

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۴۰۳/۰۸/۲۰، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۲۸

نوع مقاله: علمی - پژوهشی

عابدین دارابی عمارتی^{۱*} و زهرا رحمانی صدیق^۲

چکیده

هدف: هدف این پژوهش، تعیین میزان برازش مدل مفهومی درگیری شغلی معلمان بر اساس عدم تعادل تلاش- پاداش با میانجی گری سلامت معنوی با مدل تجربی است.

روش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس دخترانه متوسطه دوم ناحیه‌ی یک شهرستان کرمانشاه به تعداد ۳۱۳ نفر که از این تعداد ۲۶۵ نفر زن و ۴۸ نفر مرد بود. به روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای تعداد ۱۴۲ نفر زن و ۲۷ نفر مرد به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از سه پرسش‌نامه عدم تعادل تلاش- پاداش (ERIQ) سیگریست (۲۰۱۳)، سلامت معنوی سایه میری و همکاران (۱۳۹۵) و درگیری شغلی کانونگو (۱۹۸۲) استفاده شد. به‌منظور تحلیل داده‌ها، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که عدم تعادل تلاش-پاداش بر سلامت معنوی و درگیری شغلی اثر معناداری دارد. سلامت معنوی بر درگیری شغلی اثر معناداری دارد. همچنین متغیر سلامت معنوی نقش میانجی بر اثر عدم تعادل تلاش-پاداش بر درگیری شغلی را دارد. همچنین شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن بود که مدل ارائه‌شده از برازش مناسبی برخوردار است. **نتیجه‌گیری:** با توجه به وجود اثر عدم تعادل تلاش-پاداش و سلامت معنوی معلمان بر درگیری شغلی، می‌توان نتیجه گرفت که با تعادل تلاش-پاداش و ارتقای سطح سلامت معنوی معلمان، درگیری شغلی بهبود می‌یابد.

کلیدواژه‌ها: عدم تعادل تلاش- پاداش، درگیری شغلی، سلامت معنوی، معلمان

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

۱. نویسنده مسئول: استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

a.darabi@pnu.ac.ir

https://orcid.org/0000-0001-5877-6723

۲. کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.



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 Effect of Effort-Reward Imbalance on Teachers' Job Engagement with the Mediating Role of Spiritual Health

Abedin Darabi Emarati (PhD) *¹  & Zahra Rahmani Seddique (M.A)²

Abstract

Aim: The purpose of this study was to determine the fit of the conceptual model of teachers' job engagement based on the effort-reward imbalance mediated by spiritual health with an empirical model.

Method: The research method was descriptive and correlational. The statistical population included all male and female teachers of secondary schools in district 1 of Kermanshah city with 313 people, of whom 265 were women and 48 were men. By stratified random sampling, 142 women and 27 men were selected as the statistical sample. To collect data, three questionnaires were used: Effort-Reward Imbalance Questionnaire (ERIQ) of Sigrist (2013), Spiritual Health of Sayehmiri et al. (2016) and Job Engagement Questionnaire of Kanungo (1982). In order to analyze the data, structural equation modeling was used using SPSS & AMOS software.

Results: The research results showed that effort-reward imbalance has a significant effect on spiritual health and job involvement. Spiritual health has a significant effect on job involvement. Also, the spiritual health variable has a mediating role due to the effort-reward imbalance on job involvement. Also, the fit indices of the model indicated that the presented model has a good fit.

Conclusion: Considering the effect of effort-reward imbalance and teachers' spiritual health on job engagement, it can be concluded that by balancing effort-reward and improving teachers' spiritual health, job engagement can be improved.

Keywords: Effort-reward imbalance, Job engagement, Spiritual health, Teachers

1 . Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Science and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.
a.darabi@pnu.ac.ir

<https://orcid.org/0000-0001-5877-6723>

2 . Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Science and Psychology, Payame Noor University, Tehran, Iran.



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

ماهیت ذاتی کار در سازمان‌های امروزی به دلیل تغییرات خارق‌العاده در بافت فردی، سازمانی و اجتماعی، شاهد نوسانات، عدم قطعیت، پیچیدگی و ابهام بسیار زیاد است. پس‌زمینه بخش آموزش هرروز شاهد تغییرات خیره‌کننده‌ای است. این امر باعث شده است که معلمان مؤسسات آموزشی خواستار مشارکت و درگیری بیشتر نسبت به کار خود باشند. این بستگی به مدل‌های ذهنی و روحیه آن‌ها در تلاش برای هدفی قوی و واقعی دارد که از کاری که انجام می‌دهند نشئت می‌گیرد (آروکیام و بانرجی^۱، ۲۰۲۴). محیط بخش آموزش به‌طور چشم‌گیری در حال تغییر است و چالش‌ها و خواسته‌های سختی را بر مؤسسات آموزشی و معلمان تحمیل می‌کند که نه‌تن‌ها دانش‌آموزان را آموزش می‌دهند، بلکه به آخرین روندهای آموزشی متوسل می‌شوند و رقابت معلمان خود را تقویت می‌کنند. نقش معلمان بسیار مهم است زیرا آن‌ها دانش را منتشر می‌کنند و یادگیری را در بین دانش‌آموزان و در سراسر جهان تشویق می‌کنند. علاوه بر این، معلمان نیز مسئول شکل‌دهی و پرورش دانش‌آموزانی هستند که درواقع بادهای تغییر در جامعه دمدمی‌مزاج هستند. این امر از معلمان می‌خواهد که درگیر و متعهد به کار خود باشند و هدف واقعی و قوی در کار خود به دست آورند و تمایل به تعامل با معلمان دیگر و عضویت در جامعه را داشته باشند. بر این اساس لازم است که معلمان در کار خود درگیر شده و درگیری شغلی^۲ بالایی داشته باشند (آروکیام و بانرجی، ۲۰۲۴). علاوه بر این، چند سال اخیر با همه‌گیری COVID-19 نشان داده است که حوزه آموزشی نیز ممکن است با چنین تغییرات غیرمنتظره و نسبتاً گسترده‌ای مواجه شود که ممکن است بر وضعیت شغلی معلمان تأثیر بگذارد (چان، شارکی، لوری، آرچ و نیلوند گیبسون^۳، ۲۰۲۱).

از سوی دیگر، مفهوم معنویت محیط کار در چند سال گذشته توجه شگرفی را به خود جلب کرده است و درنتیجه سازمان‌ها و همچنین مؤسسات آموزشی به‌طور مداوم تلاش می‌کنند معنویت را در محیط خود بگنجانند. حقیقت این است که وجود یک محیط کاری خوب نه‌تن‌ها توسط کارکنان احساس می‌شود، بلکه می‌تواند از طریق خروجی‌های اقتصادی نیز اندازه‌گیری شود (آروکیام و بانرجی، ۲۰۲۴). اگرچه هیچ مفهوم پذیرفته‌شده‌ای برای معنویت وجود ندارد، اما معنویت اغلب به‌عنوان یک بعد پویا و ذاتی از انسان بودن در نظر گرفته می‌شود که به روش‌هایی مربوط می‌شود که مردم (که به‌عنوان افراد یا جوامع درک می‌شوند) احساس، بیان، و/یا به دنبال معنا، هدف و تعالی هستند و راه‌هایی که از طریق آن‌ها با خود ارتباط برقرار می‌کنند یا با دیگران،

1 . Arockiam & Banerjee

2 . job engagement

3 . Chan, Sharkey, Lawrie, Arch and Nylund-Gibson

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

طبیعت یا امر مقدس ارتباط برقرار می‌کنند (د دیگو-کوردرو، لوپز-تاریدا، لینرو-نارواز و گالان گونزالس-سرنّا^۱، ۲۰۲۳).

معلمان اغلب به‌عنوان راهنمای اخلاقی در نظر گرفته می‌شوند، نقش اساسی در تربیت اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان دارند. اتخاذ ارزش‌های مذهبی نه تنها موفقیت تحصیلی را ارتقا می‌دهد، بلکه باعث رشد همه‌جانبه می‌شود و دانش‌آموزان را برای نقش‌های اجتماعی وظیفه‌شناسانه مجهز می‌کند (وانگ^۲ و شی^۳، ۲۰۲۴). در محیط‌های آموزشی، این ارزش‌ها به احترام عمیق برای معلمان و تعهد به یادگیری تبدیل می‌شوند، جایی که معلمان به‌عنوان نمونه‌های اخلاقی در نظر گرفته می‌شوند که نه تنها دانش، بلکه ارزش‌های اخلاقی را نیز به دانش‌آموزان منتقل می‌کنند. ارتباط پایدار این ارزش‌ها در سیستم‌های آموزشی مدرن، مانند تأکید بر روابط محترمانه دانش آموز و معلم و پرورش یک محیط یادگیری اخلاقی، قابل توجه است (وانگ^۴، ۲۰۲۳). اگر معلمان فقط بخش کوچکی از وقت خود را به کار خود اختصاص دهند، حرفه‌ای نخواهند بود، در حالی که بیشتر وقت آن‌ها صرف کارهای دیگر می‌شود (تایب^۵، ۲۰۲۴). وضعیت عاطفی و رضایت کلی معلمان تأثیر قابل توجهی بر شیوه‌های کلاس درس آن‌ها دارد (فالکی^۶ و ومان^۷، ۲۰۲۱). حرفه معلمی می‌تواند بسیار سخت باشد و باعث استرس شود (چاوز^۸، ۲۰۲۳). استرس مزمن بر عملکرد روزانه و بهزیستی عاطفی تأثیر می‌گذارد (کوارتنگ^۹، ۲۰۲۲؛ هاسندر^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۴). حرفه معلمی با توجه به ویژگی‌های آن، استرس‌زا تلقی می‌شود و بسیاری از موارد استرس یا فرسودگی شغلی را ایجاد می‌کند. چندین نویسنده بر اهمیت و شدت استرس در میان معلمان تأکید می‌کنند. به گفته برخی، در مقایسه با سایر مشاغل، معلمان یکی از بالاترین سطوح استرس ناشی از کار را گزارش می‌دهند (احمد^{۱۱}، بلجج^{۱۲} و الهوفی^{۱۳}، ۲۰۲۴).

