Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 18, No. 2, Summer 2026
Pages: 34-44

فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۸ ، شماره ۲، تابستان ۱۴۰۵
صفحه: ۴۴-۳۴

مقایسه عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی در میان معلمان

افسانه جعفری[۱]، علی مهداد[۲*]

چکیده

مقدمه: چرخه قاعدگی و عوامل مربوط به آن در هر مرحله از چرخه قاعدگی، به دلیل تغییرات هورمونی و فیزیولوژی متفاوتی که در بدن زنان رخ می‌دهد و تأثیرات خلقی که در پی دارد می‌تواند عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی زنان را تحت تأثیر قرار دهد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، مقایسه عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی در سه مرحله قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی در معلمان بود.

روش بررسی : این پژوهش توصیفی از نوع پس رویدادی (علّی-مقایسه‌ای) بود. جامعه آماری این پژوهش شامل معلمان شاغل در مدارس شهر بهارستان اصفهان بود که تعداد ۷۳ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های عملکرد شغلی پاترسون (۱۹۷۰)، خشنودی شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹)و تعهد شغلی بلاو (۱۹۸۵) گردآوری و با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ تحلیل شدند.

نتایج : نتایج آزمون‌های آماری نشان داد که عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی در سه بازه زمانی قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی تفاوت‌های معناداری دارند($p<۰/۰۱$). بیشترین کاهش در عملکرد شغلی و خشنودی شغلی در حین دوره قاعدگی مشاهده شد، در حالی که این متغیرها پس از پایان دوره قاعدگی به سطح اولیه خود بازگشتند. همچنین تعهد شغلی به طور قابل توجهی در دوره قاعدگی کاهش‌یافته و پس از آن به پایین‌ترین سطح خود رسید.

نتیجه‌گیری : پیشنهاد می‌شود که سیاستگزاران نظام آموزش‌وپرورش تدابیر مناسبی برای حمایت از معلمان زن در دوران قاعدگی اتخاذ کنند. این تدابیر می‌تواند شامل انعطاف در ساعات کاری، متناسب‌سازی وظایف و فراهم کردن شرایط حمایتی باشد.

واژه‌های کلیدی : عملکرد شغلی، خشنودی شغلی، تعهد شغلی، دوره قاعدگی، معلمان

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی صنعتی/سازمانی، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۲] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
*(نویسنده مسئول) تلفن تماس: ۰۹۱۳۱۱۶۷۰۶ ، پست الکترونیک: alimahdad.iau.ac.ir

تاریخ دریافت:۱۴۰۴/۱۱/۲۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۳/۱

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

مقدمه

نظام‌های آموزشی برای تحقق اهداف خود به کیفیت یادگیری و به‌ویژه به نقش معلمان به‌عنوان عاملان اصلی اجرای برنامه‌های درسی وابسته‌اند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که معلمان، به‌عنوان طراحان و راهبران فرایند یادگیری، نقشی تعیین‌کننده در شکل‌دهی فرصت‌های یادگیری، کیفیت تدریس و در نهایت، پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دارند؛ به‌گونه‌ای که بدون حضور معلمان توانمند و متعهد، دستیابی به کیفیت مطلوب آموزشی دشوار است(۱). از طرفی با توجه به اینکه بخش قابل‌توجهی از بدنه آموزشی مدارس را معلمان زن تشکیل می‌دهند، تحقیقات اخیر در حوزه معلمان زن نشان می‌دهد که برخی فرایندهای زیستی ویژه آنان (مانند چرخه قاعدگی) می‌تواند با کاهش بهره‌وری، افزایش غیبت و حضور همراه با افت کارکرد در محیط‌های کاری، از جمله محیط‌های آموزشی، مرتبط باشد. به عنوان مثال براون و همکاران (۲) در مطالعه‌ای درباره آموزش و حمایت مربوط به چرخه قاعدگی در مدارس بریتانیا نشان دادند که از نظر معلمان، چرخه قاعدگی بر جنبه‌های مختلف عملکرد مدرسه‌ای دانش‌آموزان اثرگذار است؛ به‌طوری‌که معلمان گزارش کرده‌اند قاعدگی بر مشارکت در درس تربیت‌بدنی، اعتمادبه‌نفس، حضور در مدرسه و نگرش و رفتار دانش‌آموزان تأثیر منفی می‌گذارد و به این ترتیب می‌تواند ابعاد مختلف حضور و عملکرد فردی آنان در مدرسه را تحت تأثیر قرار دهد. چرخه قاعدگی فرایندی زیستی- هورمونی است که به‌طور دوره‌ای در بدن زنان رخ می‌دهد و با نوسانات منظم هورمون‌های جنسی، تغییرات فیزیولوژیک در دستگاه تناسلی و در نهایت خون‌ریزی قاعدگی همراه است(۳). این نوسانات می‌تواند با بروز مجموعه‌ای از نشانه‌های جسمانی (مانند درد شکمی، خستگی و سردرد) و روان‌شناختی (مانند تغییرات خلق، تحریک‌پذیری و افت تمرکز) همراه باشد که در برخی زنان به‌حدی شدت می‌یابد که زندگی روزمره و فعالیت‌های شغلی آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد(۴). همچنین، پژوهش انجام گرفته توسط Loukzadeh (۵)، نشان داد که شیوع اختلالات پیش از قاعدگی در معلمان به‌طور معنی‌داری بیشتر از کارگران بود (به ترتیب ۰/۴۱ درصد در مقابل ۲۴/۷ درصد). نتایج این پژوهش نشان‌دهنده نمره بدتر در گروه مبتلا به اختلال پیش از قاعدگی نسبت به گروه دیگر و همچنین معلمان نسبت به کارگران بود. از این رو، بررسی پیامدهای چرخه قاعدگی بر شاخص‌های کلیدی اشتغال، به‌ویژه در میان معلمان، ضرورتی انکارناپذیر دارد؛ زیرا چرخه قاعدگی که با نوسانات هورمونی و تغییرات فیزیولوژیک همراه بوده، می‌تواند به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم بر جنبه‌های مختلف زندگی شغلی، از جمله بهره‌وری و عملکرد شغلی زنان تأثیر بگذارد(۶،۷).

