



## Investigating the Correlation between Organizational Support and Job Autonomy with Job Stress among Elementary School Teachers in District 2 of Zanjan City

Javad Nasseryan<sup>1\*</sup>, Alireza Bohlouli<sup>2</sup>

1- Assistant Professor, Department of Basic Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

2- Graduate in Educational Management, Department of Educational Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

**Corresponding author:** Javad Nasseryan, Assistant Professor, Department of Basic Sciences, Zanjan Branch, Islamic Azad University, Zanjan, Iran.

**Email:** [nasseryan.javad@gmail.com](mailto:nasseryan.javad@gmail.com)

Received: 2025/12/29

Accepted: 2026/05/30

### Abstract

**Introduction:** In the educational system, teachers' mental health is considered a critical factor in enhancing the quality of teaching and learning. Occupational stress can lead to burnout and reduced teacher effectiveness. The aim of this study was to determine the correlation between organizational support and job autonomy with job stress among elementary school teachers in District 2 of Zanjan city.

**Methods:** This was a descriptive-correlational study. The statistical population included all elementary school teachers in District 2 of Zanjan city during the 2024-2025 academic year (N=1170), from which 428 teachers were selected using stratified random sampling based on the Krejcie & Morgan table. The instruments used included a demographic questionnaire, the "Survey of Perceived Organizational Support Scale", the "Work Autonomy Scale", and the "Job Stress Scale". The content validity of the instruments was assessed using a qualitative method, and reliability was assessed using the internal consistency method by calculating Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using SPSS. 24.

**Results:** A significant negative (inverse) correlation was observed between organizational support and job autonomy with teachers' job stress ( $p < 0.05$ ). Furthermore, subscales of organizational support, including financial support, emotional support, social support, work-life balance, and organizational culture, all showed a significant negative (inverse) correlation with job stress. Additionally, the components of job autonomy, including autonomy in scheduling, work methods, and standards, exhibited a significant negative (inverse) correlation with job stress ( $p < 0.05$ ,  $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** The findings indicated that the presence of financial, emotional, and social support, the availability of work-life balance, a supportive organizational culture, and having discretion over scheduling, work methods, and performance criteria can contribute to reducing teachers' work pressures and job stress. It is recommended that educational administrators and policymakers provide the grounds for improving organizational health and reducing teachers' psychological pressures by strengthening social support networks, improving organizational culture, and creating flexibility in work scheduling (work-life balance).

**Keywords:** Organizational Support, Job Autonomy, Job Stress, Elementary Teachers.



## بررسی همبستگی حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی در بین معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان

جواد ناصریان<sup>۱\*</sup>، علیرضا بهلولی<sup>۲</sup>

۱- استادیار، گروه علوم پایه، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

۲- دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.

نویسنده مسئول: جواد ناصریان، استادیار، گروه علوم پایه، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران.  
ایمیل: [nasseryan.javad@gmail.com](mailto:nasseryan.javad@gmail.com)

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۳/۰۹

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۸/۱۰

### چکیده

**مقدمه:** در نظام آموزشی، سلامت روان معلمان به عنوان عامل حیاتی در ارتقای کیفیت آموزش و یادگیری تلقی می‌شود. تنش شغلی می‌تواند منجر به فرسودگی و کاهش کارایی معلمان شود. هدف از پژوهش حاضر، تعیین همبستگی حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان است.

**روش کار:** روش پژوهش حاضر، از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمام معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۱۱۷۰ تن بود که از میان آن‌ها ۴۲۸ تن به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جدول Krejcie & Morgan انتخاب شدند. ابزارهای استفاده شده شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی، "مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی" (Survey of Perceived Organizational Support Scale)، "سنجه استقلال شغلی" (Measurement of Work Autonomy) و "مقیاس تنش شغلی" (Job Stress Scale) بود. روایی محتوایی ابزارها به روش کیفی و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ بررسی شد. تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار آماري اس پی اس اس نسخه ۲۴ انجام شد.

**یافته‌ها:** بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی معلمان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار مشاهده شد ( $P < 0.05$ ). همچنین زیر مقیاس‌های حمایت سازمانی شامل حمایت مالی، عاطفی، اجتماعی، تعادل کار و زندگی و فرهنگ سازمانی نیز همگی با تنش شغلی همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار نشان دادند. علاوه بر این، مولفه‌های استقلال شغلی شامل استقلال در زمان‌بندی، روش کار و معیارها نیز با تنش شغلی همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار نشان دادند ( $P < 0.05$ ).

**نتیجه‌گیری:** نتایج نشان داد وجود حمایت‌های مالی، عاطفی و اجتماعی، فراهم بودن تعادل میان کار و زندگی، فرهنگ سازمانی مناسب و نیز داشتن اختیار در زمان‌بندی، روش انجام کار و تعیین معیارهای کاری، می‌تواند به کاهش فشارها و تنش‌های شغلی معلمان کمک کند. پیشنهاد می‌شود مدیران آموزشی و سیاست‌گذاران با تقویت شبکه‌های حمایت اجتماعی، بهبود فرهنگ سازمانی و ایجاد انعطاف در زمان‌بندی کاری (تعادل کار-زندگی)، زمینه‌های ارتقای سلامت سازمانی و کاهش فشارهای روانی معلمان را فراهم آورند.

**کلیدواژه‌ها:** حمایت سازمانی، استقلال شغلی، تنش شغلی، معلمان ابتدایی.

## مقدمه

نظام آموزشی هر کشور، زیربنای توسعه پایدار و سلامت اجتماعی آن جامعه محسوب می‌شود. در این میان، معلمان به عنوان ارکان اصلی تولید دانایی و تربیت نیروی انسانی، نقشی حیاتی در ارتقای سلامت روان نسل‌های آینده ایفا می‌کنند (۱). با این حال، ماهیت حرفه معلمی، به ویژه در مقطع ابتدایی، با چالش‌های روانشناختی و محیطی متعددی روبروست (۲). این مسئولیت‌های چندگانه در کنار تقاضاهای فزاینده سازمانی، زمینه‌ساز بروز پدیده‌ای به نام تنش شغلی (occupational stress) شده است که به عنوان یکی از تهدیدهای جدی برای ارتقای کارکنان شناخته می‌شود (۳).

تنش شغلی واکنشی روانی و فیزیولوژیک نسبت به عدم توازن میان تقاضاهای محیط کار و توانایی فرد برای مقابله با آن‌هاست. بر اساس «نظریه ارزیابی مقابله» (Lazarus & Folkman) Appraisal-Coping Theory، تنش زمانی رخ می‌دهد که فرد پس از ارزیابی اولیه (درک تهدید یا آسیب) و ارزیابی ثانویه (سنجش منابع مقابله)، احساس کند خواسته‌های موقعیت از منابع در دسترس او فراتر رفته و این وضعیت می‌تواند به سلامت یا رفاه او آسیب بزند (۴). در صورت عدم مدیریت صحیح، این تنش می‌تواند به پیامدهای مخربی همچون فرسودگی شغلی (job burnout)، کاهش انگیزه، افت کیفیت تدریس و در نهایت مشکلات جسمی و روانی مزمین منجر شود (۵).

یکی از کلیدی‌ترین منابع محافظتی در برابر فشارهای کاری، حمایت سازمانی ادراک شده (perceived organizational support) است. حمایت سازمانی ادراک شده را به عنوان باورهای کلی کارکنان نسبت به میزان ارزش‌گذاری سازمان به مشارکت‌هایشان و توجه به رفاه و آسایش آن‌ها تعریف کردند (۶). مبنای اصلی حمایت سازمانی ادراک شده، «نظریه تبادل اجتماعی» (Social Exchange Theory) است؛ به این معنا که وقتی سازمانی به رفاه کارکنان خود اهمیت می‌دهد، کارکنان نیز خود را موظف به جبران این حمایت می‌دانند. این جبران می‌تواند به شکل افزایش تعهد عاطفی، بهبود عملکرد و کاهش رفتارهای انحرافی بروز کند (۷). حمایت سازمانی ادراک شده نه تنها تحت تأثیر عوامل کلان سازمانی مانند عدالت رویه‌ای و پاداش‌ها قرار دارد (۸)، بلکه از اقدامات روزمره مدیران و سرپرستان نیز به شدت اثر می‌پذیرد (۹).

