رویکرد الگویابی معادلات ساختاری در تبیین تأثیر فشار شغلی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه

□ **آزیتا محمودپور**، دانشجوی دکتری روان‌شناسی کودکان استثنایی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
□ **مجتبی امیری‌مجد***، دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران
□ **افسانه قنبری‌پناه**، استادیار گروه تربیت و مشاوره، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

نوع مقاله: پژوهشی • **صفحات** ۳۷ ـ ۵۰

چکیده

زمینه و هدف: هدف از پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی در تبیین فشار شغلی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال‌های یادگیری ویژه بود.

روش: این پژوهش از نوع الگویابی معادلات ساختاری و جامعهٔ آماری آن شامل تمام مربیان مشغول فعالیت در «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بود که از بین آنها ۱۰۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و داوطلبانه در این پژوهش شرکت نمودند. ابزارهای پژوهش فرم کوتاه پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹)، پرسش‌نامهٔ فشار شغلی اورلی و گیردانو (۱۹۸۰)، پرسش‌نامهٔ اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا (۲۰۰۱) بودند. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: فشار شغلی به‌طور مستقیم موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه، و به‌طور غیرمستقیم، از طریق افزایش اشتیاق شغلی موجب تعدیل میزان بهزیستی روان‌شناختی مربیان می‌شود ($P < ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: این پژوهش رابطهٔ منفی بین فشار شغلی و بهزیستی روان‌شناختی، و رابطهٔ مثبت بین فشار شغلی و اشتیاق شغلی را تأیید می‌کند. بنابراین، شایسته است با استفاده از نتایج این پژوهش و کاربست آن در برنامه‌ریزی ستادی و استانی، تعارضات موجود را شناسایی و با استفاده از رویکرد بوم‌نگر جهت بهبود شرایط بهزیستی روان‌شناختی مربیان این مراکز اقدام نمود.

واژه‌های کلیدی: اشتیاق شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، فشار شغلی، مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه

مقدمه

اشتغال در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به‌شمار می‌آید که صرف نظر از کسب درآمد، تعداد زیادی از نیازهای اساسی آدمی مانند، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به‌نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌کند. با این همه، اشتغال ممکن است منبع عمدهٔ فشار روانی نیز باشد (۱). همچنین ممکن است فرد در شرایط یا محیط نه‌چندان مطلوب کار کند، که بدین معنا است عوامل

* Email: amirimajd@yahoo.com

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

موجود در محیط کار به‌طور وسیعی با سلامت یا بیماری افراد شاغل در ارتباط هستند. بنابراین، توجه به بهداشت روانی در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است (۲). بدون شک مسئولیت اصلی مدیران، منحصر به افزایش بهره‌وری و توجه به منابع مادی سازمان نیست و مدیریت اثربخش بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی و توجه به نیازهای روانی کارکنان امکان‌پذیر نیست. مدیریت مدارس استثنایی نیز از این امر مستثنی نیست و لازم است مدیران مدارس استثنایی نیز به طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت روان و پیشگیری از اختلالات سازمانی در مربیان همت گمارند. مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه نسبت به مربیان مدارس عادی، دچار فشار روانی بالایی هستند. به طور کلی، اختلال یادگیری نوعی اختلال عصبی است که یک یا چند فرایند روانی اصلی در یادگیری، حرف زدن یا نوشتن را تحت تأثیر قرار می‌دهد (۳). مشخصهٔ اختلال یادگیری در کودکان یا نوجوانان عدم پیشرفت تحصیلی در زمینهٔ خواندن، بیان نوشتاری یا ریاضیات در مقایسه با توانایی هوش کلی کودک است (۴). فشار روانی بالای آموزگاران این کودکان می‌تواند به مرور به فرسودگی شغلی آنها بینجامد (۵) چون مربیان این دانش‌آموزان در مقایسه با سایر مربیان، سطح بالایی از فشار روانی و مشکلات سلامت روان را تجربه می‌کنند که خود موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی، و افزایش چالش‌ها و مشکلات آنها در محیط کار و خانواده می‌شود (۶). مراکز اختلال یادگیری ویژه تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی که بر سردر خود با عنوان «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» شناخته می‌شوند به‌صورت پاره‌وقت به دانش‌آموزان دبستانی مدارس همگانی که علی‌رغم هوش بهنجار در یک یا چند زمینهٔ تحصیلی مشکل دارند خدمات تخصصی آموزشی و مداخله‌ای ارائه کرده و به ترمیم و اصلاح مشکلات یادگیری این دانش‌آموزان می‌پردازند. از طرف دیگر، نتایج برخی پژوهش‌ها ازجمله لیو و رامسی[1] نشان داده است در زمینهٔ آموزش کودکان با نیازهای ویژه مربیان زن نسبت به مربیان مرد فشار بیشتری را تجربه می‌کنند و از رضایت شغلی کمتری برخوردار هستند (۷). از این‌رو، توجه به عوامل مؤثر بر بهزیستی روان‌شناختی این گروه از معلمان حائز اهمیت است.