در میان پیامدهای مختلف چرخه قاعدگی (menstrual cycle)، عملکرد شغلی جایگاه ویژه‌ای دارد. در همین راستا نتایج پژوهش پونزو و همکاران (۸)که بر روی ۱۸۶۷ زن شاغل در ایالات متحده انجام شده بود، نشان داد که ۴۵/۲ درصد از شرکت‌کنندگان طی دوازده ماه گذشته به دلیل علائم مرتبط با چرخه قاعدگی ناچار شده‌اند حداقل یک روز از کار غیبت کنند و به‌طور متوسط ۵ تا ۸ روز کاری را از دست داده‌اند؛ همچنین نتایج این پژوهش نشان داد که علائم چرخه قاعدگی با کاهش عملکرد شغلی حین حضور در محل کار همراه است که این امر به‌طور معناداری میزان بهره‌وری شغلی را تضعیف می‌کرد.

عملکرد شغلی(job performance)، یکی از اهداف بنیادی هر سازمان به‌شمار می‌رود و به همین دلیل همواره از سوی مدیران موردتوجه و پیگیری قرار می‌گیرد. این مفهوم به مجموعه مهارت‌ها و رفتارهایی اشاره دارد که فرد از طریق آن‌ها می‌کوشد با دستیابی به سطحی استاندارد از کارکرد، اهداف شغلی خود را محقق ساخته و با انتظارات و باورهای فردی و سازمانی هماهنگ شود. به‌بیان‌دیگر، عملکرد شغلی بازدهی فرد در انجام وظایف محوله است که هم از نظر کمّی و هم از نظر کیفی قابل سنجش و ارزیابی است(۹). با توجه به آنچه بیان گردید، عملکرد شغلی معلمان زن در دوره‌های مختلف چرخه قاعدگی در معرض نوسان قرار می‌گیرد و این موضوع برای نظام آموزشی قابل چشم‌پوشی نیست؛ اما در کنار عملکرد شغلی، خشنودی شغلی نیز یکی از کلیدی‌ترین ابعاد تجربه کاری معلمان به‌شمار می‌آید که ممکن است تحت تأثیر نوسانات دوران قاعدگی قرار بگیرد.

خشنودی شغلی (job satisfaction)، یکی از حوزه‌های محوری موردتوجه روان‌شناسان صنعتی و سازمانی به شمار می‌رود. این مؤلفه نشان می‌دهد که افراد تا چه اندازه نسبت به شغل خود احساس مثبت و علاقه‌مندی دارند؛ از این منظر، خشنودی شغلی نوعی سازوکار ارزیابانه است که طی آن فرد ویژگی‌های درک‌شده شغل، شرایط محیط کار و تجربه‌های عاطفی ناشی از اشتغال را می‌سنجد؛ به‌بیان‌دیگر، خشنودی شغلی نوعی نگرش و ارزیابی کلی فرد نسبت به کاری است که انجام می‌دهد و این احساس تحت تأثیر عواملی همچون ماهیت

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

وظایف، شرایط محیط کار، کیفیت روابط با همکاران و مدیران، میزان پاداش‌ها و فرصت‌های رشد و نیز تعاملات اجتماعی در محل کار شکل می‌گیرد(۱۰، ۱۱). نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که معلمانی که خشنودی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند، تمایل کمتری به ترک شغل داشته و احتمال ماندگاری آنان در مدارس به‌طور معناداری بیشتر است؛ این گروه از معلمان در مقایسه با همتایان ناراضی خود، نگرش مثبت‌تری نسبت به حرفه تدریس، ثبات حرفه‌ای بالاتر، وجدان کاری قوی‌تر و مشارکت فعال‌تری در فعالیت‌های آموزشی و مدرسه‌ای نشان می‌دهند (۱۳،۱۲). از طرفی کریشنا و همکاران (۱۴)، در یک مطالعه مداخله‌ای در محیط‌های صنعتی بخش خصوصی در کنیا و نپال نشان دادند که بهبود شرایط مرتبط با سلامت قاعدگی در محل کار علاوه بر کاهش نگرانی و برچسب‌زنی پیرامون قاعدگی، با بهبود عملکرد کاری و افزایش خشنودی شغلی کارکنان زن همراه است. هرچند یافته‌های این پژوهش در بافت صنایع خصوصی و نه محیط‌های آموزشی به‌دست آمده است، اما از منظر نظری نشان می‌دهد که وضعیت چرخه قاعدگی و نحوه مدیریت آن در محل کار می‌تواند بر نحوه ارزیابی زنان از شغل خود اثرگذار باشد. بر این اساس، می‌توان فرض کرد در محیط مدارس نیز نوسانات چرخه قاعدگی و علائم همراه آن، در صورت نبود حمایت‌های ساختاری و فرهنگی کافی، با افت خشنودی شغلی معلمان زن و در نتیجه، تضعیف پیامدهای مرتبط با آن، از جمله کاهش ثبات شغلی، مشارکت آموزشی و کیفیت عملکرد حرفه‌ای ارتباط داشته باشد. در مجموع، می‌توان گفت خشنودی شغلی معلمان زن هم بر کیفیت انجام وظایف آموزشی و هم بر مجموعه‌ای از پیامدهای مهم شغلی مانند ماندگاری در شغل، مشارکت آموزشی و وجدان کاری اثرگذار است؛ با این حال، خشنودی شغلی تنها نگرش مهم در حیطه تجربه کاری معلمان نیست و در کنار آن، تعهد شغلی نیز به عنوان یکی دیگر از ابعاد کلیدی پیوند فرد با شغل مطرح می‌شود که می‌تواند در تبیین پیامدهای مرتبط با چرخه قاعدگی نقش مهمی داشته باشد.

تعهد شغلی (job commitment)، به میزان درگیر شدن و وابستگی روان‌شناختی فرد به حرفه خود اشاره دارد؛ به این معنا که فرد شغل خود را صرفاً وسیله‌ای برای کسب درآمد و تأمین منافع شخصی نمی‌داند، بلکه آن را بخشی از هویت و نقش حرفه‌ای خویش تلقی می‌کند و شامل سه بعد اصلی است: تعهد عاطفی که بیانگر علاقه، دلبستگی و پیوند هیجانی فرد با شغل است؛ تعهد مستمر که به تداوم اشتغال به دلیل ادراک فرد از هزینه‌ها و پیامدهای ترک شغل اشاره دارد و تعهد هنجاری که ناظر بر احساس تکلیف، دین و الزام اخلاقی فرد برای ادامه فعالیت در شغل می‌باشد(۱۵). یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که تعهد شغلی یکی از مولفه‌های محوری در شکل‌گیری دلبستگی شغلی معلمان است؛ به این معنا که معلمانی با سطح تعهد بالاتر، در فرایند تدریس حضور درگیرانه‌تری دارند و با صرف انرژی، توجه و مشارکت فعال‌تر، در فعالیت‌های آموزشی مشارکت می‌کنند(۱۷،۱۶).