یکی از عواملی که به نظر می‌رسد با میزان تنش شغلی ارتباط داشته باشد، میزان استقلال شغلی (work autonomy) فرد در محیط کار است (۱۰). همچنین استقلال شغلی را می‌توان در ۳ بعد بررسی کرد (۱۱)، استقلال در روش کار (work method autonomy) که به میزان آزادی عمل کارمند در انتخاب روش‌ها، رویه‌ها و فرآیندهایی که برای انجام وظایف خود به کار می‌گیرد اشاره دارد، استقلال در زمان‌بندی کار (work schedule autonomy) که به میزانی که فرد در کنترل زمان‌بندی، ترتیب و اولویت بندی وظایف خود مختار است اشاره می‌کند و استقلال در معیار کار (work criteria autonomy) که یعنی آزادی عمل در تعیین یا تعدیل معیارها و شاخص‌هایی که برای ارزیابی عملکردش استفاده می‌شود (۱۲). با تغییر ماهیت کار و گسترش مشاغل دانشی و انعطاف‌پذیری مکانی، مفهوم استقلال شغلی نیز تکامل یافت و با واقعیت‌های کار مدرن هماهنگ‌تر شد. در این رویکرد، استقلال شغلی به اختیار کارکنان در تعیین زمان، مکان، ترتیب و شیوه انجام وظایف اشاره دارد؛ بنابراین استقلال نه تنها در چگونگی انجام کار، بلکه در زمان و مکان آن نیز معنا می‌یابد و می‌تواند در کاهش تعارض کار و خانواده و در نتیجه کاهش تنش شغلی نقش داشته باشد (۱۳).

در این راستا، Demerouti و همکاران (۱۴) عنوان داشتند که «الگوی تقاضاها- منابع شغلی» (job demands-Resources Model) توضیح می‌دهد که کمبود منابع شغلی مانند حمایت و استقلال می‌تواند سازوکار اصلی شکل‌گیری فرسودگی و تنش شغلی باشد، در حالی که وجود منابع کافی نقش محافظتی در برابر فشارهای کاری ایفا می‌کند. Khan & Bell (۱۵) نشان دادند که منابع شغلی نظیر حمایت سازمانی، استقلال و خودمختاری معلمان، در محیط‌های پیش‌دبستانی کشورهای با درآمد متوسط، اثر تعدیل‌گر داشته و با کاهش تنش شغلی و فرسودگی، سلامت روان و رضایت حرفه‌ای معلمان را افزایش می‌دهد. در پژوهش Li و همکاران (۱۶) نتیجه تحلیل شبکه‌ای آن‌ها حاکی از آن بود که حمایت اجتماعی ادراک شده با تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی همبستگی معناداری دارد. نتایج پژوهش Canzian و همکاران (۱۷) نشان داد حمایت مالی دولت در دوران بحران کووید-۱۹ نقش مهمی در بهبود وضعیت شرکت‌ها و کارکنان ایفا کرده است. نتایج پژوهش Andersen و همکاران (۱۸) نیز نشان داد حمایت عاطفی

مدیران نقش مهمی در کمک به کارکنان برای مدیریت تقاضاها و فشارهای هیجانی شغلی دارد. Kiptulon و همکاران (۱۹) نشان دادند که فرهنگ سازمانی حمایتی نقش مهمی در کاهش تنش شغلی پرستاران دارد. به گونه‌ای که وجود جو سازمانی مثبت، روابط حمایتی و سیاست‌های سازمانی پشتیبان موجب افزایش رضایت و احساس آرامش در محیط کار شده و سطح تنش شغلی را کاهش می‌دهد.

پژوهش‌های داخلی نیز بر نقش مهم حمایت سازمانی و اجتماعی در بهبود پیامدهای شغلی کارکنان و کاهش عوامل منفی محیط کار تأکید کرده‌اند. به عنوان مثال، نتایج پژوهش قدس و آفتاب (۲۰) نشان داد که تعارض کار-خانواده به‌طور معناداری فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند. همچنین حمایت اجتماعی ادراک شده نقش میانجی معناداری در این رابطه دارد و می‌تواند اثر منفی تعارض کار-خانواده بر فرسودگی شغلی را کاهش دهد. شهیری و رحیمی (۲۱) نیز نشان دادند که رویکردی تعاملی و مشارکتی در سازمان با افزایش استقلال شغلی و خودکارآمدی شغلی می‌تواند از این طریق به افزایش و بهبود رفتار نوآورانه معلمان کمک کند. نتایج پژوهش بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) نشان داد حمایت شغلی تأثیر مستقیم و معناداری بر عملکرد شغلی کارکنان دارد و افزایش سطح حمایت سازمانی می‌تواند به بهبود عملکرد کارکنان منجر شود. همچنین حمایت شغلی به‌صورت غیرمستقیم و از طریق افزایش مسئولیت‌پذیری و خلاقیت شغلی نیز عملکرد کارکنان را ارتقا می‌دهد.

تنش شغلی یکی از مهم‌ترین چالش‌های حرفه‌ای در میان معلمان ابتدایی است که می‌تواند بر کیفیت تدریس، سلامت روانی معلمان و عملکرد آموزشی دانش‌آموزان تأثیر منفی بگذارد. عوامل سازمانی مختلفی در شکل‌گیری یا کاهش این تنش نقش دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به میزان حمایت سازمانی ادراک شده و سطح استقلال شغلی معلمان اشاره کرد (۲۱، ۲۲). با وجود تأکید پژوهش‌های پیشین بر نقش حمایت سازمانی، حمایت اجتماعی و منابع شغلی در کاهش فرسودگی و تنش شغلی، بیشتر این مطالعات در بافت‌های شغلی غیرآموزشی یا در کشورهای دیگر انجام شده‌اند و کمتر به بررسی همزمان حمایت سازمانی و استقلال شغلی در میان معلمان، به‌ویژه معلمان مقطع ابتدایی، پرداخته‌اند. همچنین در پژوهش‌های داخلی شواهد محدودی درباره نحوه ارتباط این متغیرها

با تنش شغلی معلمان و نقش ابعاد مختلف حمایت سازمانی وجود دارد. چارچوب مفهومی این پژوهش با رویکردی تلفیقی و بر پایه «الگوی تقاضاها-منابع شغلی» (job demands-Resources Model Demerouti) و همکاران (۱۴) شکل گرفته است. بر اساس این الگو، منابع شغلی می‌توانند آثار تنش‌زا و فرساینده تقاضاهای شغلی را کاهش دهند. در کنار این چارچوب نظری، مرور مطالعات اخیر مربوط به حمایت سازمانی و استقلال شغلی نشان می‌دهد که این دو سازه از مهم‌ترین منابع حفاظتی برای معلمان به شمار می‌روند. از این‌رو، بررسی همزمان حمایت سازمانی و استقلال شغلی و ارتباط آن‌ها با تنش شغلی در میان معلمان ابتدایی می‌تواند به روشن‌تر شدن سازوکارهای سازمانی مؤثر بر کاهش فشارهای شغلی در محیط‌های آموزشی کمک کند. هدف از پژوهش حاضر، تعیین همبستگی حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان بود.

