

نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی شهر بغداد عراق

- محمد بشیر حسن‌الدبی، دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
- هاجر ترکان*، استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
- عباس علی شلال، استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه المستنظریه، عراق
- علی مهداد، دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۴ • تاریخ انتشار: آذر و دی ۱۴۰۴ • نوع مقاله: پژوهشی • صفحات ۵۹ الی ۷۱

چکیده

زمینه و هدف: معلمان مدارس استثنایی به دلیل ماهیت پرفشار حرفه‌ای و چگونگی مقابله‌ای که می‌توانند با این شرایط داشته باشند از موضوعات مهم پژوهشی است که پژوهشگران حوزه‌های مختلف به آن پرداخته‌اند. براین اساس، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان آموزش استثنایی شهر بغداد عراق اجرا شد.

روش: روش پژوهش همبستگی در قالب تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی بود و جامعه آماری پژوهش را تمامی معلمان آموزش استثنایی مدارس ابتدائی شهر بغداد کشور عراق در بهار و تابستان سال ۱۴۰۳ (۲۰۲۴)، به تعداد ۵۲۴ نفر تشکیل داده‌اند که از میان آنان از طریق نمونه‌گیری در دسترس تعداد ۲۰۰ نفر (۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استرس شغلی مؤسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی مودی و همکاران (۱۹۷۹) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی از طریق نرم‌افزار SPSS.۲۶ استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد. علاوه براین، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی را تعدیل نمود ($p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش به مدیران و سیاستگذاران نظام آموزش و پرورش عراق پیشنهاد می‌شود که نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی را در پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی مورد توجه جدی قرار دهند.

واژه‌های کلیدی: استرس شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عراق، فرسودگی شغلی، معلمان استثنایی

مقدمه

حرفه معلمی، از زمره حرفه‌های ارزشمند و از ابعاد و جنبه‌های مختلف، حرفه بسیار تأثیرگذار بر رشد و تعالی فردی و جمعی در جوامع انسانی است. در این راستا و به دلیل ارزشمندی شغل معلمی، مطالعه بر روی معلمان به یکی از جوامع هدف مورد توجه در مطالعات علمی تبدیل شده است. به ترتیبی که سالانه مطالعات پژوهشی زیادی در عرصه‌های مختلف، معلمان را مورد پژوهش قرار داده و نتایج خود را در قالب کتاب و مقالات علمی منتشر می‌نمایند. نگاهی بر جدیدترین مطالعات حکایت از آن دارد که در میان معلمان، معلمان مدارس استثنایی به واسطه نقش خطیری که در آموزش فرزندان استثنایی خانواده‌ها دارند، نسبت به معلمان مدارس عادی، دارای شرایط متفاوتی هستند. برای نمونه، در برخی مطالعات به واسطه ماهیت شکل پرفشار حرفه و فعالیت معلمان مدارس استثنایی، سطح استرس، تنیدگی و در نتیجه فرسودگی شغلی به‌عنوان پیامد ادراک استرس در معلمان مدارس استثنایی در مقایسه با معلمان مدارس عادی بالاتر است (۱ و ۲). معلمانی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند در کارشان کم‌علاقه و کم‌فعالیت می‌شوند. آنها از نظر روانی بی‌تفاوت، افسرده، زودرنج و خسته می‌شوند، از تمام جنبه‌های محیط کارشان چون همکاران ایراد می‌گیرند و به‌طور منفی به پیشنهادها و دیگران واکنش نشان می‌دهند. کیفیت کار آنها، نه لزوماً کمیت، کاهش می‌یابد (۳). دلیل سطح استرس و فرسودگی بالا در میان این معلمان، به نیرو و انرژی بیشتری مربوط است که معلمان مدارس استثنایی لازم است برای یاری دانش‌آموزان استثنایی صرف نمایند. به هر حال، آنچه از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است، سلسله پیوندها و ارتباطاتی است که بین متغیرهای بااهمیت در محیط کاری این معلمان وجود دارد. از جمله متغیرهایی که از جایگاه بس ویژه‌ای برای این معلمان دارا است، تعهد سازمانی است.

تعهد سازمانی^۱، به‌عنوان یک متغیر مهم نگرشی محیط کار، رفتار معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. معلمانی که تعهد بالایی دارند، مایلند فراتر از آنچه از آنها انتظار می‌رود وظایف خود را به انجام رسانده و در دیگر امور مشارکت کنند (۴). همچنین، پژوهش‌ها نشان داده‌اند که نگرش‌ها می‌توانند

تعدیل‌کننده رابطه متغیرهای ادراکی همچون استرس شغلی با فرسودگی شغلی باشند (۵). به عبارتی، پژوهش‌ها نشان داده‌اند معلمان با ادراک سطح استرس شغلی بالا، هنگامی که دارای تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالایی هستند، در معرض فرسودگی شغلی کمتری قرار می‌گیرند تا معلمانی که دارای تعهد سازمانی و رضایت شغلی پائینی هستند (۳). دلیل چنین رخدادی را می‌توان از طریق الگوی تقاضاهای شغل-منابع^۲ تبیین نمود (۶). براساس نظریه تقاضا-منابع، وقتی تقاضاهای شغلی بالا باشند، فشار شغلی بیشتر می‌شود و وقتی منابع شغلی بالا باشند، انگیزش شغلی زیاد می‌گردد. به عبارتی، منابع شغلی حایلی بین تقاضاها و فشار است و معلمانی که منابع را در اختیار دارند، قادر به مقابله با تقاضاهای کار خواهند بود (۷ و ۸). براین‌اساس و در این مطالعه نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی به‌عنوان ۲ متغیر اصلی نگرش سازمانی و شغلی و منابع انگیزشی اصلی در نظر گرفته شده است که به‌عنوان حائل و در کنار استرس شغلی سبب پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی خواهند شد. بنابراین، دو متغیری که به لحاظ نظری قابلیت ایفای نقش تعدیل‌کننده به‌عنوان منابع شغلی در رابطه بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی می‌توانند نقش داشته باشد، تعهد سازمانی و رضایت شغلی است.

تعهد سازمانی به لحاظ ماهیت دربرگیرنده پیوند و تعلق فرد به سازمان و اهداف آن است و موجب می‌شود تا فرد به فعالیت خود در سازمان ادامه دهد (۳). تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و میسر (۳) دارای ۳ بُعد تعهد عاطفی^۳، تعهد مستمر^۴ و تعهد هنجاری^۵ است. تعهد عاطفی، وابستگی و احساس تعلق عاطفی فرد به سازمان و اهداف آن و تعهد مستمر میل به باقی ماندن در سازمان به دلیل هزینه‌های ترک سازمان و یا پاداش‌های دریافتی از سازمان تعریف می‌شوند. در مقابل تعهد هنجاری، از نظر کلی احساس تکلیف به ماندن در سازمان به دلیل احساس فشار هنجارها و غیرعادی تلقی شدن ترک سازمان بر پایه این هنجارها تعریف می‌شود (۹). تعهد سازمانی با متغیرهای مختلفی در محیط کار در ارتباط است. یکی از این متغیرها که در محیط کاری معلمان مدارس استثنایی می‌تواند به‌طور جدی سطح ادراک استرس شغلی کارکنان را کاهش دهد، تعهد سازمانی به‌عنوان یک منبع است.

1. Organizational Commitment

2. demand-resource model job (JD-R)

3. affective commitment

4. Continuous commitment

5. normative commitment

مستلزم متغیرهای میانجی و یا حتی تعدیل‌کننده مختلف است (۱۷، ۴ و ۱۸).