با توجه به این که پژوهش‌های متعددی نشان داده‌اند که نشانه‌ها و اختلالات چرخه قاعدگی با افت عملکرد شغلی، کاهش خشنودی شغلی و تضعیف کیفیت زندگی کاری زنان شاغل همراه است و از سوی دیگر ادبیات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، ارتباط تنگاتنگ عملکرد و خشنودی شغلی را با سطوح تعهد شغلی تائید کرده است، می‌توان به‌صورت نظری این فرض را مطرح کرد که نوسانات چرخه قاعدگی، به‌طور مستقیم یا از طریق تأثیر بر عملکرد و خشنودی شغلی، می‌تواند به کاهش برخی ابعاد تعهد شغلی نیز بینجامد. با وجود این استدلال نظری، مرور پیشینه نشان می‌دهد که تأثیر چرخه قاعدگی بر تعهد شغلی زنان، به‌ویژه در میان معلمان زن، تاکنون به‌طور مستقیم و نظام‌مند بررسی نشده است؛ ازاین‌رو، پژوهش حاضر با تمرکز همزمان بر عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی در دوره‌های مختلف چرخه قاعدگی، می‌کوشد بخشی از این خلأ را در ادبیات پژوهشی پر کرده و شواهد تجربی لازم برای سیاست‌گذاری و طراحی مداخلات حمایتی در نظام آموزشی فراهم آورد. لذا هدف از پژوهش حاضر، پاسخگوئی به این سؤال است که آیا بین عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی، قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی در زنان معلم تفاوت معناداری وجود دارد؟

روش بررسی

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع علّی-مقایسه‌ای (پسردائی)، و ازلحاظ هدف، در زمره‌ی تحقیقات کاربردی و از نظر بعد زمانی، مقطعی و از نظر محیط اجرا در ردیف مطالعات میدانی قرار می‌گیرد. در این مطالعه، دوره قاعدگی به‌عنوان متغیر مستقل در سه بازه‌ی زمانی یک هفته قبل از شروع، حین و یک هفته بعد از پایان قاعدگی موردبررسی قرارگرفته و متغیرهای وابسته شامل عملکرد شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی بوده است. جامعه

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

آماری پژوهش شامل کلیه‌ی معلمان زن مشغول در مدارس مقطع ابتدائی شهر بهارستان اصفهان بود. با توجه به ماهیت پژوهش حاضر که از نوع علی- مقایسه‌ای است، مبنای تعیین حجم نمونه، حداقل تعداد موردنیاز برای هر گروه مقایسه‌ای است. بر اساس منابع معتبر روش تحقیق، حداقل حجم نمونه پیشنهادی برای هر گروه در پژوهش‌های علی– مقایسه‌ای بین ۱۵ تا ۳۰ نفر گزارش شده است(۱۸)؛ در این پژوهش، با توجه به مقایسه عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی در سه وضعیت زمانی (قبل، حین و بعد از عادت ماهیانه) تعداد ۷۵ معلم که واجد معیارهای ورود به پژوهش بودند، به‌عنوان نمونه و به صورت در دسترس انتخاب شدند و تعداد ۲ نفر از آنان از ادامه شرکت منصرف و در نهایت حجم نمونه به تعداد ۷۳ معلم کاهش پیدا کرد. معیارهای ورود به پژوهش عبارت بود از: داشتن رضایت آگاهانه جهت شرکت در پژوهش، سیکل قاعدگی منظم در ۶ ماه اخیر جهت تفکیک سه بازه زمانی چرخه قاعدگی از یکدیگر، عدم مصرف داروهای هورمونی و روان‌پزشکی، بازه سنی ۲۵ تا ۴۵ سال و داشتن حداقل ۶ ماه سابقه کار بود. همچنین معیارهای خروج از پژوهش عبارت از: انصراف شرکت‌کننده از ادامه همکاری در پژوهش، مخدوش بودن پرسشنامه‌ها و یا ناقص بودن پرسشنامه‌ها در سه بازه زمانی موردنیاز بود.

جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد:

پرسشنامه عملکرد شغلی

پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون و هاسبند (۱۹) به منظور سنجش عملکرد شغلی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۰ گویه می‌باشد و بر اساس طیف لیکرت ۵ درجه‌ای (بسیار کم=۱ تا بسیار زیاد=۵) تنظیم شده است. شواهد روایی محتوا و سازه توسط سازندگان مطلوب و پایایی آن، ۰/۹۱ گزارش شده است. در ایران، ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسشنامه در چندین پژوهش مورد تائید قرارگرفته است. به‌عنوان نمونه، در پژوهش پیریائی و گودرزی (۲۰) ضرایب پایایی درونی پرسشنامه در نمونه‌های ایرانی مطلوب گزارش و ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس در بازه‌ای بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ به‌دست آمده است. همچنین، پایایی دو نیمه‌سازی حدود ۰/۷۹ و ضرایب بازآزمایی در دامنه‌ای بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۲ گزارش شده است که بیانگر ثبات زمانی قابل قبول ابزار است. افزون بر این، همبستگی نمره کل پرسشنامه با یک شاخص کلی ارزیابی عملکرد شغلی حدود ۰/۶۱و در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنادار گزارش شده است. همچنین در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۸ به دست آمد.

