

تأثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و
تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۹/۵، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۴/۱/۲۱، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۱/۲۳

نوع مقاله: علمی - پژوهشی



چکیده

هدف: از آنجایی که فلات شغلی درک شده یک حالت رایج اما نامطلوب است و برای کارکنان و سازمان‌ها مضر است، پژوهش‌های روانشناختی، تلاش‌هایی را به کاوش در راه‌های مدیریت آن اختصاص داده است. هدف این پژوهش بررسی تأثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی با میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان است. روش: روش پژوهش حاضر کاربردی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش متشکل از ۲۵۰ نفر از معلمان شاهین شهر بود که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۱ نفر محاسبه و به روش تصادفی ساده در سال ۱۴۰۲ انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده پرسشنامه استاندارد فلات زندگی شغلی بر گرفته از آلن و همکاران (۱۹۹۹) با پایایی ۰/۷۰، ثبات عاطفی برگرفته از گلدبرگ (۱۹۹۹) با پایایی ۰/۸۳۲، گرانباری شغلی بر گرفته از اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۷۲۳ و تعارض زندگی و کاربرگرفته از نت مه‌یر (۱۹۹۶) با پایایی (۰/۹۵۲) می‌باشد. پایایی و روایی ابزار در این پژوهش بررسی و تأیید شد. به منظور تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها، از مدل معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS3 استفاده شد. یافته‌ها: نتایج نشان داد که فلات شغلی بر گرانباری شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار است. فلات شغلی بر گرانباری نقش با نقش میانجی تعارض کار و زندگی، فلات شغلی بر گرانباری نقش با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی و فلات شغلی بر تعارض کار و زندگی تأثیرگذار نمی‌باشند. نتیجه‌گیری: وقتی عوامل استرس‌زا مانند گرانباری شغلی وجود دارد، افراد با ثبات عاطفی ممکن است رویکردی پیشگیرانه و حل مسئله اتخاذ کنند. جهت کاهش تعارض و بارشغلی سیستم‌های مشاوره برای کارکنان جهت بحث در مورد چالش‌های شغلی و خانوادگی و دریافت راهنمایی ایجاد شود. و کارکنان به ارائه بازخورد در مورد تعارض‌های موجود و ایجاد راه‌حل‌های مشترک تشویق شوند.


کلیدواژه‌گان: تعارض کار - زندگی، ثبات عاطفی، گرانباری نقش، فلات شغلی.

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

f.aslani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1883-5041>Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The impact of role overload on career plateau: a reflection on the mediation of work - life conflict and the adjustment of teachers' Emotional stability

Farshid Aslani (Assistant Professor)^{1*} 

Abstract

Aim: Since the perceived career plateau is a common but undesirable state that is harmful to both employees and organizations, psychological research has devoted efforts to exploring ways to manage it. This study aims to investigate the effect of role overload on career plateau with the mediation of work - life conflict and the moderation of emotional stability among teachers.

Method: The present research adopts an applied - correlational method. The statistical population consists of 250 teachers in Shahin Shahr, and based on Morgan's table, a sample size of 151 was calculated and selected through simple random sampling in 2023. Data collection tools included standardized questionnaires: Career Plateau (Allen et al. , 1999, $\alpha=0.70$), Emotional Stability (Goldberg, 1999, $\alpha=0.832$), Role Overload (Spector & Jex, 1998, $\alpha=0.733$), and Work - Life Conflict (Netemeyer, 1996, $\alpha=0.952$). The reliability and validity of the instruments were confirmed in this study. Structural equation modeling (SEM) and PLS3 software were used for data analysis and hypothesis testing. **Results:** The results showed that career plateau has a significant effect on role overload at a 95% confidence level. However, career plateau does not significantly affect role overload through the mediation of work - life conflict, nor does emotional stability moderate the relationship between career plateau and role overload. Additionally, career plateau does not significantly influence work - life conflict. **Conclusion:** When stressors such as role overload exist, individuals with emotional stability may adopt a proactive and problem - solving approach. To reduce conflict and workload, counseling systems should be established for employees to discuss work and family challenges and receive guidance. Employees should also be encouraged to provide feedback on existing conflicts and collaborate on developing joint solutions.

Keywords: Work - Life Conflict, Emotional Stability, Role Overload, Career Plateau.

1. Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.

f.aslani@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0003-1883-5041>



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

مقدمه

نظام آموزش و پرورش با عنایت به تاثیر مثبت و نقش بی‌دلیلی که در پیشرفت و توسعه جوامع مرفعی ایفا کرده است در سایر سازمان‌ها و از جمله کشورهای در حال توسعه به عنوان سازمان کلیدی و اثربخش در تحولات و کیفیت‌افزایی در تمام عرصه‌های علمی-سیاسی فرهنگی اقتصادی و ... جایگاه ویژه‌ای برای خود مهیا کرده است. عوامل متعددی کارایی معلمان را در آموزش تحت تأثیر قرار می‌دهد. یکی از مهمترین عواملی که موفقیت در مسیر و کارراهه شغلی معلمان در مدارس را با خطر جدی مواجه می‌سازد فلات شغلی است. فلات شغلی به عنوان نقطه‌ای در زندگی حرفه‌ای یک فرد تعریف می‌شود که در آن احتمال ارتقاء سلسله‌مراتبی اضافی، بسیار کم و یا غیر ممکن است (شکیلادوی و باساریا^۱، ۲۰۱۹). در تعریفی دیگر فلات شغلی نقطه‌ای است که در آن کارکنان کار خود را غیر چالشی می‌یابند و فرصت کمتری برای توسعه تخصص و توانمندی‌های خود فراهم می‌بینند (زین‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). فلات شغلی یک نگرانی عمده برای بسیاری از کارمندان باتجربه است، زیرا آنها اغلب بیش از حد انتظار در موقعیت یکسانی می‌مانند و با گذشت زمان شروع به احساس کمبود چالش‌های شغلی می‌کنند (لین و چن^۲، ۲۰۲۰). بسیاری از محققان در زمینه مشاغل سازمانی این دیدگاه را دارند که فلات شغلی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک مسئله مهم مدیریتی و سازمانی است که برای جلوگیری از نارضایتی کارکنان باید به درستی مدیریت شود (زین‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). پدیده فلات شغلی به عنوان یکی از خصوصیات حرفه تدریس شناخته شده است (وانگچی^۳، ۲۰۱۸). هنگامی که کار به عنوان تکرار تلقی می‌شود و امکان ارتقاء بعید است، معلمان به احتمال زیاد در مورد دستیابی به رضایت شغلی دچار تردید میشوند (میستر و آهرنز^۴، ۲۰۱۱). یک یافته تحقیقاتی درباره کیفیت تدریس معلمان این است که به طور معمول معلمان پس از گذشت چند سال اول در کلاس درس دیگر کارایی خود را بهبود نمی‌بخشند (پاپای و کرفت^۵، ۲۰۱۶). بنابراین توقف و سکون می‌تواند یکی از مراحل مسیر شغلی معلمان باشد. یک عامل تاثیرگذار و پیش‌بینی‌کننده مثبت فلات شغلی گرانباری نقش می‌باشد. گرانباری نقش، تراکم و انباشتگی نقش‌های کاری در حدی فراتر از منابع در دسترس فرد می‌باشد که باعث تحمیل فرسودگی تدریجی به فرد می‌شود، تعریف شده است (اویانگ^۶، ۲۰۰۹). زمانی که افراد می‌بایست

-
1. ShakilaDevi & Basariya
 2. Lin & Chen
 3. Wangechi
 4. Meister & Ahrens
 5. Papay & Kraft
 6. Ouyang