بهزیستی روان‌شناختی متأثر از ماهیت تجارب ذهنی فرد بوده و به جنبه‌های مختلف عملکرد جسمی، روانی و اجتماعی او وابسته است. بهزیستی روان‌شناختی را ترکیبی از احساسات مثبت (بهزیستی هیجانی[2]) و عملکرد مثبت (بهزیستی اجتماعی و روان‌شناختی) تعریف می‌کنند که با کامیابی و عدم وجود سستی و ضعف رابطه دارد (۸). طبق تعریف سازمان بهداشت جهانی[3] (۲۰۱۳) بهزیستی روان‌شناختی به معنای نداشتن اختلال روانی نیست. مفهوم بهزیستی روان‌شناختی دربرگیرندهٔ بهزیستی ذهنی[4]، خودکارآمدی[5]، خودمختاری[6]، و توانایی بازشناسی هیجانات دیگران است (۹). امروزه توجه به سازهٔ بهزیستی روان‌شناختی در میان کارکنان سازمان‌های متعدد رو به افزایش است. در حقیقت استفادهٔ بهینه از نیروهای موجود در هر سازمانی مورد تأیید است و به‌دلیل پیچیدگی مشاغل و حساسیت‌های موجود در هر سازمانی، به‌کارگیری نیروها بر مبنای میزان تعهد نیروی انسانی می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمانی مؤثر باشد (۱۰). پژوهش انجام شده توسط ساریرا و بدین[7]، بیانگر این امر است که مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه، به‌مثابه یکی از گروه‌هایی که با آموزش و درمان کودکان دارای نیازهای ویژه در ارتباط هستند مشکلات متعددی در بهزیستی روان‌شناختی دارند (۱۱). امروزه، فشارهای ناشی از شغل یا در اصطلاح فشار روانی شغلی[8] به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری بدل شده است و می‌توان گفت بیشتر افراد شاغل به‌طور مدام آن را تجربه می‌کنند. فشار شغلی را می‌توان روی‌هم جمع شدن عوامل فشارزا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که اکثر افراد نسبت به فشارزا بودن آن اتفاق نظر دارند (۱۲). عوامل مختلفی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری اثرگذار هستند که یکی از این عوامل، فشار شغلی است. فشار شغلی عامل مهمی در سطح انگیزشی و احتمال باقی ماندن افراد در شغل معلّمی است. مسائل شغلی، فقدان کنترل مؤثر در محیط کار، نارضایتی ازحقوق دریافتی، الگوهای رفتاری دانش‌آموزان استثنایی، ازمهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های فشار روانی و تحلیل قوای روانی معلمان به‌شمار می‌آید (۱۳). پورمحمود در پژوهشی نشان داد فشار شغلی موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی و شادکامی معلمان می‌شود (۱۴). پژوهش جانگ و یون[9] نشان

1. Liu & Ramsey
2. Emotional Well-being
3. World Health Organization
4. Subjective Well-being
5. Self-efficiency
6. Autonomy
7. Sarriera & Bedin
8. Job stress
9. Jung & Yoon