فرسودگی شغلی^۱، سندرم روان‌شناختی سه مؤلفه‌ای شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس ضعف موفقیت فردی (یا همان فقدان کارآمدی) است. از نظر تعریف نیز، به تحلیل رفتن قدرت، توانایی، نیرو، رغبت و تمایل فرد برای انجام کار و فعالیت در اثر استرس شغلی پیوسته و مداوم را فرسودگی شغلی می‌نامند (۱۹ و ۲۰). خستگی عاطفی به‌عنوان اولین مؤلفه فرسودگی شغلی عبارت از احساس تخلیه هیجانی و عاطفی ناشی از استرس انباشته‌شده از شرایط کاری؛ مسخ شخصیت به‌عنوان دومین بُعد از فرسودگی شغلی شکلی از احساس غیرواقعی بودن و گسست از خود، همراه با نگرستن افکار، احساسات، هیجان‌ات یا فعالیت‌های خود به‌عنوان یک ناظر بیرونی و بالاخره فقدان کارآمدی به‌عنوان سومین بُعد از فرسودگی شغلی، شکلی از عدم اطمینان و اعتماد به توان خود برای انجام امور و وظایف کاری و احساس درماندگی را دربر می‌گیرد (۲۱). فرسودگی شغلی، بر پایه مطالعات مختلف انجام‌شده با استرس شغلی رابطه تنگاتنگی دارد و اغلب در اثر استرس شغلی گرانباری به‌وقوع می‌پیوندد (۲۲) و در عین حال، یکی از بسترسازهای کمکی استرس شغلی برای تضعیف تعهد سازمانی است (۱۲). در همین راستا، مطالعاتی نظیر بختیار پور و همکاران (۲۲)، جوادی و همکاران (۲۳)، سلیمی و صیامی (۲۴)، نادری لردجانی (۲۵)، ناگار^{۱۰} (۱۸)، سالواجونو و همکاران^{۱۱} (۲۱)، نصیر و همکاران (۱۶)، جیگجیدورج و زانا بازار (۹)، وانگ و همکاران^{۱۲} (۱۲) و النعسانی و همکاران^{۱۳} (۴) رابطه استرس شغلی با فرسودگی و همچنین رابطه فرسودگی با تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفته است.

در کنار تعهد سازمانی، رضایت شغلی^{۱۴} به‌عنوان دیگر متغیر تعدیل‌کننده استرس شغلی با فرسودگی شغلی، به‌عنوان یکی از نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای، احساس و شناخت مثبتی است که فرد درباره وظایف، شرایط، موقعیت کار و شغل خود دارد (۲۵). مهمترین ابعاد مطرح برای رضایت شغلی در اغلب مطالعات، شامل رضایت از پرداخت یا همان رضایت و احساس مثبت نسبت به پرداخت‌های سازمان برای انجام

استرس شغلی^۱، ادراک وابسته به تجربه‌ای است که ناشی از عدم تعادل بین خواسته‌های شغلی و توانایی پاسخگویی کارکنان و یا افراد در محیط‌های کاری است. هنگامی که تقاضاهای شغلی زیاد و توان و ظرفیت‌های در دسترس فرد برای مقابله با این تقاضاهای زیاد جوابگو نیست، ادراک و تجربه استرس به‌وقوع می‌پیوندد (۱۰). مهمترین اشکال استرس در محیط‌های کاری، اعم از محیط‌های کاری معلمان و یا مشاغل دیگر، تعارض نقش^۲ (به معنی تقاضای انجام نقش‌ها یا وظایفی که قابل جمع نیستند)، ابهام نقش^۳ (مبهم بودن تقاضاهایی که در لحظه و یا در فرایند کار از فرد خواسته می‌شود)، گرانباری^۴ (فراتر بودن تقاضاها از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد) و یا کم‌باری^۵ (نازل و ناچیز بودن تقاضاها از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد)، فقدان کنترل، تعارض و یا عدم حمایت همکاران، تعارض یا عدم حمایت سرپرستان و مدیران در محیط‌های کار هستند (۱۱).

پژوهش‌ها نشان می‌دهند افرادی که در مشاغل مستلزم یاری و کمک، نظیر حرفه معلمی (بالاخص معلمان مدارس استثنایی) که هم جنبه آموزشی و هم یاری و کمک دارد، فعالیت می‌کنند، استرس شغلی امر رایجی است (۱۲). این شواهد گویای آن است که معلمان در کشورهای مختلف ممکن است از استرس شغلی بالاتر از حد متوسط به‌دلیل کنترل دانش‌آموزان، حجم کاری زیاد، بار آموزشی بالا و در نتیجه ضعف در کنترل جریان امور به‌دلیل شرایط نامساعد مدارس و دخالت مدیران مدارس در شیوه تدریس و کمبود امکانات آموزشی رنج ببرند (۱۳ و ۱۴). در نتیجه، استرس به اشکال مختلف می‌تواند عملکرد شغلی معلمان را تضعیف نماید. در همین راستا، مطالعاتی نظیر نگیرانده^۶ (۱۵)، نصیر و همکاران^۷ (۱۶) و جیگجیدورج و زانا بازار^۸ (۹) نشان داده است که بین استرس شغلی با تعهد سازمانی رابطه منفی معنا دار وجود دارد. در کنار رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی، باید به این نکته نیز توجه داشت که رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی براساس رویکردهای نظری نگرش‌های حرفه‌ای و شغلی میانجی یا واسطه (۱۱ و ۱۲)، همراه با رویکردهای معطوف به حالات عاطفی، شناختی و کارکردی میانجی یا واسطه

1. Job stress
2. Role conflict
3. Role ambiguity
4. Work overload
5. Work under load
6. Ngirande
7. Nasir et al.

8. Jigjiddorj & Zanabazar
9. Job burnout
10. Nagar
11. Salvagioni et al
12. Wang et al.
13. Al Nassani et al.
14. Job satisfaction

و در مطالعه النعسانی و همکاران (۴)، مبنی بر رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی با استرس شغلی با تعهد سازمانی؛ رابطه رضایت شغلی از یک طرف با تعهد سازمانی و از طرف دیگر رابطه این متغیر با استرس شغلی و فرسودگی قابل آرایه و حمایت است.

در مجموع، براساس شواهد آرایه و مرور شده، از بُعد نظری و عملی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی به عنوان منابع، این قابلیت و توان را دارند تا ادراک استرس شغلی را در معلمان مدارس استثنایی کاهش دهند و در نتیجه از بروز فرسودگی شغلی پیشگیری و یا حتی شدت آن را کاهش دهند. چنین روابط چندسطحی در قالب مدل‌های تعدیل‌گری، با توجه به اینکه معلمان مدارس استثنایی نسبت به مدارس عادی، بسیار احتمال دارد که استرس و فرسودگی شغلی بالاتری را به دلیل صرف انرژی و نیروی زیاد برای کنترل دانش‌آموزان استثنایی، حجم شغلی زیاد، بار آموزشی بالا و کمبود امکانات آموزشی بویژه در کشور عراق تجربه نمایند. براین اساس، با توجه به اینکه در جستجوهای انجام‌گرفته در میان منابع علمی همچون Google scholar, Elsevier, Science Direct و ... پژوهشی که رابطه استرس شغلی را با فرسودگی شغلی با در نظر گرفتن نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی و در میان معلمان مدارس استثنایی کشور عراق مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد. این فقدان دانش علمی و شواهد لازم برای نظام آموزش کشور عراق که با فرصت‌ها و تهدیدهای قابل توجه در سایه نقش‌آفرینی ارزشمند و بی‌مثالی مواجه هستند، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است. در همین راستا، اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر پُر کردن بخشی از شکاف دانش در عرصه رابطه بین متغیرهای مورد اشاره در معلمان مدارس استثنایی همراه با فراهم نمودن بستر برای پژوهشگران بعدی برای انجام مطالعات راه‌گشا و ضروری بیشتر بر روی معلمان مدارس استثنایی در کشور عراق است. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی و در معلمان مدارس استثنایی در شهر بغداد کشور عراق انجام و درصدد پاسخگویی به این پرسش که آیا تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی در شهر بغداد کشور عراق را تعدیل می‌کند؟ اجرا شد.

