ساختاری میان انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی، آینده‌نگری و سلامت روان در معلمان بود که ابتدا به بررسی یافته‌های جمعیت‌شناختی، سپس به بررسی توصیف متغیرهای پژوهش و در نهایت به بررسی مدل پژوهش با روش مدل‌یابی معادلات ساختاری پرداخته شد. بر اساس نتایج بیشترین فراوانی سن افراد نمونه ۳۵ و ۴۱ سال و کمترین فراوانی سن افراد نمونه ۳۸ سال بودند. میانگین سن ۳۸/۳۲ و انحراف استاندارد سن ۲/۳۹۹ بود. همچنین ۳۶ نفر (۱۲ درصد) لیسانس، ۶۰ نفر (۲۰ درصد) دانشجوی فوق لیسانس، ۱۲۰ نفر (۴۰ درصد) فوق لیسانس، ۴۸ نفر (۱۶ درصد) دانشجوی دکترا و ۳۶ نفر (۱۲ درصد) دکترا بودند. در ادامه برای سنجش نرمال بودن تک‌متغیره داده‌ها از مقادیر چولگی و کشیدگی استفاده شد که مقادیر آن باید در بازه ۲- تا ۲+ باشد که نشان دهنده نرمال بودن تک‌متغیره توزیع نمره‌ها باشد (کلاين، ۲۰۲۳، میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴)، که در این پژوهش مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه ۲- تا ۲+ قرار داشت.

همچنین برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره داده‌ها از «ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا»^۱ استفاده شد که مقدار به دست آمده برای ضریب مردیا باید کمتر از ۴ باشد (کلاين، ۲۰۲۳؛ میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی و همکاران، ۲۰۲۴). بر اساس نتایج مقدار ضریب مردیا ۲/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده نرمال بودن چندمتغیره توزیع نمره‌ها است. همچنین مفروضه استقلال خطاها بررسی و مقدار آماره دوربین واتسون^۲ بین ۱/۵ الی ۲/۵ قرار داشت، لذا می‌توان استقلال خطاها را پذیرفت. همچنین هم‌خطی چندگانه^۳ بررسی شد و هیچ کدام از مقادیر آماره تحمل کوچکتر از حد مجاز ۰/۱ و هیچ کدام از مقادیر عامل تورم واریانس بزرگ‌تر از حد مجاز ۱۰ نبود. در ادامه در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، نرمال بودن متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی پیرسون آمده‌است.

جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد، نرمال بودن متغیرهای پژوهش و ماتریس همبستگی پیرسون را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج بین انطباق‌پذیری شغلی با بهزیستی روان‌شناختی ($p < ۰/۰۱$)، $r = ۰/۶۵۷$ و بین آینده‌نگری با بهزیستی روان‌شناختی ($p < ۰/۰۱$)، $r = ۰/۷۶۹$ همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. بین انطباق‌پذیری

حاضر از آنجایی که از خرده مقیاس آینده‌نگری سیاهه چشم‌انداز زمان و تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی آن در دسترس نبود، تحلیل عاملی آن بررسی شد بر اساس نتایج تحلیل عاملی اکتشافی اندازه شاخص کفایت نمونه‌برداری کایز-مایر-اولکین محاسبه و برابر ۰/۸۲ و آزمون کرویت بارتلت آن ۳۶/۳۷ و معنادار در سطح ۰/۰۰۱ به دست آمد و نتایج تحلیل عاملی تاییدی نیز گزارش و مقادیر نسبت کای اسکوتر به درجه آزادی X^2/d ، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) به ترتیب ۰/۹۶، ۱/۴۲ و ۰/۰۳ به دست آمد و همچنین در پژوهش حاضر برای بررسی پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب ۰/۹۴ به دست آمد.

کدهای اخلاق و کارآزمایی/ اصول اخلاقی پژوهش

در این پژوهش برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های خودگزارشی استفاده شد. از آنجایی که رضایت آگاهانه معلمان برای پاسخ‌گویی به سوال‌ها شرط لازم بود در ابتدا با پرسش شفاهی برای اینکه وی رضایت دارد به سوال‌های پاسخ دهد، این اصل اخلاقی رعایت شد. همچنین بعد از کسب آگاهی کامل از هدف پژوهش و محرمانه بودن اطلاعات آنها اقدام به پاسخ‌گویی سوال‌ها کردند. همچنین به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات آنها نزد کسی فاش نمی‌شود و به صورت گروهی تحلیل می‌شود. این پژوهش کد اخلاق ندارد.