1 . de Diego-Cordero, López-Tarrida, Linero-Narváez & Galán González-Serna

2 . Wang

3 . Shi

4 . Wang

5 . Thaib

6 . Falecki

7 . Mann

8 . Chavez

9 . Kwarteng

10 . Hussenoeder

11 . AHMIMID

12 . BALHADJ

13 . Elhoufi

سلامت معنوی در اسلام به معنای وجود توازن و تعادل در ابعاد روحی و معنوی انسان می‌باشد و به ارتباط او با خداوند و دیگر عناصر زندگی اشاره دارد. این مفهوم در بسیاری از متون اسلامی مورد بحث قرار گرفته است و دارای جوانب مختلفی است. سلامت معنوی شامل چندین بُعد است که به طور خاص در نگرش اسلامی تعریف شده است: ۱. ارتباط با خداوند: یکی از عناصر اصلی سلامت معنوی در اسلام، ارتباط با خداوند است. این ارتباط نه تنها از طریق عبادات و دعا بلکه از طریق یادآوری و توجه به صفات الهی شکل می‌گیرد. (حیدری^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). ۲. احساس هدف‌مندی: سلامت معنوی به احساسی از هدف و معنی در زندگی مرتبط است. در اسلام، هر انسانی هدف خاصی دارد و این هدف به او کمک می‌کند تا در مسیر صحیح حرکت کند و به آرامش درونی برسد (مقدادی و جوادپور^۲، ۲۰۱۷). ۳. توجه به ارزش‌های انسانی: تأکید بر ارزش‌های انسانی، مانند محبت، پیوند خانواده، و خدمت به دیگران، نیز جزء مهمی از سلامت معنوی به شمار می‌آید. انسان‌ها در اسلام به عنوان امانت‌داران خداوند در زمین شناخته می‌شوند و باید به ترویج خوبی‌ها بپردازند. تحقیقات نشان می‌دهد که سلامت معنوی می‌تواند تأثیرات مثبتی بر سلامت جسمی و روانی افراد داشته باشد. به عنوان مثال، افرادی که دارای سلامت معنوی بالاتری هستند، ممکن است در برابر استرس و چالش‌های زندگی بهتر عمل کنند (دهقانی زاده^۳ و همکاران، ۲۰۲۳).

سلامت معنوی به عنوان یک متغیر میانجی در چندین نظریه مرتبط با روانشناسی و علوم اجتماعی مورد بررسی قرار گرفته است. در این پژوهش با توسل به نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده^۴ از سلامت معنوی به عنوان متغیر میانجی استفاده شده است. نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده به بررسی چگونگی تأثیر متغیرهای مختلف مانند نگرش، هنجارهای موضوعی و کنترل رفتاری بر رفتار افراد می‌پردازد. در این مطالعه، نشان داده شده است که سلامت معنوی می‌تواند بر نگرش و رفتارهای معلمان تأثیر بگذارد و به عنوان یک متغیر میانجی در این مدل عمل کند. دوستی و ناستی‌زایی (۱۴۰۱) در پژوهشی به مدیران مدارس توصیه کردند که برای ارتقای سلامت معنوی معلمان، منشور اخلاقی مدرسه بر اساس مبانی معنوی اسلامی با مشارکت معلمان تدوین شود و مدیران، کارکنان و معلمان التزام عملی به این منشور داشته باشند. عواطف و احساسات تأثیر قابل توجهی بر آموزش و به‌ویژه تدریس و مدیریت کلاس دارند (سیکما^۵، ۲۰۲۱، مرکز^۶، ۲۰۲۰).

1 . Heydari

2 . Meghdadi & Javadpour

3 . Dehghanizade

4 . Theory of Planned Behavior

5 . Sikma

6 . Mercer

شناخت و کنترل مؤثر این احساسات به طور قابل توجهی بر بهره‌وری معلمان تأثیر می‌گذارد (گرگرسن و مک اینتایر^۱، ۲۰۲۱).

درگیری شغلی یکی از جنبه‌های اشتغال است که توجه، حفظ و افزایش شدت آن برای هر کارمندی که در یک شرکت کار می‌کند، با توجه به تأثیرات مثبت بسیاری که می‌تواند داشته باشد، توجه به آن ضروری است (ماهاردیکا و ستیاوان^۲، ۲۰۲۴). درگیری شغلی به‌عنوان حالت فعال‌شده اثر مثبت مرتبط با کار و احساس مشخصی از انرژی و اشتیاق شناخته می‌شود (اوگوو و اونیشی^۳، ۲۰۲۰). برای دستیابی به کارایی و عملکرد خوب در سطح فردی (بایقموگ و اراسلی^۴، ۲۰۲۲)، سطح تیمی (سپالا، هارجو و هاکنن^۵، ۲۰۲۰)، و سطح سازمانی (یانگ، هوانگ و وو^۶، ۲۰۱۹) درگیری شغلی ضروری است. درگیری شغلی نه‌تن‌ها برای افراد و/یا سازمان‌ها برای به دست آوردن عملکرد بهتر بسیار مهم است، بلکه به‌عنوان تنظیم احساسات برای تعامل نیز در نظر گرفته شده است به‌عنوان مثال، وو و لی^۷ (۲۰۲۰)، وانگ، لاو، ژانگ، لی و لیانگ^۸ (۲۰۱۹) استدلال کرده‌اند که امتناع کارکنان از درگیر شدن در مشاغل، توسعه و رشد سازمان را تهدید می‌کند، به رقابت‌پذیری و اثربخشی آن در بازار آسیب می‌زند. بر اساس اهمیت واقعی درگیری شغلی، لازم است پژوهشگران عواملی را که بر کارکنان سازمان در مشاغل تأثیر می‌گذارند، توضیح دهند (تabor، مدیسون، مارلر و کلرمنز^۹، ۲۰۱۹).

در حالی که مفهوم درگیری شغلی را می‌توان از طریق چندین نوع مفهوم‌سازی موردبررسی قرار داد (پرا، ووسیکا، گرانزیرا و مک ایلوین^{۱۰}، ۲۰۱۸)، تعریفی که شاید بیش از همه مورد تأیید باشد توسط شاولفی و همکاران (۲۰۰۲) ارائه شده است که درگیری کاری را به‌عنوان «یک وضعیت ذهنی مثبت، رضایت‌بخش و مرتبط با کار که با قدرت، فداکاری و جذب مشخص می‌شود» تعریف می‌کند. هر یک از این سه ویژگی به‌عنوان یک بعد برای اندازه‌گیری ساختار درگیری شغلی درک می‌شود. بر اساس متون قبلی (شاولفی و همکاران، ۲۰۰۲)، تجربه معلمان از انرژی به این معنی است که آن‌ها در حین کار دارای سطوح بالایی از انرژی و انعطاف‌پذیری ذهنی هستند، مایل به سرمایه‌گذاری در کار خود هستند و

-
- 1 . Gregersen & MacIntyre
 - 2 . Mahardika & Setiawan
 - 3 . Ugwu & Onyishi
 - 4 . Bayighomog and Arasli
 - 5 . Seppälä, Harju and Hakanen
 - 6 . Yang, Huang and Wu
 - 7 . Wu and Lee
 - 8 . Wang, Law, Zhang, Li and Liang
 - 9 . Tabor, Madison, Marler and Kellermanns
 - 10 . Perera, Vosicka, Granziera and McIlveen

پشتکار دارند. در مواجهه با مشکلات تجربه معلمان از فداکاری به نوبه خود به این معنی است که آن‌ها به شدت با کار خود درگیر هستند و نسبت به کار خود احساس اهمیت، اشتیاق، الهام، غرور و چالش دارند. در نهایت، تجربه معلمان از جذب به این معنی است که آن‌ها کاملاً متمرکز هستند و با خوشحالی در کار خود غرق می‌شوند به گونه‌ای که زمان در حین کار به سرعت می‌گذرد (پویسا، پاکارینن و لرککانن^۱، ۲۰۲۲).