وظایف و امور محوله؛ رضایت از ارتقاء یا همان داشتن احساس مثبت عاطفی و هیجانی مثبت نسبت به شرایط و وضعیت ارتقاء درجه در محیط کار؛ رضایت از سرپرست یا همان رضایت از رفتار و تصمیمات سرپرست یا فرد مافوق؛ رضایت از تسهیلات یا همان احساس رضایت درونی نسبت به تسهیلات و امکاناتی که سازمان در اختیار فرد قرار می‌دهد؛ رضایت از پاداش یا همان احساس رضایت نسبت به پاداشی که فراتر از حقوق و مزایا از طرف سازمان برای انجام امور محوله و حرکت در مسیر اهداف سازمان به فرد می‌دهد؛ رضایت از اصول و مقررات یا همان احساس رضایت نسبت به قوانین و مقررات در تمام سطوح در سازمان؛ رضایت از همکاران یا همان رضایت از رفتارها، حمایت و عملکرد همکاران در عرصه‌های مختلف؛ رضایت از ماهیت کار یا همان احساس رضایت از ماهیت و محتوای وظایف و امور محوله به فرد و در نهایت رضایت از ارتباطات یا همان احساس رضایت از نحوه برقراری ارتباط در تمامی سطوح سازمان هستند (۲۵).

براساس شواهد مطالعاتی، نظیر شواهد آرایه شده در مطالعه جعفری و علیمردانی (۲۶)، مبنی بر رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی؛ در مطالعه مرادی و همکاران (۲۷)، مبنی بر رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی؛ در مطالعه شریف النسبی و تقییان (۱۷)، مبنی بر رابطه بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان؛ در مطالعه ناگار (۱۸)، مبنی بر رابطه بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی؛ در مطالعه کوستلیوس و تسیگیلیس^۱ (۲۸)، مبنی بر رابطه بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در میان معلمان؛ در مطالعه ترکمان و همکاران (۲۹)، مبنی بر رابطه فرسودگی و استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی؛ در مطالعه صفری (۳۰)، مبنی بر رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و اساتید؛ در مطالعه آراواشده و همکاران^۲ (۳۱)، رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی؛ در مطالعه نگیرانده (۱۵)؛ مبنی بر رابطه استرس سازمانی با رضایت شغلی؛ در مطالعه نصیر و همکاران (۱۶)؛ مبنی بر رابطه استرس‌سورهای نقش و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی؛ در مطالعه وانگ و همکاران (۱۲)، رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی؛ در مطالعه شهید و همکاران^۳ (۱۱)، مبنی بر رابطه رضایت شغلی با استرس شغلی و تعارض نقش؛ در مطالعه چن و همکاران^۴ (۳۲)، مبنی بر رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در میان معلمان

1. Koustelios & Tsigilis
2. Alrawashdeh et al.

3. Shahid et al.
4. Chen et al.

روش پژوهش

اين پژوهش از نوع همبستگى مبتنى بر تحليل رگرسيون سلسله مراتبى است. جامعه آمارى پژوهش را تمامى معلمان آموزش استثنائى مدارس ابتدائى شهر بغداد كشور عراق در بهار و تابستان سال ۱۴۰۳ (۲۰۲۴)، به تعداد ۵۲۴ نفر تشكيل داده اند. شهر بغداد داراى ۵۲۴ مدرسه مى باشد كه در هر مدرسه يك كلاس مخصوص دانش آموزان استثنائى است و در نتيجه، ۵۲۴ معلم خاص دانش آموزان استثنائى وجود دارد كه تعداد ۲۵۸ نفر از آنها زن و ۲۶۶ نفر مرد هستند. از جامعه آمارى مورد اشاره و براساس جدول كرجسى و مورگان (۳۳)، تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه تعيين شدند كه از طريق نمونه گيرى در دسترس، پرسشنامه ها در ميان آنان توزيع و پس از جمع آورى پرسشنامه ها تعداد ۲۴ پرسشنامه غير قابل استفاده تشخيص داده شد و به دليل همسان سازى نمونه از نظر جنسيت ۱ پرسشنامه از ميان مردان به طور تصادفى كنار گذاشته شد و در نهايت تعداد ۲۰۰ پرسشنامه (۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد) مورد تحليل قرار گرفتند.

ابزار پژوهش

پرسشنامه فرسودگى شغلى^۱: براى سنجش فرسودگى شغلى از پرسشنامه مسلش و جكسون (۳۴) با ۲۲ پرسش استفاده شد. اين پرسشنامه ۳ بُعد خستگى عاطفى، احساس فقدان كارآمدى و مسخ شخصيت را مى سنجد (۳۴). پرسش هاى ۲، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳ مربوط به خرده مقياس خستگى عاطفى، پرسش هاى ۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵ مربوط به خرده مقياس مسخ شخصيت و پرسش هاى ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴ مربوط به خرده مقياس فقدان كارآمدى است. مقياس پاسخگويى اين پرسشنامه به صورت هرگز امتياز صفر، خيلى كم امتياز ۱، كم امتياز ۲، متوسط امتياز ۳، متوسط به بالا امتياز ۴، زياد امتياز ۵ و خيلى زياد امتياز ۶ است. پرسش هاى ۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱ اين پرسشنامه به صورت معكوس و پرسش هاى ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴ به صورت مستقيم نمره گذارى مى شوند. از جمع ۳ خرده مقياس، يك نمره كلى به دست مى آيد و دامنه نوسان امتيازات ۲۲ تا ۱۳۲ است. روايى و پاايى اين پرسشنامه تاكنون در مطالعات مختلف بررسى و تأييد شده است. براى

نمونه مسلش و همكاران^۲ (۱۹۹۶) ضريب پاايى اين پرسشنامه را برحسب آلفاى كرونباخ براى خستگى عاطفى برابر با ۰/۹، براى مسخ شخصيت برابر با ۰/۷۹ و براى احساس فقدان كارآمدى برابر با ۰/۷۱ گزارش نموده اند. در ايران نيز اين پرسشنامه در مطالعات مختلفى تاكنون استفاده و آلفاى كرونباخ آن برابر با ۰/۷۸ گزارش شده است (۳۵). اين پرسشنامه به روش ترجمه و بازترجمه ابتدا از زبان فارسى توسط يك روان شناس مسلط به زبان عربى به زبان عربى ترجمه و سپس توسط يك متخصص زبان عربى به فارسى برگردانده شد و پس از تطبيق ۲ مرحله، تفاوت ها اصلاح و سپس اجرا گرديد. در مطالعه حاضر آلفاى كرونباخ اين پرسشنامه برابر با ۰/۷۴ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانى^۳: براى سنجش تعهد سازمانى، از پرسشنامه تعهد سازمانى مودى و همكاران^۴ (۳۶) كه شامل ۱۵ گويه است، استفاده شد. اين مقياس، ۳ حوزه ي تعهد عاطفى (۵ گويه)، تعهد مستمر (۵ گويه)، و تعهد هنجارى (۵ گويه)، را در بر مى گيرد. گزینه هاى اين پرسشنامه روى طيف ليكرت ۵ درجه اى از «كاملأ موافقم=۵» تا «كاملأ مخالفم=۱» نمره گذارى مى شود. دامنه نوسان امتيازات اين پرسشنامه در سطح كلى از ۱۵ تا ۷۵ و براى هر يك از ۳ بُعد تحت پوشش (تعهد عاطفى، مستمر و هنجارى) نيز بين ۵ تا ۲۵ در نوسان است و افزايش امتيازات به معنای افزايش تعهد سازمانى كلى همراه با ۳ بُعد مطرح شده است. اين پرسشنامه نيز از نظر شواهد روايى و پاايى در مطالعات مختلف بررسى و تأييد شده است (۳۷). اين پرسشنامه به روش ترجمه و بازترجمه ابتدا از زبان فارسى توسط يك روان شناس مسلط به زبان عربى به فارسى عربى ترجمه و سپس توسط يك متخصص زبان عربى به فارسى برگردانده شد و پس از تطبيق ۲ مرحله، تفاوت ها اصلاح و سپس اجرا گرديد. در مطالعه حاضر آلفاى كرونباخ اين پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