شیوه اجرا

برای گردآوری داده‌ها از دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد. به این صورت که پرسش‌نامه توسط دانشجوی کارشناس ارشد در قالب پایان‌نامه، خود اقدام به اجرای پرسش‌نامه‌ها بر روی معلمان مشغول به تدریس در مدارس شهرستان خرم‌آباد در سال تحصیلی ۲۰۲۲-۲۰۲۳ نمودند. از آنجایی که معلمان در مدرسه‌های مختلف شهری و روستایی مشغول به تدریس بودند برای اجرای پرسش‌نامه‌ها از روش آنلاین استفاده شد. ۲ لینک آنلاین برای اجرا طراحی و اجرا شد. ترتیب پرسش‌نامه‌ها در لینک اول پرسش‌نامه انطباق‌پذیری شغلی، استرس شغلی، آینده‌نگری و سلامت روان، ترتیب پرسش‌نامه‌ها در لینک دوم پرسش‌نامه استرس شغلی، آینده‌نگری، انطباق‌پذیری شغلی و سلامت روان بود. این کار برای رفع خستگی و تاثیر منفی گذاشتن بر روند پاسخ‌گویی بود. مدت زمان پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها ۳۰ دقیقه بود. بعد از گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های پاسخ‌های آزمودنی‌ها تحلیل شد. برای تحلیل داده‌ها، در سطح توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح استنباطی از ضریب

³ multicollinearity

¹ mardia's normalized multivariate kurtosis value

² durbin-watson

شغلی با درماندگی روان شناختی ($r = -0.724, p < 0.01$) و بین آینده-نگری با درماندگی روان شناختی ($r = -0.636, p < 0.01$) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی با بهزیستی روان شناختی ($r = -0.616, p < 0.01$) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی با درماندگی روان شناختی ($p < 0.01$)

شغلی با درماندگی روان شناختی ($r = -0.724, p < 0.01$) و بین آینده-نگری با درماندگی روان شناختی ($r = -0.636, p < 0.01$) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی با بهزیستی روان شناختی ($r = -0.616, p < 0.01$) همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. بین استرس شغلی با درماندگی روان شناختی ($p < 0.01$)

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی و ماتریس همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰
۱- بهزیستی	۱									
۲- درماندگی	-0.76**	۱								
۳- دغدغه	0.46**	-0.62**	۱							
۴- کنترل	0.66**	-0.52**	0.56**	۱						
۵- کنجکاوی	0.66**	-0.63**	0.71**	0.46**	۱					
۶- اعتماد	0.51**	-0.66**	0.56**	0.35**	0.46**	۱				
۷- تعارض بین فردی	-0.42**	0.47**	-0.47**	-0.41**	-0.35**	-0.43**	۱			
۸- محدودیت‌ها	-0.52**	0.35**	-0.30**	-0.39**	-0.28**	-0.50**	0.37**	۱		
۹- بار کمی کار	-0.42**	0.45**	-0.35**	-0.37**	-0.36**	-0.61**	0.33**	0.36**	۱	
۱۰- آینده‌نگری	0.77**	-0.64**	0.45**	0.70**	0.61**	0.52**	-0.55**	-0.43**	-0.41**	۱
میانگین	33/69	26/51	14/66	14/37	15/13	14/41	9/47	21/51	10/06	21/15
انحراف استاندارد	18/39	15/37	6/04	6/15	6/05	5/75	6/16	12/19	5/29	9/64
کجی	0/05	0/43	-0/19	0/04	-0/25	-0/07	0/42	0/76	0/68	0/64
کشیدگی	-1/99	-1/60	-1/32	-1/40	-1/31	-1/19	-1/65	-0/33	-0/43	1/54

** معنادار در سطح 0.01

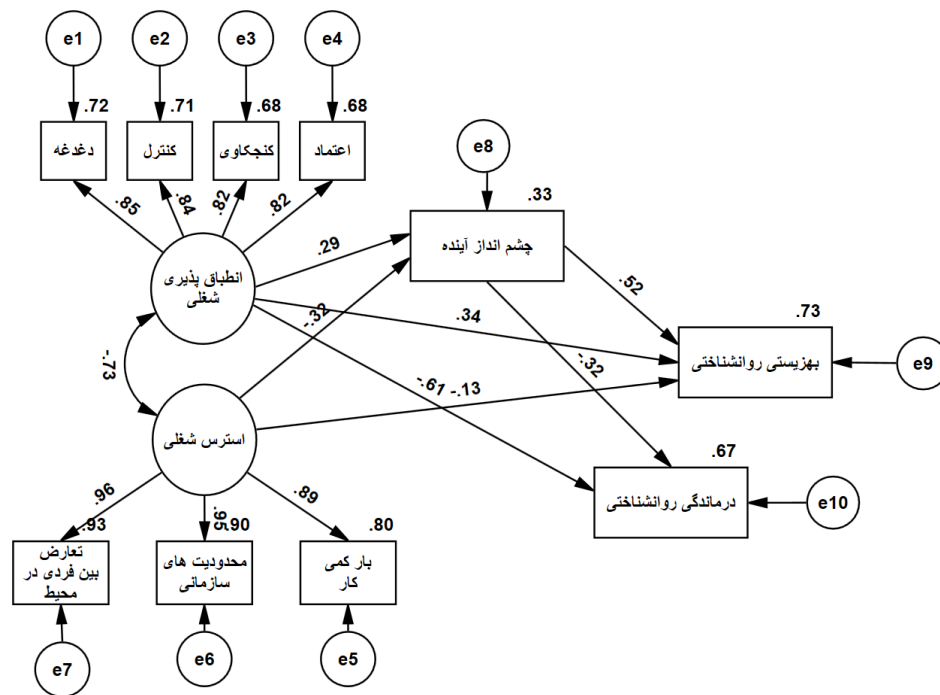
افزایشی (IFI) 0.781، شاخص نیکویی برازش (GFI) 0.961 و شاخص برازش هنجار شده (NFI) 0.945 به دست آمد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل با داده‌ها برازش بسیار خوبی داشته و متناسب است. همچنین فاصله اطمینان ۹۵ درصد اطراف شاخص RMSEA بین 0.049 و 0.059 قرار دارد که حاکی از وضعیت مطلوب برازش مدل است. در شکل ۱ میزان واریانس تبیین شده مدل ساختاری و نهایی پژوهش آمده‌است که مدل موردنظر ۷۳ درصد از بهزیستی روان شناختی و ۶۷ درصد از درماندگی روان شناختی تبیین می‌شود.