عوامل متعددی می‌توانند بر درگیری شغلی مؤثر باشند. پژوهش‌ها نشان داد که کاهش تقاضا های شغلی از جمله بارهای سنگین و شرایط محیطی دشوار و افزایش توانمندی شخصی از جمله حمایت اجتماعی، استقلال و انعطاف‌پذیری باعث افزایش مشارکت کاری می‌شود و یکی از عوامل کاهش درگیری شغلی، عدم تعادل تلاش-پاداش^۲ است (دورایزینگام، روش، کوستادینوف، هاج و چپمن^۳، ۲۰۲۰). خواسته‌های شغلی به عنوان جنبه‌ای از کار توصیف می‌شود که نیاز به تلاش طولانی متافیزیکی، عاطفی یا شناختی دارد، زیرا با اختلالات جسمی و روانی مرتبط است. خواسته‌های شغلی همیشه بد نیستند، اما اگر نیاز به تلاش بیش از حد برای رفع مشکل وجود داشته باشد منبع استرس می‌شوند و ممکن است ذخایر انرژی را در محیط کاری تخلیه کنند (ساندرا^۴ و کومارسواران^۵، ۲۰۲۴). در محیط مدرسه معلمان با تقاضاهای اضافی مختلفی مواجه هستند، مانند پوشش کلاس همکاران، افزایش حجم کار، شرکت در مراسمات و در نظر گرفتن نقش‌های متعدد (کیم^۶ و همکاران، ۲۰۲۲؛ حسین^۷ و همکاران، ۲۰۲۲).

مدل عدم تعادل تلاش - پاداش در کار یک چارچوب نظری و تحلیلی برای برآورد ادراک ذهنی استرس مرتبط با کار ارائه می‌دهد. تقاضاهای زیاد و پاداش‌های کم در ازای آن می‌تواند به سلامت روحی و جسمی، رفاه و رضایت از زندگی آسیب برساند. بر اساس این تئوری، تعهد بیش از حد تاحدی توضیح می‌دهد که چرا کارکنان چنین مشاغل سختی را تحمل می‌کنند (براون هایم^۸، دراگانو^۹، خاچاتریان^{۱۰}، بئوتل^{۱۱} و برهلمر^{۱۲}، ۲۰۲۴). اگرچه تعهد بیش از حد باعث افزایش

- 1 . Pöysä, Pakarinen & Lerkkanen
- 2 . Effort Reward Imbalance
- 3 . Duraisingam, Roche, Kostadinov, Hodge & Chapman
- 4 . Sundram
- 5 . Kumareswaran
- 6 . Kim
- 7 . Hossain
- 8 . Braunheim
- 9 . Dragano
- 10 . Khachatryan
- 11 . Beutel
- 12 . Brähler

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

عدم تعادل می‌شود، اما این امر نامطلوب نیست و بنابراین تعهد بیش از حد ممکن است به‌عنوان یک عامل مقابله‌ای مؤثر عمل کند که به‌طور مثبت پیامدهای منفی عدم تعادل را تعدیل می‌کند (اورس^۱ و دمیرباغ^۲، ۲۰۲۴). مدل عدم تعادل تلاش-پاداش، مدلی است که پیشنهاد می‌کند هر مزیت مرتبط با کار باید بر اساس اصل رابطه بین تلاش و پاداش در کار باشد (کمال، وصفی، طایی، التونی، ساناد، ابوزید و فؤاد^۳، ۲۰۲۲).

مدل سیگریست^۴ (۱۹۹۶) که به‌عنوان مدل معاملاتی «عدم تعادل تلاش-پاداش» شناخته می‌شود، نشان می‌دهد که استرس مزمن را می‌توان برحسب عدم تعادل بین هزینه‌های بالا و پاداش کم تعریف کرد. به عبارت دیگر، بر اساس این مدل، استرس شغلی ناشی از تلاش زیاد همراه با پاداش کم است. سیگریست دو منبع تلاش را متمایز می‌کند: منبع داخلی و خارجی. تلاش خارجی توسط سیگریست به‌عنوان محدودیت‌های کاری مانند محدودیت‌های زمانی، وقفه ها، وظایف، خواسته‌های فیزیکی و افزایش تقاضای شغلی تعریف می‌شود. تلاش درونی یا «درگیری بیش از حد» مربوط به نگرش‌ها و انگیزه‌های مرتبط با درگیری بیش از حد در کار همراه با میل شدید به پذیرفتن شدن و احترام است (احمد، بلجج و الهوفی^۵، ۲۰۲۴). عدم تعادل بین تلاش کارکنان و پاداش‌های آن‌ها، می‌تواند منجر به شکست متقابل، ایجاد فشار، افسردگی و اضطراب شود و تأثیر نامطلوب بر سلامت روان دارد (ژانگ^۶ و همکاران^۷، ۲۰۲۱)؛ لذا درک پیوند های متقابل بین پیامدهای عدم تعادل تلاش - پاداش، تعهد بیش‌ازحد و سلامت روان برای طراحی مداخلات مناسب ضروری است (کویلو^۸، یامگوتی^۹، هارب^{۱۰} و سوزا-تالاریکو^{۱۱}، ۲۰۲۴).

در پژوهش‌های مختلف اثر عدم تعادل تلاش-پاداش بر درگیری شغلی بررسی شده و نتایج حاکی از آن است که عدم تعادل تلاش - پاداش باعث کاهش درگیری شغلی کارکنان می‌شود. ازجمله این پژوهش‌ها می‌توان به پژوهش‌های یوسفی، فرزی و عیدی‌پور (۱۳۹۶)، کمال، وصفی، طایی، التونی، ساناد، ابوزید و فؤاد^{۱۲} (۲۰۲۲)، جی، او، لیو، ژانگ، پان، ژانگ و لیو^{۱۱} (۲۰۲۱)، ولتر، سانتا ماریا، گئورگ، لزنر،

1 . Ors

2 . Demirbag

3 . Kamal, Wasfy, Taie, Eltouny, Sanad, Abouzeid & Fouad

4 . Siegrist

5 . Zhang

6 . Coelho

7 . Yamaguti

8 . Harb

9 . Souza-Talarico

10 . Kamal, Wasfy, Taie, Eltouny, Sanad, Abouzeid & Fouad

11 . Ge, He, Liu, Zhang, Pan, Zhang & Liu

گاسی، کلیبر و رنهبرگ^۱ (۲۰۲۱) و هوانگ، کیم، کوون و کیم^۲ (۲۰۱۹) اشاره نمود. همچنین در پژوهش‌های پیشین اثر عدم تعادل تلاش-پاداش بر ابعاد مختلف سلامت نیز بررسی شده است و نتایج حاکی از آن است که عدم تعادل تلاش - پاداش باعث کاهش سلامت کارکنان می‌شود. ازجمله این پژوهش‌ها می‌توان به جی، او، لیو، ژانگ، پان، ژانگ و لیو (۲۰۲۱) و پوررو، روبروک، بولتمان، پورتوگز، کامپایا و بوردورف^۳ (۲۰۲۱) اشاره نمود. همچنین ارتباط سلامت معنوی و درگیری شغلی در پژوهش‌های حکیمی (۱۳۹۸)، قنبری و نعمتی (۱۳۹۳)، هاشمی (۱۳۹۳)، یاسمی نژاد، گل محمدیان و یوسفی (۱۳۹۰) و آروکیام و بانرجی (۲۰۲۴) مورد تأیید قرار گرفته است. درمجموع با توجه به آنچه شرح داده شده و با توجه به پژوهش‌های پیشین می‌توان گفت که علاوه بر ارتباط مدل عدم تعادل تلاش-پاداش و سلامت معنوی با درگیری شغلی، بین عدم تعادل تلاش-پاداش و سلامت معنوی ارتباط وجود دارد و همچنین شاید بتوان گفت که سلامت معنوی می‌تواند رابطه‌ی بین عدم تعادل تلاش-پاداش و درگیری شغلی را میانجی کند. لذا بر اساس آنچه گفته شد در این پژوهش به دنبال پاسخ به این سؤال هستیم که آیا مدل مفهومی درگیری شغلی بر اساس عدم تعادل تلاش- پاداش با میانجی‌گری سلامت معنوی با مدل تجربی برازش دارد؟ برای پاسخ به سؤال مذکور چهار فرضیه تدوین شد:

- (۱) اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معنادار است.
- (۲) اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر سلامت معنوی معنادار است.
- (۳) اثر سلامت معنوی بر درگیری شغلی معنادار است.
- (۴) اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی با نقش میانجی سلامت معنوی معنادار است.