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان

تعدادی از مسئولیت‌های کاری خود را به انجام رسانند اما انجام آنها مشکل یا نیازمند زمان بیشتر است، گرانباری نقش ظاهر می‌شود (اخلاقی و اسمعیلی شاد، ۱۳۹۸). گرانباری یکی از عرصه‌های فشار آفرین در محیط‌های کاری و سازمانی است که به شدت حالات روانی و نگرش‌های کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (همان منبع). گرانباری نقش موجب بر هم زدن امنیت حرفه‌ای و در سایه آن عدم تعادل جسمی و روانی می‌گردد و سپس با ایجاد اثرات تخریبی بر پیامدهای کاری مانند کیفیت کاری، توانایی عملکردی و دستیابی به اهداف موجبات کاهش انگیزه، کاهش اعتماد به نفس، عدم رضایت شغلی و کاهش ظرفیت کنترل را فراهم می‌آورد (یانگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). گرانباری نقش در افراد باعث کاهش سطح انرژی کاری آنها شده و از این طریق زمینه را برای تضعیف عملکرد، وظیفه تمایلات خلاقانه و رفتارهای مدنی سازمانی از طرف دیگر کاهش سطح انرژی افراد به طور جدی فراهم می‌سازد (اخلاقی و اسمعیلی شاد، ۱۳۹۸).

از جمله عواملی که تاثیر مثبت بر فلات شغلی دارد تعارض کار و زندگی می‌باشد. تعارض کار و زندگی نوعی از تعارض بین نقشی، که در آن فشار ناشی از نقش‌های حیطة کار و خانواده در برخی از جنبه‌ها با یکدیگر ناسازگار هستند، از این رو انجام یک نقش (شغلی یا خانوادگی) باعث دشواری در انجام دادن نقش دیگر می‌شود (نصیری و عبدالملکی، ۱۳۹۶).

تعادل کار و زندگی شامل میزان کنترلی است که فرد احساس میکند بر تعداد ساعاتی که برای کار در نظر می‌گیرد، در مقایسه با تعداد ساعاتی که برای اموری غیر از کار اختصاص می‌دهد، دارد (سن و هوجا^۲، ۲۰۱۸). تحقیقات نشان می‌دهد الزامات شغلی بر تعارض کار و زندگی مؤثر است (فاطمی‌اکرم و حسین^۳، ۲۰۲۰). مدیریت کار و زندگی آسان نیست؛ به ویژه زمانی که هر دو حوزه، در اولویت ارزشهای فرد و در مرکز هویت او قرار داشته باشند (کار، بویارر و گرگوری^۴، ۲۰۰۸). می‌توان اظهار داشت که تعارض کار و زندگی بر کیفیت زندگی افراد تأثیر می‌گذارد (پاندو^۵، ۲۰۱۹). تعارض کار و زندگی یک مانع فوری برای پیشرفت شغلی کارکنان است (دوکسبوری^۶، ۲۰۲۱؛ توفولتی^۷، ۲۰۱۶). گرانباری نقش و تاثیر آن بر حوزه کاری اغلب با خواسته‌ها در حوزه‌های غیر کاری برای شکستن تعادل کار و زندگی رقابت می‌کند (گراویچ و

-
1. Yang
 2. Sen & Hooja
 3. Fatima Akram & Hussain
 4. Carr, Boyar & Gregory
 5. Pandu
 6. Duxbury
 7. Toffoletti

همکاران^۱، ۲۰۱۰). تحت این شرایط متناقض، ممکن است فرد فرصت‌هایی را برای پیشرفت شغلی از دست بدهد و در نتیجه سطح شغلی درک شده خود را افزایش دهد (دلوهی و کاسپر^۲، ۲۰۲۱). افزایش ثبات عاطفی، اثرات گرانباری نقش، فلات شغلی را از طریق تضاد کار و زندگی قوی تر می‌کند (هو و جیانگ^۳، ۲۰۲۳). ثبات عاطفی بیشتر با وضعیت عاطفی فرد مرتبط است (کوندی و همکاران^۴، ۲۰۲۲). ثبات عاطفی شاید ماندگارترین مفهوم شخصیتی در افراد باشد. و در واقع روندی است که در آن شخصیت به طور مداوم در تلاش است که سلامت عاطفی هم در بعد درون جسمی و هم درون فردی ایجاد نماید. هم چنین تاکید می‌شود که فرد با ثبات عاطفی، مقاومت در مقابل تأخیر در رفع نیازها، توانایی تحمل میزان معقولی از سرخوردگی، و اعتقاد به برنامه ریزی بلندمدت و ظرفیت تحمل تأخیر و تجدید نظر در انتظارات خود را دارند. فرد با ثبات عاطفی توانایی تطبیق موثر با خود، اعضاء خانواده، همکاران و... در اجتماع را دارند. که می‌تواند رفتارهای مرتبط با حرفه را نیز تحت تأثیر قرار دهد (برز^۵، ۲۰۱۳). سینگلا و بالاکریشان^۶ (۲۰۱۰) معتقدند منابع انسانی به ویژه معلم، در فرایند تعلیم و تربیت رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می‌شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش بدون وجود معلمان برخوردار از توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود. برای آنکه چنین معلمان در اختیار نظام تعلیم و تربیت کشور باشند، باید فرایند جذب، تربیت و به کارگیری منابع انسانی نظام‌مند و مبتنی بر اهداف معین و از پیش تعریف شده باشد.

اسفندیاری مقدم و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان مدل یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار - خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت، به این نتیجه رسیدند که با توجه به نقش میانجی معنادار حمایت اجتماعی ادراک شده، می‌توان با به کارگیری مداخلات خانواده محور از بروز فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری پیشگیری کرد.

زین آبادی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان «تاملی بر ویژگی‌های معلمان مبتلا به فلات شغلی: یافته‌های یک مرور نظام‌مند» به بررسی ویژگی‌های معلمان مبتلا به فلات شغلی پرداختند. مولفه‌ها و نشانگرهای شناسایی شده در این پژوهش حاکی از اثرگذاری منفی فلات شغلی بر ابعاد مختلف روانی - جسمانی و عملکردی معلمان است.

-
1. Grawitch et al
 2. Dlouhy & Casper
 3. Huo & Jiang
 4. Kundi et al
 5. Brose
 6. Balakrishnan & Singla

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان استوار، صالحی و رودینی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعارض کار - خانواده با استرس شغلی مشاوران مدارس شهر شیراز» دریافتند که بین تعارض کار - خانواده و تعارض خانواده - کار با استرس شغلی رابطه مثبت و معنادار و کیفیت زندگی کاری با استرس شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که تعارض کار - خانواده به‌طور منفی و معناداری استرس شغلی را پیش‌بینی می‌کند.

خنیفر و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «تاثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی معلمان به این نتیجه رسیدند که رابطه بین فلات شغلی ساختاری و محتوایی با انگیزش شغلی، در جهت منفی معنی‌دار می‌باشد. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه از نوع گام به گام نشان داد فلات شغلی ساختاری و محتوایی تأثیر منفی روی انگیزش شغلی معلمان دارند. یافته‌های پژوهش احمدی و نادری (۱۳۹۸) با عنوان «بررسی تاثیر پیشرفت شغلی، فلات شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت» حاکی از آن بود که بین متغیرهای پیشرفت کارکنان، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر دارد. ولی فلات شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر معناداری مشاهده نشد.

اخلاقی و اسمعیلی شاد (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «رابطه گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان» نشان دادند که بین گرانباری نقش و فرسودگی شغلی با نقش میانجی سرمایه روانشناختی در معلمان رابطه معناداری وجود دارد، رابطه بین گرانباری نقش و سرمایه روانشناختی معکوس است و همچنین رابطه بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی معکوس بود.