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

داد فشار شغلی منجر به ترک شغل، درگیری میان کارکنان، اختلال سلامتی، نارضایتی شغلی، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت حرفه‌ای، کاهش تصمیم‌گیری درست و به‌موقع، احساس بی‌کفایتی و افسردگی و کاهش کیفیت کاری می‌شود (۱۵). همچنین پژوهش گو، تان، ژائو[1] نشان داد پرستاران دچار سطح بالایی از فشار شغلی هستند و در نتیجه باید مجموعه‌ای از راهبردها به‌کار گرفته شود تا آنان بتوانند با فشار شغلی خود مقابله کرده و بدین ترتیب بهزیستی روان‌تنی خود را تقویت کنند تا سدی در مقابل افسردگی، اضطراب، کیفیت پایین خواب و نشانه‌های بدنی پرستاران باشد (۱۶).

علاوه بر این، پژوهش سالانووا، شاوفلی، زانتوپولو، و باکر[2] نشان داد برخی متغیرهای شغلی همانند اشتیاق شغلی می‌توانند در رابطهٔ بین فشار شغلی با بهزیستی روان‌شناختی نقش میانجی ایفا کنند. اشتیاق شغلی، به میزان انرژی و دلبستگی به شغل و اثربخشی حرفه‌ای اشاره داشته و شامل جذب[3]، نیرومندی[4]، و وقف خود[5] است (۱۷). اشتیاق شغلی به‌مثابه یک مفهوم در تضاد با فرسودگی شغلی مطرح شد؛ یعنی برخلاف کسانی که از فرسودگی شغلی رنج میبرند، کارکنان دارای اشتیاق شغلی احساس مطلوب و ارتباط مؤثری با کارشان دارند (۱۸). اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبتی همچون عملکرد شغلی بالا، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطهٔ مثبت، و با قصد ترک شغل رابطهٔ منفی بالایی دارد (۱۹). علاوه بر این، اشتیاق شغلی، تأثیر مثبتی بر سلامتی و بهزیستی روانی افراد نیز دارد (۲۰). کیا، در پژوهشی نشان داد اشتیاق شغلی و تاب‌آوری می‌توانند رضایت از زندگی معلمان دانش‌آموزان استثنایی را تبیین کنند (۲۱). کوارشی، لامبرت و فرانک[6] نشان دادند ملال‌آور بودن و انجام کارهای تکراری بر اشتیاق شغلی در میان افسران پلیس هندوستان تأثیر منفی دارد (۲۲). حمایت اجتماعی نقش بسزایی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی دارد. امروزه این تصور وجود دارد که فرسودگی شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود و شواهد، بیانگر آن است این نشانگان برای همهٔ افرادی که در انواع مشاغل فعالیت می‌کنند می‌تواند تهدید بزرگی به‌شمار آید (۲۳). مطالعات باکر دربارهٔ اشتیاق شغلی نشان داده است کارکنان مشتاق دارای تجارب مثبت بیشتری بوده و از انجام کار و گذران زمان برای کار خود حس خوشحالی، وجد و لذّت دارند. از آنجا که کار در مراکز اختلال یادگیری ویژه نیاز به سطح بالایی از تخصص در حوزهٔ آموزش ویژه دارد به‌نظر می‌رسد مشاهدهٔ کاربست دانش فنی و تخصصی و تغییرات بنیادی و زیربنایی در دانش‌آموزانی که خدمات استاندارد و مطلوبی را دریافت کرده‌اند منجر به تأمین رضایت دانش‌آموز، والدین و آموزگار می‌شود و احساس مؤثر بودن در مربیان شکل می‌گیرد. بنابراین، انتظار بر این است اشتیاق شغلی بالا، بتواند اثرات منفی فشار شغلی را در این مربیان کاهش دهد. داشتن شور و جاری بودن به‌مثابه یک حالت ذهنی، تعریف شده است که طی آن فرد قویاً در شغلش درگیر می‌شود و هر چیز دیگر، جز انجام کار برای او مهم به‌نظر نمی‌رسد. تجربهٔ شور و جاری بودن در هر حیطهٔ زندگی ممکن است رخ دهد. این تجربه در موقعیت کاری به احتمال زیاد هنگامی روی می‌دهد که یک کارمند تعادل خوبی بین تقاضاهای شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای‌اش تجربه کند (۲۴). صفرزاده به بررسی نقش ابعاد حمایت اجتماعی در پیش‌بینی اشتیاق شغلی معلمان زن مدارس استثنایی دورهٔ ابتدایی شهر اهواز پرداخت. یافته‌های او نشان داد حمایت اجتماعی نقش بسزایی در افزایش اشتیاق شغلی معلمان مدارس استثنایی دارد (۲۵). نتایج پژوهش خیرالدین، که به بررسی رابطهٔ فشار شغلی با بهزیستی روان‌شناختی و شادکامی در معلمان پرداخت نشان داد فشار شغلی موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی و شادکامی در معلمان می‌شود (۲۶). افرادی که دچار فرسودگی و فشار هستند اصولاً دارای انرژی کم بوده و بیش ازحد احساس خستگی می‌کنند. در این افراد نشانه‌های فشار بدنی نظیر سردرد، کم‌خوابی و تغییرات در عادات غذایی فراوان گزارش شده است. فرسودگی و فشار عاطفی نوعی افسردگی و احساس درماندگی و عدم کارایی در شغل است. مسخ شخصیت با علائمی مثل بدبینی نسبت به دیگران، بی‌اعتمادی، گله‌مندی از دیگران، بدگمانی نسبت به درستی و صداقت دیگران خود را نشان می‌دهد (۲۷). ابهام در نقش و تعارض در نقش چون احتمالاً سبب می‌شوند کار، نامطلوب و دشوارتر به‌نظر برسد با کاهش اشتیاق شغلی مرتبط هستند که به آسیب روان‌شناختی منجر می‌شوند (۲۲). بنابراین، از جمله مسائلی که هر سازمانی می‌بایست توجه ویژه‌ای به آن داشته باشد، شناخت و پیش‌بینی مسائل روانی و شغلی کارکنان است (۲۸).