شاخص توصيف شغل (JDI)^۵: براى سنجش رضائت شغلى، يكى از ابزارهاى معتبر به نام شاخص توصيف شغل كه براى سنجش رضائت شغلى مورد استفاده قرار مى گيرد كه توسط اسميت و همكاران^۶ (۳۸) براساس يك مدل ۵ عاملى تدوين شده و به بررسى رضائت شغلى در افراد مى پردازد، استفاده شد. اين پرسشنامه از ۴۸ گويه و ۵ خرده مقياس

1. Job burnout questionnaire
2. Maslach et al.
3. Organizational commitment questionnaire

4. Mowday et al.
5. Job Descriptive Index (JDI)
6. Smith et al.

تفاوت‌ها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های مطالعه حاضر با شرح اولیه درج‌شده در مورد چگونگی پاسخگویی به پرسش‌های پرسشنامه‌ها به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند. معیارهای اخلاقی پژوهش شامل رعایت شرط گمنامی برای تک تک شرکت‌کنندگان به منظور جلوگیری از تبعات احتمالی منفی برای آنها، عدم وجود هرگونه اجبار برای افراد شرکت‌کننده از سوی پژوهشگر، آگاهی شرکت‌کنندگان از اینکه نتایج به دست آمده به صورت کاملاً محرمانه و فقط در راستای اهداف پژوهش استفاده خواهد شد، بود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون همراه با میانگین و انحراف معیار و در نهایت پس از بررسی پیش‌فرض‌های آماری نرمالیتی از طریق آزمون شاپیرو-ویلک و خطی بودن رابطه متغیرها از طریق نمودار پراکندگی، از طریق تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۶ تحلیل شد.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش کلیه موازین و اصول اخلاق در پژوهش من جمله رضایت و شرکت آگاهانه در پژوهش، رازداری و محرمانه بودن رعایت شد.

یافته‌ها

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه نمونه پژوهش از نظر جنسیت، ۵۰٪ زن و ۵۰٪ مرد، بامیانگین سنی ۴۴/۱۵ سال با حداقل ۲۷ سال و حداکثر ۶۴ سال بود. علاوه بر این، یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و همبستگی درونی متغیرها در جدول (۱) ارائه شده است.

رضایت از ماهیت شغل (۱۲ گویه)، رضایت از سرپرست (۱۳ گویه)، رضایت از همکاران (۱۰ گویه)، رضایت از ارتقاء و ترفیع (۶ گویه) و رضایت از پرداخت (۷ گویه) تشکیل شده است. مقیاس امتیازبندی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته که همگی مؤید روائی و پایایی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، آراسته و مهداد (۳۹)، ۰/۹، گزارش شده است. این پرسشنامه به روش ترجمه و بازترجمه ابتدا از زبان فارسی توسط یک روان‌شناس مسلط به زبان عربی به زبان عربی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان عربی به فارسی برگردانده شد و پس از تطبیق ۲ مرحله، تفاوت‌ها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۹۰ به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی: برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه سلامت و ایمنی انگلستان که دارای ۳۵ پرسش است استفاده شد. این پرسشنامه ۷ حوزه‌ی تقاضاهای شغلی، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مسئولان، ارتباط، نقش و تغییرات سازمان را پوشش می‌دهد (۴۰). در مطالعه حاضر با توجه به اهداف پژوهش از ۴ حوزه‌ی تقاضاهای شغلی، حمایت مسئولان، حمایت همکاران و نقش استفاده به عمل آمد. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه ۵ درجه‌ای، هرگز=۱ تا همیشه=۵ است. دامنه نوسان امتیازات برای کل پرسشنامه بین ۳۵ تا ۱۷۵ است و افزایش امتیازات به معنای افزایش میزان استرس شغلی است. برای ابعاد این پرسشنامه نیز به تناسب تعداد پرسش‌های وضعیت همین‌طور می‌باشد. مهداد و همکاران (۴۰) با ارجاع به مطالعه انجام‌شده در ایران روائی سازه‌و‌اگرایی این پرسشنامه را برحسب همبستگی بین امتیازات حاصل از این پرسشنامه با امتیازات حاصل از پرسشنامه سلامت عمومی مطلوب و آلفای کرونباخ این پرسشنامه را برابر با ۰/۷۶ تا ۰/۸۴ گزارش نمودند. این پرسشنامه به روش ترجمه و بازترجمه ابتدا از زبان فارسی توسط یک روان‌شناس مسلط به زبان عربی به زبان عربی ترجمه و سپس توسط یک متخصص زبان عربی به فارسی برگردانده شد و پس از تطبیق ۲ مرحله،

1. Health and Safety Executive (HSE) job stress questionnaire

جدول ۱) یافته‌های توصیفی و همبستگی درونی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	فرسودگی شغلی	استرس شغلی	تعهد سازمانی
فرسودگی شغلی	۴۵/۲۵	۱۱/۹۱			
استرس شغلی	۱۲۷/۵۳	۲۱/۷۵	-۰/۶۷۸**		
تعهد سازمانی	۷۵/۳۹	۱۳/۷۲	-۰/۶۲۵**	۰/۷۴۲**	
رضایت شغلی	۱۶۱/۷۸	۳۲/۷۵	-۰/۶۵۴**	۰/۶۹۴**	۰/۵۳۳**

** p < ۰/۰۱ * p < ۰/۰۵

معنادار متغیرهای پژوهش است. شاخص‌های کجی و کشیدگی، عدم هم‌خطی و استقلال خطاها در مورد نمرات متغیرهای این پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است.

میانگین و انحراف استاندارد مربوط به متغیرهای پژوهش در جدول (۱) ارائه شده است. همچنین، نتایج در جدول (۱) نشان می‌دهد که همبستگی درونی در متغیرهای پژوهش در سطح معناداری ۰/۰۱ تأیید شده است که نشان‌دهنده همبستگی

جدول ۲) نتایج پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها، عدم هم‌خطی و استقلال خطاها

مقیاس	شاخص‌های توزیع		عدم هم‌خطی	
	کجی	کشیدگی	tolerance	VIF
فرسودگی شغلی	-۰/۵۲۶	-۰/۰۸۵	-	-
استرس شغلی	۱/۱۴	۰/۵۱۹	۰/۴۳۷	۲/۲۸
تعهد سازمانی	۱/۱۰۹	۰/۴۴۵	۰/۴۴۶	۲/۵۸
رضایت شغلی	۰/۸۰۸	۰/۲۸۳	۰/۴۶۲	۲/۱۶

است. لذا پیش‌فرض‌های لازم در این رگرسیون تأیید شده است. نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی جهت بررسی نقش تعدیل‌کنندگی متغیرهای تعهد سازمانی و رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی در جدول (۳) ارائه شده است.