هو و جیانگ (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان «گرانباری نقش، تعارض کار و زندگی، و فلات شغلی درک شده: نقش تعدیل‌کننده ثبات عاطفی» دریافتند که گرانباری نقش با ثبات عاطفی ویژگی کارمندان در تعامل است و بر تعارض کار و زندگی آنها تأثیر می‌گذارد، که پیامدهای پایین دستی بر دو نوع فلات شغلی درک شده دارد. به‌طور خاص، زمانی که کارکنان سطح بالایی از ثبات عاطفی داشتند، گرانباری نقش به‌طور مثبت با تعارض کار و زندگی رابطه داشت. همچنین، تعارض کار - زندگی تأثیرات اضافه‌بار نقش کار را بر فلات محتوای شغلی و سلسله‌مراتبی درک شده برای کارکنان با ثبات عاطفی بالا، واسطه می‌کرد.

ساندمیر و همکاران^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «اثرات گرانباری نقش، طولانی شدن ساعات کاری و استقلال نیاز به رضایت بر فرسودگی معلمان» نشان دادند که اثر گرانباری نقش

1. Sandmeier et al (2022)

بر فرسودگی به طور کامل با طولانی شدن ساعات کار واسطه می‌شود. خودمختاری اثرات طولی گرانباری نقش بر فرسودگی را تعدیل کرد. تجزیه و تحلیل شیب ساده نشان داد که خودمختاری اثرات منفی گرانباری نقش بر فرسودگی را مهار می‌کند.

دوکسبوری و همکاران (۲۰۲۲) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین گرانباری نقش، تعارض کار و خانواده، و استرس در افسران پلیس» انجام دادند. تجزیه و تحلیل نشان داد که خواسته‌های نقش به طور مثبت با تعارض کار و زندگی برای افسران مرد و زن مرتبط است. نتایج همچنین دو یافته غیرمنتظره را برجسته می‌کند: رابطه مثبت بین خواسته‌های نقش (در محل کار، در خانه) و تعارض کار - زندگی برای افسران مرد با درک بالایی از فرهنگ سازمانی دوست‌دار خانواده، قوی‌تر از افسران مرد با درک پایین سازمانی دوست‌دار خانواده است.

بایرسویل و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «چگونه معلمان خانه با خواسته‌های بالا کنار می‌آیند: تأثیر طولانی شدن ساعات کاری بر خستگی عاطفی» دریافتند که حجم کار ($\beta=0/43$)، تعارض با والدین ($\beta=0/25$) و بدرفتاری دانش‌آموزان ($\beta=0/23$) رابطه مثبتی با خستگی عاطفی دارند و طولانی‌شدن ساعات کار واسطه این اثر است. بار کاری در مورد خستگی عاطفی ($\beta=0.21$).

با توجه به اینکه سازمان آموزش و پرورش، به وسعت پهنه ایران در حال خدمات رسانی و آموزش به دانش‌آموزان می‌باشد، این سازمان از شرایط فوق مستثنی نبوده و ابعاد گسترده‌ای از فلات شغلی، گرانباری نقش، ثبات عاطفی و تعادل کار زندگی... در آن دیده می‌شود و با نگاه به شرایط لازم برای رسیدن به افق تعیین شده در چشم انداز ترسیم شده آن سازمان و تسریع در پیمودن مسیر ترقی و بالندگی، این سازمان را بر آن داشته تا با حرکت به سمت تربیت مدیران و معلمانی آشنا با مسائل روز، شایسته و کارآمد، ضمن تقویت مشارکت گروهی معلمان و ارتباطات سازنده، مسیر تعالی خود را کوتاه نموده و زمینه افزایش رضایت مندی هرچه بیشتر ذینفعان خود را فراهم نماید. لذا سازمان مذکور می‌تواند با استفاده از نتایج این پژوهش گام بلندی در جهت شناخت هرچه بیشتر فلات شغلی در آموزش و پرورش و ارتباط آنها با معلمان بردارد. با توجه به خلأ پژوهش در این خصوص، این پژوهش بر آن است که به بررسی تأثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی با میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان بپردازد. فرضیه‌ها و مدل پژوهش در ادامه ارائه می‌شود.

فرضیه ۱ - گرانباری نقش بر فلات شغلی تأثیر معناداری دارد.

فرضیه ۲ - گرانباری شغلی بر تعارض کار و زندگی تأثیر معناداری دارد.

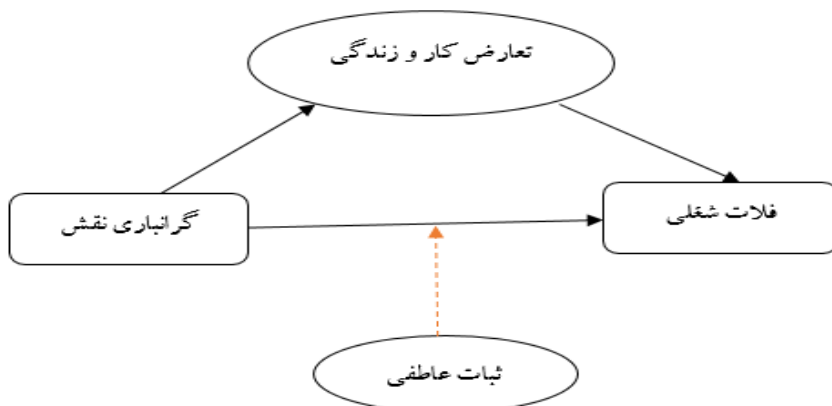
1. Baeriswyl et al (2021)

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان

فرضیه ۳ - تعارض کار و زندگی بر فلات شغلی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۴ - گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش میانجی تعارض کار و زندگی تاثیر معناداری دارد.

فرضیه ۵ - گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی تاثیر معناداری دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و از نظر ماهیت جز تحقیقات توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، ۲۵۰ نفر از معلمان شاهین شهر در سال ۱۴۰۲ بود. حجم نمونه با جدول مورگان ۱۵۱ نفر محاسبه شده و پرسشنامه بین آنها به صورت تصادفی ساده توزیع گردید. ملاک ورود افراد، اشتغال در آموزش و پرورش و سابقه حداقل ۵ سال بود. ملاک خروج افراد در این پژوهش عدم تمایل به تکمیل پرسشنامه بود. اطلاعات مشارکت کنندگان محرمانه بود و هر زمان از فرآیند که تمایل داشتند می‌توانستند پژوهش را ترک کنند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار 3. 3. 2 Smart PLS و روش مدلسازی معادلات ساختاری انجام شد.

ابزار پژوهش

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌هایی به شرح زیر بود.

پرسشنامه فلات زدگی شغلی: این پرسشنامه بر گرفته از پژوهش میلمن^۱ (۱۹۹۳) (۱۹۹۳) با ۱۲ گویه بود. پاسخهای آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش زردشتیان و همکاران (۱۳۹۶) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد و روایی آن نیز تایید شد. در این پژوهش پایایی ۰/۸۶۶ بدست آمد و روایی صوری آن توسط خبرگان بررسی و تایید شد.

پرسشنامه ثبات عاطفی: این پرسشنامه برگرفته از پژوهش گلدبرگ^۲ (۱۹۹۹) با ۱۵ گویه با پایایی ۰/۸۳۲ بود. پاسخهای آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حسینی و سلطانی (۱۳۹۷) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ گزارش شد و روایی آن نیز تایید شد. در این پژوهش پایایی ۰/۷۶۵ بدست آمد و روایی آن توسط خبرگان بررسی و تایید شد.

پرسشنامه گرانباری شغلی: این پرسشنامه بر گرفته از پژوهش اسپکتور^۳ (۱۹۹۸) با پایایی ۰/۷۳۳ با ۵ گویه بود. پاسخهای آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش بابا میری و همکاران (۱۳۹۴) به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد و روایی آن نیز تایید شد. در این پژوهش پایایی ۰/۸۶۶ بدست آمد و روایی آن توسط خبرگان بررسی و تایید شد.