مطابق با نتایج شاخص‌های مطلق شامل کای اسکور هنجار شده (CMIN)، درجه آزادی، CMIN/DF و سطح معناداری به ترتیب ۷۷/۹۵، ۳۰، ۲/۶۰ و 0.001 به دست آمدند. همچنین شاخص خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) 0.076، میانگین مربع‌های باقی‌مانده استاندارد شده (SRMR) 0.022، شاخص تقریب برازندگی (PCLOSE) 0.001، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI) 0.916، شاخص نیکویی برازش تعدیل شده یا انطباقی (AGFI) 0.971، شاخص برازش مقتصد (PCFI) 0.661، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) 0.752، شاخص برازندگی

جدول ۲. ضرایب استاندارد و مستقیم در مدل پژوهش

مسیرهای مستقیم	ضریب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		
	ضریب بتا	ضریب b	خطای استاندارد	t
انطباق‌پذیری شغلی ← بهزیستی روان شناختی	0/34	0/21	0/19	6/19
انطباق‌پذیری شغلی ← درماندگی روان شناختی	-0/61	0/82	0/15	-12/34
استرس شغلی ← بهزیستی روان شناختی	-0/13	-0/51	0/20	-2/56
استرس شغلی ← درماندگی روان شناختی	-	-	-	-
آینده‌نگری ← بهزیستی روان شناختی	0/52	0/99	0/07	13/63
آینده‌نگری ← درماندگی روان شناختی	-0/32	-0/50	0/07	-7/43

¹ maximum likelihood estimation



شکل ۱. مدل اصلاح شده پژوهش

($\text{sig}=0/001$ و $\beta=-0/32$) و درماندگی روان شناختی ($\text{sig}=0/001$ و $\beta=-0/32$) معنادار بود. یکی از مسیرهای مستقیم معنادار نبود، لذا مسیر غیرمعنادار استرس شغلی به درماندگی روان شناختی مدل اولیه پژوهش حذف و مدل پژوهش اصلاح شد. در جدول شماره ۳ جهت بررسی روابط غیرمستقیم از روش بوت استروپ استفاده شده که نتایج آن در ادامه آمده است.

همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود ضریب استاندارد و مستقیم انطباق پذیری شغلی بر بهبودی روان شناختی ($\beta=0/34$ و $\text{sig}=0/001$) و درماندگی روان شناختی ($\beta=-0/61$ و $\text{sig}=0/001$) معنادار بود. ضریب استاندارد و مستقیم استرس شغلی بر بهبودی روان شناختی ($\beta=-0/13$ و $\text{sig}=0/011$) معنادار بود. ضریب استاندارد و مستقیم آینده نگری بر بهبودی روان شناختی ($\beta=0/052$ و $\text{sig}=0/001$) معنادار بود.

جدول ۳. نتایج بوت استروپ انطباق پذیری شغلی و استرس شغلی با نقش میانجی آینده نگری بر سلامت روان

مسیرهای غیرمستقیم	فاصله اطمینان		اثر استاندارد غیرمستقیم
	حد بالا	حد پایین	
انطباق پذیری شغلی ← آینده نگری ← بهبودی روان شناختی	۰/۰۶۴	۰/۰۵۳	۰/۵۲۱
انطباق پذیری شغلی ← آینده نگری ← درماندگی روان شناختی	۰/۱۵۲	۰/۰۳۷	۰/۶۲۱
استرس شغلی ← آینده نگری ← بهبودی روان شناختی	-۰/۰۶۶	-۰/۰۳۶	-۰/۵۷۰
استرس شغلی ← آینده نگری ← درماندگی روان شناختی	-۰/۲۶۳	-۰/۱۶۰	-۰/۶۶۰

و همکاران، ۲۰۲۴). همچنین بر اساس نظر کلاین (۲۰۲۳) که اظهار می دارد اگر دامنه برآوردهای حد پایین و حد بالا از صفر عبور نکند، اثر غیرمستقیم در نظر گرفته می شود. سطح اطمینان برای این فاصله اطمینان برابر ۰/۹۵ است. بر این اساس، نتایج جدول ۳ نشان داد که آینده نگری در رابطه بین انطباق پذیری شغلی با سلامت روان (بهبودی روان شناختی و درماندگی روان شناختی) نقش میانجی دارد.