1. Gu &Tan &Zhao
2. Salanova & Schaufeli & Xanthopoulou & Bakker
3. Absorbtion
4. Vigor
5. Dedication
6. Qureshi & Lambert & Frank

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

روی‌هم‌رفته، پژوهشگر با بررسی مبانی نظری و نتایج پژوهش‌ها در این زمینه، اقدام به طراحی الگویی فرضی نمود که در آن فشار شغلی به‌عنوان متغیر مستقل، بهزیستی روان‌شناختی در حکم متغیر وابسته و اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. محیط کاری شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هر کدام در وضعیت سلامتی نقش مهمی دارند و می‌توانند دیگر حیطه‌های زندگی را تحت تأثیر قرار دهند. هر فرد دست‌کم یک سوم زندگی و اوقات شبانه‌روز را در محیط کار صرف می‌کند و فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله فشار روانی، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد وی منجر شود (۲۹). از عوامل مهم در نظام‌های اداری و از جمله مخاطرات شغلی که مورد توجه مدیران است فرسودگی، اضطراب و فشار شغلی است که از آن به‌عنوان خستگی فیزیکی و روانی و درگیری‌های درازمدت شغلی در انسان یاد می‌شود. فرسودگی و فشار شغلی یک فرایند روان‌شناختی است که تحت شرایط فشار شغلی شدید ایجاد می‌شود و خود را به صورت فرسودگی و فشار عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش انگیزه و تضعیف در عملکرد شخص نشان می‌دهد (۳۰). بنابراین، آزمودن الگوی فرضی مورد نظر و برازش آن در مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه مسئلهٔ اساسی پژوهش حاضر بود.