براساس شاخص‌های توزیع در جدول (۲)، در همه متغیرهای پژوهش نشان داده است که هر ۲ شاخص کجی و کشیدگی ± 2 است و لذا توزیع نمرات متغیرهای پژوهش نرمال بوده است. میزان عامل تورم واریانس در تحلیل رگرسیون از ۲/۵ کمتر می‌باشد. میزان ضریب تحمل نیز از ۰/۴ بیشتر به دست آمده

جدول ۳) نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی جهت آزمون نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی

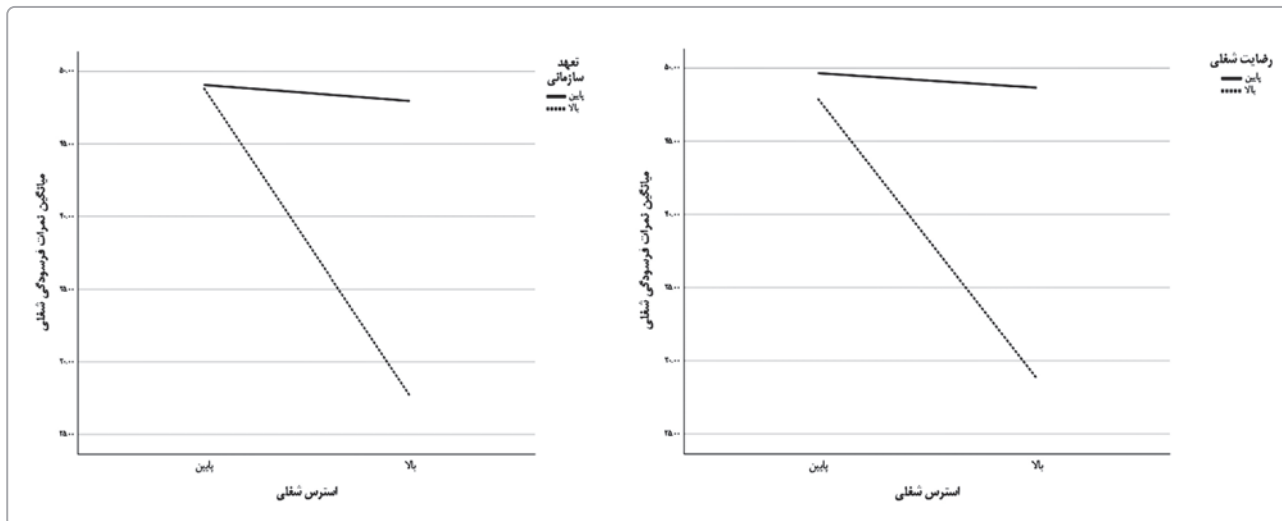
متغیر تعدیل‌گر	مراحل	متغیر	R ²	ΔR^2	ΔF	β	t	معناداری
تعهد سازمانی	۱	ویژگی‌های مدل	۰/۴۶	۰/۴۶	۱۶۸/۳۸	-	۷۲/۸۸	۰/۰۰۱
		استرس شغلی				-۰/۶۷۸	-۱۲/۹۷	۰/۰۰۱
	۲	ویژگی‌های مدل	۰/۵۲۸	۰/۰۶۸	۲۸/۵۴	-	۷۷/۷۹	۰/۰۰۱
		استرس شغلی				-۰/۳۸۸	-۵/۳۱	۰/۰۰۱
		تعهد سازمانی				-۰/۳۷۲	-۵/۱۱	۰/۰۰۱

معناداری	t	β	ΔF	ΔR^2	R^2	متغیر	مراحل	متغیر تعدیل‌گر
۰/۰۰۱	۶۸/۲۲	-	۳۱/۹۴	۰/۰۶۶	۰/۵۹۴	ویژگی‌های مدل	۳	تعهد سازمانی
۰/۰۱	-۲/۳۵	-۰/۱۵۶				استرس شغلی		
۰/۰۰۵	-۲/۸۳	-۰/۲۱۲				تعهد سازمانی		
۰/۰۰۱	-۵/۶۵	-۰/۴۶۲				استرس شغلی × تعهد سازمانی		
۰/۰۰۱	۷۲/۸۸	-	۱۶۸/۳۸	۰/۴۶	۰/۴۶	ویژگی‌های مدل	۱	
۰/۰۰۱	-۱۲/۹۷	-۰/۶۷۸				استرس شغلی		
۰/۰۰۱	۷۸/۶۳	-	۳۳/۴۱	۰/۰۷۸	۰/۵۳۸	ویژگی‌های مدل	۲	رضایت شغلی
۰/۰۰۱	-۶/۰۶	-۰/۴۰۸				استرس شغلی		
۰/۰۰۱	-۵/۷۸	-۰/۳۹۳				رضایت شغلی		
۰/۰۰۱	۶۸/۰۲	-				ویژگی‌های مدل		
۰/۰۱۶	-۲/۴۴	-۰/۱۹۲	۲۲/۱۸	۰/۰۴۷	۰/۴۸۵	استرس شغلی	۳	
۰/۰۰۱	-۳/۷۲	-۰/۲۵۹				رضایت شغلی		
۰/۰۰۱	-۴/۷۱	-۰/۳۸۷				استرس شغلی × رضایت شغلی		
۰/۰۰۱	-۴/۷۱	-۰/۳۸۷				استرس شغلی × رضایت شغلی		

فرسودگی شغلی معلمان را نشان می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که در گام اول استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان است ($\beta = -0.678$) و توانسته است که ۴۶ درصد آن را تبیین نماید. در گام دوم که رضایت شغلی به مدل اضافه می‌شود، این متغیر نیز پیش‌بین فرسودگی شغلی معلمان بوده است ($\beta = -0.393$). در نتیجه، هر ۲ متغیر باهم ۵۳/۸ درصد و رضایت شغلی به‌طور خاص توانسته است تا ۷/۸ درصد از واریانس فرسودگی شغلی معلمان را تبیین نماید. در گام سوم که تعامل استرس شغلی و رضایت شغلی اضافه می‌شود، این تعامل نیز معنادار است ($\beta = -0.387$). به‌گونه‌ای که با اضافه شدن تعامل ۲ متغیر، تبیین واریانس به ۴/۷ درصد رسیده و ΔR^2 نیز مبین افزایش قابل تبیین واریانس فرسودگی شغلی معلمان به میزان ۴/۷ درصد بوده است که این مقدار معنادار است. لذا می‌توان گفت، رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان نقش تعدیل‌کننده معناداری دارد؛ به‌گونه‌ای که در معلمانی که استرس شغلی بالاتری دارند، کاهش رضایت شغلی با افزایش فرسودگی شغلی بیشتری همراه است. نمودار خطی نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی در شکل (۱) ارائه شده است.