پرسشنامه خشنودی شغلی

جهت سنجش میزان خشنودی از شغل با توجه به هدف پژوهش، از ۱۳ گویه پرسشنامه خشنودی شغلی که توسط اسمیت و همکاران (۲۱) تدوین شده است استفاده گردید. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد که گویه‌های ۱۰، ۱۱ و ۱۲ به طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش ایرنسون و همکاران (۲۲) پایایی درونی این مقیاس در نمونه‌های متوالی بالای ۰/۹۱ گزارش شده است. همچنین نویسندگان شواهد روایی همگرا و افتراقی و نیز حساسیت مقیاس نسبت به مداخلات را نشان داده‌اند که مؤید مناسب بودن روایی این ابزار برای سنجش خشنودی کلی از شغل است. علاوه بر این، در پژوهش حیاتی و همکاران (۲۳)، برای نسخه فارسی مقیاس خشنودی شغلی ضریب پایایی به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱، ضریب پایایی تنصیف ۰/۸۷ و ضریب روایی ۰/۶۹ گزارش شده است. همچنین آراسته و مهداد (۲۴) ضریب پایایی این پرسشنامه را ۰/۹ گزارش و در پژوهش حاضر ضریب پایایی این پرسشنامه ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد شغلی

پرسشنامه تعهد شغلی توسط بلاو (۲۵) طراحی شده است و فرم کوتاه آن شامل ۸ گویه می‌باشد. در مطالعه اولیه بلاو، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ گزارش شده است. نحوه نمره‌گذاری این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای می‌باشد که گویه‌های ۴، ۶ و ۷ به طور معکوس نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش مقتدری اصفهانی و مهداد (۲۶)، پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ گزارش و روایی سازه پرسشنامه با استفاده از شاخص میانگین واریانس استخراج‌شده محاسبه و مقدار آن بالاتر از ۰/۵ به دست آمده است که نشان‌دهنده روایی سازه مناسب این پرسشنامه است. همچنین، پایایی مرکب آن بالاتر از ۰/۷۰ گزارش شده است که این امر تائیدکننده اعتبار و دقت ابزار در اندازه‌گیری سازه تعهد شغلی است. در پژوهش حاضر، پایایی ابزار از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها

جهت اجرای پژوهش، ابتدا هماهنگی‌های لازم با مدیریت مدارس و اخذ مجوزهای موردنیاز انجام شد و پس از اخذ موافقت،

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

زمان‌های مناسب برای حضور پژوهشگر در محل با معلمان مربوطه هماهنگ گردید. پرسشنامه‌های پژوهش به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شدند. در پژوهش حاضر برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، از دو سطح آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در سطح آمار توصیفی، از جدول و نمودار فراوانی و درصد فراوانی، محاسبه میانگین و انحراف معیار استفاده شد. در سطح آمار استنباطی نیز مبتنی بر هدف پژوهش از روش آزمون T با گروه‌های همبسته استفاده گردید. تمام تجزیه‌وتحلیل آماری داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۵ صورت گرفت.

نتایج

در جدول ۱، ویژگی‌های جمعیت شناختی گروه نمونه پژوهش ارائه شده است. همان‌گونه که در جدل ۱ مشاهده می‌شود، ۸۶/۳ درصد متأهل و ۱۳/۷ درصد مجرد بودند. سن اعضای نمونه، ۲۱/۹ درصد بین ۲۵ تا ۳۰ سال، ۲۶ درصد بین ۳۱ تا ۳۵ سال، ۳۴/۲درصد بین ۳۶ تا ۴۰ سال و ۱۷/۸ درصد بین ۴۱ تا ۴۵ سال قرار داشتند. همچنین، از نظر سابقه کاری، ۲۶ درصد دارای ۱ تا ۵ سال، ۲۸/۸ درصد دارای ۶ تا ۱۰ سال، ۳۰/۱ درصد دارای ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۵/۱ درصد دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار بودند. در نهایت، در خصوص تحصیلات، ۱۵/۱ درصد دارای مدرک فوق‌دیپلم، ۱۲ ۱۶/۴ درصد دارای مدرک لیسانس، ۶۳ درصد دارای مدرک فوق‌لیسانس و ۵/۵ درصد پاسخ نداده‌اند. در جدول ۲ نتایج تغییرات عملکرد شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی در سه بازه زمانی قبل، حین و بعد از چرخه قاعدگی ارائه شده است.

جدول ۱: ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش (n=۷۳)

متغیرهای جمعیت‌شناختی	مؤلفه‌ها	فراوانی	درصد فراوانی
وضعیت تأهل	مجرد	۶۳	۸۶/۳
	متأهل	۱۰	۱۳/۷
سن	۲۵ تا ۳۰ سال	۱۶	۲۱/۹
	۳۱ تا ۳۵ سال	۱۹	۲۶/۰
	۳۶ تا ۴۰ سال	۲۵	۳۴/۲
	۴۱ تا ۴۵ سال	۱۳	۱۷/۸
سابقه کار	۱ تا ۵سال	۱۹	۲۶/۰
	۵ تا ۱۰ سال	۲۱	۲۸/۸
	۱۰ تا ۱۵ سال	۲۲	۳۰/۱
	۱۵ تا ۲۰ سال	۱۱	۱۵/۱
تحصیلات	فوق‌دیپلم	۱۱	۱۵/۱
	لیسانس	۱۲	۱۶/۴
	فوق‌لیسانس	۴۶	۶۳/۰
	بدون پاسخ	۴	۵/۵

جدول ۲: نتایج آزمون t برای گروه‌های همبسته

نام متغیر	میانگین و انحراف معیار متغیرها در سه بازه زمانی			مقایسه زوجی	تفاوت میانگین‌ها	آماره t	معناداری
	زمان	میانگین	انحراف معیار				
عملکرد شغلی	قبل	۴۱/۳۶	۴/۹۵	قبل ◄ حین	۷/۱۱	۹/۴۵	۰/۰۰۱
	حین	۳۴/۲۵	۴/۴۳	قبل ◄ بعد	۰/۴۵	۰/۷۲	۰/۴۷
	بعد	۴۰/۹۰	۳/۴۷	حین ◄ بعد	-۶/۶۶	۱۲/۳۶	۰/۰۰۱
تعهد شغلی	قبل	۲۷/۳۳	۴/۵۸	قبل ◄ حین	۶/۶۱	۵/۲۹	۰/۰۰۱
	حین	۲۵/۸۵	۴/۱۸	قبل ◄ بعد	۱/۴۸	۲/۵۱	۰/۰۱۴
	بعد	۲۰/۷۱	۴/۷۰	حین ◄ بعد	-۵/۱۴	۱۰/۱۶	۰/۰۰۱
خشنودی شغلی	قبل	۴۸/۵۶	۵/۸۳	قبل ◄ حین	۱۳/۴۴	۱۳/۴۹	۰/۰۰۱
	حین	۳۵/۱۲	۶/۰۹	قبل ◄ بعد	۱/۲۳	۱/۴۱	۰/۱۶
	بعد	۴۷/۳۳	۵/۵۹	حین ◄ بعد	-۱۲/۲۰	۱۳/۶۲	۰/۰۰۱

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، در عملکرد شغلی بالاترین و پائین‌ترین نمره میانگین، به ترتیب در بازه قبل دوره قاعدگی(۴۱/۳۶)و حین دوره قاعدگی(۳۴/۲۵) مشاهده می‌شود. همچنین نتایج آزمون t نشان می‌دهد که تفاوت‌های میانگین در این متغیر معنادار است. تفاوت‌های معنادار بین قبل و حین دوره قاعدگی و حین و بعد از دوره قاعدگی وجود دارد(P<۰/۰۰۱) اما تفاوت بین قبل و بعد از دوره قاعدگی معنادار نیست(P>۰/۰۵). این نتایج حاکی از آن است که عملکرد شغلی در حین دوره قاعدگی کاهش چشمگیری داشته است، اما این کاهش پس از پایان دوره قاعدگی به سطح اولیه بازمی‌گردد.