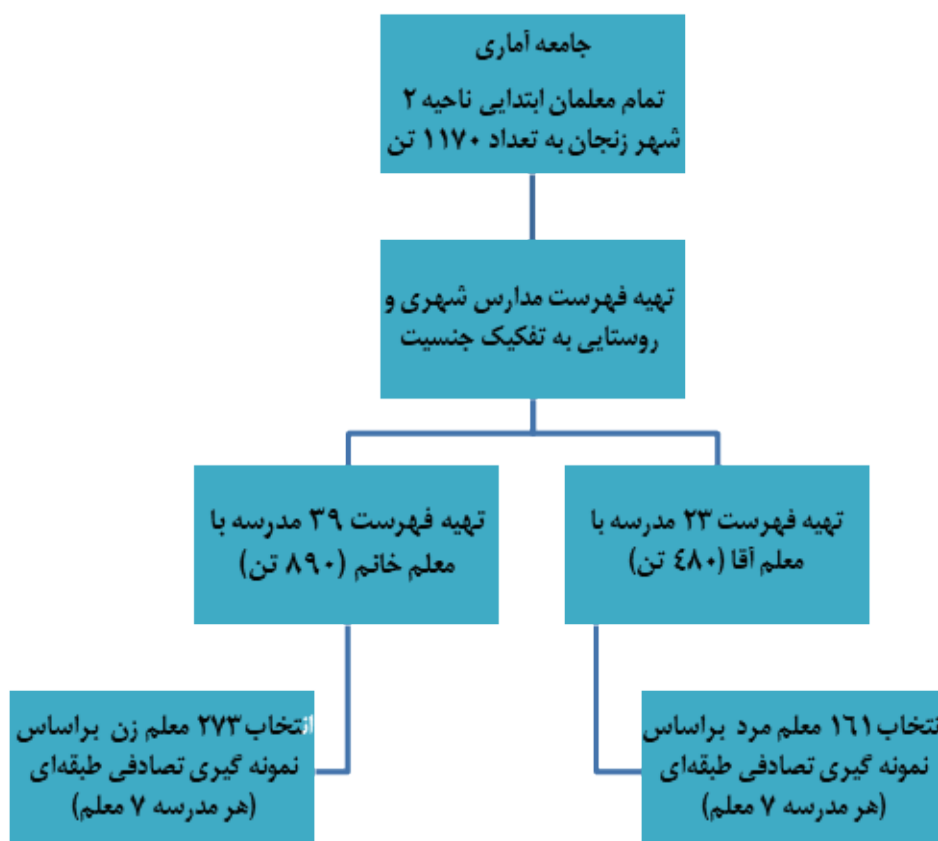
## روش کار

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمام معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۴ به تعداد ۱۱۷۰ تن بود که از میان آن‌ها ۴۲۸ تن به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (Stratified Random Sampling) بر اساس جدول Krejcie & Morgan (۲۳) انتخاب انتخاب شدند. معلمانی وارد مطالعه شدند که در یکی از دو دوره آموزشی ابتدایی (دوره اول یا دوره دوم) تدریس می‌کردند و در فهرست رسمی آموزش و پرورش ناحیه ۲ ثبت شده بودند. دلایل انتخاب ناحیه ۲ در این مطالعه، بالاتر بودن تعداد همکاران شاغل در این ناحیه در مقایسه با سایر نواحی استان و پراکندگی جغرافیایی مناسب این ناحیه می‌باشد. همچنین داشتن حداقل یک سال سابقه تدریس در همان ناحیه به‌عنوان شرط ورود در نظر گرفته شد تا اطمینان حاصل شود پاسخ‌دهندگان تجربه کافی از محیط کاری خود دارند. معیار خروج از پژوهش، ابزارهایی بودند که بیش از ۱۰ درصد عبارت‌های آن‌ها بی‌پاسخ مانده بود یا الگوی پاسخ‌دهی نامعتبر (پاسخ‌های یکسان، خطی یا اشتباه در عبارت‌های وارونه) داشتند و بنابراین از تحلیل نهایی حذف شدند. بدین ترتیب پس از حذف ۲ پرسشنامه مربوط به معلمان مرد و ۴ پرسشنامه مربوط به معلمان زن نمونه نهایی پژوهش به

بنابراین، محل مدرسه به عنوان طبقه مستقل در نظر گرفته نشد. با این وجود، برای حفظ نمایندگی جغرافیایی، توزیع نمونه از نظر شهری و روستایی به صورت تصادفی با قرعه کشی و متناسب با جمعیت انجام شد. تعداد بیشتر مدارس دخترانه نسبت به مدارس پسرانه ناشی از توزیع نامتوازن معلمان زن و مرد در جامعه آماری و رعایت اصل تناسب در نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بوده است. تفاوت تعداد معلمان دوره اول و دوم در نمونه، بازتاب توزیع واقعی آن‌ها در جامعه آماری و ناشی از اجرای نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تعداد بوده است.

۴۲۸ رسید. منظور از طبقه در نمونه‌گیری انجام‌شده، تفکیک مدارس بر اساس جنسیت معلمان (معلم آقا و معلم خانم) بود. سپس از هر طبقه به صورت تصادفی ساده و با قرعه کشی و متناسب با تعداد آن طبقه در جامعه، نمونه انتخاب شد.

در روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، مبنای طبقه‌بندی باید متغیری باشد که با متغیرهای پژوهش همبستگی دارد. بررسی اولیه نشان داد که تفاوت معناداری بین معلمان شهری و روستایی در متغیرهای حمایت سازمانی، استقلال شغلی و تنش شغلی وجود ندارد و قابل اغماض است.



عبارت شامل ۵، ۱۰؛ حمایت عاطفی (emotional support) با ۵ عبارت با شماره عبارت‌های ۱، ۲، ۱۲، ۱۴، ۱۷؛ حمایت اجتماعی (social support) با ۳ عبارت شامل ۸، ۱۱، ۱۵؛ فرهنگ سازمانی (organizational culture) با ۳ عبارت شامل ۶، ۹، ۱۳؛ تعادل کار-زندگی (work-life balance) با ۴ عبارت شامل ۳، ۴، ۷، ۱۶ است که در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، نظری ندارم = ۳، موافقم = ۴ تا کاملاً موافقم = ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. در این ابزار حداقل نمره برابر با ۱۷ و حداکثر نمره برابر با ۸۵

به منظور جمع‌آوری اطلاعات از ابزارهایی به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، میزان تحصیلات، سابقه تدریس و دوره‌های در حال تدریس بود. «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» (Survey of Perceived Organizational Support Scale) توسط Eisenberger و همکاران در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۸۶ طراحی شده است. این ابزار شامل ۱۷ عبارت و ۵ زیرمقیاس حمایت مالی (financial support) با ۲

می باشد. نمره ۱۷ تا ۳۳ نشانگر ادراک حمایت سازمانی پایین، نمره ۳۴ تا ۶۶ نشانگر ادراک حمایت سازمانی متوسط و نمره ۶۷ تا ۸۵ نشانگر ادراک حمایت سازمانی بالا است (۲۴).

در پژوهش Hanif و همکاران (۱۵) روایی سازه به روش روایی همگرایی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» را با «مقیاس رضایت شغلی» (Job Satisfaction Scale) روی ۹۳۶ تن از کارکنان بخش‌های تولیدی و خدماتی آمریکایی بررسی و ۰/۵۶ و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۹۱ گزارش شد. در پژوهش Akduman & Hatipoğlu (۱۶) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» روی ۲۳۷ تن از کارکنان بخش‌های خصوصی و دولتی ترکیه بررسی و ساختار ۵ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۹ گزارش شد.

در پژوهش همتی‌نژاد و همکاران (۱۷) روایی سازه به روش روایی همگرایی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» را با «پرسشنامه رفتار شهروندی سازمانی» (Organizational Citizenship Behavior Questionnaire) در نمونه‌ای شامل ۵۶ تن از کارشناسان آکادمی ملی المپیک و پارالمپیک ایران بررسی و ۰/۶۱ و پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۵ گزارش شد. در پژوهش تورج سپهوند (۱۸) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» روی ۲۶۶ پرستار شاغل در بیمارستان‌های دولتی اراک بررسی و ساختار ۵ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۴ گزارش شد.

«سنجه استقلال شغلی» (Measurement of Work Autonomy) توسط Breugh (۱۹) در ایالات متحده آمریکا در سال ۱۹۸۳ طراحی شده است. این ابزار شامل ۹ عبارت و ۳ مولفه استقلال در روش کار (method autonomy) با ۳ عبارت شامل عبارت‌های ۱، ۲ و ۳، استقلال در زمان‌بندی (scheduling autonomy) با ۳ عبارت شامل عبارت‌های ۴، ۵ و ۶ و «استقلال در معیارها» (criteria autonomy) با ۳ عبارت شامل عبارت‌های ۷، ۸ و ۹ است که در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم= ۱، مخالفم= ۲، نظری ندارم= ۳، موافقم= ۴ تا کاملاً

ندارم= ۳، موافقم= ۴ تا کاملاً موافقم= ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. در این ابزار حداقل نمره ۹ و حداکثر نمره ۴۵ می باشد. نمره ۹ تا ۲۰ نشانگر استقلال کاری اندک، نمره متوسط ۲۱ تا ۳۳ نشانگر استقلال کاری متوسط و نمره ۳۴ تا ۴۵ نشانگر استقلال کاری زیاد است. در این ابزار در هر یک از مولفه ها حداقل نمره ۳ و حداکثر نمره ۱۵ و نمره ۳ تا ۷ نشانگر استقلال پایین در آن مولفه، نمره ۸ تا ۱۱ نشانگر استقلال متوسط و نمره ۱۲ تا ۱۵ نشانگر استقلال زیاد در همان مولفه است.

در پژوهش Breugh (۲۰) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «سنجه استقلال شغلی» روی ۱۳۳ دانشجوی کارشناسی رشته مدیریت/کسب و کار از یک دانشگاه دولتی بررسی و ساختار ۳ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۷ گزارش شد. در پژوهش Şahan & Özdemir (۲۱) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «سنجه استقلال شغلی» روی ۳۰۲ پرستار شاغل در بیمارستان‌های آموزشی شهرهای ازمیر و قیصریه ترکیه بررسی و ساختار ۳ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۶ گزارش شد.