در جدول (۳)، در بخش اول اثرات اصلی و تعاملی نمرات انحرافی استرس شغلی و تعهد سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان نشان داده شده است. در گام یکم، استرس شغلی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی معلمان است ($\beta = -0.678$) و می‌تواند ۴۶ درصد از واریانس آن را تبیین نماید. در گام دوم که تعهد سازمانی به مدل اضافه می‌شود، این متغیر نیز پیش‌بین فرسودگی شغلی معلمان بوده است ($\beta = -0.372$). در نتیجه، هر ۲ متغیر باهم ۵۲/۸ درصد و سهم اختصاصی تعهد سازمانی به‌طور خاص ۶/۸ درصد از فرسودگی شغلی معلمان است. در گام سوم که تعامل استرس شغلی و تعهد سازمانی اضافه می‌شود، این تعامل نیز معنادار است ($\beta = -0.462$). به‌گونه‌ای که با اضافه شدن تعامل ۲ متغیر، تبیین واریانس به ۶/۶ درصد رسیده و ΔR^2 نیز مبین افزایش قابل تبیین واریانس فرسودگی شغلی معلمان به میزان ۶/۶ درصد بوده است که این مقدار معنادار است. لذا می‌توان گفت، تعهد سازمانی در رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان نقش تعدیل‌کننده معناداری دارد به‌گونه‌ای که در معلمانی که استرس شغلی بالاتری دارند، کاهش تعهد سازمانی با افزایش فرسودگی شغلی بیشتری همراه است.

نتایج در بخش دوم جدول (۳)، اثرات اصلی و تعاملی نمرات انحرافی استرس شغلی و رضایت شغلی در پیش‌بینی



شکل ۱) نمودار خطی نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی و فرسودگی شغلی

لردجانی (۲۵)؛ ناگار (۱۸)؛ ترکمان و همکاران (۲۹)؛ سالواجیونی و همکاران (۲۱)؛ نصیر و همکاران (۱۶)؛ جیگجیدورج و زانا بازار (۹)؛ وانگ و همکاران (۱۲) و النسانی و همکاران (۴)، همسو است. در تبیین رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی چنین می‌توان گفت که استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی است و هنگامی بروز می‌کند که تقاضاهای محیط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن، بیش از آن است که فرد بتواند از عهده انجام آن برآید و در نتیجه تداوم چنین شرایطی، می‌تواند به فرسودگی شغلی منجر شود و در همین ارتباط پژوهشگران حوزه استرس شغلی، فرسودگی شغلی را نتیجه استرس شغلی که از کار زیاد نتیجه می‌شود، تعریف می‌کنند (۳). بنابراین، هرچه میزان فشارهای محیط کار بیشتر باشد و منابع کافی و لازم برای کاهش این فشارها وجود نداشته باشد، فرسودگی شغلی بیشتر خواهد بود. علاوه بر این، می‌توان چنین بیان نمود که فرسودگی شغلی به‌عنوان تحلیل رفتن قدرت، توانایی، نیرو، رغبت و تمایل فرد برای انجام کار و فعالیت در اثر استرس کاری پیوسته و مداوم تعریف شده است (۱۹ و ۲۰). براین اساس، رابطه تنگاتنگ و تنیده بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی قابل انتظار است. به عبارتی، در شرایط پُر استرسی که معلمان مدارس استثنایی در آن قرار دارند و کار می‌کنند، بدیهی است که در طولانی مدت و در صورت در دسترس نبودن منابع، دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

همچنین، نتایج این پژوهش در رابطه فرضیه دوم پژوهش مبنی بر رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی با یافته‌های

همان‌گونه که در شکل (۱) مشاهده می‌شود، در گروهی که تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتری دارند، رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی قوی‌تر می‌شود. در حالی که در افراد با تعهد سازمانی و رضایت شغلی پایین‌تر رابطه بین استرس و فرسودگی شغلی ضعیف‌تر است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود شیب ۲ خط باهم تفاوت دارد. براین اساس، در معلمانی که تعهد سازمانی و رضایت شغلی بالاتر است، افزایش نمره استرس شغلی (کاهش استرس) با کاهش بیشتر فرسودگی شغلی همراه است و بالعکس.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی با توجه به نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی در شهر بغداد کشور عراق انجام گرفت و نتایج ضرایب همبستگی بین متغیرها نشان داد که بین استرس شغلی با فرسودگی شغلی؛ تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معنادار ($p < 0/01$) وجود دارد. علاوه بر این، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله‌مراتبی نشان داد که تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه میان استرس شغلی با فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در شهر بغداد کشور عراق را تعدیل نمود ($p < 0/01$).

نتایج این پژوهش در رابطه فرضیه اول پژوهش مبنی بر رابطه استرس شغلی با فرسودگی با یافته‌های بختیارپور و همکاران (۲۲)؛ جوادی و همکاران (۲۳)؛ سلیمی و صیامی (۲۴)؛ نادری

نگیرانده (۱۵)، نصیر و همکاران (۱۶) و جیجیدورج و زانا بازار (۹)، همسو می‌باشد. در تبیین رابطه استرس شغلی با تعهد سازمانی می‌توان چنین بیان نمود که استرس شغلی، ادراک وابسته به تجربه‌ای است که ناشی از عدم تعادل بین خواسته‌های شغلی و توانایی پاسخگویی کارکنان و یا افراد در محیط‌های کاری است. هنگامی که تقاضاهای شغلی زیاد و توان و ظرفیت‌های در دسترس فرد برای مقابله با این تقاضاهای زیاد جوابگو نیست، کارکنان احساس منفی و غیرقابل‌تحملی را ادراک می‌کنند و در نتیجه، این احساس منفی را به منبع مولد آن که سازمان است انتقال می‌دهند و در نتیجه چنین شرایطی، تعهد سازمانی به‌عنوان یک نگرش سازمانی مهم کاهش و با کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. علاوه‌براین، هنگامی که معلمان در شرایط پرفشار شغلی و سازمانی کار می‌کنند، به دلیل قرار گرفتن در شرایطی که همراه با تجارب منفی است، و اینکه نگرش‌ها، نتیجه ارزیابی‌های مثبت و منفی ما از رخدادهای پیرامون ما است (۵)، نمی‌توانند در چنین وضعیتی احساس مثبتی به سازمان‌شان (یعنی، تعهد سازمانی) داشته باشند.

علاوه‌براین، نتایج این پژوهش در رابطه فرضیه سوم پژوهش مبنی بر رابطه استرس شغلی با رضایت شغلی با یافته‌های نگیرانده (۱۵)؛ نصیر و همکاران (۱۶)؛ وانگ و همکاران (۱۲)؛ شهید و همکاران (۱۱)؛ چن و همکاران (۳۲)؛ و النسانی و همکاران (۴)، همسو است. در تبیین این یافته مبنی بر تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی، از آنجا که رضایت شغلی را می‌توان به‌عنوان یکی از نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای که دربرگیرنده احساس مثبتی است که فرد درباره وظایف، شرایط، موقعیت کار و شغل خود دارد، تعریف نمود و مهمترین ابعاد مطرح برای رضایت شغلی در اغلب مطالعات شامل رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقاء، رضایت از سرپرست، رضایت پاداش، رضایت از اصول و مقررات، رضایت از همکاران، رضایت از ماهیت کار و در نهایت رضایت از ارتباطات می‌باشد. بنابراین، هنگامی که افراد در شرایطی قرار دارند که هیچ و یا اندکی از عوامل شکل‌دهنده رضایت شغلی تأمین نمی‌شود (انتظارات فردی) و تقاضاهای شغل (برای مثال، گرانباری نقش، تعارض نقش و...) نیز بالا است؛ چنین وضعیت عدم توازن بین درخواست‌ها و انتظارات فردی به‌عنوان مهمترین منبع استرس شناخته شده است (۳). براین اساس و در چنین شرایط پُر استرسی که معلمان مدارس استثنایی در آن قرار دارند، رضایت

شغلی آنان کاهش پیدا خواهد نمود. علاوه‌براین، هنگامی که معلمان در شرایط پرفشار شغلی و سازمانی کار می‌کنند، به دلیل قرار گرفتن در شرایطی که همراه با تجارب منفی است، و اینکه نگرش‌ها، نتیجه ارزیابی‌های مثبت و منفی ما از رخدادهای پیرامون ما است (۵)، نمی‌توانند احساس مثبتی به شغل‌شان (یعنی، رضایت شغلی) داشته باشند.