در این پژوهش روش برآورد پارامتر، روش حداکثر درست نمایی^۱ (MLE) بود. برای آزمون معناداری اثر میانجی آینده نگری در رابطه بین انطباق پذیری شغلی با سلامت روان (بهبودی روان شناختی و درماندگی روان شناختی) از روش بوت استروپ با ۲۰۰۰ نمونه گیری مجدد استفاده شد. هر چقدر تعداد نمونه گیری ها بیشتر باشد، دقت پیش بینی نیز بالاتر می رود، به همین دلیل از ۲۰۰۰ نمونه گیری مجدد استفاده شد (کلاین، ۲۰۲۳، میرز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از عظیمی

¹ maximum likelihood estimation

بحث

هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش واسطه‌ای آینده‌نگری در رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی و استرس شغلی با سلامت روان معلمان شهرستان خرم‌آباد بود. نتایج نشان داد که ضریب استاندارد و مستقیم انطباق‌پذیری شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی و درماندگی روان‌شناختی معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با نتایج عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۲۲) می‌تواند همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت معلمان با ظرفیت انطباق‌پذیری بالا این توانایی را دارند که باورها و رفتارهایی را ایجاد کنند که شرایط نامطلوب را تغییر دهند و این توانایی تغییر شرایط بی‌ثبات و نامطلوب شغلی می‌تواند تناسب فرد-شغل را افزایش دهد و زمانی که این تناسب افزایش یابد به همان میزان نسبت به شغلشان اشتیاق بیشتری خواهند داشت و اشتیاق به شغل سبب می‌شود فرد از انجام شغل و بودن در شغل لذت ببرد بنابراین سلامت روانی بالاتری نیز خواهد داشت.

از سویی دیگر در مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی مطرح شده‌است که اگر منابع فردی کارکنان جهت انطباق‌پذیری با چالش‌های شغلی محدود شود و کارکنان منابع خود را از دست رفته بدانند سطح استرس شغلی آن‌ها افزایش می‌یابد و سلامت روان کارکنان کاهش می‌یابد (ماگیوری و همکاران، ۲۰۱۳؛ به نقل از زارعی، ۲۰۲۱). بنابراین کارکنانی که منابع فردی محدودی در و انطباق‌پذیری شغلی دارند، نمی‌توانند با پرداختن به رفتارهای پویا ابعاد مختلف شغل خود را تغییر دهند و در نتیجه این محدود شدن به میزان بالایی منجر به خستگی شغلی و از بین رفتن سلامت روانی کارکنان می‌گردد. بنابراین می‌توان این نتیجه را منطقی دانست که انطباق‌پذیری شغلی با سلامت روان معلمان رابطه مستقیم دارد. نتایج نشان داد که ضریب استاندارد و مستقیم استرس شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با نتایج آکیاپونگ و همکاران (۲۰۲۲) می‌تواند همسویی داشته باشد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت استرس شغلی بر سلامت روحی و روانی تأثیر منفی می‌گذارد و فرد را با حس درماندگی روبرو می‌سازد. یکی از پیامدهای ناخوشایند استرس شغلی و تداوم آن به خطر افتادن سلامت روان است. استرس شغلی واکنش جسمی و روانی مضری است که در اثر تعامل فرد با محیط و عدم هماهنگی بین نیازهای کاری با توانایی‌ها و خواسته‌های شخص ناشی می‌شود. استرس شغلی را می‌توان جمع شدن عامل‌های استرس‌زا در وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زا بودن آن اتفاق نظر دارند. همچنین استرس شغلی به عنوان کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی شاغل، میزان بیش از حد

خواسته‌های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن است. استرس می‌تواند انسان را تحریک کرده و در او ایجاد انگیزه نماید یا می‌تواند منجر به ایجاد اثرهای جانبی ناخوشایند و حتی خطرناک شود. سطحی از استرس که موجب انگیزش و تلاش فرد در جهت نیل به اهداف سازمانی می‌شود از دیدگاه رفتار سازمانی برای سازمان مفید است و باعث افزایش عملکرد می‌شود در حالی که فشارهای حاد نیروی انسانی سازمان را ضایع می‌کند و منجر به از بین رفتن سلامت روانی در آن‌ها می‌گردد (زینعلی و همکاران، ۲۰۱۵). اشخاصی که برای مقابله با استرس شغلی، دوران سختی را در محیط کار می‌گذرانند به دلیل تحمل فشارهای مضاعف احتمالاً بیشتر دچار بیماری‌های جسمی و همچنین روانی می‌شوند. در معرض استرس شغلی بودن انرژی جسمانی و روانی فرد را تحلیل می‌برد و سلامت روانی او را تهدید می‌کند، بنابراین منطقی است که بین استرس شغلی و سلامت روان معلمان رابطه وجود داشته باشد.