مربیان «مراکزآموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» نه تنها می‌بایست اطلاعات یک معلم کلاس عادی را داشته باشند بلکه ملزم به کسب دانش فنی و تخصصی، دانش مهارتی، تسلط بر آزمون‌های شناختی و ادراکی، تسلط بر رویکردها و شیوه‌های مداخلهٔ مؤثر درحوزهٔ اختلال یادگیری ویژه هستند. تفاوت‌های فردی، تنوع نشانه‌های این اختلال و همبودی و همپوشی این اختلال با سایر اختلال‌های دوران کودکی، ماهیت فعالیت در این مراکز را با دیگر مراکز آموزشی متفاوت می‌کند و ممکن است برای مربیان این مراکز دشواری‌هایی ایجاد کند که در بهزیستی روان‌شناختی آنان اثرگذار باشد. با توجه به این که تاکنون روی این گروه از مربیان در آموزش و پرورش استثنایی پژوهشی صورت نگرفته است به‌نظر می‌رسد استخراج نتایج و کاربست آن در جهت‌گیری برنامه‌های سالانه در سطح ستاد و استان می‌تواند گلوگاه‌های ایجاد شده را شناسایی و مرتفع گرداند. با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر قصد دارد نقش بعضی از عوامل احتمالی اثرگذار همچون فشار شغلی را بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه به‌صورت مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم با نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی مورد بررسی قرار دهد. این پژوهش در صدد است با استفاده از روش معادلات ساختاری تبیین کند رابطهٔ فشار شغلی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه از برازش مناسبی برخوردار است.

روش بررسی

این پژوهش با استفاده از روش همبستگی و شیوهٔ الگویابی معادلات ساختاری انجام شد. متغیر بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر ملاک، متغیرهای فشار شغلی به‌عنوان متغیر پیش‌بین و متغیر اشتیاق شغلی به‌عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شدند. در پژوهش حاضر با استفاده از روش آماری الگویابی معادلات ساختاری، الگوی مفروض فشار شغلی با نقش میانجی اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه مورد آزمون قرار گرفت. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر، شامل تمام مربیان «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی در سراسر کشور (۴۷۵ مرکز دولتی و ۱۹۵ مرکز غیردولتی، جمعاً ۶۷۰ مرکز) به تعداد ۲۱۰۰ مربی در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ بود. جهت آزمودن الگوی پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش با در نظر گرفتن متغیرها و بر اساس نظر متخصصان پیشنهاد کلی آن بود که تا حد امکان تحلیل داده‌ها با استفاده از روش آماری بر پایهٔ مفروضه‌های بزرگ انجام شود. در این پژوهش طراحی پرسش‌نامه‌های الکترونیکی برخط (پرس‌لاین) بر اساس گویه‌های هر یک از ابزارهای پژوهش در قالب وب‌فرم، و ارائهٔ پیوند[1] آن به گروه هدف از طریق ادارات آموزش و پرورش استثنایی استان‌ها انجام پذیرفت. تمهیدات لازم جهت شرکت تمام مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه در سراسر کشور فراهم و نمونه‌گیری به روش غیرتصادفی و داوطلبانه انجام گرفت. بر اساس سطح دسترسی و تمایل شرکت‌کنندگان، داده‌ها در فایل اکسل جمع‌آوری و سپس با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS تجزیه و تحلیل شد. از بین ۲۱۰۰ نفر مربی مراکز اختلال یادگیری ویژه

1. Link

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

سراسر کشور، ۱۰۳۰ نفر داوطلبانه به پرسش‌نامه‌های پژوهش پاسخ دادند و مقادیر پرت[1] شش نفر حذف شد. اطلاعات ۱۰۲۴ نفر از این نمونه در نرم‌افزار تأیید شد.

ابـزار

ابزارهای استفاده شده در پژوهش حاضر شامل پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی ریف[2] (۱۹۸۹)، پرسش‌نامهٔ فشار شغلی اورلی و گیردانو[3] (۱۹۸۰)، و پرسش‌نامهٔ اشتیاق شغلی شوفلی و سالانوا[4] (۲۰۰۱) بودند که در ادامه توضیحات هر کدام آورده می‌شود.