روش

گرچه در هر پژوهش خاصی می‌توان مجموعه‌ای از روش‌ها را به کار برد اما روش مورد استفاده در این پژوهش روش پیمایشی است. ضمن اینکه از روش اسنادی و کتابخانه‌ای هم استفاده شده اما روش اصلی غالب، پیمایشی است که متداول‌ترین روش در پژوهش‌های کمی است، شیوه گردآوری داده‌ها و روش تحلیل آن‌ها از ویژگی‌های بارز پیمایش هستند. این پژوهش از لحاظ هدف به دلیل پاسخگویی و ارائه راهکارهایی برای یک مسئله، یک پژوهش کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها یک پژوهش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری شامل کلیه معلمان زن و مرد مدارس دخترانه متوسطه دوم ناحیه یک شهرستان کرمانشاه به تعداد ۳۱۳ نفر که از این تعداد ۲۶۵ نفر زن و ۴۸ نفر مرد است. حجم نمونه بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۹۷) تعیین

1 . Wolter, Santa Maria, Georg, Lesener, Gusy, Kleiber & Renneberg

2 . Hwang, Kim, Kwon & Kim

3 . Porru, Robroek, Bültmann, Portoghese, Campagna & Burdorf

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

و ۱۶۹ نفر برآورد گردید. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع طبقه‌ای (بر حسب جنسیت) استفاده شد و تعداد ۱۴۲ نفر زن و ۲۷ نفر مرد به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. برای تدوین مبانی نظری پژوهش از روش اسنادی و کتابخانه‌ای و جهت گردآوری داده‌های میدانی و تحقیق از افراد در جامعه آماری و نمونه از سه پرسش‌نامه استفاده گردیده است:

۱. **پرسش‌نامه عدم تعادل تلاش- پاداش (ERIQ):** این پرسش‌نامه توسط سیگریست (۲۰۱۳) طراحی شده است و دارای ۱۶ سؤال و سه بُعد فراعهد (سؤالات ۱ تا ۶)، پاداش (سؤالات ۷ تا ۱۳) و تلاش (سؤالات ۱۴ تا ۱۶) است. نمره‌گذاری پرسش‌نامه به‌صورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای (کاملاً مخالفم = ۱، مخالفم = ۲، موافقم = ۳ و کاملاً موافقم = ۴) است. البته این شیوه نمره‌گذاری در مورد سؤالات شماره ۲، ۵، ۷، ۸، ۱۰، ۱۲ معکوس شده و به‌صورت کاملاً مخالفم = ۴، مخالفم = ۳، موافقم = ۲ و کاملاً موافقم = ۱ است. برای محاسبه نسبت تلاش به پاداش (ER) برای هر فرد از فرمول استفاده می‌شود که E سطح تلاش فرد، R پاداش‌های دریافتی فرد و C ضریب تصحیح ثابتی است که برای اختلاف بین تعداد ماده‌های مربوط به تلاش و پاداش به کاربرده می‌شود. مقدار این ضریب برابر با $0/43$ یا $3/7$ است. نقطه برش برای تعیین تعادل عدد یک است. هرچه نسبت به دست آمده بیشتر از یک باشد، عدم تعادل بیشتر است. در پژوهش آریانی و همکاران (۱۳۹۴) روایی و پایایی پرسش‌نامه بررسی و مورد تأیید قرار گرفته است.

۲. **پرسش‌نامه سلامت معنوی:** این پرسش‌نامه توسط سایه‌میری و همکاران (۱۳۹۵) طراحی شده است. دارای ۲۰ سؤال بوده و هدف از این پرسش‌نامه ارزیابی سلامت معنوی از دیدگاه اسلام است که دارای ۴ بعد (نظام اعتقادی سؤالات ۱ تا ۵، نظام فکری سؤالات ۶ تا ۱۰، نظام اخلاقی سؤالات ۱۱ تا ۱۵ و سبک زندگی سؤالات ۱۶ تا ۲۰) می‌باشد. سؤال‌های پرسش‌نامه بر اساس مقیاس لیکرت ۶ گزینه‌ای (کاملاً موافقم، موافقم، نسبتاً موافقم، نسبتاً مخالفم، مخالفم و کاملاً مخالفم) تنظیم شده‌اند. سایه‌میری و همکاران (۱۳۹۵) به روش روایی هم‌زمان، از پرسش‌نامه سلامت معنوی پولوتزین و الیسون استفاده کردند، تا مقایسه بین هر دو پرسش‌نامه صورت گیرد و ضریب همبستگی بین دو آزمون را $0/776$ به دست آوردند و برای محاسبه پایایی، ضریب آلفای کرونباخ $0/82$ را به دست آوردند.

۳. **پرسش‌نامه درگیری شغلی (JIIQ):** این پرسش‌نامه توسط کانونگو^۱ (۱۹۸۲) طراحی و اعتباریابی شده است. پرسش‌نامه دارای ۱۰ سؤال است و بر اساس مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، تا اندازه‌ای، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم شده است. این پرسش‌نامه در

ایران در مطالعه تعجبی (۱۳۹۵) مورد استفاده و اعتباریابی قرار گرفته است و مقدار آن را ۰/۹۰ گزارش کرده است.

ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش نرم‌افزارهای آماری SPSS و AMOS می‌باشد که با توجه به ماهیت و نحوه نگارش فرضیات این پژوهش از مدل معادلات ساختاری برای بررسی فرضیه‌ها استفاده شده است. پایایی ابزار این پژوهش با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ صورت پذیرفته است که برای متغیرهای درگیری شغلی (۰/۸۶۱)، عدم تعادل تلاش-پاداش (۰/۹۲۵) و سلامت معنوی (۰/۹۳۵) به تأیید رسیده است.

یافته‌ها

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی پاسخگویان

از بین جامعه پژوهش ۸۵ درصد (۱۴۲ نفر)، زن و ۱۵ درصد (۲۷ نفر) مرد، ۵/۹ درصد (۱۰ نفر) کاردانی، ۴۱/۴ درصد (۷۰ نفر) کارشناسی، ۴۹/۷ درصد (۸۴ نفر) ارشد، ۳ درصد (۵ نفر) دکتری، ۴۷/۳ درصد (۸۰ نفر) ۱ تا ۵ سال سابقه، ۲۳/۱ درصد (۳۹ نفر) ۶ تا ۱۰ سال سابقه، ۱۱/۸ درصد (۲۰ نفر) ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه، ۸/۹ درصد (۱۵ نفر) ۱۶-۲۰ سال سابقه و ۸/۹ درصد (۱۵ نفر) ۲۱ سال و بالاتر سابقه داشتند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و ماتریس ضرایب همبستگی میان متغیرهای پژوهش

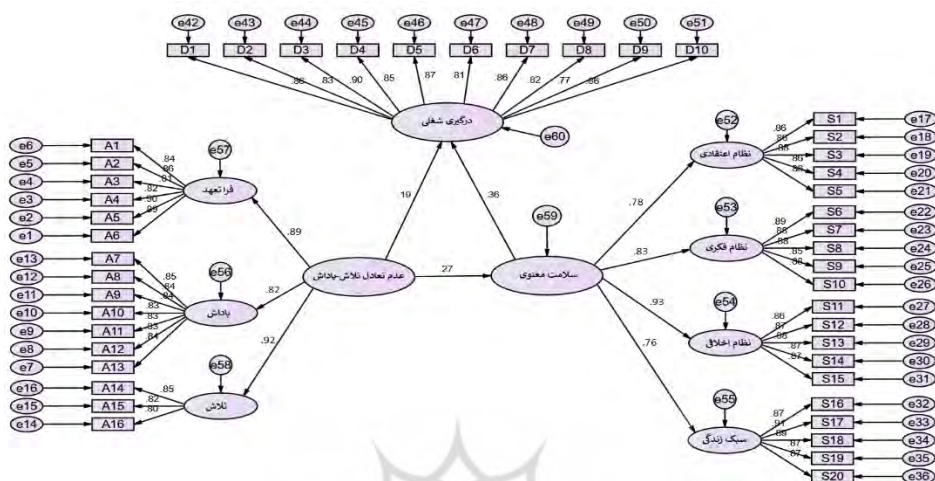
متغیرها	عدم تعادل تلاش - پاداش	سلامت معنوی	درگیری شغلی
عدم تعادل تلاش - پاداش	1		
سلامت معنوی	0.268***	1	
درگیری شغلی	0.285***	0.393***	1
میانگین	3.082	3.349	3.292
انحراف معیار	0.759	1.127	0.876

علامت ستاره (***) در مقادیر سطح معناداری به منزله صفر می‌باشد.

با توجه به جدول ۱، متغیرهای پژوهش ارتباط معنادار و مثبتی دارد ($P < 0/05$). همچنین نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد متغیر عدم تعادل تلاش - پاداش دارای میانگین ۳,۰۸۲ و انحراف معیار ۰,۷۵۹، متغیر سلامت معنوی دارای میانگین ۳,۳۴۹ و انحراف معیار ۱,۱۲۷ و متغیر درگیری شغلی دارای میانگین ۳,۲۹۲ و انحراف معیار ۰,۸۷۶ می‌باشد.

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

نتایج حاصل از برازش مدل ساختاری در شکل ۱ و جداول ۲ الی ۴ نشان داده است. شاخص های برازش مدل در شکل ۱ قابل قبول بودن مدل مفهومی را نشان می دهد.



شکل ۱. ضرایب استاندارد مدل مفهومی روابط میان متغیرهای پژوهش

شاخص های برازش مدل: $CMIN/DF=1,118$, $GFI=0,82$, $CFI=0,98$, $IFI=0,88$, $RMSEA=0,027$

آزمون فرضیه های پژوهش

جدول ۲: بررسی تأثیر فرضیه های مستقیم پژوهش

فرضیه های مستقیم	ضریب تأثیر	T	سطح معناداری	نتیجه
عدم تعادل تلاش- پاداش <--- درگیری شغلی	0.194	2.584	0.010	تأیید
عدم تعادل تلاش- پاداش <--- سلامت معنوی	0.267	3.441	0.000	تأیید
سلامت معنوی <--- درگیری شغلی	0.357	4.613	0.000	تأیید

با توجه جدول ۲، نتیجه می شود که چون مقدار قدر مطلق آماره t محاسبه شده فرضیه اول برابر با ۲,۵۸۴ و بیشتر از ۱/۹۶ می باشد، تأثیر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰,۱۹۴ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار می باشد. ضریب مسیر (بتا) مثبت بین متغیر ها (۰,۱۹۴) بدین مفهوم است که با افزایش یک انحراف استاندارد عدم تعادل تلاش- پاداش،

درگیری شغلی به اندازه ۰,۱۹۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین با توجه به بررسی‌های بعمل آمده می‌توان اظهار نظر کرد فرضیه اول تحقیق تأیید می‌شود.