نتایج نشان داد که ضریب استاندارد و مستقیم آینده‌نگری بر بهزیستی روان‌شناختی و درماندگی روان‌شناختی معنادار بود. این نتیجه به دست آمده با نتایج زیملاردو و بوید (۲۰۱۴) می‌تواند همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت آینده‌نگری، یک فرایند شناختی اساسی است که افراد دنیای فیزیکی و اجتماعی‌شان را از طریق آن ادراک و تفسیر می‌کنند. معلمی که آینده‌نگری مطلوب و متعادل دارد، می‌تواند در عین حال که به عواقب رفتارهای خود می‌اندیشد و سنجیده عمل می‌کند، شرایطی پر از شور و انرژی برای خود فراهم کند. سنجیده عمل کردن و بررسی کردن موقعیت‌ها باعث دیدن ابعاد مختلف یک مسئله شده و راه غلبه بر مشکل‌ها و چالش‌ها را پیش روی فرد باز می‌کند و فرد پرشور و انرژی، با انگیزه راه رسیدن به خواسته‌هایش را با امیدواری بالا طی می‌کند و این ویژگی‌ها با دستاوردهایی که برای معلم در پی تلاش به دنبال دارد، احساس شادابی و سلامت روان را نیز سبب می‌شود. آینده‌نگری در معلمان چهارچوب‌هایی ایجاد می‌کند که به آن‌ها اجازه معنابخشی به وقایع در ابعاد زمانی را می‌دهد. این ابعاد زمانی شامل گذشته، حال و آینده است. همچنین آینده‌نگری یک دید کلی مطرح می‌کند که افراد از طریق آن بتوانند به انتخاب و دنبال کردن اهداف بلندمدت و کوتاه‌مدت بپردازند. آینده‌نگری سبب خودباوری و باور کردن توانایی و کارآمدی خود در پیشرفت زندگی، به جای تکرار گذشته منفی است. معلمی که آینده‌نگری دارد قادر خواهد بود عملکرد روزانه خود را بهبود بخشد و همچنین حس خودکارآمدی و انعطاف‌پذیری‌اش را ارتقا دهد، بنابراین سلامت روان بالاتری نیز خواهد داشت. بنابراین می‌توان این نتیجه را منطقی دانست که آینده‌نگری با سلامت روان معلمان رابطه مستقیم دارد.

همینطور احساس افراد تاثیر می‌گذارد. آینده‌نگری هم از افکار و اندیشه‌های افراد سرچشمه گرفته‌است و هم افکار افراد را برای گرفتن تصمیم‌های خاص و شرکت در رفتارهای خاص و حتی داشتن عواطف خاص هدایت می‌کند. معلمان دارای آینده‌نگری برنامه ریزی مناسب در جهت پیشرفت دارند و هدفمند هستند و این هدفمندی نصری است که سلامت روان فرد را تضمین می‌کند. بنابراین می‌توان این نتیجه را منطقی دانست که آینده‌نگری در رابطه بین استرس شغلی با سلامت روان معلمان شهرستان خرم‌آباد نقش واسطه‌ای دارد.

با توجه به اینکه پژوهش در شهرستان خرم‌آباد و در بین معلمان انجام پذیرفت، محدود بودن جامعه پژوهش به شهرستان خرم‌آباد و معلمان از محدودیت‌های پژوهش است و در تعمیم نتایج به شهرهای دیگر و دیگر ارگان‌ها و سایر کارمندان باید محتاط بود. در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها صرفاً از پرسش‌نامه استفاده شد، بنابراین محدود بودن ابزار پژوهش به پرسش‌نامه از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر است. از محدودیت‌های مطالعه حاضر مقطعی بودن آن است و در صورت استفاده از مطالعه‌ها طولی و رویکردهای کیفی امکان داشت نتایج متفاوتی از نتیجه این پژوهش حاصل گردد.