در پژوهش مرادی و همکاران (۲۲) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «سنجه استقلال شغلی» در نمونه‌ای شامل ۲۲۷ تن از کارکنان ستادی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بررسی و ساختار ۳ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۵ گزارش شد. در پژوهش عباسی و همکاران (۲۳) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «سنجه استقلال شغلی» روی ۳۱۷ تن از کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان مستقر در پارک علم و فناوری پردیس تهران بررسی و ساختار ۳ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه های فوق بررسی و ۰/۸۹ گزارش شد. «مقیاس تنش شغلی» (Job Stress Scale) توسط Parker & DeCotiis (۲۴) در ایالت متحده آمریکا در سال ۱۹۸۳ طراحی شد. این ابزار شامل ۱۳ عبارت و ۲ زیر مقیاس فشار زمانی (time pressure) با ۸ عبارت شامل ۱ تا ۸ و اضطراب شغلی (job anxiety) با ۵ عبارت شامل ۹ تا ۱۳ است که در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالفم= ۱، مخالفم= ۲، نظری ندارم= ۳، موافقم= ۴ تا کاملاً



اسلامی واحد زنجان قرار گرفت. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ابزارها روی ۱۰۰ تن از معلمان که در پژوهش حاضر شرکت داشتند، برای مؤلفه‌های حمایت مالی، حمایت عاطفی، حمایت اجتماعی، فرهنگ سازمانی و تعادل کار و زندگی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی» به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۷۵، ۰/۷۱، ۰/۷۰ و ۰/۷۷، برای مؤلفه‌های استقلال در زمان‌بندی، استقلال در روش کار و استقلال در معیارها «سنجه استقلال شغلی» به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۷۵ و ۰/۸۱ و «مقیاس تنش شغلی» ۰/۸۷ به دست آمد.

روش اجرای پژوهش به این صورت بود که پس از اخذ مجوزهای قانونی از اداره کل آموزش و پرورش استان زنجان، پژوهشگر دوم مقاله حاضر با مدیران مدارس منتخب ناحیه ۲ شهر زنجان برای توزیع ابزارها هماهنگ شده و با توجه به نظر مدیران مدارس و در زمان‌های استراحت معلمان، جمع‌آوری شد تا از ایجاد خلل در فرآیند آموزشی جلوگیری شود. جمع‌آوری کامل داده‌ها از مدارس حدود ۲ ماه زمان برد.

در این پژوهش، فرآیند انتخاب شرکت‌کنندگان بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با تعداد انجام شده است؛ به این صورت که ابتدا جامعه آماری شامل ۱۳۷۰ معلم ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان (۸۹۰ زن و ۴۸۰ مرد) بر اساس جنسیت و فهرست مدارس (شهری و روستایی) به ۲ طبقه اصلی تقسیم گردید.

در مرحله بعد، با استناد به ظرفیت مدارس، در مجموع ۲۳ مدرسه با معلم مرد (۱۷ مدرسه شهری و ۶ مدرسه روستایی) و ۳۹ مدرسه با معلم خانم (۲۷ مدرسه شهری و ۱۲ مدرسه روستایی) به‌صورت تصادفی ساده و با قرعه‌کشی اعداد تصادفی انتخاب شده است و در نهایت، برای رعایت دقیق تناسب در تعداد میانگین ۷ معلم جهت پاسخگویی به ابزارهای پژوهش برگزیده شدند. در گام بعد، از میان فهرست افراد هر طبقه، نمونه‌ها به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با قرعه‌کشی اعداد تصادفی انتخاب شدند. بدین صورت که ابتدا برای تمامی افراد موجود در فهرست هر طبقه یک کد یا شماره اختصاص داده شد، سپس با استفاده از قابلیت تولید اعداد تصادفی در نرم‌افزار آماری اس پی اس اس نسخه ۲۴، تعدادی شماره تصادفی ساده انتخاب گردید و افرادی که شماره آن‌ها با اعداد انتخاب‌شده مطابقت داشت به‌عنوان اعضای نمونه پژوهش در نظر گرفته شدند. در نهایت، مجموع نمونه انتخاب شده برابر با ۴۲۸ معلم

موافقم = ۵ نمره‌گذاری می‌شوند. در این ابزار حداقل نمره ۱۳ و حداکثر نمره ۶۵ می‌باشد. نمره ۱۳ تا ۲۵ نشانگر سطح تنش شغلی پایین، نمره ۲۶ تا ۴۵ نشانگر سطح متوسط تنش شغلی و نمره ۴۶ تا ۶۵ نشانگر سطح بالای تنش شغلی است. در زیرمقیاس فشار زمانی حداقل نمره ۸ و حداکثر نمره ۴۰ و نمره ۸ تا ۱۶ نشانگر فشار زمانی پایین، نمره ۱۷ تا ۳۲ نشانگر فشار زمانی متوسط و نمره ۳۳ تا ۴۰ نشانگر فشار زمانی بالا است. در زیرمقیاس اضطراب شغلی حداقل نمره ۵ و حداکثر نمره ۲۵ و نمره ۵ تا ۱۰ نشانگر اضطراب شغلی پایین، نمره ۱۱ تا ۲۲ نشانگر اضطراب شغلی متوسط و نمره ۲۳ تا ۲۵ نشانگر اضطراب شغلی بالا است. در پژوهش Parker & DeCotiis (۲۴) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «مقیاس تنش شغلی» روی ۳۶۷ تن از مدیران رستوران‌های چینی بررسی و ساختار ۲ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه‌های فوق بررسی و ۰/۷۰ گزارش شد. در پژوهش Leite و همکاران (۲۵) روایی سازه به روش روایی همگرایی «مقیاس تنش شغلی» را با «مقیاس رضایت شغلی» (Job Satisfaction Scale) و «مقیاس فرسودگی شغلی» (Job Burnout Scale) روی ۶۷۴ تن از کارکنان صنعتی و خدماتی در ۵ شهر برزیل بررسی و به‌ترتیب ۰/۴۲- و ۰/۵۸ و پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه‌های فوق بررسی و ۰/۸۵ گزارش شد.

در پژوهش خواجه و همکاران (۲۶) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «مقیاس تنش شغلی» در نمونه‌ای شامل ۲۵۶ تن از پرستاران بیمارستان اهواز بررسی و ساختار ۲ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه‌های فوق بررسی و ۰/۸۶ گزارش شد. در پژوهش قاسمی‌نژاد و همکاران (۲۷) روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی «مقیاس تنش شغلی» در نمونه‌ای شامل ۲۴۰ تن از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خوزستان بررسی و ساختار ۲ عاملی تأیید شد. پایایی به روش همسانی درونی و با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ روی نمونه‌های فوق بررسی و ۰/۸۷ گزارش شد.

در پژوهش حاضر روایی محتوا به روش کیفی «مقیاس سنجش حمایت ادراک شده سازمانی»، «سنجه استقلال شغلی» و «مقیاس تنش شغلی» برای تمام عبارات مورد تأیید ۵ تن از مدرسین هیأت علمی روانشناسی دانشگاه آزاد

بود.

این روش به دلیل رعایت تناسب طبقات و تصادفی بودن انتخاب، سبب افزایش دقت و نمایندگی بهتر نمونه نسبت به جامعه آماری شد. لازم به ذکر است که در این فرایند، از تمامی مدارس هر طبقه با توجه به تعداد معلمانشان، به طور متناسب نمونه‌گیری به عمل آمد تا نمایندگی کامل جامعه حفظ شود. با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، تعادل جنسیتی و پراکندگی جغرافیایی (شهری و روستایی) در نمونه حفظ شد.

در اجرای این پژوهش کلیه ملاحظات اخلاقی رعایت شد. بدین منظور پیش از توزیع ابزارها، هدف پژوهش برای معلمان شرکت‌کننده توضیح داده شد و شرکت در پژوهش به صورت داوطلبانه و بر اساس رضایت آگاهانه آن‌ها انجام گرفت. به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل از پرسشنامه‌ها محرمانه باقی خواهد ماند و نتایج پژوهش تنها به صورت کلی و در قالب تحلیل‌های آماری گزارش می‌شود. همچنین به معلمان یادآوری شد که در هر مرحله از پژوهش در صورت تمایل می‌توانند از ادامه همکاری انصراف دهند. تمامی ابزارها به صورت ناشناس تکمیل شد و از اطلاعات گردآوری شده صرفاً در راستای اهداف علمی پژوهش استفاده گردید.