■ **فرم کوتاه پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی:** پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی[5] در سال ۱۹۸۹ توسط ریف ساخته شد و در سال ۲۰۰۲ مورد بازنگری قرار گرفت. این پرسش‌نامه مشتمل بر هجده پرسش است که در یک مقیاس لیکرتی از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم نمره‌گذاری می‌شود و شش عامل استقلال، تسلط بر محیط، رشد شخصی، ارتباط مثبت با دیگران، هدفمندی در زندگی و پذیرش خود را اندازه‌گیری می‌کند. مجموع نمرات این شش عامل، نمرهٔ کلی بهزیستی روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد. برای به‌دست آوردن امتیاز مربوط به هر بُعد، مجموع امتیازات آن بُعد با هم جمع شده و برای به‌دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، مجموع امتیازات تک‌تک پرسش‌ها محاسبه می‌شود. نمرات بالاتر نشان‌دهندهٔ بهزیستی روان‌شناختی بالاتر در فرد پاسخ‌دهنده و نمرات پایین، نشان‌دهندهٔ بهزیستی روان‌شناختی پایین است. ریف،سینگر و دینبرگ[6] ضریب همسانی درونی این پرسش‌نامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش کردند (۳۱). در پژوهش ریف و سینگر با هدف بررسی ساختار عاملی و ویـژگی‌های روان‌سـنجی، نسـخهٔ کوتاهِ مـقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در دانشجویان، همسانی درونی عوامل این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۵۱ تا ۰/۷۶ گزارش کردند و برای بررسی ساختار عاملی پرسش‌نامه از تحلیل عاملی استفاده نمودند. نتایج، حاکی از آن بود که ساختار شش‌عاملی بهزیستی روان‌شناختی ریف برازش خوبی با داده‌ها دارد (۳۲). در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسش‌نامهٔ بهزیستی روان‌شناختی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر ۰/۸۲ بود. روایی نسخهٔ فارسی پرسش‌نامه ۰/۸۷ گزارش شده است.

مـطالعات مـتعددی ویژگی‌های روان‌سـنجی نسـخه‌های کوتاه آزمون ریف را بررسی کرده‌اند. ریف (۱۹۸۹) در پژوهشی روی نوجوانان و بزرگسالان جوان پایایی بین ۰/۹۳ و ۰/۸۶ را به‌دست آورد (۳۳).

ضریب پایایی به روش بازآزمایی مقیاس بهزیستی شناختی ریف ۰/۸۲ و خرده‌مقیاس‌های پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، زندگی هدفمند و رشد شخصی به ترتیب ۰/۷۱، ۰/۷۷، ۰/۷۸، ۰/۷۷، ۰/۷۰، ۰/۷۸ محاسبه شد (۳۴).

■ **پرسش‌نامهٔ فشار شغلی**[7]: این پرسش‌نامه را اورلی و گیردانو طراحی کردند و اعتبار و پایایی آن به روش تنصیف توسط پژوهشـگران اصـلی به ترتیب r= ۰/۴ و r= ۰/۷۵ گـزارش شد (۳۵).این پرسش‌نامه شامل چهـارده گویهٔ چهارگزینه‌ای به‌صورت الف، ب، ج، د است که به ترتیب به هر کدام نمرهٔ ۱، ۲، ۳ و ۴ (تقریباً، معمولاً، بندرت و هرگز) تعلق می‌گیرد. برای به‌دست آوردن نمرهٔ کل، امتیازات هر چهاره عبارت با یکدیگر جمع می‌شوند بنابراین، کمینهٔ امتیاز ممکن ۱۴ و بیشینهٔ آن ۵۶ خواهد بود. اورلی و گیردانو (۱۹۸۰) اعتبار r= ۱/۴ و پایایی آن را به روش تنصیف r= ۰/۷۱ گزارش کردند. در پژوهشی ضرایب پایایی پرسش‌نامهٔ فشار شغلی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۷۵ بود که بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسش‌نامهٔ مذکور است (۳۶). در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسش‌نامهٔ فشار شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر ۰/۸۵ به‌دست آمد.