همچنین، در تعهد شغلی بالاترین و پائین‌ترین نمره میانگین، به ترتیب در بازه قبل دوره قاعدگی(۲۷/۳۳)و بعد دوره قاعدگی(۷۱/۲۰) مشاهده می‌شود. همچنین نتایج آزمون tدر این متغیر نشان می‌دهد که تمام مقایسات زوجی(قبل-حین، قبل-بعد، حین- بعد)معنادار بوده‌اند(P<۰/۰۱). این نتایج نشان می‌دهد که تعهد شغلی در طی دوره قاعدگی کاهش‌یافته و پس از آن به پائین‌ترین سطح خود در پایان دوره قاعدگی می‌رسد. این تغییرات معنادار به وضوح نمایانگر تأثیرات دوره قاعدگی بر تعهد شغلی هستند.

علاوه بر این، در خشنودی شغلی بالاترین و پائین‌ترین نمره میانگین، به ترتیب در بازه قبل دوره قاعدگی(۴۸/۵۶)و حین دوره قاعدگی(۳۵/۱۲) مشاهده می‌شود. همچنین نتایج آزمون tنشان می‌دهند که تفاوت‌های میانگین بین قبل و حین دوره قاعدگی و حین و بعد از دوره قاعدگی معنادار است(P<۰/۰۰۱) در حالی که تفاوت بین قبل و بعد از دوره قاعدگی معنادار نیست(P>۰/۰۵). این یافته‌ها نشان می‌دهد که خشنودی شغلی در حین دوره قاعدگی به‌طور قابل توجهی کاهش می‌یابد و پس از آن، مجدداً به سطح پیشین باز می‌گردد. این کاهش در حین دوره قاعدگی نشان‌دهنده تأثیرات هورمونی و فیزیکی این دوره بر احساس رضایت و خوشنودی در محل کار است.

بحث

این پژوهش با هدف تعیین تفاوت بین عملکرد شغلی، خشنودی شغلی و تعهد شغلی قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی در معلمان انجام شد. نتایج نشان داد که عملکرد شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی در سه دوره زمانی قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی تغییرات معناداری داشته است. همچنین، مقایسه‌های زوجی بین دوره‌های قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی نشان داد که در عملکرد شغلی و خشنودی شغلی، تفاوت‌های معناداری در بازه‌های مختلف وجود دارد؛ در حالی که تعهد شغلی به‌طور مداوم کاهش‌یافته است. این یافته‌ها با یافته‌های مطالعه Ponzo، Al-harbi و Raves(۲۸،۲۷،۸)، مبنی بر نقش چرخه قاعدگی در عملکرد شغلی، همچنین با یافته مطالعه Krishna و همکاران(۱۴)، مبنی بر نقش چرخه قاعدگی در خشنودی شغلی همسو می‌باشد. یافته‌ای ناهمسو با هدف پژوهش حاضر و همسو یا ناهمسو در مورد نقش دوره قاعدگی در تعهد شغلی زنان یافت نشد.

یافته‌های این پژوهش درباره تفاوت‌های عملکرد شغلی، تعهد شغلی و خشنودی شغلی زنان در سه بازه قبل، حین و بعد از دوره قاعدگی را می‌توان در چارچوب تبیین‌های زیستی و روان‌شناختی به‌صورت یکپارچه توضیح داد. از منظر زیستی، نوسانات هورمونی در طول چرخه قاعدگی می‌تواند بر تنظیم خلق، پردازش هیجانی و کارکرد شناختی اثر بگذارد و تغییر در سطوح استروژن و پروژسترون با تحریک‌پذیری و نوسانات هیجانی همراه شود(۲۹). افزون بر این، علائم جسمانی شایع مانند دردهای شکمی، سردرد و خستگی، ظرفیت تمرکز و توان انجام تکالیف پیچیده را کاهش می‌دهند و می‌توانند افت عملکرد شغلی در فاز حین چرخه قاعدگی را توضیح دهند. همچنین در فاز لوتئال، تغییرات سوخت‌وساز بدن از جمله کاهش حساسیت به انسولین و افزایش اتکا به چربی به جای کربوهیدرات‌ها، احتمال خستگی زودرس و کاهش تحمل بدنی را افزایش می‌دهد(۳۰). مجموعه این سازوکارها نشان می‌دهد که کاهش عملکرد شغلی در حین قاعدگی می‌تواند پیامد مستقیم تغییرات فیزیولوژیک و محدودیت‌های انرژی و توجه باشد.

با این حال، افت عملکرد شغلی صرفاً به عوامل فیزیولوژیک محدود نیست. نتایج پژوهش (۳۲،۳۱)، حاکی از آن است که علائم هیجانی و روان‌شناختی مرتبط با چرخه قاعدگی مانند اضطراب، تحریک‌پذیری، خلق افسرده، تضعیف انگیزه و اختلال تمرکز می‌تواند کیفیت عملکرد شغلی و ورزشی زنان را تحت تأثیر منفی قرار دهد. این اثر متقابل میان نشانه‌های جسمانی و روانی، به شکل منسجم توضیح می‌دهد که چرا

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

عملکرد شغلی در مرحله حین چرخه قاعدگی کاهش می‌یابد. در مقابل، عدم تفاوت معنادار عملکرد شغلی در بازه‌های قبل و بعد از چرخه قاعدگی را می‌توان ناشی از کاهش شدت نوسانات هورمونی و بازگشت تدریجی وضعیت خلقی و سطح انرژی به خط پایه دانست؛ به‌بیان‌دیگر، در این دو بازه، فشارهای زیستی- هیجانی به اندازه فاز حین قاعدگی برجسته نیستند و به همین علت عملکرد شغلی به سطح نسبتاً پایدار نزدیک می‌شود.