علاوه‌براین، نتایج این پژوهش در رابطه با فرضیه چهارم مبنی بر نقش تعدیل‌کنندگی تعهد سازمانی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی نشان داد که تعهد سازمانی توانست رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی را به‌صورت معناداری تعدیل کند. در جستجوهای انجام‌گرفته در منابع معتبر علمی، پژوهشی تحت این عنوان یافت نشد که در نتیجه امکان اظهار نظر در ارتباط با همسوئی و یا ناهمسوئی نتایج این پژوهش با دیگر یافته‌ها وجود ندارد. بنابراین، این یافته را می‌توان با استناد به الگوی تقاضاهای شغل-منابع (۶ و ۷) تبیین نمود. همانگونه که در قسمت بیان مسئله‌ی پژوهش بیان شد، براساس نظریه تقاضا-منابع، وقتی تقاضاهای شغلی بالا باشند، فشار شغلی بیشتر می‌شود و وقتی منابع شغلی بالا باشند، انگیزش شغلی زیاد می‌گردد. به عبارتی، منابع موجود حایلی بین تقاضاها و فشار است. در نتیجه، معلمانی که منابع سازمانی (تعهد سازمانی) را در اختیار دارند، قادر به مقابله با تقاضاهای کار خواهند بود. بنابراین، تعهد سازمانی به‌عنوان یک منبع اساسی نگرشی (در نقش منابع) برای معلمان در محیط‌کار، ادراک آنان از استرس را به دلیل این‌که نگرش‌ها، ادراکات و تفسیر ما را از رخدادهای محرک‌ها تحت تأثیر قرار می‌دهند (۵)، متأثر می‌کنند. به عبارتی، افراد در شرایط تعهد سازمانی بالا، شدت و میزان استرس را آن‌چنان که هست ادراک نمی‌کنند و برعکس، در شرایط تعهد سازمانی پائین، شدت و میزان استرس را بیش از شدت و میزان واقعی آن ادراک می‌کنند (۳). همان‌گونه که نتیجه پژوهش حاضر نشان داد تعهد سازمانی به‌عنوان یک متغیر اصلی نگرش سازمانی به‌عنوان منابع انگیزشی اصلی و در کنار ادراک استرس شغلی سبب پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی شدند.

همچنین، نتایج پژوهش حاضر در رابطه با فرضیه پنجم مبنی بر نقش تعدیل‌کنندگی رضایت شغلی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی نشان داد که رضایت شغلی توانست رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی را به‌صورت معناداری تعدیل کند. همچون فرضیه چهارم، در جستجوهای انجام‌گرفته در منابع معتبر علمی، پژوهشی تحت عنوان نقش تعدیل‌کنندگی

تشکر و قدردانی

این پژوهش برگرفته از رساله دکتری روان‌شناسی تربیتی نویسنده اول مقاله است. بدین وسیله از کلیه معلمان آموزش استثنائی مدارس ابتدائی شهر بغداد که با مشارکت و همکاری خود در این مطالعه، امکان اجرای پژوهش را فراهم نمودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌نماییم.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌نمایند که هیچ‌گونه تضاد منافی در مورد مقاله حاضر وجود ندارد.

References

1. Tamanaee Far M, Golmohammadi S. Comparison of psychological well-being, job stress among teachers of exceptional and normal schools in Isfahan city. National Conference on Future Studies, Human Sciences and Development. Shiraz, Iran. 2014; <https://civilica.com/doc/452097> [Persian]
2. Mehrabzadeh Honarmand M, Atash-Afrooz A, Shahni Yeilaq M, & Rezaei S. Comparison of general health, job stress and job burnout of exceptional and normal school teachers. *Clinical Psychology and Personality (Science of Behavior)*. 2012; 20(9), 53-64. 20.1001.1.23452188.1392.11.2.7.5 [Persian]
3. Mehdad A. *Industrial and organizational psychology*, 15th edition, Jangal Javadane Publishing House, Tehran. 2022; [Persian]
4. Al Nassani A, Nassani JA, Alzeer LA. The mediating effect of job satisfaction and burnout between job stress and organizational commitment in the Saudi private sector. *Arab Journal of Administration*. 2023; 43(4), 1-12. <https://doi.org/10.21608/aja.2022.143963.1268>
5. Bohner J. Wank M. *Attitudes and their change*. Translated by Ali Mehdad, first edition, Jangal Javadane Publishing House, Tehran. 2002; [Persian]
6. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
7. Bakker AB, Demerouti E, Euwema MC. Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *J Occup Health Psychol*. 2005; 10(2):170-80. 10.1037/1076-8998.10.2.170
8. Xanthopoulou D, Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*. 2007; 14(2), 121-141. 10.1037/1072-5245.14.2.121

رضایت شغلی در رابطه استرس و فرسودگی شغلی یافت نشد و در نتیجه امکان اظهار نظر در ارتباط با همسوئی و یا ناهمسوئی نتایج این پژوهش با دیگر یافته‌ها وجود ندارد. بنابراین، مثل تبیین فرضیه چهارم، این یافته را هم می‌توان با استناد به الگوی تقاضاهای شغل-منابع (۶ و ۷) تبیین نمود. با این تفاوت که در تبیین فرضیه چهارم، منبع حایل تعهد سازمانی بود و در این فرضیه، منبع حایل رضایت شغلی است. به عبارتی، معلمانی که منابع شغلی (رضایت شغلی) را در اختیار دارند، قادر به مقابله با تقاضاهای کار خواهند بود و در نتیجه، وجود رضایت شغلی مانعی برای بروز فرسودگی شغلی در شرایط استرس شغلی بالا خواهد بود. علت چنین رخدادی با استناد به تحت تأثیر قرارگرفتن ادراکات افراد از طریق نگرش‌های آنان است (۵). به عبارتی، در شرایط رضایت شغلی بالا، ادراک استرس شغلی پائین و در نتیجه فرسودگی شغلی پائین و برعکس می‌باشد (۳). این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هایی بود که باید در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. اولین محدودیت اجرای این مطالعه بر روی معلمان آموزش استثنائی مدارس ابتدائی شهر بغداد در کشور عراق بود. همچنین، روش انتخاب نمونه به طریق غیرتصادفی دردسترس بوده است. به همین دلیل، در تعمیم نتایج به دیگر جوامع آماری و یا مقاطع تحصیلی دیگر باید احتیاط شود. براین‌اساس، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که با انجام پژوهش حاضر به طریق انتخاب تصادفی شرکت‌کنندگان، امکان تعمیم نتایج را به کل معلمان آموزش استثنائی کشور عراق فراهم کنند.

در پایان و بر مبنای یافته‌های پژوهش حاضر، به مدیران و سیاستگذاران نظام آموزش و پرورش عراق پیشنهاد می‌شود که با توجه به نقش رضایت شغلی و تعهد سازمانی به عنوان متغیرهای بنیادین نگرش شغلی و سازمانی و نقش آنها در کاهش ادراک استرس شغلی که منجر به پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی خواهد شد، برنامه‌های مداخله‌ای لازم (برای مثال، طراحی نظام جبران خدمت عادلانه، طراحی نظام توسعه عمودی و ارتقاء، آموزش مستمر مدیران مدارس برای بهبود ارتباطات، مشارکت دادن معلمان در طراحی و تدوین اصول و مقررات، غنی‌سازی شغل از طریق توجه به ویژگی‌های شغلی، دادن بازخورد مستمر از اهمیت شغل معلمی، ادراک حمایت از طرف سازمان، احترام و قدردانی مستمر از آنان و ...) را در رأس اولویت‌های خویش قرار دهند. در این ارتباط می‌توانند از حضور و مشاوره‌های روان‌شناسان سازمانی بهره ببرند.