پرسشنامه تعارض زندگی و کار: این پرسشنامه بر گرفته از پژوهش نتمیر^۴ (۱۹۹۶) با پایایی (۰/۹۵۲) با ۱۰ گویه بود. پاسخهای آن براساس لیکرت پنج درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه در پژوهش فردوسی (۱۳۹۹) به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۰ گزارش شد و روایی آن نیز تایید شد. در این پژوهش پایایی ۰/۷۸۴ بدست آمد و روایی آن توسط خبرگان بررسی و تایید شد.

جدول ۱. پایایی متغیرها

متغیر	سوالات	الفای کرونباخ
فلات زدگی شغلی	۱ - ۱۲	۰/۸۶۶
ثبات عاطفی	۱۳ - ۲۸	۰/۷۶۵

1. Milliman
2. Goldberg
3. Spector
4. Netmeyer

متغیر	سوالات	الفای کرونباخ
گرانباری شغلی	۳۳ - ۲۹	۰/۷۱۲
تعارض زندگی و کار	۴۳ - ۳۴	۰/۷۸۴

یافته‌ها

در این پژوهش شرکت‌کنندگان شامل ۱۵۱ نفر (۴۶ مرد، ۱۰۵ زن)، که ۴۲ نفر آنان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی، ۷۵ نفر کارشناسی ارشد و ۳۴ نفر دکتری بودند. برای تحلیل توصیفی معیارها، شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر در نظر گرفته شد.

جدول ۲. شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و نرمال بودن

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
فلات زندگی شغلی	۳/۴۳۰	۰/۵۳۸	- ۰/۲۳۸	۰/۹۵۲
ثبات عاطفی	۳/۲۰۷	۰/۴۰۶	۱/۰۱۶	۰/۶۴۵
گرانباری شغلی	۳/۲۷۶	۰/۷۱۲	۰/۲۷۹	- ۰/۶۴۲
تعارض زندگی و کار	۲/۷۱۸	۰/۷۹۶	۰/۳۸۷	- ۰/۳۲۳

با توجه به جدول ۲ بیشترین میانگین مربوط به تعارض زندگی و کار و بیشترین انحراف معیار مربوط به تعارض زندگی و کار است. همچنین کمترین میانگین مربوط به ثبات عاطفی و کمترین انحراف معیار مربوط به ثبات عاطفی است. با آزمون چولگی و کشیدگی داده‌ها تست شد، از آن جایی که تمام مقادیر چولگی و کشیدگی کمتر از $2/5$ و $2/5$ - بود، لذا داده‌ها نرمال است.

مدلسازی معادلات ساختاری را می‌توان به عنوان روشی کمی تلقی کرد که به محقق یاری می‌رساند تا پژوهش‌های خود را از مطالعات نظری و تدوین آنها گرفته تا تحلیل داده‌های تجربی، در قالبی چند متغیره سامان بخشد. در این پژوهش از روش دو مرحله‌ای برای تحلیل داده‌ها استفاده می‌شود. در گام اول از تحلیل عاملی تأییدی و در گام دوم از برازش مدل در PLS بهره برده شده است. بررسی برازش مدل در PLS خود در سه مرحله انجام می‌گیرد. جهت بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، ابتدا پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری مورد سنجش واقع شد. پایایی مدل اندازه‌گیری توسط ضرایب بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی صورت گرفت و روایی آن که شامل روایی همگرا و روایی واگرا بود، از طریق ضرایب AVE سازه‌ها، و روش فورنل

و لارکر^۱ (۱۹۹۱) انجام شد. پس از آن برازش مدل ساختاری و در نهایت برازش کلی مدل مورد ارزیابی قرار گرفت.

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی

سوالات	بارعاملی	سوالات	بارعاملی	سوالات	بارعاملی
Q1	۰/۴۳۵	Q16	۰/۶۰۱	Q31	۰/۶۷۳
Q2	۰/۴۸۸	Q17	۰/۵۷۱	Q32	۰/۴۳۶
Q3	۰/۸۳۸	Q18	۰/۴۵۸	Q33	۰/۶۱۷
Q4	۰/۴۷۸	Q19	۰/۶۱۶	Q34	۰/۵۳۶
Q5	۰/۴۷۷	Q20	۰/۶۷۴	Q35	۰/۶۵۳
Q6	۰/۴۷۳	Q21	۰/۶۱۳	Q36	۰/۶۵۷
Q7	۰/۴۹۱	Q22	۰/۶۷۸	Q37	۰/۷۴۵
Q8	۰/۴۸۰	Q23	۰/۵۶۳	Q38	۰/۷۳۹
Q9	۰/۵۳۱	Q24	۰/۵۹۷	Q39	۰/۸۳۶
Q10	۰/۵۴۵	Q25	۰/۴۹۶	Q40	۰/۶۰۸
Q11	۰/۵۵۷	Q26	۰/۴۵۴	Q41	۰/۴۵۴
Q12	۰/۶۶۷	Q27	۰/۴۷۴	Q42	۰/۴۲۶
Q13	۰/۶۶۶	Q28	۰/۴۴۸	Q43	۰/۴۴۶
Q14	۰/۶۹۱	Q29	۰/۴۶۴	Q44	۰/۴۸۲
Q15	۰/۶۸۵	Q30	۰/۷۵۵		

با توجه به نتایج جدول ۳، مقادیر بارهای عاملی مربوط به تمامی سوالات، از مقادیر مناسبی برخوردارند (بزرگتر از ۰/۴). بنابراین بارهای عاملی به دست آمده معنادار هستند.

جدول ۴. گزارش‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

متغیرها	آلفا کرونباخ ($\text{Alpha} \geq 0/70$)	ضرب پایایی ترکیبی ($\text{CR} \geq 0/70$)	میانگین واریانس استخراجی ($\geq 0/50$) AVE
فلات زندگی شغلی	۰/۸۶۶	۰/۷۸۹	۰/۵۲۰
ثبات عاطفی	۰/۷۶۵	۰/۷۴۷	۰/۵۷۹
گرانباری شغلی	۰/۷۱۲	۰/۷۹۳	۰/۵۰۱
تعارض زندگی و کار	۰/۷۸۴	۰/۷۴۵	۰/۵۷۶

1. Fornell & Larcker

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی گری تعارض کار - زندگی و تعدیل گری ثبات عاطفی معلمان توجه به مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی مرکب گزارش شده در جدول 4 همانگونه که مشاهده می شود تمامی متغیرها دارای مقدار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷۰ میباشند که نشان دهنده این است که مدل دارای پایایی مناسبی می باشد.

روایی همگرا معیار دیگری است که برای برازش مدل‌های اندازه گیری در روش مدلسازی معادلات ساختاری به کار برده می شود. فورنل و لارکر (۱۹۹۱) استفاده از متوسط واریانس استخراج شده $(AVE > 0.40)$ را به عنوان معیاری برای اعتبار همگرا پیشنهاد کرده اند. با توجه به مقادیر جدول ۴، روایی همگرا تایید می شود.

برای سنجش روایی واگرا از معیار یا شاخص روایی یگانه - دوگانه^۱ HTMT استفاده شد. حد مجاز معیار HTMT میزان ۰/۸۵ تا ۰/۹۰ می باشد. اگر مقادیر این معیار کمتر از ۰/۹۰ باشد روایی واگرا قابل قبول است.