■ **پرسش‌نامهٔ اشـتیاق شغلی**[8]: این پرسش‌نامهٔ استاندارد توسط شوفلی و سالانوا به نقل از خسروی‌زاده (۳۷) تدوین شده و دارای ۱۷ پرسـش در سـه بُعد نیرومـندی (۶ ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) است. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس در یک طیف ۵ درجه‌ای از نوع لیکرتی (کاملاً موافق=۵ تا کاملاً مخالف=۱) نمره‌گذاری می‌شوند. کمینهٔ نمره در این پرسش‌نامه ۱۷ و بیـشینهٔ آن ۸۵ است. هرچه

1. Outlier
2. Ryff
3. Everly & Giordano
4. Shuffle and Salanova
5. Psychological Well-being
6. Ryff & Singer& Dienberg
7. Job Involvement Questionnaire
8. Job passion Questionnaire

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

نمرهٔ آزمودنی به ۸۵ نزدیکتر باشد نشانهٔ اشتیاق شغلی بالاتر است. جهت تعیین اعتبار، شوفلی و همکاران (۲۰۰۱) ارتباط مقیاس اشتیاق شغلی با مقیاس فرسودگی شغلی را سنجیدند و رابطهٔ منفی بالایی بین این دو مقیاس یافتند (R= ۰/۳۸ در نمونهٔ اول و R= ۰/۴۲ در نمونهٔ دوم). همچنین همهٔ خرده‌مقیاس‌های اشتیاق شغلی با فرسودگی شغلی به‌طور منفی رابطهٔ قوی داشت و میزان پایایی پرسش‌نامه را ۰/۹۴ گزارش کردند. باسکین[1] (۲۰۰۷) پایایی درونی این مقیاس را با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ برابر ۰/۹۱ گزارش کرد. در ایران نیز صفرزاده، نادری، عسگری، عنایتی و حیدری ضریب پایایی آزمون را با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش نمودند (۳۸). میزان پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش رحیمی کُلور ۷۹ /۰ گزارش شده است (۳۹). در پژوهش زین‌الدینی و رمضانی روایی پرسش‌نامهٔ اشتیاق شغلی ۰/۸۷، و ضریب پایایی آن ۹۶/ ۰محاسبه شد (۴۰). خسروی ضرایب پایایی این پرسش‌نامه را به دو روش آلفای کرونباخ و دونیمه کردن به ترتیب ۰/۹۳ و ۸۹/۰، و ضریب روایی آن را با استفاده از روش روایی همزمان ۰/۴۰، و پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۹ گزارش کردند که نشان‌دهندهٔ روایی و پایایی مطلوب این مقیاس است (۴۱). در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسش‌نامهٔ اشتیاق شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسش‌نامه برابر ۰/۸۶ به‌دست آمد.

روش اجرا

در پژوهش حاضر، روش گردآوری اطلاعات به‌صورت میدانی بود. به این ترتیب که پس از مشخص شدن جامعه، نمونه و طراحی گویه‌ها، پرسش‌نامه‌ها به‌صورت الکترونیکی و برخط در اختیار تمام مربیان شاغل «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» دولتی و غیردولتی تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ در تمام استان‌ها قرار گرفت تا داوطلبانه در این پژوهش شرکت کرده و با ورود به پیوند (لینک) ارسالی به‌صورت برخط نسبت به تکمیل گویه‌های پرسش‌نامه‌ها اقدام کنند. توضیحات لازم از سوی پژوهشگر راجع به اهمیت موضوع و نحوهٔ تکمیل پرسش‌نامه‌ها به‌وسیلهٔ کارشناس اختلال یادگیری هر استان ارائه شد و مربیان با اطمینان یافتن از امنیت اطلاعات، اقدام به تکمیل پرسش‌نامه‌ها نمودند. سپس اطلاعات به‌صورت یکپارچه در فایل اکسل جمع‌آوری شد. در این پژوهش ، داده‌های ۱۰۲۴ شرکت‌کننده مورد تحلیل قرار گرفت. بیشتر شرکت‌کنندگان زن (۸۰۰ نفر) و ۲۲۴ نفر مرد بودند. بیشینهٔ دامنهٔ سابقه شغلی مشارکت‌کنندگان مربوط به مربیان دارای سابقهٔ بیش از ۲۵ سال و کمینهٔ دامنهٔ سابقهٔ شغلی مربوط به مربیان زیر ۵ سال بود. استان خوزستان با ۷۹ نفر و استان زنجان با ۲ نفر به ترتیب بیشترین و کمترین مربیان شرکت‌کننده را در پژوهش حاضر داشتند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و همین طور دستیابی به اهداف پژوهش و پاسخ به سؤالات آن و نیز بررسی رابطهٔ فشار شغلی نقش واسطه‌ای اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی همچون میانگین، انحراف معیار، بیشینه و کمینهٔ نمره، روش آلفای کرونباخ، برای تعیین پایایی و روایی ابزار و برای تعیین هنجار بودن داده‌ها از کجی و کشیدگی و ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده و برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS و AMOS نسخهٔ ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود مقادیری که در دامنهٔ ۲+ و ۲- برای کجی و ۳+ تا ۳- برای کشیدگی قرار داشته باشند حاکی از هنجار بودن داده‌ها هستند. به علاوه، داده‌های پرت از طریق بررسی فاصلهٔ ماهالانوبیس[2] شناسایی و حذف شدند. فاصلهٔ ماهالانوبیس در پژوهش حاضر ۲/۹۹ به‌دست آمد. داده‌هایی که فاصلهٔ ماهالانوبیس آنها بیشتر از این مقدار بود، شناسایی و حذف شدند. در جدول شماره ۲ شاخص‌های برازندگی تحلیل ساختاری الگوی مفروض ارائه شده‌اند.