با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره t محاسبه شده فرضیه دوم برابر با ۳,۴۴۱ و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، تأثیر عدم تعادل تلاش- پاداش بر سلامت معنوی با ضریب مسیر ۰,۲۶۷ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. ضریب مسیر (بتا) مثبت بین متغیرها (۰,۲۶۷) بدین مفهوم است که با افزایش یک انحراف استاندارد عدم تعادل تلاش- پاداش، سلامت معنوی به اندازه ۰,۲۶۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین با توجه به بررسی‌های بعمل آمده می‌توان اظهار نظر کرد فرضیه دوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

با توجه به اینکه مقدار قدر مطلق آماره t محاسبه شده فرضیه سوم برابر با ۴,۶۱۳ و بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، تأثیر سلامت معنوی بر درگیری شغلی با ضریب مسیر ۰,۳۵۷ و با احتمال ۹۵ درصد معنادار می‌باشد. ضریب مسیر (بتا) مثبت بین متغیرها (۰,۳۵۷) بدین مفهوم است که با افزایش یک انحراف استاندارد سلامت معنوی، درگیری شغلی به اندازه ۰,۳۵۷ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و بالعکس. بنابراین با توجه به بررسی‌های بعمل آمده می‌توان اظهار نظر کرد فرضیه سوم تحقیق نیز تأیید می‌شود.

جدول ۳: بررسی تأثیر غیر مستقیم عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی با میانجی‌گری سلامت معنوی

نتیجه آزمون	میزان تأثیر			سطح معناداری	مقدار آماره سوبل
	تأثیر کل	تأثیر غیر مستقیم	تأثیر مستقیم		
تأیید شد	0.289	0.095	0.194	0.005	2.758

با توجه به مدل مفهومی پژوهش می‌توان علاوه بر رابطه مستقیم عدم تعادل تلاش- پاداش با درگیری شغلی، رابطه غیر مستقیم آن به وسیله متغیر میانجی سلامت معنوی را نیز بدست آورد. به همین منظور از روش آزمون سوبل استفاده شده است. با توجه به اینکه مقدار آماره سوبل (Sobel) برابر با ۲,۷۵۸ و از قدر مطلق ۱,۹۶ بیشتر محاسبه شده و سطح معناداری آزمون کمتر از سطح خطای ۰,۰۵ بدست آمده است، می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد تأثیر میانجی‌گری سلامت معنوی در رابطه بین عدم تعادل تلاش- پاداش با درگیری شغلی را تأیید کرد. میزان تأثیر غیر مستقیم عدم تعادل تلاش- پاداش با درگیری شغلی در واقع از حاصلضرب ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی (۰,۲۶۷) در ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

(۰,۳۵۷) بدست می‌آید. همچنین تأثیر کل عدم تعادل تلاش- پاداش با درگیری شغلی حاصل جمع تأثیرات غیر مستقیم و مستقیم می‌باشد که برابر ۰,۲۸۹ برآورد شده است. بنابراین فرضیه غیرمستقیم پژوهش نیز مورد تأیید قرار گرفت.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه اول نشان داد که اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی به لحاظ آماری معنادار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های یوسفی و همکاران (۱۳۹۶)، هوانگ و همکاران (۲۰۱۹)، جی و همکاران (۲۰۲۱)، ولتر و همکاران (۲۰۲۱)، کمال و همکاران (۲۰۲۲) و پویسا و همکاران (۲۰۲۲) همسو است. از این نظر که عدم تعادل تلاش - پاداش باعث کاهش درگیرش شغلی می‌شود. در تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان گفت که عدم تعادل بین تلاش زیاد و پاداش کم ممکن است منجر به افزایش استرس کاری و کاهش رفاه شغلی شود (سیگریست، ۱۹۹۶). وقتی بین ورودی زمان و انرژی به کار و خروجی پول، احترام، شناخت و فرصت‌های شغلی ناشی از کار، عدم تعادل وجود داشته باشد، یعنی تلاش زیاد و پاداش کم، می‌تواند منجر به احساسات مضر شود. این احساسات به‌نوبه خود بر پاسخ مداوم سیستم عصبی نباتی تأثیر می‌گذارد و باعث بی‌خوابی و مسائل بالقوه روانی می‌شود (تاو و همکاران، ۲۰۲۳). بر اساس مدل استرس کاری عدم تعادل تلاش-پاداش، افراد با عدم تعادل تلاش-پاداش مستعد مصرف انرژی و فرسودگی عاطفی هستند. یعنی عدم تعادل تلاش و پاداش ممکن است منجر به خستگی عاطفی ناشی از استرس بیش‌ازحد در محل کار شود که به فرسودگی شغلی کمک می‌کند (وانگ و همکاران، ۲۰۲۲). فردی که دچار فرسودگی شغلی می‌گردد به کار و حرفه‌ی خود علاقه‌مند نیست و از انجام وظایف شغلی احساس لذت و شادی نمی‌کند و به‌نوعی دچار کاهش درگیری شغلی شده است. بنابراین، می‌توان گفت که عدم تعادل تلاش- پاداش از طریق ایجاد استرس و احساسات منفی در فرد بر درگیری شغلی وی اثر مستقیم و منفی داشته و باعث کاهش درگیری شغلی می‌گردد.

نتایج تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه دوم نشان داد که اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر سلامت معنوی به لحاظ آماری معنادار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های جی و همکاران (۲۰۲۱) و پوررو و همکاران (۲۰۲۱) همسو است. از این نظر که عدم تعادل تلاش - پاداش باعث کاهش سلامت روانی و معنوی می‌شود. در تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان گفت که تلاش‌های مناسب با پاداش‌های منطبق می‌تواند زمینه بهتری برای درگیری کاری بالاتر، بهبود جزئی در رضایت از زندگی و کاهش اندکی علائم افسردگی فراهم کند. با این حال، جستجوی تعادل با افزایش تلاش‌های کارکنان بدون در نظر گرفتن کیفیت یا محتوای

چنین تلاش‌هایی کافی نیست، زیرا کارکنان باید احساس کنند که رابطه متقابل منصفانه است (ویلسر و همکاران، ۲۰۲۴). هنگامی که فقدان عمل متقابل وجود داشته باشد، مانند تلاش زیاد و پاداش کم، افراد احساسات منفی، افزایش استرس و پیامدهای سلامتی بلندمدت را تجربه می‌کنند. این مدل بیان می‌کند که عمل متقابل شکست‌خورده به‌عنوان سرمایه گذاری تلاش‌های بیشتر نسبت به دریافت پاداش (کم سود بودن) منجر به احساسات منفی (مانند عصبانیت، ناامیدی، بی‌عدالتی، و ناامیدی)، استرس و اثرات نامطلوب سلامتی می‌شود. تلاش‌های کاری شامل فشار زمانی به دلیل حجم کار، وظایف کاری سخت و وقفه‌ها و اختلالات در کار است (نگوین و همکاران، ۲۰۱۸). درنتیجه عدم تعادل تلاش-پاداش باعث کاهش سلامتی فرد و ابعاد آن به‌ویژه سلامت معنوی می‌گردد. لذا می‌توان عدم تعادل تلاش-پاداش بر سلامت معنوی اثر مستقیم داشته و باعث کاهش آن می‌گردد.

نتایج تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه سوم نشان داد که اثر سلامت معنوی بر درگیری شغلی به لحاظ آماری معنادار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های یاسمی نژاد و همکاران (۱۳۹۰)، قنبری و نعمتی (۱۳۹۳)، هاشمی (۱۳۹۳)، حکیمی (۱۳۹۸)، شارما و کومرا (۲۰۲۰) و آروکیام و بانرجی (۲۰۲۴) همسو است. از این نظر که افرادی که از سلامت معنوی برخوردار هستند درگیری شغلی بیشتری دارند. در تبیین نتایج حاصل از این یافته می‌توان گفت که معنویت و سلامت معنوی به فرد کمک می‌کند تا با قدرت ادغام رابطه خود با جنبه های مختلف زندگی کاری به تعادل بیولوژیکی، روانی و اجتماعی بیشتری دست یابد. این ادغام قدرت پذیرش و سازگاری فرد را با شرایط جدی تهدیدکننده و رقابت‌آمیز محیط کار افزایش می‌دهد و منجر به سازگاری بیشتر فرد با شرایط کاری می‌شود (یانگ و کوپسن، ۲۰۱۰). چنین افرادی با شور و اشتیاق بیشتری کار و وظایف کاری خود را انجام داده و با شغل خود عجین می‌شوند. به‌عبارتی دیگر، وقتی فرد از سلامت معنوی برخوردار باشد، به ارزش شغل خود بیشتر آگاهی داشته و لذا درگیری شغلی بیشتری خواهد داشت. سطوح بالای معنویت و سلامت معنوی در محیط کار منجر به اثربخشی سازمانی، ارتقای لذت شغلی و تعهد سازمانی، افزایش رضایت شغلی و احساس شادی می‌شود. علاوه بر این، سلامت معنوی کیفیت زندگی، رفاه و آسایش کارکنان سازمان را بهبود می‌بخشد و استرس شغلی آن‌ها را کاهش می‌دهد و درنهایت باعث می‌شود افراد احساس بهتر و اجتماعی‌تر کنند و درنتیجه افزایش درگیری شغلی می‌شود. همچنین سلامت معنوی باعث رشد امید، هدفمندی، آرامش، نگرش مثبت به دنیا و سازگاری بالا در افراد، افزایش توانایی فرد در انجام کارها و درنهایت باعث وابستگی عاطفی بیشتر به شغل می‌شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

بنابراین، توجه به بعد معنویت و سلامت معنوی در سازمان می‌تواند به افزایش درگیری شغلی منجر شود.