با توجه به اینکه این پژوهش در شهرستان خرم‌آباد صورت پذیرفت، پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه در سایر شهرها و دیگر ارگان‌ها صورت پذیرد و نتیجه آن با نتیجه پژوهش حاضر مقایسه گردد. با توجه به وجود رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی و سلامت روانی، سازمان‌هایی که در جستجوی راهی برای افزایش سلامت روانی کارکنان خود هستند می‌توانند عوامل ارتقای انطباق‌پذیری شغلی را در کارکنان شناسایی کنند و کارگاه‌هایی با محوریت ارتقای انطباق‌پذیری شغلی برای معلمان برگزار کنند تا بدین طریق گامی در جهت افزایش سلامت روانی کارکنان خود بردارند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین استرس شغلی و سلامت روانی پیشنهاد می‌شود سازمان‌ها با استفاده از برگزاری کارگاه‌های آموزشی با محوریت آموزش غلبه بر استرس، کارکنان خود را در این زمینه توانمند سازند و بدین طریق به حفظ سلامت روانی آن‌ها کمک کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود معلمان جهت جلوگیری از به خطر افتادن سلامت روانی در خود و به منظور کاهش استرس شغلی در خود برنامه‌هایی نظیر تفریح، مسافرت و مرخصی گرفتن و پرداختن به امور شخصی را در اوقات خود بگنجانند تا استرس‌های شغلی را خنثی کنند. در نهایت با توجه به وجود رابطه بین آینده‌نگری و سلامت روان در معلمان، پیشنهاد می‌شود معلمان به عواقب و رفتارهای خود بیندیشند و سنجیده عمل کنند و برای رسیدن به اهداف کوتاه مدت، بلند مدت و آینده نگرانه خود برنامه ریزی کنند که این امر می‌تواند ضمن پیشرفت شغلی آن‌ها سلامت روانی را نیز بالا ببرد.

نتایج نشان داد که آینده‌نگری در رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی با سلامت روان معلمان شهرستان خرم‌آباد نقش واسطه‌ای دارد. اگرچه نتیجه‌ای وجود ندارد که همسو با نتیجه به دست آمده از این مدل پژوهش حاضر باشد، اما این نتیجه به دست آمده با نتایج عبدالمحمدی و همکاران (۲۰۲۲) می‌تواند تا حدودی همسویی داشته باشد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت معلمان دارای ویژگی انطباق‌پذیری حس همکاری خوبی دارند، ویژگی انطباق‌پذیری دارای ماهیتی بین شخصی است. عامل داشتن انطباق، صفت رفتاری هدف‌گرایی است یعنی معلمی که انطباق‌پذیری بالایی دارد به این دلیل است که هدفمند است و در راستای اهدافش تلاش می‌کند و سعی می‌کند انطباق و سازگاری داشته باشد. لازمه هدفمند بودن نیز آینده‌نگری است. آینده‌نگری می‌تواند بر روی انگیزه افراد در جهت‌گیری اهدافشان و همچنین عملکرد آنان مؤثر باشد. معلم آینده‌نگر، برای ساختن آینده بهتر تلاش می‌کند و جایز نمی‌داند که دست روی دست بگذارد تا هرچه می‌خواهد پیش آید بلکه با اعتقاد به نقش داشتن در ساختن آینده دست به تلاش می‌زند. در واقع آینده‌نگری با موفقیت و بهبود عملکرد رابطه دارد که این عوامل و داشتن تحرک و امید افراد آینده‌نگر باعث ارتقای سطح سلامت روان در آن‌ها می‌گردد. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که آینده‌نگری در رابطه بین انطباق‌پذیری شغلی با سلامت روان معلمان نقش واسطه‌ای داشته باشد.

در تبیین این نتیجه می‌توان گفت استرس شغلی حالت هیجانی و فیزیولوژیکی است که بهره‌وری، سودمندی، سلامت فردی و کیفیت شغل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. استرس شغلی نوعی استرس است که در محیط کار تجربه می‌شود و در نتیجه چندین عامل از قبیل شرایط کاری ضعیف، فشار کارهای اجرایی، نوبت کاری، ساعات کاری طولانی، ابهام در نقش، تعارض در نقش، رابطه ضعیف با مدیران و همکاران و شاگردان در شغل به وجود آید. استرس برای بیشتر افراد واکنشی بهنجار و گذراست و موجب حفاظت آنان در برابر صدمات بالقوه می‌شود؛ ولی، افراد دارای استرس شغلی زیاد در صورت افزایش کار به آسانی آزرده می‌شوند و دامنه عملکرد آنان در زمینه‌های اجتماعی، روان‌شناختی، جسمانی و خانوادگی دچار اختلال می‌شود، فشار استرس در آن‌ها به حدی زیاد می‌شود که نمی‌توانند به آینده فکر کنند و برنامه‌ریزی مطلوبی برای آینده داشته باشند.