جدول ۵. همبستگی میان متغیرها

تعارض زندگی و کار	تعدیلگر	ثبات عاطفی	فلات زدگی شغلی
۰/۰۹۸			ثبات عاطفی
۰/۶۰۰	۰/۳۲۹		تعارض زندگی
۰/۲۶۳	۰/۲۷۸	۰/۵۶۵	فلات زدگی شغلی
۰/۵۰۷	۰/۳۹۲	۰/۷۱۴	گرانباری شغلی

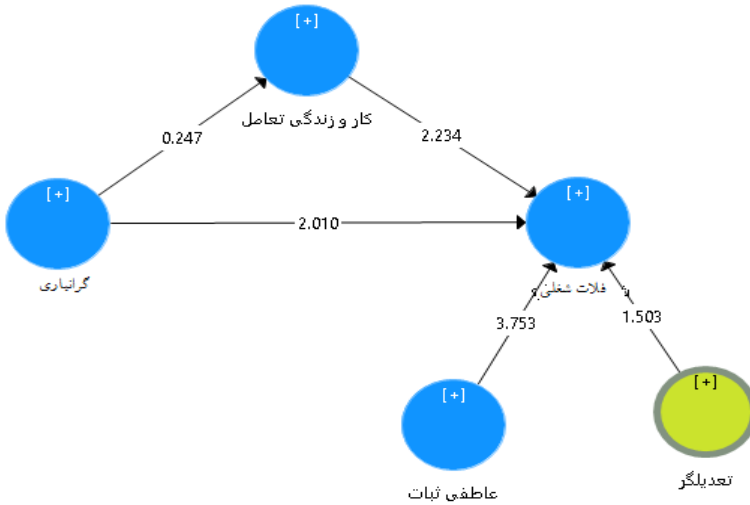
بر اساس نتایج به دست آمده از همبستگی میان متغیرها هنسلر و همکاران^۲ (۲۰۱۴) بر روی قطر جدول ۵ قرار داده شده است و با توجه به این که حد مجاز معیار HTMT کمتر از ۰/۹۰ می باشد. روایی واگرا تایید می شود.

پس از سنجش روایی و پایایی مدل اندازه گیری، مدل ساختاری از طریق روابط بین متغیرهای مکنون، مورد ارزیابی قرار گرفت. در پژوهش حاضر از مقادیر معناداری (T - values) و ضرایب مسیر (ضریب رگرسیون) استفاده شد.

با توجه به اینکه مقادیر t از ۱/۹۶ بیشتر هستند، روابط بین متغیرها در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنی دار است. شکل ۲ مقادیر t مربوط به متغیرهای پژوهش را نشان می دهد.

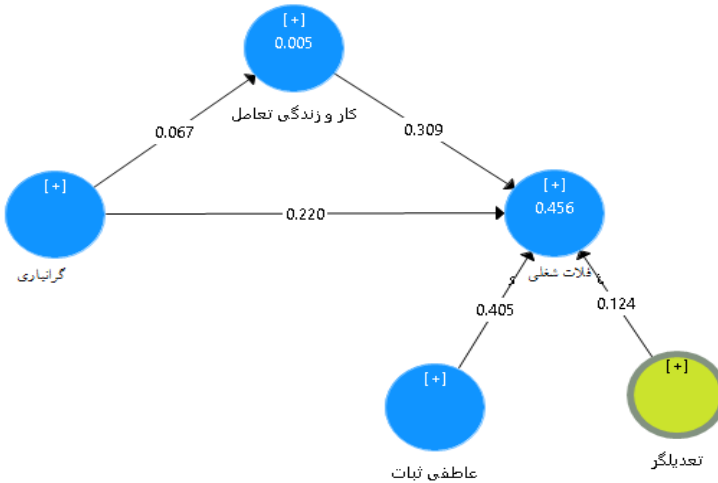
1. Heterotrait-Monotrait Ratio

2. Hensler et al



شکل ۲. مدل مقادیر t مربوط به متغیرهای پژوهش

شکل شماره ۳ با توجه به مدل برازش داده شده، ضریب رگرسیونی استاندارد شده بین متغیرهای فلات زدگی شغلی با تعامل کار و زندگی (۰/۰۶۷)، فلات زدگی شغلی با گرانباری شغلی (۰/۲۲۰)، تعارض کار و زندگی با گرانباری شغلی (۰/۳۰۹) و فلات زدگی شغلی با گرانباری شغلی با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی (۰/۱۲۴) می‌باشد. ضرایب رگرسیون بین ۱ و ۱- است و هرچه به یک نزدیک تر باشد، تاثیر قوی تری را نشان می‌دهد.



شکل ۳. ضرایب رگرسیون متغیرهای پژوهش

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان
 دو شاخص^۱ SRMR و^۲ RMS Theta نیز برای سنجش برازش کلی مدل استفاده شد. مقادیر
 بین ۰/۰۸ و ۰/۱ برای SRMR (هو و بنتلر^۳، ۱۹۹۹) مقادیر کم‌تر از ۰/۱۲ برای RMS Theta
 (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۴) نشان‌دهنده برازش مناسب مدل هستند.
 نتایج این دو شاخص برای مدل اندازه‌گیری در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. شاخص‌های SRMR و RMS Theta

نتیجه	RMS Theta	SRMR
قابل قبول	۰/۱	۰/۱

همانطور که مشاهده می‌شود هر دو شاخص‌های اندازه‌گیری در محدوده مناسب می‌باشند و نشان می‌دهد برازش مدل مناسب است.

آزمون و تحلیل فرضیه‌های پژوهش

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری، و داشتن برازش مناسب مدل‌ها، به بررسی و آزمون فرضیه‌های پژوهش با رویکرد معادلات ساختاری پرداخته می‌شود. لذا نتایج حاصل از ضرایب معناداری برای هر یک از فرضیه‌ها، ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه‌ها و نتایج بررسی فرضیه‌ها، در جدول ۷ مطرح شده است.

جدول ۷. آزمون فرضیه‌های مدل پژوهش

فرضیه	فرضیه	میزان تاثیر	آماره t	نتیجه
H1	فلات زدگی شغلی < گرانباری شغلی	۰/۲۲۰	۲/۰۱۰	تایید
H2	تعارض زندگی و کار < گرانباری شغلی	۰/۳۰۹	۲/۲۳۴	تایید
H3	فلات زدگی شغلی < تعارض زندگی و کار	۰/۰۶۷	۰/۲۷۴	رد
H4	فلات زدگی شغلی < تعارض زندگی و کار < فلات زدگی شغلی	۰/۰۲۱	۰/۳۲۸	رد
H5	فلات زدگی شغلی * ثبات عاطفی < گرانباری شغلی	۰/۱۲۴	۱/۵۰۳	رد

نتایج حاصل از روابط مستقیم و غیر مستقیم متغیرهای پژوهش در مدل پیشنهادی و جدول ۷ نشان می‌دهد که ضرایب مسیر در برخی روابط تایید و در برخی رد شده است.

1. Square Root Mean Residual
2. Root Mean Squared Theta
3. Hu and Bentler

میزان تأثیر گرانباری شغلی بر فلات شغلی ۰.۲۲ و مثبت و معنادار می‌باشد و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۲/۰۱۰ میباشد و از ۱/۹۶ بزرگتر است، میتوان گفت گرانباری شغلی بر فلات شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار می‌باشد. میزان تأثیر تعارض کار و زندگی بر فلات شغلی ۰.۳۰۹ د مثبت و معنادار است و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۲/۲۳۴ میباشد و از ۱/۹۶ بزرگتر است، میتوان گفت تعارض کار و زندگی بر گرانباری نقش در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار است.

میزان تأثیر گرانباری نقش بر تعارض کار و زندگی، ۰/۰۶ می‌باشد و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۰/۲۷۴ میباشد و از ۱/۹۶ کوچکتر است، میتوان گفت گرانباری نقش بر تعارض کار و زندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار نمی‌باشد.

در خصوص نقش میانجی، می‌توان گفت گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش میانجی تعارض کار و زندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار نمی‌باشد.