نتایج تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه چهارم نشان داد که اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی با نقش میانجی سلامت معنوی معنادار است. بررسی پیشینه و مبانی نظری پژوهش نشان می‌دهد که چه در داخل و چه در خارج از کشور پژوهشی به بررسی عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی با نقش میانجی سلامت معنوی نپرداخته است و لذا نمی‌توان نتایج این فرضیه را با پژوهش‌های پیشین مقایسه نمود. اما در بعضی پژوهش‌های داخلی و خارجی فرضیه‌های ویژه پژوهش بررسی و تأیید کرده‌اند. مطالعات نشان داده است که عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی و سلامت معنوی اثر منفی و معناداری دارد. به نظر می‌رسد معلمانی که از سلامت معنوی برخوردار هستند مسأله عدم تعادل تلاش- پاداش را راحت‌تر تحمل می‌کنند و از درگیری شغلی آن‌ها کاسته نمی‌شود.

سلامت معنوی حسی است که می‌تواند احساس آرامش و سازگاری با خود، خدا، دیگران و محیط را در فرد ایجاد کند (فیشر، ۲۰۱۰). چنین احساساتی همچنین ممکن است به عنوان یک قدرت یکپارچه عمل کنند که به تعادل فیزیکی، روانی و اجتماعی ختم می‌شود (یانگ و کوپسن، ۲۰۱۰). سلامت معنوی در محل کار برای بهبود وضعیت سلامت از طریق فراهم کردن فضای سالم و کار معنادار برای کارکنان ضروری است (لیتالین، آتاری و اوباسی^۱، ۲۰۲۲). چیریکو، شارما، زافینا و مگناویتا^۲ (۲۰۲۰) همچنین دریافتند که معنویت، مانند نماز، استرس شغلی را کاهش می‌دهد. در تبیین نتایج پژوهش حاضر بر اساس مطالعات دیگر، می‌توان ادعا کرد که یکی از کارکردهای سلامت معنوی کمک به افراد در مواقع بحران است (روبرتو، سلون، چری، هانتز جونز و وینسلو^۳، ۲۰۲۰). سلامت معنوی عاملی مؤثر بر سازگاری برای کاهش موقعیت‌های استرس‌زا در نظر گرفته می‌شود (آچور و همکاران، ۲۰۱۹). سلامت معنوی به غلبه بر استرس شغلی ناشی از شرایط محیطی دشوار و ناخواسته کمک می‌کند. در نتیجه با کاهش استرس و افزایش امید در فرد، باعث افزایش درگیری شغلی در وی می‌گردد (چیریکو و همکاران، ۲۰۲۰). زیرا باورهای معنوی و دینی بر تفسیر وقایع تأثیر می‌گذارد و فرآیند و پذیرش رویدادها را تسهیل می‌کند (صالحی، احمدزاد اصل، صدیق، راشدی، الماسی دوغایی، کمال‌زاده و شریعتی، ۱۳۹۹). رشد معنوی همچنین شامل جنبه‌هایی مانند باورها، ارزش‌ها، نگرش‌ها، رفتارها و تجربیات مذهبی است که می‌تواند معنا،

1 . Litalien, Atari & Obasi

2 . Chirico, Sharma, Zaffina & Magnavita

3 . Roberto, Sellon, Cherry, Hunter-Jones & Winslow

هدف و جهت را در زندگی برای معلمان فراهم کند (سراقی^۱، کاروکارو^۲، زگا^۳، ویهارجوکوسومو^۴، ۲۰۲۴).

جو محیط کار بر کیفیت آموزش تأثیر می‌گذارد (هیلالا^۵، لوندکویست^۶، سانتاویرتا^۷، کالاند^۸، ۲۰۲۴). جو مثبت کلاس شرایط مطلوبی را برای رشد، یادگیری، مشارکت، امنیت، رفاه و سبک زندگی دانش‌آموزان ایجاد می‌کند و با رضایت شغلی معلم مرتبط است (شیا^۹، وانگ^{۱۰} و ژانگ^{۱۱}، ۲۰۲۳). جو مدرسه باید طوری باشد که روحیه خیرخواهی و مثبت‌اندیشی، احترام قائل شدن برای نظرات دیگران، یکپارچگی و همدلی بین معلمان، مهم شمردن ارزش‌های معنوی در محیط کار، حساس بودن مدیران و معلمان به سلامت معنوی به‌عنوان منشور اخلاقی، در نظر گرفته شود و برای ایجاد چنین محیط کاری، به‌صورت مداوم کارگاه‌های آموزشی در حوزه معنویت برگزار شود (دوستی و ناستی‌زایی، ۱۴۰۱). لذا می‌توان گفت که سلامت معنوی با ایجاد کاهش در استرس و احساسات منفی ناشی از عدم تعادل تلاش-پاداش در فرد موجب افزایش درگیری شغلی وی می‌گردد. بنابراین، می‌تواند گفت که سلامت معنوی می‌تواند نقشی میانجی بین عدم تعادل تلاش-پاداش و درگیری شغلی داشته باشد. در حوزه آموزش، مفهوم "تلاش" طیفی از مسئولیت‌ها و چالش‌ها را در بر می‌گیرد، شامل کار عاطفی پرورش و راهنمایی فراگیران، برنامه‌ریزی گسترده درس و مدیریت پویای پیچیده کلاس درس است. معلمان نقش اساسی ارتقاء رشد فکری و عاطفی دانش‌آموزان خود را برعهده دارند، نقشی که سرمایه‌گذاری فیزیکی و روانی قابل توجهی را می‌طلبد. جنبه پاداش در مدل عدم تعادل - پاداش به جبران مالی محدود نمی‌شود. برای معلمان، پاداش‌ها همچنین شامل امنیت شغلی، به رسمیت شناختن تلاش‌های آن‌ها و فرصت‌هایی برای توسعه حرفه‌ای است. این اشکال قدردانی و حمایت نهادی برای رضایت شغلی و رشد حرفه‌ای آن‌ها بسیار مهم است. عدم تعادل که در آن تلاش‌های معلمان با پاداش‌های کافی مطابقت ندارد، می‌تواند منجر به افزایش سطح استرس شود (وانگ و شی، ۲۰۲۴). معلمان در محیط کار با

-
- 1 . Saragih
 - 2 . Karo-Karo
 - 3 . Zega
 - 4 . Wiharjokusumo
 - 5 . Heilala
 - 6 . Lundkvist
 - 7 . Santavirta
 - 8 . Kalland
 - 9 . Xia
 - 10 . Wang
 - 11 . Zhang

اثر عدم تعادل تلاش- پاداش بر درگیری شغلی معلمان با نقش میانجی سلامت معنوی

استرس‌های متعددی روبرو هستند که سلامت همه‌جانبه آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عواملی همچون ابهام در اختیارات، تعارضات فردی، وظایف محوله بیش از حد توان، تضاد با همکاران، نداشتن حمایت روانی و یکنواختی کار، سلامت معنوی آن‌ها را دچار مشکل می‌کند. از منظر اسلامی، سلامت معنوی همچون چتری بر سلامت اجتماعی، روانی و عاطفی معلمان سایه افکنده است. ایفای نقش معلمی به صورت کارآمد و اثربخش، مستلزم برخورداری از سلامت همه‌جانبه است و منجر به سلامت دانش‌آموزان می‌شود (اسدزندی، ابوالقاسمی، جوادی و سرهنگی، ۱۳۹۹).