تنها فکر آن‌ها غلبه بر استرس و رهایی از فشار استرس می‌شود. بنابراین در هنگامی که استرس شغلی بالاتر از حد طبیعی باشد، آینده‌نگری در فرد کاهش می‌یابد. آینده‌نگری فرایندی است که در سازمان دادن، یکپارچه کردن و معنادادن به وقایع، به افراد کمک می‌کند. آینده‌نگری هم در کدگذاری، ذخیره‌سازی و بازیابی وقایع تجربه شده و هم در ادراک، شکل‌گیری انتظارات، جهت دادن به توجه، تفسیر و تعبیر، هدف‌گذاری، انتخاب کردن و تصمیم‌گیری و نحوه عملکرد و

قدردانی: از همه شرکت کنندگانی (معلمان شهر خرم‌آباد) که به سوال‌های پژوهش پاسخ دادند و به پژوهشگران در اجرای این پژوهش کمک کردند نهایت تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع: نویسندگان این پژوهش هیچ‌گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

حامی مالی: این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی دریافت نکرده‌است.

Reference

- Abdolmohammadi, H., Hosseinian, S., & Yazdi, S. M. (2022). Modeling of Relationship between Thriving at work and Career Path Adaptability in Teachers: Mediating Role of Psychological Capital. *Career and Organizational Counseling*, 14(1), 9-26. https://jcoc.sbu.ac.ir/article_102050.html [In Persian, 1401]
- Agyapong B, Obuobi-Donkor G, Burbach L, & Wei Y., (2022). Stress, burnout, anxiety and depression among teachers: A scoping review. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(17): 1-10. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Alizadeh Fard, S., Mohtashami, T., Haghighatgoo, M., & Zimbardo, P. G. (2020). Investigation of Psychometric Characteristics of Time Perspective Inventory (Short Form) in Adult Population of Tehran. *Clinical Psychology and Personality*, 14(2), 157-169. https://cpap.shahed.ac.ir/article_2790.html [In Persian, 1395]
- Azimi, K., Shehni Yailagh, M., & Khoshnamvand, M. (2024). Designing and Testing the Causal Model of the Relationship between Moral Identity and Bullying with the Mediation of Moral Disengagement among Iranian Adolescents. *Social Psychology Research*, 13(52), 13-30. <https://doi.org/10.22034/spr.2024.410580.1852> [In Persian, 1402]
- Besharat, M.A. (2009). Validity and validity of the 28-question form of the mental health scale. *Developmental Psychology: Iranian Psychologists*, 7(65), 102-105. https://jip.stb.iau.ir/article_679260_e468555a81df7c1220bb2d1d4caaf737.pdf [In Persian, 1388]
- Briciu V, Leucuta DC, Tőkés GE, & Colcear D. (2023). Burnout, depression, and job stress factors in healthcare workers of a Romanian COVID-19 dedicated hospital, after two pandemic years. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5): 4118. <https://doi.org/10.3390/ijerph20054118>
- Bustamam FL, Abdullah FZ, Wan Ismail, WK, & Ibrahim AR. (2023). The Impact of Spiritual Intelligence on Hotel Manager: Exploring the Mediating Effect of Job Stress and Job Satisfaction. *International Journal of Hospitality & Tourism Systems*, 16(1), 1-10. <https://web.s.ebscohost.com/abstract?>
- Cai Z, Guan Y, Li H, Shi W, Guo K, Liu Y, & Hua H. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational behavior*, 86(1), 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.004>
- Coetzee M, & Harry N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1): 90-97. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.001>
- Darba, M., Asayesh, M. H., & Alimoradi, A. (2020). The Effectiveness of Positive Cognitive-Behavioral Interaction program on Mental Health and Job Satisfaction of Teachers. *Journal of Research in Educational Systems*, 14(51), 137-157. https://www.jiera.ir/article_120858.html [In Persian, 1399]
- Delle E, & Searle B. (2022). Career adaptability: The role of developmental leadership and career optimism. *Journal of Career Development*, 49(2): 269-281. <https://doi.org/10.1177/0894845320930286>
- Dwivedi A, & Rastogi R. (2016). Future time perspective, hope and life satisfaction: A study on emerging adulthood. *Jindal Journal of Business Research*, 5(1): 17-25. <https://doi.org/10.1177/2278682116673790>
- Fiori M, Bollmann G, & Rossier J. (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction and lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Goldberg DP, & Hillier VF. (1979). A scaled version of the general health questionnaire. *Psychological Medicine*, 9(1):