در پژوهش حاضر، هدف اصلی بررسی میزان و جهت رابطه بین متغیرها بود (یعنی «بررسی همبستگی حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی»)، نه پیش‌بینی یا تبیین واریانس متغیر وابسته؛ بنابراین تحلیل داده‌ها در ۲ سطح توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفت. برای تحلیل متغیرهای جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی

از جمله میانگین و انحراف معیار و برای تحلیل داده‌ها، روش همبستگی پارامتری پیرسون (Pearson correlation) یا روش همبستگی ناپارامتری اسپیرمن (Spearman correlation) مد نظر بود. بدلیل دارا نبودن پیش فرض‌های ضریب همبستگی پارامتری پیرسون از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد. تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار آماری اس پی اس اس نسخه ۲۴ انجام شد.

### یافته‌ها

از مجموع ۴۲۸ شرکت‌کننده در پژوهش، ۱۵۹ تن مرد (۳۷/۱ درصد) و ۲۶۹ تن زن (۶۲/۹ درصد) بودند. از نظر سن، ۱۷۸ تن (۴۱/۶ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۸۹ تن (۲۰/۸ درصد) در بازه ۳۰ تا ۴۰ سال، ۱۰۹ تن (۲۵/۵ درصد) در بازه ۴۰ تا ۵۰ سال و ۵۲ تن (۱۲/۱ درصد) بیش از ۵۰ سال سن داشتند. از نظر مدرک تحصیلی، ۴۴ تن (۱۰/۳ درصد) دارای مدرک کاردانی، ۱۳۴ تن (۳۱/۳ درصد) کارشناسی، ۱۸۸ تن (۴۳/۹ درصد) کارشناسی ارشد و ۶۲ تن (۱۴/۵ درصد) دارای مدرک دکتری بودند. از نظر سابقه تدریس، ۱۳۱ تن (۳۰/۶ درصد) کمتر از ۱۰ سال، ۱۴۴ تن (۳۳/۶ درصد) در بازه ۱۰ تا ۲۰ سال، ۱۲۳ تن (۲۷/۸ درصد) در بازه ۲۰ تا ۳۰ سال و ۷۰۰ تن (۷/۰۰ درصد) بیش از ۳۰ سال سابقه تدریس داشتند. همچنین ۲۷۰ تن (۶۳/۱ درصد) در دوره اول و ۱۵۸ تن (۳۶/۹ درصد) در دوره دوم مقطع ابتدایی مشغول به خدمت بودند. در پژوهش حاضر به منظور بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع داده‌ها، شاخص‌های چولگی و کشیدگی برای متغیرهای پژوهش محاسبه و مقادیر  $Z$  متناظر با آن‌ها در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی نرمال بودن متغیرهای پژوهش (چولگی و کشیدگی)

| متغیر                   | خرده متغیر           | $Z$ چولگی | $Z$ کشیدگی |
|-------------------------|----------------------|-----------|------------|
| حمایت ادراک شده سازمانی | حمایت مالی           | -۶/۰۲     | ۶/۲۶       |
|                         | حمایت عاطفی          | ۳۰/۰۷     | ۳/۸۵       |
|                         | حمایت اجتماعی        | -۵/۲      | ۳/۲۴       |
|                         | فرهنگ سازمانی        | -۳/۷      | ۱/۲        |
| استقلال شغلی            | تعادل کار و زندگی    | -۳/۶۵     | ۱/۷        |
|                         | استقلال در زمان‌بندی | -۱/۶۴     | -۰/۸۹      |
|                         | استقلال در روش کار   | -۳/۱۹     | -۱/۶       |
|                         | استقلال در معیارها   | -۳/۱۵     | -۰/۶۹      |
| تنش شغلی                |                      | ۱/۶۷      | ۰/۷۹       |



نقاط پرت با روش IQR بررسی شدند. تعداد آن ها به این شرح است: حمایت سازمانی (۳ پرت شدید، ۷ ملایم)، استقلال شغلی (۱۱ ملایم)، تنش شغلی (۹ ملایم). با توجه به مقاوم بودن آزمون اسپیرمن و انجام تحلیل حساسیت که نشان داد حذف پرت ها تغییری در نتایج ایجاد نمی کند (نتایج نشان داد که حداکثر تغییر در ضرایب همبستگی کمتر از ۰/۰۳ بوده و هیچ تغییری در معناداری آماری ایجاد نشد) پس داده های پرت برای حفظ نمونه و نمایندگی کل جامعه بدون تغییر نگهداری شدند. به منظور بررسی رابطه بین حمایت سازمانی، استقلال شغلی و مؤلفه های مرتبط با آن ها با تنش شغلی، از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

در تحلیل نرمال بودن، چنانچه مقدار  $Z$  چولگی و  $Z$  کشیدگی در بازه  $\pm 2$  قرار گیرد، توزیع داده ها تقریباً نرمال در نظر گرفته می شود. همان گونه که نتایج جدول ۱ نشان می دهد، مقادیر  $Z$  مربوط به چولگی و کشیدگی در تعدادی از متغیرها خارج از دامنه قابل قبول ( $\pm 2$ ) قرار دارند که نشان دهنده انحراف از توزیع نرمال است. بنابراین، با توجه به عدم برقراری فرض نرمال بودن داده ها و همچنین ماهیت رتبه ای برخی از متغیرهای مورد بررسی، برای تحلیل روابط بین متغیرها از آزمون همبستگی اسپیرمن به عنوان یک روش ناپارامتریک استفاده شد. این آزمون بدون نیاز به فرض نرمال بودن توزیع داده ها، امکان بررسی شدت و جهت رابطه بین متغیرها را فراهم می کند و از این رو برای تحلیل داده های پژوهش حاضر مناسب تشخیص داده شد.

جدول ۲: بررسی همبستگی بین حمایت سازمانی، استقلال شغلی و سایر مؤلفه ها با تنش شغلی

| مقدار احتمال | مقدار همبستگی | زوج متغیرهای مورد بررسی                  |
|--------------|---------------|------------------------------------------|
| ۰/۰۲۵        | -۰/۶۸         | حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی |
| ۰/۰۳۲        | -۰/۵۲         | حمایت مالی با تنش شغلی                   |
| ۰/۰۴۷        | ۰/۵۹          | حمایت عاطفی با تنش شغلی                  |
| ۰/۰۳۶        | -۰/۶۴         | حمایت اجتماعی با تنش شغلی                |
| ۰/۰۳۸        | -۰/۷۴         | تعادل کار و زندگی با تنش شغلی            |
| ۰/۰۳۴        | -۰/۶۲         | فرهنگ سازمانی با تنش شغلی                |
| ۰/۰۳۱        | -۰/۵۱         | استقلال در زمان بندی با تنش شغلی         |
| ۰/۰۰۹        | -۰/۶۳         | استقلال در روش کار با تنش شغلی           |
| ۰/۰۴۱        | -۰/۵۵         | استقلال در معیارها با تنش شغلی           |

## بحث

هدف از پژوهش حاضر، تعیین همبستگی حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی در میان معلمان مقطع ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان بود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و استقلال شغلی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) همسو بود که نشان دادند برخورداری کارکنان از منابع شغلی، به ویژه حمایت سازمانی و استقلال در انجام وظایف،

براساس نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن در جدول ۲، بین حمایت سازمانی و استقلال شغلی با تنش شغلی معلمان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار مشاهده شد ( $P < 0/05$ ). به عبارت دیگر، با افزایش سطح حمایت سازمانی و استقلال شغلی، میزان تنش شغلی کاهش می یابد. همچنین ابعاد مختلف حمایت سازمانی شامل حمایت مالی، عاطفی، اجتماعی، تعادل کار و زندگی و فرهنگ سازمانی نیز همگی با تنش شغلی همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار نشان دادند که بیانگر نقش کاهنده این عوامل در تنش شغلی معلمان است. علاوه بر این، ابعاد استقلال شغلی شامل استقلال در زمان بندی، روش کار و معیارها نیز با تنش شغلی همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار داشتند؛ به گونه ای که افزایش میزان استقلال در انجام وظایف می تواند با کاهش سطح تنش شغلی همراه باشد ( $P < 0/05$ ).