محدودیت مهم پژوهش این بود که در منطقه خاصی از شهرستان کرمانشاه انجام شد (محدودیت جغرافیایی). معلمان شرکت‌کننده در این مطالعه از مدارس ناحیه‌ی یک شهرستان کرمانشاه بودند و معلمان دیگر نواحی شهرستان کرمانشاه در پژوهش وارد نشدند. همچنین یافته‌ها در قالب طرح توصیفی همبستگی به دست آمد و استنتاج علی روابط بین متغیرها امکان‌پذیر نبود. در راستای نتایج این پژوهش پیشنهاد می‌شود مدیران آموزش و پرورش تلاش‌ها و پاداش‌های کارکنان را در نظر بگیرند و متعادل کنند تا از عدم تعادل تلاش‌های بیش‌ازحد بدون پاداش‌های کافی در محل کار جلوگیری کنند. آموزش و پرورش نه تنها باید اطمینان حاصل کنند که کارکنان پاداش‌های کافی دریافت می‌کنند یا از پاداش‌ها به‌عنوان تنها وسیله برای ارتقای تعادل استفاده می‌کنند، بلکه باید مطمئن شوند که کارکنان امکان و منابع لازم برای سرمایه‌گذاری تلاش‌ها در وظایف الهام‌بخش و چالش‌برانگیز را دارند (مثلاً وظایفی که مهارت‌ها را برای به دست آوردن دستاوردها توسعه می‌دهند و فرصت‌ها را فراهم می‌کنند). سازمان‌های آموزشی به سلامت معنوی معلمان اهمیت دهند، زیرا که سلامت معنوی آن‌ها می‌تواند محیط آموزشی بهتری را ایجاد کند. این مقاله از هیچ سازمان و ارگانی حمایت دریافت نکرده است.

منابع

- آریانی، ابراهیم، خواه علی، خالق، جعفری، عیسی، مقدم‌زاده، علی، (۱۳۹۴)، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه عدم تعادل تلاش- پاداش (ERIQ) در بین معلمان، *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*: ۵ (۱۱)، ۹-۲۹.
- اسدزندی، مینو؛ ابوالقاسمی، حسن؛ جوادی، مهروز؛ و سرهنگی، فروغ. (۱۳۹۹). ارزیابی تطبیقی رفتارهای سلامت معنوی مردم ایران در پاندمی کووید-۱۹ با شواهد دینی. *طب نظامی*، ۲۲ (۸)، ۸۶۴-۸۷۲.

- تعجبی، محمود. (۱۳۹۵). الگوی علی احساس عدالت سازمانی با درگیری شغلی؛ آزمون نقش میانجی هویت سازمانی و خوش بینی. پایان نامه دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ارومیه.
- حکیمی، ایمان. (۱۳۹۸). بررسی ارتباط معنویت فردی و سازمانی با اشتیاق شغلی: تبیین نقش میانجی معنای کار. پژوهش های علوم شناختی و رفتاری. ۹ (۱). ۷۷-۹۰. doi: 10.22108/cbs. 2020.121525.1384
- دوستی، آریان. (۱۴۰۱). اثر رهبری معنوی اسلامی بر سلامت معنوی معلمان با نقش های میانجی سرمایه معنوی و هوش معنوی، دوفصلنامه علمی علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۱۰ (۱۹)، ۲۴۷-۲۶۸.
- سایه میری، کورش؛ تقی نژاد، حمید؛ توان، حامد؛ موسوی مقدم، سید رحمت اله؛ محمدی، ایمان؛ احمدی، زهرا (۱۳۹۵). بررسی رواسازی پرسش نامه سلامت معنوی از دیدگاه اسلام. فصلنامه علوم پزشکی، ۲۶ (۲)، ۹-۱۰.
- صالحی، مهدیه؛ احمدزاد اصل، مسعود؛ صدیق، روح الله؛ راشدی، وحید؛ الماسی دوغایی، مصطفی؛ کمال زاده، لیلا و شریعتی، بهنام. (۱۳۹۹). ارتباط سلامت معنوی با بار مراقبت در مراقبین غیررسمی سالمندان مبتلا به دمانس. روان پزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۲۶ (۱)، ۶۴-۷۴.
- قنبری، سیروس و نعمتی، لیلا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین معنویت در محیط کار با درگیری شغلی در محیط های آموزشی. کنگره بین المللی فرهنگ و اندیشه دینی، قم، <https://civilica.com/doc/301505>
- هاشمی، سید مهدی. (۱۳۹۳). ارزیابی سلامت معنوی و ارتباط آن با درگیری شغلی (مطالعه موردی کارکنان بهزیستی). اولین همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی معنویت و سلامت.
- یوسفی، بهرام؛ فرزی، حامد و عیدی پور، کامران. (۱۳۹۶). رابطه عدم تعادل تلاش - پاداش با درگیری شغلی دبیران تربیت بدنی استان لرستان. مدیریت و توسعه ورزش، ۱۶ (۱)، ۲۰۵-۲۱۹.
- یاسمی نژاد، پریسا؛ گل محمدیان، محسن و یوسفی، ناصر. (۱۳۹۰). رابطه سلامت معنوی با درگیری شغلی در اعضای هیئت علمی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۵ (۸)، ۱۱۰-۱۲۵.
- Achour, M. , Binti Abdul Ghani Azmi, I. , Bin Isahak, M. , Mohd Nor, M. R. , & Mohd Yusoff, M. Y. Z. (2019). Job stress and nurses well-being: Prayer and age as moderators. *Community mental health journal*, 55, 1226-1235.
- AHMIMID, M. , BALHADJ, S. , & Elhoufi, H. (2024). Effects of Psychosocial Risks on the Performance of Teacher-Researchers: Moroccan Context. *Studies*

- Management and Finance Economics, of Journal*, 7 (8), 5467-5476. Doi: 10.47191/jefms/vi8-66, Impact Factor: 8.044
- Arockiam. , P. A. , & Banerjee, S. (2024). W Workplace Spirituality, Job Engagement and Job Embeddedness and their inter-relationships with Job Satisfaction: A Study on Missionary School Teachers. *British Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 18 (2), 40-65
 - Bayighomog, S. W. , and Arasli, H. (2022). Reviving employees' essence of hospitality through spiritual wellbeing, spiritual leadership, and emotional intelligence. *Tour. Manag.* 89:104406. doi: 10.1016/j. tourman. 2021.104406
 - Braunheim, L. , Dragano, N. , Khachatryan, K. , Beutel, M. E. , & Brähler, E. (2024). The effects of effort-reward imbalance on the job, overcommitment, and income on life satisfaction in Germany from a longitudinal perspective. *Social Science & Medicine*, 341, 116523.
 - Chan, M. -K. , Sharkey, J. D. , Lawrie, S. I. , Arch, D. A. N. , and Nylund-Gibson, K. (2021). Elementary school teacher well-being and supportive measures amid COVID-19: An exploratory study. *School Psychol.* 36, 533–545. doi: 10.1037/spq0000441
 - Chavez, J. V. (2023). Assessing online academic integrity and humanized teaching in Zamboanga Peninsula Polytechnic State University. *Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 19(1), 9-17.
 - Chirico, F. , Sharma, M. , Zaffina, S. , & Magnavita, N. (2020). Spirituality and prayer on teacher stress and burnout in an Italian cohort: A pilot, before-after controlled study. *Frontiers in Psychology*, 10, 2933.
 - Coelho, D. , Yamaguti, S. , Harb, A. , & Souza-Talarico, J. N. (2024). Effort-reward and overcommitment at work and psychiatric symptoms in healthcare professionals: the mediation role of allostatic load. *Comprehensive Psychoneuroendocrinology*, 17, 100225.
 - De Diego-Cordero, R. , López-Tarrida, Á. C. , Linero-Narváez, C. , & Galán González-Serna, J. M. (2023). More spiritual health professionals provide different care”: a qualitative study in the field of mental health. In *Healthcare*, 11 (3), 303-318.
 - Dehghanizade, F., Azadchehr, M. J., Shah-Fazl, A., Omid, A., Eghtesadi, R., Banafshe, H. R., & Ghaderi, A. (2023). Examining the relationship between spiritual health and mental health with drug addiction among the student population in central Iran. *Journal of Multidisciplinary Care*, 12(2), 74-82. [In Persian]
 - Duraisingam, V. , Roche, A. M. , Kostadinov, V. , Hodge, S. , & Chapman, J. (2020). Predictors of work engagement among Australian non-government drug and alcohol employees: Implications for policy and practice. *International Journal of Drug Policy*, 76, 102638.
 - Falecki, D. , & Mann, E. (2021). Practical applications for building teacher wellbeing in education. *Cultivating teacher resilience*, 175.
 - Fisher, J. W. (2010). *Spiritual health: Its nature and place in the school curriculum*. UoM Custom Book Centre.