9. Zanabazar A, Jigjiddorj S. Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. SHS Web of Conferences. 2022; 132(4), 01003.1051/shsconf/202213201003
10. Rathi S, Kumar P. Job stress: A systematic literature review. International Journal of Health Sciences. 2022; 6: 6204–6222. 10.53730/ijhs.v6nS6.10971
11. Shahid M N, Khan A J, Bakar A, Bashir F. The mediating role of job satisfaction between perceived organizational politics, job stress, role conflict, and turnover intention: A Covid-19 perspective. Review of Education, Administration & Law. 2022; 5(4), 677-693. 10.47067/real.v5i4.297
12. Wang P, Chu P, Wang J, Pan R, Sun Y, Yan M, Jiao L, Zhan X, Zhang D. Association between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. Front Psychol. 2020 Oct 8;11:576768. 10.3389/fpsyg.2020.576768
13. Uthami N, Sunardi S. Occupational stress on special education teachers at inclusive school X, south Tangerang. Proceeding of International Conference on Special Education in South East Asia Region. 2022; 1(1), 35–42. 10.57142/picsar.v1i1.22
14. Sesilia AP, Saragih AA. Self-efficacy and work stress in special education teacher. Jurnal Scientia. 2023; 12(01), 627-632. <http://infor.seaninstitute.org/index.php>
15. Ngirande H. Occupational stress, uncertainty, and organizational commitment in higher education: Job satisfaction as a moderator. Sa Journal Of Human Resource Management. 2021; 19(0), a1376. 10.4102/sajhrm.v19i0.1376
16. Nasir I, Hanafi N, Kamil B. Role stressor, burnout, job satisfaction and organizational commitment: A study at a city council hall. Journal of Global Business and Social Entrepreneurship. 2022; 7(23), 291-301. www.gbse.com.my
17. Sharif al-Nasabi SAS, Taghian H. The relationship between resilience and job satisfaction with the mediating role of teachers' burnout. Journal of Islamic Humanities. 2022; 9(17), 24-29. <https://civilica.com/doc/1626234> [Persian]
18. Nagar, K. Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. Vikalpa. 2012; 37(2), 43-60. 10.1177/0256090920120205
19. Lei M, Alam GM, Hassan AB. Job burnout amongst university administrative staff members in China- A perspective on sustainable development goals (SDGs). Sustainability. 2023; 15, 8873. 10.3390/su15118873
20. Sun C, Feng X, Sun B, Li W, Zhong C. Teachers' Professional Identity and Burnout among Chinese Female School Teachers: Mediating Roles of Work Engagement and Psychological Capital. Int J Environ Res Public Health. 2022 Oct 18; 19(20):13477. 10.3390/ijerph192013477
21. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, González AD, Gabani FL, Andrade SM. Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLoS One. 2017 Oct 4; 12 (10):e0185781. 10.1371/journal.pone.0185781
22. Bakhtiarpour S, Zarei H, Hadizadeh M. Examining the relationship between job stress and job burnout with the sense of organization of teachers of exceptional elementary schools in Ahvaz city. The fourth scientific research conference of educational sciences and psychology, social and cultural harms of Iran, Tehran, Iran. 2015; <https://civilica.com/doc/565640> [Persian]
23. Javadi R K, Rasouli M, Nazari A M, Hasani Jafar. Factors affecting teachers' burnout: Presentation of structural model. Teacher Professional Development. 2016; 2(1) 37-50. 20.1001.1.24765600.1396.2.1.3.8 [Persian]
24. Salimi S, Siami M. The relationship between job ethics and job resilience with stress and job burnout of teachers of exceptional schools in Zahedan. Transcendental Education Quarterly. 2021; 1(1), 25-37. 10.30495/ee.2021.685530 [Persian]
25. Tria J Z. Job satisfaction among educators: A systematic review. International Journal of Professional Development, Learners and Learning. 2023; 5(2), ep2310. 10.30935/ijpdl/13212
26. Jafari A, Alimardani M. Regression analysis of job satisfaction and organizational commitment with the effectiveness of physical education teachers in the cities of Tehran province. Organizational Behavior Management Studies in Sports. 2015; 3(3), 37-44. 20.1001.1.25384023.1395.3.3.4.7 [Persian]
27. Moradi M, Jalilian H, Kianpour S, Amiri M. The role of emotional intelligence and emotional work in reducing job burnout and increasing job satisfaction. Studies in Organizational Behavior. 2016; 6(2), 73-100. 20.1001.1.23221518.1396.6.2.4.3 [Persian]
28. Koustelios A, Tsigilis N. The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: A multivariate approach. European Physical Education Review. 2016; 11, 189-203. 10.1177/1356336X05052896
29. Torkaman F, Farhang S, Zakerian S A, Torkaman M, Keramati H. A study on the effect of job burnout and stress on job satisfaction among teachers of exceptional school. Pharmacophore. 2017; 8(5), 18–24. <https://pharmacophorejournal.com/5PHGY7o>
30. Safari I. A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian Efl teachers working in universities and schools. Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science. 2020; 13(4), 164-173. 10.7160/eriesj.2020.130401

31. Alrawashdeh HM, Al-Tammemi AB, Alzawahreh MK, Al-Tamimi A, Elkholy M, Al Sarireh F, Abusamak M, Elehamer NMK, Malkawi A, Al-Dolat W, Abu-Ismael L, Al-Far A, Ghouli I. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health*. 2021 Apr 28; 21(1):811. 10.1186/s12889-021-10897-4
32. Chen W, Zhou S, Zheng W, Wu S. Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among Chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022; 19(21), 14427. 10.3390/ijerph192114427
33. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educational Psychological Measurement*. 1970; 30, 607-610. 10.1177/001316447003000308
34. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *Maslach Burnout Inventory*. 1996; Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
35. Mehdad A, Malakzadeh M, Amiry V. The Effect of organizational injustice perception, job insecurity and organizational stressors on unthriving of retired employees: Mediating Role of burnout. *Journal Medilam* 2019; 5 (3) <http://jgn.medilam.ac.ir/article-1-319-fa.html> [Persian]
36. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*. 1979; 14(2), 224-247. 10.1016/0001-8791(79)90072-1
37. Rezapour MY. (2015). Examining the factor structure, validity and reliability of the School Organizational Health Questionnaire (SOHQ) in a sample of Iranian teachers. *Education and Evaluation (Educational Sciences)*. 2015; 9(36), 109-130. <https://www.magiran.com/p1641728> [Persian]
38. Smith PC, Kendall L, Hulin CL. The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. 1969; Chicago: Rand McNally.
39. Arasteh Saleh Kooch N, Mehdad A. Chain relationship model of job characteristics, job satisfaction with innovative behaviors. *Career and organizational counseling*. 2015; 8(28), 76-92. <https://civilica.com/doc/1294110> [Persian]
40. Mehdad A, Asadi A, Golparvar M. The moderating role of religious beliefs in the relationship between occupational stress and general health of nurses. *Knowledge and Research in Applied Psychology*. 2016; 17(2), 15-25. <https://civilica.com/doc/886703> [Persian]