می‌تواند نقش مهمی در کاهش فشارها و تنش‌های شغلی ایفا کند. Demerouti و همکاران (۱۴) در چارچوب «الگوی تقاضاها- منابع شغلی» بیان کردند که وجود منابع شغلی مناسب، مانند حمایت مدیران، مشارکت در تصمیم‌گیری و اختیار عمل، موجب افزایش احساس کنترل فرد بر محیط کار شده و از فرسودگی و تنش روانی ناشی از الزامات شغلی می‌کاهد. بر اساس این دیدگاه، زمانی که معلمان احساس کنند سازمان از آن‌ها حمایت می‌کند و در انجام امور آموزشی از آزادی عمل و استقلال کافی برخوردارند، فشارهای ناشی از مسئولیت‌های شغلی را قابل کنترل‌تر ادراک کرده و در نتیجه تنش کمتری تجربه می‌کنند. همچنین Khan & Bell (۱۵) نشان دادند که منابع شغلی از جمله حمایت اجتماعی و سازمانی، استقلال و خودمختاری در محیط آموزشی، در معلمان پیش‌دبستانی نقش محافظت‌کننده در برابر فشار روانی و خستگی هیجانی دارند. یافته‌ها حاکی از آن بود که معلمانی که در محیط کار خود از حمایت همکاران و مدیران برخوردار بوده و امکان تصمیم‌گیری مستقل در فعالیتهای آموزشی را دارند، در مواجهه با چالش‌های شغلی، احساس کارآمدی و امنیت روانی بیشتری تجربه می‌کنند و در نتیجه کمتر دچار تنش و فشار روانی می‌شوند. در تبیین کلی این یافته می‌توان بیان کرد که طبق نظر Rusch & Hughes (۳۸) برخورداری از حمایت سازمانی و استقلال شغلی، احساس کنترل، امنیت روانی و ارزشمندی را در معلمان افزایش می‌دهد و موجب می‌شود آن‌ها فشارها و چالش‌های محیط آموزشی را کمتر تهدیدکننده ادراک کنند. از سوی دیگر، استقلال در تصمیم‌گیری‌های آموزشی و دریافت حمایت از سوی مدیران و همکاران، توان سازگاری معلمان را در مواجهه با مشکلات شغلی افزایش داده و از فرسودگی و تنش روانی آن‌ها می‌کاهد. با توجه به ماهیت پر تنش حرفه معلمی، وجود این منابع شغلی می‌تواند نقش محافظتی مهمی در حفظ سلامت روان معلمان ایفا کند (۳۸).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین حمایت مالی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و

پناهی (۲۲) همسو بود. در این راستا، Canzian و همکاران (۱۷) نشان دادند که حمایت مالی دولت می‌تواند به بقای سازمان‌ها و تسریع روند بهبود اقتصادی آن‌ها در شرایط بحران و عملکرد شغلی کارکنان کمک کند. یافته پژوهش حاضر مبنی بر وجود همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار بین حمایت مالی و تنش شغلی معلمان را می‌توان در چارچوب برخی دیدگاه‌های نظری تبیین کرد. بر اساس «الگوی تقاضاها- منابع شغلی» منابع شغلی از جمله حمایت‌های مالی می‌توانند اثر فشارها و تقاضاهای شغلی را کاهش داده و از بروز تنش و فرسودگی در کارکنان جلوگیری کنند. زمانی که معلمان از نظر مالی مورد حمایت سازمان قرار می‌گیرند، احساس ارزشمندی، امنیت شغلی و قدردانی از سوی سازمان در آن‌ها تقویت می‌شود و این امر می‌تواند فشارهای ناشی از مسئولیت‌های آموزشی و تربیتی را تعدیل کند (۳۹). همچنین مطابق نظریه حمایت سازمانی ادراک شده، دریافت حمایت‌های ملموس مانند مزایا، پاداش‌ها و امکانات مالی موجب می‌شود کارکنان احساس کنند سازمان به رفاه و تلاش‌های آن‌ها اهمیت می‌دهد؛ در نتیجه نگرانی‌های اقتصادی کاهش یافته و سطح تنش شغلی پایین‌تر می‌آید (۴۰). بنابراین می‌توان گفت هرچه میزان حمایت مالی از معلمان بیشتر باشد، احتمال تجربه تنش‌های شغلی در آن‌ها کاهش می‌یابد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین حمایت عاطفی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) همسو بود. در این راستا، Andersen و همکاران (۱۸) نشان دادند که حمایت عاطفی مدیران نقش مهمی در کمک به کارکنان برای مدیریت تقاضاها و فشارهای هیجانی شغلی دارد. مدیران از طریق فراهم کردن فضایی مبتنی بر اعتماد، درک عاطفی و ارائه راهنمایی‌های حرفه‌ای می‌توانند به کارکنان در مواجهه مؤثر با چالش‌های هیجانی کار کمک کنند. بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) نشان دادند که محیط کاری حمایتی زمینه تقویت احساس مسئولیت و بروز خلاقیت را فراهم کرده و در نهایت موجب بهبود عملکرد شغلی می‌شود. این نتیجه را می‌توان در چارچوب نظریه

کاهش تنش شغلی معلمان کمک کند (۴۲). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین تعادل کار-زندگی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) همسو بود. در این راستا، قدس و آفتاب (۲۰) نشان دادند که تعارض کار-خانواده که بیانگر اختلال در تعادل کار و زندگی است، به‌طور معناداری فرسودگی شغلی را افزایش می‌دهد. همچنین وجود حمایت اجتماعی ادراک شده و سرمایه روانشناختی می‌تواند این رابطه را تعدیل کرده و با تقویت تعادل کار و زندگی، از شدت فرسودگی شغلی کارکنان بکاهد. این نتیجه را می‌توان بر اساس نظریه تعارض کار-خانواده تبیین کرد؛ به این معنا که زمانی که الزامات شغلی با مسئولیت‌ها و نیازهای زندگی شخصی و خانوادگی تداخل پیدا می‌کند، فشار روانی و تنش شغلی افزایش می‌یابد. در مقابل، زمانی که معلمان قادر باشند میان نقش‌های شغلی و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند، سطح فشارهای روانی کاهش یافته و توانایی آن‌ها برای مدیریت وظایف شغلی افزایش می‌یابد (۴۳). همچنین بر اساس مدل تقاضا-منابع شغلی، فراهم شدن شرایطی که به تعادل میان کار و زندگی کمک کند، به عنوان یک منبع شغلی عمل کرده و می‌تواند اثر تقاضاها و فشارهای کاری را کاهش دهد؛ بنابراین هرچه معلمان از تعادل بیشتری میان کار و زندگی برخوردار باشند، احتمال تجربه تنش شغلی در آن‌ها کمتر خواهد بود (۴۲). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) همسو بود. در این راستا Kiptulon و همکاران (۱۹) نشان دادند که فرهنگ سازمانی ضعیف و فاقد حمایت با افزایش تنش کاری در میان پرستاران همراه است؛ بنابراین حمایت سازمانی در بستر فرهنگ سازمانی مثبت می‌تواند

حمایت اجتماعی تبیین کرد که بر اساس آن دریافت حمایت عاطفی از سوی مدیران، همکاران و سازمان می‌تواند به عنوان یک منبع روان‌شناختی مهم عمل کرده و اثر فشارها و تنش‌های شغلی را کاهش دهد. زمانی که معلمان احساس کنند در محیط کار مورد درک، احترام و همدلی قرار می‌گیرند، احساس تعلق و امنیت روانی در آن‌ها افزایش می‌یابد و در نتیجه توانایی بیشتری برای مقابله با چالش‌ها و فشارهای شغلی خواهند داشت (۱۴). همچنین بر اساس نظریه تقاضا-منابع شغلی، حمایت عاطفی یکی از منابع شغلی مهم محسوب می‌شود که می‌تواند آثار منفی تقاضاهای شغلی را تعدیل کرده و از بروز تنش و فرسودگی در کارکنان جلوگیری کند؛ بنابراین هرچه سطح حمایت عاطفی در محیط مدرسه بیشتر باشد، احتمال تجربه تنش شغلی در معلمان کاهش می‌یابد (۴۱). نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین حمایت اجتماعی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴)؛ Khan & Bell (۱۵)؛ Li و همکاران (۱۶)؛ Canzian و همکاران (۱۷)؛ Andersen و همکاران (۱۸)؛ Kiptulon و همکاران (۱۹)؛ قدس و آفتاب (۲۰)؛ شهیری و رحیمی (۲۱) و بلوچ زاهی و پناهی (۲۲) همسو بود. در این راستا، قدس و آفتاب (۲۰) نیز نشان دادند که برخورداری از سطح بالاتر حمایت اجتماعی ادراک شده با کاهش شدت فرسودگی شغلی همراه است و به‌عنوان یک عامل محافظتی در برابر پیامدهای منفی فشارهای شغلی و خانوادگی عمل می‌کند. این نتیجه را می‌توان در چارچوب نظریه حمایت اجتماعی تبیین کرد؛ بر اساس این نظریه، برخورداری از شبکه‌ای از روابط حمایتی در محیط کار، از جمله حمایت همکاران و مدیران، می‌تواند نقش مهمی در کاهش فشارها و تنش‌های شغلی ایفا کند. زمانی که معلمان احساس کنند در محیط کاری خود از سوی دیگران مورد حمایت، همکاری و تعامل مثبت قرار می‌گیرند، احساس تنهایی و فشار روانی کاهش یافته و توانایی آن‌ها برای مقابله با چالش‌های شغلی افزایش می‌یابد. همچنین بر اساس «الگوی تقاضاها-منابع شغلی» به حمایت اجتماعی به‌عنوان یکی از منابع شغلی مهم عمل می‌کند که می‌تواند اثر تقاضاهای شغلی را تعدیل کرده و از بروز تنش و فرسودگی شغلی جلوگیری کند. بنابراین وجود روابط اجتماعی مثبت و حمایتگر در محیط مدرسه می‌تواند به