- 139-145.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.010>
- Guan Y, Deng H, Sun J, Wang Y, Cai Z, Ye L, & Li Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3): 561-570.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Guan Y, Guo Y, Bond MH, Cai, Z, Zhou X, Xu J, & Ye L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: Examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1): 136-145.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.003>
- Guan, Y., Wang, F., Liu, H., Ji, Y., Jia, X., Fang, Z., & Li, C. (2015). Career-specific parental behaviors, career exploration and career adaptability: A three-wave investigation among Chinese undergraduates. *Journal of Vocational Behavior*, 86(1), 95-103.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.007>
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S. L., Xiang, Q., & Tian, L. (2018). Parents' career values, adaptability, career-specific parenting behaviors, and undergraduates' career adaptability. *The Counseling Psychologist*, 46(7), 922-946.
<https://doi.org/10.1177/0011000018808215>
- Hamidi, A., & Mohamadi, B. (2012). A comparative study of the quality of work life in teachers of secondary technical and theoretical schools in Kurdistan province. *Journal of Research in Educational Systems*, 6(16), 91-106.
https://academicjournals.org/article/article1379417672_Hamidi%20and%20Mohamadi.pdf
- Khamsehazadeh, S., & Pordelan, N. (2023). Predicting Career Adaptability and Career Plateauing based on Subjective Underemployment and Psychological Capital in Health-Related Personnel. *Journal of Nursing Education*, 12(2), 112-122.
<https://jne.ir/article-1-1519-fa.html> [In Persian, 1402]
- Kline RB. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford publications.
<https://books.google.com/books?>
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Mathieu, C., & Gilbreath, B. (2023). Measuring Presenteeism From Work Stress: The Job Stress-Related Presenteeism Scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 65(3), 210-216.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002753>
- McKay, M. T., Worrell, F. C., Temple, E. C., Perry, J. L., Cole, J. C., & Mello, Z. R. (2015). Less is not always more: The case of the 36-item short form of the Zimbardo Time Perspective Inventory. *Personality and Individual Differences*, 72(1), 68-71.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.018>
- Nemat Tavousi, M. (2016). Measures of Job Stressors: Questionnaire, Instruction and Scoring (Persian Version). *Developmental Psychology: Iranian Psychologists*, 13(49), 116-113.
https://jip.stb.iau.ir/article_526844_7853d93a6ee7e6015dec1bf38de8df13.pdf [In Persian, 1396]
- Pan, J., Guan, Y., Wu, J., Han, L., Zhu, F., Fu, X., & Yu, J. (2018). The interplay of proactive personality and internship quality in Chinese university graduates' job search success: The role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 109(1), 14-26.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.09.003>
- Ramos, K., & Lopez, F. G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational Behavior*, 104(1), 72-85.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2023). Adapting to involuntary, radical, and socially undesirable career changes. *Current Psychology*, 42(6), 5015-5026. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01859-5>
- Sadeghi, S., Ayoubi, S., & Sarlak, S. (2022). Psychometric properties of the children's future thinking questionnaire in Iranian children. *Journal of Applied Psychology*, 16(1), 46-31.
<https://doi.org/10.52547/apsy.2021.222331.1064> [In Persian, 1401]
- Salehi, R., Abedi, M. R., Bagheban, I., & Nilforooshan, P. (2014). Investigation on Factor structure, reliability and validity of career adaptability scale (CAAS). *Quarterly of Educational Measurement*, 4(16), 49-66.

- https://jem.atu.ac.ir/article_309.html [In Persian, 1393]
- Savickas, M. L., Brown, S. D., & Lent, R. W. (2005). Career development and counseling: Putting theory and research to work. *The theory and practice of career construction*, 1(2), 42-70. <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-003>
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 2(1), 144-180. <https://books.google.com/books?>
- Schermelleh-Engel K, Moosbrugger H, Müller H. 2003. Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2): 23-74. <https://psycnet.apa.org/record/2003-08119-003>
- Soorani, R. (2018). The role of spiritual intelligence in the social: Impact of spiritual intelligence on mental health in public high school teachers. *Journal of Research in Educational Systems*, 12(Special Issue), 1201-1211. https://www.jiera.ir/article_65052.html [In Persian, 1397]
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356-367. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.3.4.356>
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251-257. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- Unger, D., Sonnentag, S., Niessen, C., & Kuonath, A. (2017). Love won't tear us apart but work might: How job stressors relate to constructive and destructive reactions to one's romantic partner's negative behavior. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 74-84. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/str0000034>
- Van Der Horst, A. C., Klehe, U. C., Breninkmeijer, V., & Coolen, A. C. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581>
- Zarei, S. (2021). The Mediating Role of Job Crafting in the Relationship between Career Adaptability and Work Engagement. *Career and Organizational Counseling*, 13(2), 97-112. <https://doi.org/10.48308/jcoc.2021.100621> [In Persian, 1400]
- Zeinali, Sh., Poor Yousfhdh Taqi, R., & Sayadi, A. (2015). The relationship between job stress, job burnout and job satisfaction in the occupational well-being of Gilan. *Journal of Analytical-Cognitive Psycholog*, 6(23), 25-34. <https://www.magiran.com/paper/1452441> [In Persian, 1394]
- Zheng, X., & Wang, W. (2022). Time perspective in the self-regulatory mechanism of meaning in life. *Journal of Happiness Studies*, 23(2), 747-767. <https://doi.org/10.1007/s10902-021-00424-y>
- Zimbardo, P. G., & Boyd, J. N. (2014). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. In *Time perspective theory; review, research and application: Essays in honor of Philip G. Zimbardo* (pp. 17-55). Cham: Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-07368-2_2