از طرفی میزان تأثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی، ۰.۱۲۴ بوده و از آنجایی که مقدار t محاسبه شده این فرضیه ۱/۵۰۳ میباشد و از ۱/۹۶ کوچکتر است، میتوان گفت گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار نمی‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی گری تعارض کار - زندگی و تعدیل گری ثبات عاطفی معلمان انجام شد.

بررسی فرضیه اول نشان داد گرانباری نقش بر فلات شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت گرانباری نقش همواره بعنوان عاملی استرس آور برای کارکنان در محیط های کار معرفی شده که در صورت تداوم باعث پدید آمدن فرسودگی هیجانی می‌شود. این ارتباط از طرف دیگر از طریق نظریه منابع بقاء قابل تبیین است. بدین ترتیب که درخواست‌ها و وظایف کاری فراتر از تواناییها و امکانات افراد، منابع شغلی آنها نظیر زمان، امکانات و مهارتهای آنها را به چالش می‌کشد و تهدید مینماید. این تهدید بدلیل اینکه دارای بار عاطفی و روانی قابل توجهی است، به مرور زمان زمینه را برای احساس تهی شدن و به پایان خط کاری رسیدن که از عمده ترین علایم فلات شغلی است را فراهم می‌نماید. این نتیجه با نتیجه پژوهش لانگ هو و جیانگ (۲۰۲۳) همسو است.

بررسی نتایج در فرضیه دوم نشان داد که گرانباری بر تعارض کار و زندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد اثر معنی داری ندارد. این نتیجه با نتیجه پژوهش لانگ هو و جیانگ (۲۰۲۳) ناهمسو است. از آنجایی که هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت و عملکرد، امنیت شغلی،

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان

نظام‌های پاداش، پیشرفت شغلی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها است که به نوبه خود موجب کاهش عوامل مخرب سازمانی مانند: فلات شغلی، بی تفاوتی سازمانی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود (کازمی و همکاران، ۱۳۹۷)؛ لذا جهت ماندگاری و حفظ نیروی کار مجرب و ماهر، توجه به مقوله کیفیت زندگی کاری در سازمان، نیازمند توجه بیشتر مدیران می‌باشد چراکه توجه به نیازهای کارکنان در سطوح مختلف کاری اعم از نیازهای مادی و شغلی می‌تواند، کیفیت زندگی کاری را به سطح مطلوبی برساند تا موجب رضایت بیشتر کارکنان شود. تعارض کار- خانواده از دیدگاه سازمانی نیز با پیامدهایی مانند کاهش بازده فرد در سازمان، کاهش رضایت شغلی و افزایش غیبت و ترک شغل همراه است. یعنی هرچه اثربخشی تعارضات بین نقش‌ها و وظایف شغلی و خانوادگی کارکنان کاهش داشته باشد، میزان اثربخش بودن کیفیت زندگی آنها افزایش می‌یابد و برعکس.

با بررسی فرضیه سوم میتوان گفت تعارض کار و زندگی بر فلات شغلی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار است. گرانباری، نقش خطرات شغلی و تعارض کار خانواده از زمره عوامل استرس آوری محسوب میشوند که در اکثر محیط‌های کاری بویژه در محیط‌های کاری معلمان وجود دارد و باعث کاهش سطح رضایت تعهد، دلبستگی و عملکرد آنها به طرق مستقیم و غیر مستقیم می‌گردد. عواملی نظیر تعارض و گرانباری و خطرات به طور جدی باعث ایجاد حالات عاطفی منفی در افراد شده و از این طریق حالات عاطفی و شناختی مثبت افراد، نظیر تعهد را تضعیف مینماید. در مرحله بعدی تعهد تضعیف شده از طریق گرانباری خطرات و تعارض در معلمان خود همزمان باعث تضعیف دلبستگی و عملکرد آنها می‌شود. نتایج این تحقیق با نتایج گل پروز و همکاران (۱۳۹۰)، اکین تایو (۲۰۱۰)، اسون (۲۰۰۴) و اوپانگ (۲۰۰۹) لانگ هو و جیانگ (۲۰۲۳) هم راستا بود. در تبیین این یافته میتوان اظهار داشت که تقاضاهای سنگین کاری منابع فرد را تخلیه میکند و از آنجایی که فرایند بازیافت منابع بسیار آرامتر از تخلیه و مصرف منابع است، برای افراد منابع کافی برای برآوردن مسؤولیتها و تقاضاهای نقش‌پدیری، مادری و همسری باقی نمی‌ماند؛ که این نداشتن مدیریت صحیح وظایف کاری و خانوادگی، فشار شدید بر فرد وارد میکند.

نتایج در خصوص فرضیه چهارم نشان داد، گرانباری شغلی بر فلات شغلی با نقش میانجی تعارض کار و زندگی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار نمی‌باشد. امروزه غالب مدیران آموزش و پرورش بر نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه در امر آموزش و پرورش توافق دارند آنها میدانند که بدون معلمان با انگیزه خدمتی تولید نمی‌گردد و مدارس دارای معلمانی با گرانباری شغلی زیاد هرگز نمیتوانند به اهداف خود دست یابند. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارآیی و عدم نتایج مطلوب در امر آموزش و پرورش میباشد. علل مختلفی

به عنوان علل مؤثر بر گرانباری شغلی شناسایی شده است. فلات شغلی در معلمان باعث می‌شود که مشارکت در تصمیم‌گیری و امور و فعالیت‌های آموزشی در مدارس کاهش یابد. لانگ هو و جیانگ (۲۰۲۳) عنوان کردند که تعارض کار - زندگی تأثیرات گرانباری شغلی بر فلات شغلی واسطه می‌کند. این نتایج در تحقیقات گراویچ و همکاران (۲۰۱۰)، جیانگ و همکاران (۲۰۱۶) و جیانگ و همکاران (۲۰۱۸) نیز مشاهده شد. نتایج این تحقیقات با نتایج ما همراستا نبود. رد شدن این فرضیه احتمالاً به دلیل نقش میانجی تعارض کار و زندگی و نوع جامعه آماری می‌باشد.

نتایج فرضیه پنجم نشان داد گرانباری نقش بر فلات شغلی با نقش تعدیلگر ثبات عاطفی در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیرگذار نمی‌باشد. وقتی عوامل استرس زا (به عنوان مثال، گرانباری شغلی) وجود دارد، افراد با ثبات عاطفی ممکن است رویکردی پیشگیرانه و حل مسئله اتخاذ کنند، که منجر به تخصیص منابع بیشتر به حوزه کاری می‌شود اما منابع کمتری را در حوزه‌های غیر کاری ذخیره می‌کنند. در نتیجه، آنها تمایل دارند تضاد کار و زندگی بیشتری را تجربه کنند. بسیاری از محققان بر این باورند که شخصیت باید به عنوان عاملی بهتر درک شود که بر نحوه و مکان تخصیص منابع شخصی افراد برای مقابله با عوامل استرس زا تأثیر بگذارد (به عنوان مثال، گراویچ و همکاران، ۲۰۱۰). در حالی که ثبات عاطفی یک عامل شخصیتی مطلوب است که می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی در نظر گرفته شود. کوندی و همکاران (۲۰۲۲) عنوان کردند که ثبات عاطفی به کاهش اثرات مضر عوامل استرس‌زای کاری کمک می‌کند همچنین بیان کردند که کارکنان با ثبات عاطفی بالاتر از منابع کمتری برای مقابله با عوامل استرس‌زای کاری استفاده می‌کنند. تا بتوانند منابع را برای سایر جنبه‌های حوزه کاری رزرو کنند. این نتایج در تحقیقات لین و همکاران (۲۰۱۵)، وینکل و وین (۲۰۱۴)، لانگ هو و جیانگ (۲۰۲۳) نیز مشاهده شد. نتایج این تحقیقات با نتایج ما همراستا نبود. رد شدن این فرضیه احتمالاً به دلیل نقش تعدیلگر ثبات عاطفی و نوع جامعه آماری می‌باشد.