- Ge, J. , He, J. , Liu, Y. , Zhang, J. , Pan, J. , Zhang, X. , & Liu, D. (2021). Effects of effort-reward imbalance, job satisfaction, and work engagement on self-rated health among healthcare workers. *BMC Public Health*, 21, 1-10.
- Gregersen, T. , & MacIntyre, P. D. (2021). Acting locally to integrate positive psychology and peace: practical applications for language teaching and learning. *Peacebuilding in Language Education: Innovations in Theory and Practice*, 177-195.
- Heydari, A., Khorashadizadeh, F., Nabavi, F. H., Mazlom, S. R., & Ebrahimi, M. (2016). Spiritual health in nursing from the viewpoint of Islam. *Iranian Red Crescent Medical Journal*, 18(6). [In Persian]
- Heilala, C. , Lundkvist, M. , Santavirta, N. , & Kalland, M. (2024). Work demands and work resources in ECEC–turnover intentions explored. *European Early Childhood Education Research Journal*, 32(3), 481-494.
- Hossain, M. T. , Islam, M. A. , Jahan, N. , Nahar, M. T. , Sarker, M. J. A. , Rahman, M. M. , ... & Islam, M. N. (2022). Mental health status of teachers during the second wave of the COVID-19 pandemic: a web-based study in Bangladesh. *Frontiers in psychiatry*, 13, 938230.
- Hussenöeder, F. S. , Conrad, I. , Pabst, A. , Engel, C. , Zachariae, S. , Zeynalova, S. , ... & Riedel-Heller, S. G. (2024). Connecting chronic stress and anxiety: a multi-dimensional perspective. *Psychology, Health & Medicine*, 29(3), 427-441.
- Hwang, J. E. , Kim, N. J. , Kwon, N. , & Kim, S. Y. (2019). An effort-reward imbalance model to study engagement and burnout: a pilot study. *Journal of Education and Development*, 3(2), 1.
- Kamal, D. , Wasfy, N. F. , Taie, A. F. H. , Eltouny, S. , Sanad, A. M. , Abouzeid, E. , & Fouad, S. (2022). Relationship between Effort Reward Imbalance and Work Engagement among Medical Staff in Egypt: A Cross-Sectional Analytic Study. *Fortune J Health Sci*, 5(1), 1-12.
- Kanungo R. N (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67, 341–349.
- Kim, L. E. , Oxley, L. , & Asbury, K. (2022). “My brain feels like a browser with 100 tabs open”: A longitudinal study of teachers’ mental health and well-being during the COVID-19 pandemic. *British Journal of Educational Psychology*, 92(1), 299-318.
- Kwarteng, F. , Wang, R. , Micov, V. , Hausknecht, K. A. , Turk, M. , Ishiwari, K. , ... & Shen, R. Y. (2022). Adolescent chronic unpredictable stress leads to increased anxiety and attention deficit/hyperactivity-like symptoms in adulthood. *Psychopharmacology*, 239(12), 3779-3791.
- Litalien, M. , Atari, D. O. , & Obasi, I. (2022). The influence of religiosity and spirituality on health in Canada: A systematic literature review. *Journal of Religion and Health*, 61(1), 373-414.
- Mahardika, Y. E. , & Setiawan, R. (2024). Telaah Faktor-Faktor Anteseden Job Engagement Karyawan PT Z. *Sanskara Manajemen Dan Bisnis*, 2(02), 84-91.
- Meghdadi, M. M., & Javadpour, M. (2017). The parents role in promoting the spiritual health of children in Islam. *Med Hist*, 8(29), 83-117. [In Persian]

- Mercer, S. (2023). The wellbeing of language teachers in the private sector: An ecological perspective. *Language Teaching Research*, 27(5), 1054-1077.
- Nguyen Van, H. , Dinh Le, M. , Nguyen Van, T. , Nguyen Ngoc, D. , Tran Thi Ngoc, A. , and Nguyen The, P. (2018). A systematic review of effort-reward imbalance among health workers. *Int. J. Health Plann. Manag.* 33, e674–e695. doi: 10.1002/hpm. 2541
- Ors, S. , & Demirbag, O. (2024). DO WE BURNOUT BY BEING OVERCOMMITTED TESTING AN EXTENDED EFFORT-REWARD IMBALANCE MODEL. *Karadeniz Technical University Institute of Social Sciences Journal of Social Sciences*, 14(27), 77-96.
- Perera, H. N. , Vosicka, L. , Granziera, H. , and McIlveen, P. (2018). Towards an integrative perspective on the structure of teacher work engagement. *J. Voc. Behav.* 108, 28–41. doi: 10.1016/j. jvb. 2018.05.006
- Porru, F. , Robroek, S. J. , Bültmann, U. , Portoghese, I. , Campagna, M. , & Burdorf, A. (2021). Mental health among university students: The associations of effort-reward imbalance and overcommitment with psychological distress. *Journal of Affective Disorders*, 282, 953-961.
- Pöysä, S. , Pakarinen, E. , & Lerkkanen, M. K. (2022). Profiles of work engagement and work-related effort and reward among teachers: Associations to occupational well-being and leader–follower relationship during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 861300.
- Roberto, A. , Sellon, A. , Cherry, S. T. , Hunter-Jones, J. , & Winslow, H. (2020). Impact of spirituality on resilience and coping during the COVID-19 crisis: A mixed-method approach investigating the impact on women. *Health care for women international*, 41(11-12), 1313-1334.
- Saragih, N. R. , Karo-Karo, S. , Zega, E. P. , & Wiharjokusumo, P. (2024). THE USE OF INTERNET MEDIA AND ITS CORRELATION WITH THE SPIRITUAL DEVELOPMENT OF 11TH-GRADE STUDENTS AT IMMANUEL PRIVATE CHRISTIAN SENIOR HIGH SCHOOL, MEDAN, IN THE YEAR 2023. *Jurnal Darma Agung*, 32(1), 48-57.
- Schaufeli W. B. , Salanova M. , Gon Alez-ro V. A. , Bakker A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Seppälä, P. , Harju, L. , and Hakanen, J. J. (2020). Interactions of approach and avoidance job crafting and work engagement: a comparison between employees affected and not affected by organizational changes. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1–20. doi: 10.3390/ijerph17239084
- Sharma, P. K. and Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*, 17 (5), 627-650.<https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2020-0007>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Siegrist, J. (2013), Psychometric properties of the Effort- Reward Imbalance Questionnaire. Department of Medical Sociology, Faculty of Medicine, Düsseldorf University, Germany. www.uniklinik-suesseldorf.

- Sikma, L. (2021). Building resilience: using BRiTE with beginning teachers in the United States. *Cultivating teacher resilience*, 85-101.
- Sundram, B. M. , & Kumareswaran, S. (2024). Developing a conceptual framework for burnout intervention program in the workplace. *Universa Medicina*, 43(1), 88-101.
- Tabor, W. , Madison, K. , Marler, L. E. , and Kellermanns, F. W. (2019). The effects of spiritual leadership in family firms: a conservation of resources perspective. *J. Bus. Ethics* 163, 729–743. doi: 10.1007/s10551-019-04379-2
- Tao, Y. , Cheng, Z. , Wang, C. , Liu, T. , Yan, M. , Huang, X. , ... & Chen, Z. (2023). Perceived stress and psychological disorders in healthcare professionals: a multiple chain mediating model of effort-reward imbalance and resilience. *Frontiers in Public Health*, 11, 1320411.
- Thaib, A. (2024). THE RELATIONSHIP BETWEEN INTELLECTUAL, EMOTIONAL AND SPIRITUAL INTELLIGENCE WITH PHYSICAL EDUCATION TEACHER PERFORMANCE. *Sport Pedagogy Journal*, 13(1), 52-63.
- Ugwu, F. O. , & Onyishi, I. E. (2020). The moderating role of person-environment fit on the relationship between perceived workload and work engagement among hospital nurses. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100225.
- Vilser, M. , Mausz, I. , Frey, D. , & Siegrist, J. (2024). Effort–reward imbalance in PhD students: Adaptation and validation of the Effort–Reward Imbalance Scale for doctoral students. *International Journal of Stress Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/str0000320>
- Wang, C. (2023). Resurgence of Confucian education in contemporary China: parental involvement, moral anxiety, and the pedagogy of memorisation. *J. Moral Educ.* 52, 325–342. doi: 10.1080/03057240.2022.2066639
- Wang, G. , & Shi, J. (2024). Testing a chain mediation model of effort-reward imbalance, Confucian values, job satisfaction, and intention to quit among Chinese vocational education teachers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1341928.
- Wang, L. , Law, K. S. , Zhang, M. J. , Li, Y. N. , and Liang, Y. (2019). It's mine! psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *J. Appl. Psychol.* 104, 229–246. doi: 10.1037/apl0000337
- Wang, Y. , Gao, Y. , Zhang, X. , Shen, J. , Wang, Q. , & Wang, Y. (2022). The relationship between effort-reward imbalance for learning and academic burnout in junior high school: a moderated mediation model. *Behavioral Sciences*, 13(1), 28.
- Wolter, C. , Santa Maria, A. , Georg, S. , Lesener, T. , Gusy, B. , Kleiber, D. , & Renneberg, B. (2021). Relationships between effort-reward imbalance and work engagement in police officers: taking a salutogenic perspective. *Journal of Public Health*, 29, 177-186.
- Wu, W. , and Lee, Y. (2020). How spiritual leadership boosts nurses' work engagement: the mediating roles of calling and psychological capital. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 17, 1–13. doi: 10.3390/ijerph17176364

- Xia, J. , Wang, M. , & Zhang, S. (2023). School culture and teacher job satisfaction in early childhood education in China: the mediating role of teaching autonomy. *Asia Pacific Education Review*, 24(1), 101-111.
- Yang, F. , Huang, X. , and Wu, L. (2019). Experiencing meaningfulness climate in teams: how spiritual leadership enhances team effectiveness when facing uncertain tasks. *Hum. Resour. Manag.* 58, 155–168. doi: 10.1002/hrm. 21943
- Young, C. , & Koopsen, C. (2010). *Spirituality, health, and healing: An integrative approach*. Jones & Bartlett Publishers.
- Zhang, J. , Wang, Y. , Xu, J. , You, H. , Li, Y. , Liang, Y. , ... & Gu, J. (2021). Prevalence of mental health problems and associated factors among front-line public health workers during the COVID-19 pandemic in China: An effort–reward imbalance model-informed study. *BMC psychology*, 9, 1-10. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00563-0>.