همچنین الگوی تغییرات خشنودی شغلی نیز با همین منطق زیستی- روانی قابل تبیین است. کژکاری‌های خلقی مرتبط با چرخه قاعدگی که در فاز لوتئال ((luteal phase) بخشی از چرخه قاعدگی است، یعنی زمان بین آزاد شدن تخمک و پیش از شروع قاعدگی و زمانی است که بدن پروژسترون تولید کرده و برای بارداری احتمالی آماده می‌شود.) تشدید می‌شوند، می‌توانند کیفیت زندگی و عملکرد روزانه را کاهش دهند و به افت احساس خشنودی شغلی منجر شود (۳۳). از آنجا که خشنودی شغلی ارزیابی ذهنی فرد از تجربه‌های کاری و احساس معنا و رضایت از نقش‌ها و محیط کار است، تجربه همزمان خستگی جسمانی و روانی، اضطراب و تحریک‌پذیری در فاز حین می‌تواند این ارزیابی را منفی‌تر کند. افزون بر این، با توجه به ارتباط نزدیک عملکرد و خشنودی شغلی، کاهش عملکرد شغلی در این مرحله می‌تواند به کاهش خشنودی نیز دامن بزند(۳۴). از سوی دیگر، نبود تفاوت معنادار بین قبل و بعد از چرخه قاعدگی را می‌توان ناشی از فروکش کردن تدریجی نوسانات هورمونی و پیامدهای خلقی و بازگشت وضعیت روانی به سطح پایه دانست.

در خصوص تعهد شغلی نیز می‌توان استنباط کرد که چرخه قاعدگی از طریق همان سازوکارهای زیست‌روان‌شناختی و سازمانی بر نگرش و پیوند عاطفی فرد با کار اثر می‌گذارد. مرحله لوتئال با تغییرات هورمونی و متابولیک همراه است که از طریق افزایش شاخص‌هایی نظیر گلیسرول و اسیدهای چرب و تغییر در فعالیت آنزیمی، در کنار کاهش حساسیت به انسولین و محدود شدن استفاده از گلوکز، می‌تواند تحمل بدنی را کاهش داده و خستگی را تشدید کند(۳۰). این تغییرات زمینه را برای بروز علائمی مثل اضطراب، افسردگی، تحریک‌پذیری و کاهش تمرکز فراهم می‌کند که می‌تواند منجر به کاهش موقت عملکرد و خشنودی گردد؛ زیرا این موارد دارای ارتباط مستقیم با تعهد شغلی می‌باشند(۳۵). از سوی دیگر، با توجه به اینکه تعهد شغلی بازتاب علاقه، تعلق، پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان و تمایل به تداوم عضویت است، افزایش فشارهای جسمانی و هیجانی طی دوره قاعدگی می‌تواند این مؤلفه‌های نگرشی را برای مدت کوتاهی تحت‌الشعاع قرار دهد. علاوه بر این، معنادار شدن تفاوت تعهد شغلی در مقایسه قبل و بعد از چرخه قاعدگی را می‌توان با تبیین‌های زیستی دقیق‌تری نیز توضیح داد. احتمال افت ذخایر آهن و بروز خستگی و کاهش تمرکز پس از خونریزی قاعدگی می‌تواند موجب شود تعهد شغلی در بازه بعد از قاعدگی نسبت به قبل در سطح پایین‌تری قرار گیرد؛ موضوعی که با شواهد مربوط به نقش کمبود آهن در افزایش خستگی و کاهش توانایی جسمانی و شناختی همخوان است(۳۶). از منظر روان‌شناختی نیز می‌توان استدلال کرد که منابع هیجانی پس از قاعدگی ممکن است هنوز تحت تأثیر استرس و فرسودگی ناشی از این دوره قرار داشته باشد و به خط پایه بازنگشته باشد؛ بنابراین تعهد شغلی در فاز قبل از قاعدگی بالاتر از فاز بعد ارزیابی می‌شود.

محدودیت‌های مطالعه

پژوهش حاضر مانند هر پژوهش دیگری دارای محدودیت‌هایی بود که باید در تفسیر و تعمیم نتایج به سایر گروه‌ها و مناطق مدنظر قرار گیرند. اولین محدودیت این پژوهش، جمعیت نمونه‌ای خاص بود که فقط معلمان را شامل می‌شد. از این رو، تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی باید با احتیاط صورت پذیرد، زیرا نتایج ممکن است در سایر گروه‌ها یا مشاغل با ویژگی‌های مختلف، تفاوت‌های قابل توجهی داشته باشد. دومین محدودیت این پژوهش، محدودیت مکانی آن بود. این پژوهش تنها در شهر بهارستان اصفهان انجام شد و بنابراین نتایج آن باید با احتیاط به سایر مناطق یا شهرهای ایران تعمیم داده شود. شرایط فرهنگی، اجتماعی و جغرافیایی ممکن است بر نتایج تأثیرگذار باشند و تفاوت‌های معناداری در نتایج در مناطق مختلف مشاهده شود. همچنین، روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت در دسترس بود، که این امر ممکن است بر تعمیم نتایج تأثیر بگذارد. بنابراین در پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد که مطالعات مشابه در گروه‌های شغلی متنوع‌تر انجام شود تا امکان مقایسه و تعمیم نتایج به مشاغل مختلف فراهم گردد. همچنین پیشنهاد

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

می‌شود پژوهش‌های مشابه در دیگر شهرهای استان اصفهان و سایر مناطق ایران تکرار گردد تا از این طریق بتوان تفاوت‌ها و شباهت‌های تأثیرات چرخه قاعدگی بر عملکرد و تعهد شغلی در مناطق مختلف کشور را بررسی کرد. در نهایت، لازم است که از روش‌های نمونه‌گیری معتبرتری مانند نمونه‌گیری تصادفی یا نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شود تا دقت و اعتبار نتایج افزایش یابد و امکان تعمیم آن به جامعه هدف به‌طور مطمئن‌تر فراهم گردد.

نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت یافته‌های پژوهش حاضر و لزوم توجه به زنان شاغل به طور عام و معلمان به طور خاص به عنوان سرمایه انسانی اثرگذار در رشد و شکوفائی کشور و نقش بی‌بدیل معلمان در تحقق اهداف نظام آموزش‌وپرورش کشور، به مسئولین نظام آموزش‌وپرورش پیشنهاد می‌گردد تا تدابیر مناسبی برای حمایت از معلمان زن در این دوران اتخاذ کنند. این تدابیر می‌تواند شامل انعطاف در ساعات کاری، تنظیم برنامه درسی در جهت کاهش فشارهای فیزیکی و روانی ناشی از چرخه قاعدگی، ایجاد امکان استراحت کوتاه‌مدت در طول روزهای کاری و تنظیم حجم کار و متناسب‌سازی وظایف آموزشی و سایر اقدامات حمایتی دیگر باشد

سپاسگزاری

از تمامی مدیران مدارس جهت همکاری و معلمان شرکت‌کننده در پژوهش جهت تکمیل طرح پژوهشی کمال تشکر را داریم.

ملاحظات اخلاقی

کلیه ملاحظات اخلاقی شامل، بی‌نامی پاسخگویان، رازداری و استفاده از داده‌ها فقط در راستای اهداف پژوهش، در انجام فرآیند این پژوهش رعایت شده است. مقاله حاضر مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی صنعتی/سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) بوده و دارای کد اخلاق به شماره IR.IAU.KHUISF.REC.1404.444 می‌باشد.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافعی برای پژوهش حاضر وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

کلیه نویسندگان مقاله در مراحل تدوین عنوان، اجرای پژوهش و نوشتن مقاله مشارکت داشته و مقاله نهایی به تایید کلیه نویسندگان مقاله رسیده‌است.

References

1. Zeng J. A theoretical review of the role of teacher professional development in EFL students' learning achievement. Heliyon. 2023;9(5):e15806. DOI:10.1016/j.heliyon.2023.e15806
2. Brown N, Williams R, Bruinvels G, Piasecki J, Forrest LJ. Teachers' perceptions and experiences of menstrual cycle education and support in UK schools. Front Glob Womens Health. 2022;3:827365. https://doi.org/10.3389/fgwh.2022.827365.
3. Martínez-Sánchez A, Campos-Redondo A, Ibáñez SJ, García-Rubio J. Oxygen, hormones, and performance: A case study of menstrual cycle effects on athletic physiology. Appl Sci (Basel). 2025;15(7):3749. https://doi.org/10.3390/app15073749
4. Sanchez BN, Kraemer WJ, Maresh CM. Premenstrual syndrome and exercise: A narrative review. Women. 2023;3(2):348-364. https://doi.org/10.3390/women3020026
5. Loukzadeh Z, Eslamy N, Dehghan M, Houshang Mehrparvar A. The impact of premenstrual disorders on work disruptions among working women: A cross-sectional study. Int J Reprod Biomed. 2024 Mar 25;22(2):149-156. doi: 10.18502/ijrm.v22i2.15712. PMID: 38628782; PMCID: PMC11017212.
6. Ozeki C, Maeda E, Hiraike O, Nomura K, Osuga Y. Changes in menstrual symptoms and work productivity after checklist-based education for premenstrual syndrome: An 8-month follow-up of a single-arm study in Japan. BMC Womens Health. 2024;24(1):242. DOI: 10.1186/s12905-024-03067-2
7. Ortynsky M, Cloutier A, Byrne A, Carleton EL. Ebbs and flows: A within-person study of menstruation and work performance. J Occup Health Psychol. 2025; 30(3):136–155. doi: 10.1037/ocp0000404. DOI: 10.1037/ ocp0000404
8. Ponzo S, Wickham A, Bamford R, Radovic T, Zhaunova L, Peven K, Klepchukova A, Payne JL. Menstrual cycle-associated symptoms and workplace productivity in US employees: A cross-sectional

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

survey of users of the Flo mobile phone app. Digit Health. 2022;8:20552076221145852. DOI: 10.1177/20552076221145852
9. Akbari M, Omrane A, Hoseinzadeh A, Nikookar H. Effects of innovation on corporate performance of manufacturing companies: Which roles associated to social responsibility? Transnatl Corp Rev. 2022;14(4):438-453. https://doi.org/10.1080/19186444.2021.1940055. [Persian]
10. Jamal Ali B, Anwar G. An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. IJEBM [Internet]. 2021;5(2):21–30. Doi : 10.22161/ijebm.5.2.3
11. Pratama EN, Suwarni E, Handayani MA. Effect of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention with person–organization fit as moderator variable. Aptisi Transactions on Management (ATM). 2022;6(1):74-82. doi:10.33050/atm.v6i1.1722. DOI:10.33050/atm.v6i1.1722
12. Sulaimi H, Jantan M. Examining the effect of female teachers' job satisfaction on their retention in public schools of Oman. J Hum Resour Sustain Stud. 2024;12(2):389-397. DOI: 10.4236/jhrss.2024.122021
13. Roy DM. A Comparative Study of Job Satisfaction and Attitude towards Education among Male and Female Teachers. CIBG [Internet]. 2019 Dec. 30 [cited 2025 Dec. 2];25(1):252-6. Vol. 25 No. 1 (2019): The journal of contemporary issues in business and government
14. Krishna A, Eliatamby DM, Fry MW, Nagar A, Eaton JC, Bronsard M, et al. Workplace menstrual health in the private sector: Results from a pilot study in Kenya and Nepal. J Water Sanit Hyg Dev. 2024;14(7):473-485. https://doi.org/10.2166/washdev.2024.026
15. Moreno-Menéndez FM, Aguado-Riveros UI, Hadi-Mohamed MM, Tapia-Silguera RD, Silva-Infantes M, Vía y Rada-Vittes JF, Huaynate-Espejo LÁ, González-Prida V. Organizational Commitment and Administrative Management in Public Service Delivery: Evidence from an Emerging Governance Context. Administrative Sciences. 2025;15(6):231. https://doi.org/10.3390/admsci15060231
16. Su Q. Beyond the walls of the classroom: The psychodynamics of professional commitment and job involvement among female primary school teachers. Front Psychol. 2024;15:1465880. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1465880
17. Javadi Rahmkhoda R, Rasouli M, Nazari AM, Hassani J. Predicting the quality of female teachers' work life based on work-family conflict and organizational commitment. J Instr Eval. 2017;10(38):79-94. Available from: https://sid.ir/paper/183479/en. [Persian]
18. Delavar A. Methodology of Research in Psychology and Educational Sciences. Tehran: Viraayesh; 1403. [Persian]
19. Paterson TT, Husband TM. Decision-making responsibility: yardstick for job evaluation. Compensation Rev. 1970;2(2):21-31. https://doi.org/10.1177/088636877000200204
20. Piriaei M, Goodarzi K. Prediction of the job performance of teachers based on personality traits, self-esteem and anger. J Adv Pharm Educ Res. 2019;9(S2):47-57. https://japer.in/article/prediction-of-the-job-performance-of-teachers-based-on-personality-traits-self-esteem-and-anger. [Persian]
21. Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement: A Strategy for the Study of Attitudes. Chicago: Rand McNally; 1969.
22. Ironson GH, Smith PC, Brannick MT, Gibson WM, Paul KB. Construction of a Job in General scale: a comparison of global, composite, and specific measures. J Appl Psychol. 1989;74(2):193-200. https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.2.193
23. Hayati D, Neisi A, Arshadi N. The Effect of Pay Satisfaction on Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Work Motivation. Psychological Achievements, 2012; 19(1): 19-42. [Persian]
24. Arasteh Salehkooh M, Mehdad A. Chain relationship model of job characteristics, job satisfaction and innovative behaviors. Career and Organizational Counseling. 2016;8(28):76-92. [Persian]
25. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. J Occup Psychol. 1985;58(4):277-88. https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x
26. Moghtaderi Isfahani A, Mehdad A. Mediating role of intrinsic work motivation in relationship between job commitment and professional ethics with firefighters' extra-role performance. tkj 2021; 13 (3) :9-23. Doi : 10.18502/tkj.v13i3.8195. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