گرانباری نقش همواره بعنوان عاملی استرس آور برای کارکنان در محیط‌های کار معرفی شده که در صورت تداوم باعث پدید آمدن فرسودگی هیجانی می‌شود. این ارتباط از طرف دیگر از طریق نظریه منابع بقاء قابل تبیین است. بدین ترتیب که درخواست‌ها و وظایف کاری فراتر از تواناییها و امکانات افراد، منابع شغلی آنها نظیر زمان، امکانات و مهارت‌های آنها را به چالش می‌کشد و تهدید مینماید. این تهدید بدلیل اینکه دارای بار عاطفی و روانی قابل توجهی است، به مرور زمان زمینه را برای احساس تهی شدن و به پایان خط کاری رسیدن که از عمده ترین علایم فلات شغلی است را فراهم می‌نماید. گرانباری، نقش خطرات شغلی و تعارض کار خانواده از زمره عوامل استرس آوری محسوب میشوند که در اکثر محیط‌های کاری بویژه در محیط‌های کاری معلمان وجود دارد و باعث کاهش سطح رضایت تعهد، دلبستگی و عملکرد آنها به طرق مستقیم و غیر مستقیم می‌گردد. عواملی نظیر تعارض و گرانباری و خطرات

تاثیر گرانباری نقش بر فلات شغلی: تاملی در میانجی‌گری تعارض کار - زندگی و تعدیل‌گری ثبات عاطفی معلمان به طور جدی باعث ایجاد حالات عاطفی منفی در افراد شده و از این طریق حالات عاطفی و شناختی مثبت افراد، نظیر تعهد را تضعیف مینماید. در مرحله بعدی تعهد تضعیف شده از طریق گرانباری خطرات و تعارض در معلمان خود همزمان باعث تضعیف دلبستگی و عملکرد آنها می‌شود. در تبیین این یافته می‌توان اظهار داشت که تقاضاهای سنگین کاری منابع فرد را تخلیه میکند و از آنجایی که فرایند بازیافت منابع بسیار آرامتر از تخلیه و مصرف منابع است، برای افراد منابع کافی برای برآوردن مسؤولیتها و تقاضاهای نقش‌پدري، مادري و همسري باقي نماند؛ که این نداشتن مدیریت صحیح وظایف کاری و خانوادگی، فشار شدید بر فرد وارد میکند. از آنجایی که هدف بسیاری از سازمان‌ها افزایش رضایت و عملکرد، امنیت شغلی، نظام‌های پاداش، پیشرفت شغلی و شرکت در تصمیم‌گیری‌ها است که به نوبه خود موجب کاهش عوامل مخرب سازمانی مانند: فلات شغلی، بی تفاوتی سازمانی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی و افزایش کیفیت زندگی کاری می‌شود؛ لذا جهت ماندگاری و حفظ نیروی کار مجرب و ماهر، توجه به مقوله کیفیت زندگی کاری در سازمان، نیازمند توجه بیشتر مدیران می‌باشد چراکه توجه به نیازهای کارکنان در سطوح مختلف کاری اعم از نیازهای مادی و شغلی می‌تواند، کیفیت زندگی کاری را به سطح مطلوبی برساند تا موجب رضایت بیشتر کارکنان شود. تعارض کار- خانواده از دیدگاه سازمانی نیز با پیامدهایی مانند کاهش بازده فرد در سازمان، کاهش رضایت شغلی و افزایش غیبت و ترک شغل همراه است. یعنی هرچه اثربخشی تعارضات بین نقش‌ها و وظایف شغلی و خانوادگی کارکنان کاهش داشته باشد، میزان اثربخش بودن کیفیت زندگی آنها افزایش می‌یابد و برعکس.

امروزه غالب مدیران آموزش و پرورش بر نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه در امر آموزش و پرورش توافق دارند آنها میدانند که بدون معلمان با انگیزه خدمتی تولید نمی‌گردد و مدارس دارای معلمانی با گرانباری شغلی زیاد هرگز نمیتوانند به اهداف خود دست یابند. ناکامی در تحقق این امر به معنای از دست دادن کارایی و عدم نتایج مطلوب در امر آموزش و پرورش میباشد. علل مختلفی به عنوان علل مؤثر بر گرانباری شغلی شناسایی شده است. فلات شغلی در معلمان باعث می‌شود که مشارکت در تصمیم‌گیری و امور و فعالیتهای آموزشی در مدارس کاهش یابد.

وقتی عوامل استرس‌زا (به عنوان مثال، گرانباری شغلی) وجود دارد، افراد با ثبات عاطفی ممکن است رویکردی پیشگیرانه و حل مسئله اتخاذ کنند، که منجر به تخصیص منابع بیشتر به حوزه کاری می‌شود اما منابع کمتری را در حوزه‌های غیر کاری ذخیره می‌کنند. در نتیجه، آنها تمایل دارند تضاد کار و زندگی بیشتری را تجربه کنند. بسیاری از محققان بر این باورند که شخصیت باید به عنوان عاملی بهتر درک شود که بر نحوه و مکان تخصیص منابع شخصی افراد برای مقابله با عوامل استرس‌زا تأثیر بگذارد (به عنوان مثال، گراویچ و همکاران، ۲۰۱۰). در حالی

که ثبات عاطفی یک عامل شخصیتی مطلوب است که می‌تواند به عنوان یک منبع شخصی در نظر گرفته شود. کوندی و همکاران (۲۰۲۲) عنوان کردند که ثبات عاطفی به کاهش اثرات مضر عوامل استرس‌زای کاری کمک می‌کند. همچنین بیان کردند که کارکنان با ثبات عاطفی بالاتر از منابع کمتری برای مقابله با عوامل استرس‌زای کاری استفاده می‌کنند. تا بتوانند منابع را برای سایر جنبه‌های حوزه کاری رزرو کنند.

با توجه به نتایج، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد.

- سیاست‌هایی مانند کار از راه دور، ساعات کاری منعطف یا مرخصی‌ها برای کمک به کارکنان در ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی توسعه یابد و فضاهای آرام و حمایتی در محل کار برای کارکنان به منظور استراحت و کاهش استرس فراهم شود.
- جهت کاهش تعارض و بارشغلی سیستم‌های مشاوره برای کارکنان جهت بحث در مورد چالش‌های شغلی و خانوادگی و دریافت راهنمایی ایجاد شود. و کارکنان به ارائه بازخورد در مورد تعارض‌های موجود و ایجاد راه‌حل‌های مشترک تشویق شوند.
- کارگاه‌های آموزشی برای تقویت مهارت‌های عاطفی و مدیریت استرس می‌تواند به بهبود ثبات عاطفی کارکنان کمک کند برگزار شود.

این تحقیق نیز همچون هر تحقیقی با محدودیتهایی مواجه است که عدم تعمیم‌پذیری یافته‌ها به سایر کارکنان بود. از محدودیتهای دیگر این پژوهش میتوان به محدودیتهای جمع‌آوری داده‌های پژوهش با استفاده از پرسشنامه اشاره کرد.

تشکر و قدردانی

در پایان، از معلمان عزیز و محترم که در انجام این پژوهش همکاری نمودند، قدردانی می‌گردد.