به بهبود سلامت روان و شرایط کاری کارکنان کمک کند. این نتیجه را می‌توان بر اساس دیدگاه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی و نظریه حمایت سازمانی ادراک شده تبیین کرد. در سازمان‌هایی که فرهنگ سازمانی مثبت، مشارکتی و حمایت‌گر حاکم است، روابط بین کارکنان و مدیران مبتنی بر اعتماد، احترام و همکاری شکل می‌گیرد و این امر می‌تواند فشارهای شغلی را کاهش دهد. در چنین محیط‌هایی معلمان احساس می‌کنند سازمان به رفاه و نیازهای آن‌ها توجه دارد و این احساس حمایت موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش تنش‌های کاری می‌شود (۴۴). فرهنگ سازمانی مثبت به‌عنوان یک منبع سازمانی عمل کرده و می‌تواند اثر فشارها و تقاضاهای شغلی را تعدیل کند. بنابراین هرچه فرهنگ سازمانی در مدارس حمایتی‌تر و مثبت‌تر باشد، میزان تنش شغلی معلمان کاهش می‌یابد (۴۵).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین استقلال در زمان‌بندی با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴) و Khan & Bell (۱۵) همسو بود. در این راستا، نتایج Demerouti و همکاران (۱۴) در چارچوب الگوی تقاضا-منابع شغلی نشان داد که استقلال شغلی به‌عنوان یک منبع کلیدی می‌تواند اثر تقاضاهای شغلی را خنثی کرده و از شکل‌گیری فرسودگی و تنش جلوگیری کند. این یافته را می‌توان با تکیه بر نظریه‌های منابع شغلی تبیین کرد. بر اساس الگوی تقاضا-منابع شغلی، استقلال شغلی یکی از منابع مهم شغلی محسوب می‌شود که به کارکنان کمک می‌کند تا تقاضاها و فشارهای کاری را بهتر مدیریت کنند. زمانی که معلمان در زمان‌بندی انجام فعالیت‌های آموزشی، برنامه‌ریزی کلاس و توزیع وظایف آموزشی از اختیار و انعطاف بیشتری برخوردار باشند، احساس کنترل بیشتری بر محیط کاری خود پیدا می‌کنند. این احساس کنترل موجب کاهش ادراک فشارهای شغلی، افزایش کارآمدی فردی و در نهایت کاهش تنش شغلی می‌شود (۳۹). از سوی دیگر، استقلال در زمان‌بندی به معلمان اجازه می‌دهد تا فعالیت‌های آموزشی، ارزیابی‌ها و امور اداری را متناسب با شرایط کلاس و توانایی‌های خود تنظیم کنند. چنین انعطافی می‌تواند تعارض میان وظایف متعدد شغلی را کاهش داده و از انباشت فشارهای کاری جلوگیری کند. در نتیجه، هرچه میزان اختیار

معلمان در مدیریت زمان کاری بیشتر باشد، احتمال تجربه تنش و فشار شغلی کاهش می‌یابد.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین بعد استقلال در معیارها با تنش شغلی در معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان همبستگی غیرمستقیم منفی و معنادار وجود دارد. این یافته با نتایج حاصل از پژوهش‌های Demerouti و همکاران (۱۴) و Khan & Bell (۱۵) همسو بود. در این راستا، Khan & Bell (۱۵) گزارش کردند که استقلال و خودمختاری معلمان نقش تعدیل‌کننده در برابر فشارهای شغلی داشته و با کاهش تنش و ارتقای سلامت روانی آن‌ها همراه است. این یافته نشان می‌دهد که هرچه معلمان در تعیین معیارها و شیوه‌های ارزیابی عملکرد آموزشی از اختیار و آزادی عمل بیشتری برخوردار باشند، میزان تنش شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. استقلال در معیارها به معلمان امکان می‌دهد تا متناسب با شرایط کلاس، ویژگی‌های دانش‌آموزان و اهداف آموزشی، معیارهای مناسب‌تری برای سنجش عملکرد و پیشرفت تحصیلی تعیین کنند. این امر موجب افزایش احساس کنترل، شایستگی حرفه‌ای و رضایت شغلی در معلمان می‌شود. در مقابل، زمانی که معیارها به‌صورت کاملاً تحمیلی و بدون در نظر گرفتن شرایط آموزشی تعیین شوند، ممکن است فشار روانی و تنش شغلی در معلمان افزایش یابد. بنابراین، فراهم کردن فرصت مشارکت معلمان در تعیین معیارهای آموزشی و ارزیابی می‌تواند به کاهش تنش شغلی و بهبود کیفیت عملکرد آموزشی آن‌ها کمک کند (۴۵).

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد هرچه معلمان احساس کنند از سوی سازمان بیشتر مورد حمایت قرار می‌گیرند و در انجام وظایف شغلی خود از استقلال بیشتری برخوردارند، میزان تنش شغلی آن‌ها کمتر می‌شود. همچنین وجود حمایت‌های مالی، عاطفی و اجتماعی، فراهم بودن تعادل میان کار و زندگی، فرهنگ سازمانی مناسب و نیز داشتن اختیار در زمان‌بندی، روش انجام کار و تعیین معیارهای کاری، می‌تواند به کاهش فشارها و تنش‌های شغلی معلمان کمک کند. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس و مسئولان آموزش و پرورش با طراحی برنامه‌های عملی شامل ایجاد شبکه‌های حمایت عاطفی بین همکاران، انعطاف در ساعات کاری و کاهش تکالیف غیردرسی، تعادل کار-زندگی معلمان را

پایان نامه ۱۳۸۲۹۰۴۲۸۰۹۲۳۴۹۳۹۰۳۸۱۶۳۱۳۴۶۶۰ که در تاریخ ۱۴۰۳/۱۱/۱۶ در شورای تخصصی گروه آموزشی مورد تصویب قرار گرفت. از تمامی مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان و مسئولین آموزش و پرورش ناحیه ۲ شهر زنجان، جهت همکاری در اجرای این پژوهش تشکر می شود.

### تضاد منافع

نویسندگان پژوهش حاضر هیچگونه تضاد منفعی را گزارش نکرده‌اند.

بهبود بخشند و کارگاه‌های مدیریت تنش مبتنی بر سازمان حمایتگر را برگزار نمایند. این پژوهش نیز همچون سایر پژوهش‌ها با محدودیت‌هایی همراه مانند محدود بودن جامعه به معلمان ابتدایی ناحیه ۲ شهر زنجان (تعمیم‌پذیری محدود)، و استفاده از ابزارهای خودگزارشی بود. لذا در تعمیم یافته‌ها به سایر گروه‌ها احتیاط شود.

### سپاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد دانشجو علیرضا بهلولی به راهنمایی آقای دکتر جواد ناصریان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان به کد

### References

1. Gordahani A. [The role of sleep quality and self-efficacy in job burnout of teachers]. *Iranian Journal of Organizational Psychology*. 2024;1(2):46-58. [https://ijop.usb.ac.ir/article\\_8707.html](https://ijop.usb.ac.ir/article_8707.html)
2. Wink MN, Tomkunas AJ, LaRusso MD. Teacher stress and ideal solutions: a qualitative comparison across elementary and middle school teachers. *Journal of School Psychology*. 2024;39(3):302-311. <https://doi.org/10.1037/spq0000635>
3. Shen Z, Li J, Wang Y. The relationship between extra-administrative workload, emotional exhaustion, and work engagement of primary and secondary school teachers: based on multilevel linear model analysis. *Behavioral Sciences*. 2025;15(10):1405. <https://doi.org/10.3390/bs15101405>
4. Lazarus RS, Folkman S. Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company. 1984. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9>
5. Johnson S, Robertson I, Cooper CL. Burnout and associated psychological issues among teachers: A scoping review. *European Psychiatry*. 2023;66(S1): S948-S949. <https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2023.2010>
6. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(3):500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
7. Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(4):698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
8. Blau PM. Exchange and power in social life. New York: John Wiley & Sons; 1964. <https://doi.org/10.4324/9780203792643>
9. Wayne SJ, Shore LM, Bommer WH, Tetrick LE. The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*. 2002;87(3):590-598. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.590>
10. Nie T, Tian M, Cai M, Yan Q. Job autonomy and work meaning: Drivers of employee job-crafting behaviors in the VUCA times. *Behavioral sciences*. 2023;13(6):493-503. <https://doi.org/10.3390/bs13060493>
11. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976;16(2):250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
12. Datta P, Balasundaram S, N E, Nair S. Measuring autonomy in hybrid work: scale development. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 2025;38(1):8-18. <https://link.springer.com/article/10.1186/s41155-025-00338-1#citeas> <https://doi.org/10.1186/s41155-025-00338-1>
13. Grant C, Wallace L, Spurgeon P. Assessing the impact of new ways of working on individual and organizational well-being. In: *The Digital Workforce*. Cham: Springer International Publishing; 2023. p. 25-47. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-31494-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-031-31494-0_2)
14. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied*



- Psychology. 2001;86(3):499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
15. Khan M, Bell N. Job stress and teacher burnout in preschools - Preliminary assessment of the buffer effect of job resources in the stressor-strain model in a lower-middle-income country. *Early Years: Journal of International Research & Development*. 2024;44(3/4):781-801. <https://doi.org/10.1080/09575146.2023.2237207>
16. Li Y, Wu J, Liu H, Zhang Y. A network analysis of the relationship between perceived social support, emotion regulation, and job burnout among elementary and middle school teachers. *Frontiers in Psychology*. 2025;16(1):1704862-1704872. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1704862>
17. Canzian G, Crivellaro E, Duso T, Ferrara AR, Sasso A, Verzillo S. The impact of financial support to firms during crises: The case of Covid aid in the EU. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2025;240(1):107339-107349. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268125004561> <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2025.107339>
18. Andersen LP, Pihl-Thingvad J, Andersen DR. How superiors support employees to manage emotional demands: A qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2025;22(5):670-680. <https://doi.org/10.3390/ijerph22050670>
19. Kiptulon EK, Elmadani M, Limungi GM, Simon K, Tóth L, Horvath E, Szöllösi A, Galgalo DA, Maté O, Siket AU. Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on workrelated stress among nurses: a systematic review. *BMC Health Services Research*. 2024;24(1):1526-1236. <https://doi.org/10.1186/s12913-024-12003-x>
20. Ghods H, Aftab R. [Predicting burnout based on work-family conflict with the mediation of perceived social support and psychological capital]. *Iranian Journal of Organizational Psychology*. 2025;2(2):29-37. [https://ijop.usb.ac.ir/article\\_9219.html](https://ijop.usb.ac.ir/article_9219.html)
21. Shahiri M, Rahimi H. [Modeling the relationship between teachers' perception of synergistic leadership style and innovative performance: the mediating role of job self-efficacy and job independence]. *Applied Educational Leadership*. 2023;4(3):131-146. [https://ael.uma.ac.ir/article\\_2395.html?lang=en](https://ael.uma.ac.ir/article_2395.html?lang=en)
22. Balochzahi P, Panahi G. [The role of job supports, creativity, and accountability in teachers' job performance]. *Iranian Journal of Organizational Psychology*. 2025;1(4):25-31. [https://ijop.usb.ac.ir/article\\_8906.html](https://ijop.usb.ac.ir/article_8906.html)
23. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1970;30(3):607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
24. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 1986;71(3):500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
25. Hanif F, Naqvi SMMR, Hussain K. The role of employee engagement in work-related outcomes. *Advances in Economics and Business*. 2015;3(6):204-214. <https://doi.org/10.13189/aeb.2015.030602>
26. Akduman G, Hatipoğlu Z. The impact of perceived organizational support on organizational depression and organizational dedication. *Journal of Research in Business*. 2020;5(1):96-126. <https://doi.org/10.35333/JRB.2020.178>
27. Hemmatinejad MA, Hamidi M, Allahyari M. [The relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior in experts of National Olympic and Paralympic Academy of Iran]. *Sport Management Journal*. 2012;4(13):27-43.
28. Sepahvand T. [Explaining the hope based on the perceived organizational support and workplace spirituality]. *Biannual Journal of Contemporary Psychology*. 2019;14(1):22-30. <https://doi.org/10.29252/bjcp.14.1.22>
29. Breaugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations Journal*. 1985;38(6):551-570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>
30. Breaugh JA. Further investigation of the Work Autonomy Scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology*. 1999; 13(3):357-373. <https://doi.org/10.1023/A:1022926416628>
31. Şahan S, Özdemir C. Determining the relationship between nurses' attitudes to professional autonomy and job satisfaction. *Mediterranean Nursing and Midwifery*. 2023;3(2):90-97. <https://doi.org/10.4274/MNM.2023.22144>
32. Moradi M, Zarei Matin H, Haji Gholam Saryazdi A. [The impact of work autonomy on innovative behavior with the mediating role of knowledge



- sharing and creative self-efficacy]. *Journal of Public Administration*. 2019;11(2):245-268.
33. Abbasi R, Mirsepasi N, Memarzadeh Tehran G. [Investigating the impact of job autonomy on organizational agility with the mediating role of psychological empowerment in knowledge-based companies]. *Journal of Organizational Behavior Studies*. 2021;10(1):121-142.
34. Parker DF, DeCotiis TA. Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*. 1983;32(2):160-177. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(83\)90145-9](https://doi.org/10.1016/0030-5073(83)90145-9)
35. Leite WKS, Araújo AJS, Silva LB, Souza EL, Pimentel CE, Silva JMN, de Assis NLP, Lemos ELMD, de Oliveira Filho PG. New Job Stress Scale: Factor and convergent validity, and reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 2021;21(2):1463-1472. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
36. Khaje N, Zaeri S, Tajik A. [Designing and testing a model of some organizational outcomes of occupational embeddedness]. *Career and Organizational Counseling*. 2019;11(41):24-44. <https://doi.org/10.29252/jcoc.11.4.24>
37. Ghaseminejad A, Amirtash AM, Aslankhani MA. [Effect of job stress on counterproductive behaviors with mediating role of job affects: case study of employees of the sports and youth departments of Khuzestan province]. *Psychological Models and Methods*. 2018;8(30):101-116.
38. Rusch FR, Hughes C. Supported employment: Promoting employee independence. *Mental Retardation*. 1988;26(6):351-355. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/3237065/>
39. Lesener T, Gusy B, Wolter C. The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*. 2019;33(1):76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
40. Gigliotti R, Vardaman J, Marshall DR, Gonzalez K. The role of perceived organizational support in individual change readiness. *Journal of Change Management*. 2019;19(2):86-100. <https://doi.org/10.1080/14697017.2018.1459784>
41. Cohen S, Wills TA. Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*. 1985;98(2):310-357. <https://psycnet.apa.org/record/1986-01119-001>
42. Li Y, Chen C, Yuan Y. Evolving the job demands-resources framework to JDR 3.0: The impact of after-hours connectivity and organizational support on employee psychological distress. *Acta Psychologica*. 2025;253(1):104710-104720. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000169182500023X>  
<https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104710>
43. Handelzalts JE, KalfonHakmigiari M, GarthusNiegel S. Workfamily conflict: Emphasis on families in modern work environments. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*. 2024;42(2):139141. <https://doi.org/10.1080/02646838.2024.2303870>
44. Tadesse Bogale A, Debela KL. Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business and Management*. 2024;11(1):2340129-2340139. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129>
45. Brauchli R, Jenny GJ, Füllemann D, Bauer GF. Towards a job demandsresources health model: Empirical testing with generalizable indicators of job demands, job resources, and comprehensive health outcomes. *BioMed Research International*. 2015;2015(1):959621-959631. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4628698/>  
<https://doi.org/10.1155/2015/959621>