27. Al-harbi AS, Alrahili M, Al-harbi SS. The Impact of Menstrual Periods on Performance of Female Workers. J Women's Health Care. 2019;9:483. doi:10.35248/2167-0420.20.9.483.
28. Raves DM, Herrera WD, Darnell ME, Rice T, Friedman C, Moratti SC, Sims ST, Sihanath WB, Ehrhardt SN & Phillips A. A survey assessing the impact of symptoms related to the menstrual cycle and perceptions of workplace productivity: considerations for employer‐sponsored menstrual health programs. BMC Women's Health. 2025; 25(1):418. DOI: 10.1186/s12905-025-03833-w
29. Mu E, Chiu L, Kulkarni J. Using estrogen and progesterone to treat premenstrual dysphoric disorder, postnatal depression and menopausal depression. Front Pharmacol. 2025;16:1528544. https://doi.org/10.3389/fphar.2025.1528544
30. Trout KK, Rickels MR, Schutta MH, Petrova M, Freeman EW, Tkacs NC, Teff KL. Menstrual cycle effects on insulin sensitivity in women with type 1 diabetes: a pilot study. Diabetes Technol Ther. 2007;9(2):176–182. DOI: 10.1089/dia.2006.0004
31. Khazdoozi P, Javanmardifard S, Keshtkaran Z. The predictive role of common symptoms of premenstrual syndrome in the clinical practice of nurses: a cross‐sectional study. BMC Nurs. 2024;23:603. DOI: 10.1186/s12912-024-02280-6. [Persian]
32. Gilmour S. (2025). The psychological impact of the menstrual cycle on athletic performance. SportRxiv. DOI: https://doi.org/10.51224/SRXIV.503
33. Davydov DM, Shapiro D, Goldstein IB. Moods in everyday situations: effects of menstrual cycle, work, and personality. Journal of psychosomatic research. 2004:56(1); 27–33. DOI: 10.1016/S0022-3999(03)00602-0
34. Tayong CA, Abante MV, Apales A, Bala ML, Vigonte FG. Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction: A Basis for Productivity Enhancement Training Design. 2023 Nov 5. http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4623746
35. Nurhasanah N, Sarah S, Purwanto SK. The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan. 2025;13(3):1411–1420. DOI: https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3342
36. Blakstad MM, Nevins JEH, Venkatramanan S, Przybyszewski EM, Haas JD. Iron status is associated with worker productivity, independent of physical effort in Indian tea estate workers. Appl Physiol Nutr Metab. 2020;45(12):1360–1367. DOI: 10.1139/apnm-2020-0001

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

CC BY- NC 4.0

Comparison of Job Performance, Job Satisfaction, and Job Commitment Before, During, and After the Menstrual Cycle among Teachers

Jafari A[1], Mehdad A[2*]

[1] MA Student in Industrial/Organizational Psychology, Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[2] Associate Professor, Department of Psychology, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

***Introduction*:** The menstrual cycle and its related factors can influence women's job performance, job satisfaction, and job commitment at each stage of the cycle. This is due to the different hormonal and physiological changes that occur in women's bodies, along with their consequent mood effects. Therefore, the purpose of the present study was to compare job performance, job satisfaction, and job commitment in three stages: before, during, and after the menstrual period among female teachers.

***Materials and Methods*:** This descriptive research was a causal-comparative (ex-post facto) study. The statistical population included female teachers working in schools in Baharestan, Isfahan. A sample of 73 individuals was selected using convenience sampling. Data were collected using Patterson's Job Performance Questionnaire (1970), Smith et al.'s Job Satisfaction Questionnaire (1969), and Blau's Job Commitment Questionnaire (1985). Data analysis was performed using SPSS software version 25.

***Results*:** The results of statistical tests indicated that job performance, job satisfaction, and job commitment showed significant differences across the three time intervals of pre-menstruation, menstruation, and post-menstruation ($p< 0.01$). The greatest decrease in job performance and job satisfaction was observed during menstruation, while these variables returned to their initial levels after the menstrual period ended. Furthermore, job commitment significantly decreased during menstruation and reached its lowest level thereafter.

***Conclusion*:** It is suggested that education policymakers adopt appropriate actions to support female teachers during their menstrual periods. These actions could include flexibility in working hours, task adjustments, and providing supportive conditions.

Keywords: Job performance, job satisfaction, job commitment, menstrual cycle, teachers

This paper should be cited as:
Jafari A, Mehdad A. ***Comparison of Job Performance, Job Satisfaction, and Job Commitment Before, During, and After the Menstrual Cycle among Teachers.*** Occupational Medicine Quarterly Journal. 2026; 18(2): 34-44.

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-26]

[DOI: 10.18502/tkj.v18i2.22366]

[*] **Corresponding Author:**
Email: alimahdad.iau.ac.ir
Tel: +98 9131116706
Received: 16.2.2025 **Accepted: 22.5.2026**

CC BY- NC 4.0