تضاد منافع

هیچگونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- اسفندیاری مقدم، عاطفه، ملک زاده، محمد، خرامین، شیرعلی. (۱۴۰۳). مدل یابی نقش میانجی حمایت اجتماعی ادراک شده در رابطه بین تعارض کار - خانواده با فرسودگی شغلی در کارکنان اقماری شرکت راه‌اندازی و بهره‌برداری صنایع نفت. *مشاوره شغلی و سازمانی* 16, (1), 125 - 144. doi: 10.48308/jcoc.2024.234748.1377

- ahmadi, S. , & nadi, M. (2019). Investigating the impact of career progression, career plateauing, affective commitment, job engagement and job burnout on employee perception of organizational justice and the intention to turnover. *Transformation Management Journal*, 11, 105 - 132. doi: 10. 22067/pmt. v11i1. 69043
- Akhlghi Hamed, Leila, Ismaili Shad, Behrang. (2019). The relationship between role burden and burnout with the mediating role of psychological capital in teachers. *Educational Leadership & administration*, 1 (), 23 - 44. 20. 1001. 1. 27171329. 1398. 13. 1. 2. 3
- Babamiri M, Zahiri A, Morovati Z, Yousefi Afrashte M, Dehghani Y. Evaluation of Factors Affecting Job Burnout in Employees of Regional Electric Company, Kerman, Iran. *Iran J Ergon* 2016; 3 (4) :39 - 48 URL: <http://journal.iehfs.ir/article-1-213-fa.html>
- Baeriswyl, S. , Bratoljic, C. , & Krause, A. (2021). How homeroom teachers cope with high demands: Effect of prolonging working hours on emotional exhaustion. *Journal of School Psychology*, 85, 125 - 139.
- Balakrishnan, s. & Singla P. K (۲۰۱۰). Competency Based Education System. India Institute of Science, Bangalore
- Brose A, Scheibe S, Schmiedek F. Life contexts make a difference: emotional stability in younger and older adults. *Psychol Aging*. 2013;28 (1):148 - 59. DOI: 10. 1037/a0030047 PMID:3066802.
- Carr, J. , Boyar, S. , & Gregory, B. (2008). The Moderating Effect of Work - Family Centrality on Work - Family Conflict, Organizational Attitudes, and Turnover Behavior. *Journal of Management*, 34 (2), 244 - 262
- Dlouhy, K. , & Casper, A. (2021). Downsizing and surviving employees' engagement and strain: The role of job resources and job demands. *Human Resource Management*, 60 (3), 435-454.
- Duxbury, L. , Bardoel, A. , & Halinski, M. (2021). Bringing the badge home: Exploring the relationship between role overload, work - family conflict, and stress in police officers. *Policing and Society*, 31 (8), 997-1016.
- Fatima Akram, M. & Hussain Ch, A. (2020). Relationship of Work - Family Conflict with Job Demands, Social Support and Psychological Well - Being of University Female Teachers in Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42 (1), 45 - 66.
- Ferdowsi, Mohammad Hassan. ((۲۰۲۰). The Effectiveness of Aerobic Exercises on Family - Work Conflict and Psychological Well - Being in Female Managers. *Woman Cultural Psychology*. 49. 45 - 65. <https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jwc/Article/920469>
- Fornell, C. , & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research*, 18, 382 - 388. [http://dx. doi. org/10. 2307/3150980](http://dx.doi.org/10.2307/3150980)
- Goldberg, L. R. (1999). A broad - bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower - level facets of several five - factor models. *Personality psychology in Europe*, 7 (1), 7 - 28. <http://admin. umt. edu. pk/Media/Site/STD/FileManager/OsamaArticle/26august2015/A%20broad - bandwidth%20inventory. pdf>

- Grawitch, M. , Barber, L. , & Justice, L. (2010). Rethinking the work–life interface: It's not about balance, it's about resource allocation. *Applied Psychology: Health and Well - Being*, 2 (2), 127–159.
- Henseler, J. , Dijkstra, T. K. , Sarstedt, M. , Ringle, C. M. , Diamantopoulos, A. , Straub, D. W. , ... & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational research methods*, 17 (2), 182 - 209.
- Hu, L. , & Bentler, P. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in
- Huo, M. L. , & Jiang, Z. (2023). Work-role overload, work–life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management*.
- khanifar, H. , ebrahimi, S. , & gholami, B. (2021). The Impact of Structural and Content Career Plateau on the Teachers Motivation. *Pouyesh in Humanities Education*, 7 (22), 1 - 22.
- Kundi, Y. , Sardar, S. , & Badar, K. (2022). Linking performance pressure to employee work engagement: The moderating role of emotional stability. *Personnel Review*, 51 (3), 841–860.
- Lin, Y. C. , & Chen, A. S. Y. (2020). Experiencing career plateau on a committed career journey: a boundary condition of career stages. *Personnel Review*. 50, 1797 - 1819.
- Meister, D. G. , & Ahrens, P. (2011). Resisting plateauing: Four veteran teachers' stories. *Teaching and Teacher Education*, 27 (4), 770 - 778.
- Milliman, J. F. (1993). Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing.
- Nasiri, F. , & Abdolmaleki, S. (2017). Explaining the Relationship between Perceived Social Support and Quality of Life, Perceived Stress Mediator Role in Female - Headed Households in Sanandaj. *Journal of Applied Sociology*, 27 (4), 99 - 116. doi: 10. 22108/jas. 2017. 21163
- Netemeyer, R. G. , McMurrian, R. , & Boles, J. S. (1996). Development and validation of work family conflict and family work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400 410.
- ostovar, S. , salehi, M. R. , & Roodini, V. (2022). A Study of Relationship between Quality of Work Life and Work - Family Conflict with Job Stress of school counselors in Shiraz. , 1 (2), 25 - 36. doi: 10. 30473/jpsy. 2023. 66023. 1021.
- Ouyang, Y. (2009). the mediating effects of job stress and job involvement under job instability: Banking service personnel of Taiwan as an example, *Journal of Money, Investment and Banking*, 11, 16–26.
- Pandu, A. (2019). Work - Family Conflict and Family - Work Conflict and Their Effect on Quality of Life among Leather Industry Workers. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8 (4), 3124 - 3132.
- Papay, J. P. , & Kraft, M. A. (2016). The Myth of the Performance Plateau. *Educational Leadership*, 73 (8), 36 - 42.
- Sandmeier, A. , Baeriswyl, S. , Krause, A. , & Muehlhausen, J. (2022). Work until you drop: Effects of work overload, prolonging working hours, and autonomy need

- satisfaction on exhaustion in teachers. *Teaching and Teacher Education*, 118, 103843.
- Sen, C. & Hooja, H. R. (2018). Work - Life Balance: A Review. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7 (1), 1 - 6.
 - ShakilaDevi, A. R. , & Basariya, S. R. (2019). Career Plateau and Dealing Strategies, *International. Journal of Research and Analytical Reviews*, 6 (1), 216 - 219.
 - Spector PE, Jex SM. 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. *J Occup Health Psychol*. 1998 Oct;3 (4):356 - 367. doi: 10. 1037//1076 - 8998. 3. 4. 356. PMID: 9805281.
 - Toffoletti, K. , & Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work and Organization*, 23 (5), 489–504.
 - Wangechi, G. M. (2018). Career plateauing and its relationship with turnover intentions and pursuit of postgraduate studies among teachers in Nyandarua and Murang'a counties, Kenya (Doctoral dissertation, Kenyatta University).
 - Yang, W. , Niven, K. , & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286–302.
 - Zardoshtiyani, S. , Hosseini, M. , & Karimi, J. (2017). The Effect of Career Plateau on Intention to Quit Job With Mediating Role of Burnout in the Physical Education Teachers Kermanshah Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4 (3), 61 - 69. 20. 1001. 1. 25384023. 1396. 4. 3. 5. 5
 - zeinabadi, H. , Abdollahi, B. , abbasian, H. , & kaeidi, Z. (2022). A Reflection on Characteristics of Teachers with Career Plateau: A Systematic Review. *Career and Organizational Counseling*, 14 (1), 65 - 80. doi: 10. 48308/jcoc. 2022. 102633