در جدول ۲، ضرایب همبستگی ساده مربوط به متغیرهای پژوهش آورده شده است. معناداری ضرایب همبستگی در سطوح کمتر از ۰/۰۵ (*) و ۰/۰۱ (**) نشان داده شده است.

1. Baskin
2. Mahalanobis Distance

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

جدول ۱) شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی	مقدار P
فشار شغلی	عجله	۶	۲۴	۱۵/۶۸	۲/۲۲	-۰/۰۶	۰/۸۵
	رقابت	۴	۱۶	۱۰/۵۷	۱/۸۱	-۰/۲۹	۰/۳۱
	حرص	۲	۸	۴/۹۵	۱/۱۴	-۰/۱۳	-۰/۰۶
	بی‌برنامگی	۲	۸	۴/۱۳	۱/۲۱	۰/۱۸	-۰/۰۸
	نمرهٔ کل	۱۴	۴۸	۳۲/۵۷	۴/۲۷	-۰/۲۷	۱/۰۹
بهزیستی روان‌شناختی	پذیرش	۳	۱۵	۸/۰۹	۲/۴۴	۰/۱۳	-۰/۲۷
	ارتباط	۴	۱۸	۱۱/۰۷	۱/۸۷	۰/۷۰	۱/۲۰
	خودمختاری	۳	۱۸	۹/۰۶	۲/۱۴	۰/۳۹	۰/۴۶
	تسلط	۳	۱۸	۱۵/۰۷	۲/۱۹	-۰/۷۷	۰/۹۶
	هدفمندی	۶	۱۸	۱۲/۲۸	۱/۶۹	-۰/۵۹	۰/۷۹
	رشد	۳	۱۸	۱۱/۱۹	۱/۹۷	-۰/۳۱	۰/۸۲
	نمرهٔ کل	۲۹	۸۲	۶۶/۷۹	۴/۶۸	-۰/۱۹	-۰/۳۴
اشتیاق شغلی	نیرومندی	۶	۳۰	۲۴/۸۹	۳/۷۰	-۰/۵۸	۰/۶۴
	وقف خود	۵	۲۵	۲۲/۲۷	۲/۸۷	-۰/۱۰	۱/۶۲
	جذب	۵	۲۵	۱۸/۹۲	۳/۵۵	۰/۳۲	-۰/۱۵
	نمرهٔ کل	۱۶	۸۰	۶۶/۰۹	۸/۹۳	-۰/۶۳	۰/۷۷

جدول ۲) جدول همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
عجله	۱											
رقابت	۰/۴۴**	۱										
حرص	۰/۳۷**	۰/۳۹**	۱									
بی‌برنامگی	۰/۴۱**	۰/۲۲*	۰/۲۹**	۱								
پذیرش	-۰/۱۳	-۰/۲۰*	-۰/۰۷	۰/۰۳	۱							
ارتباط	۰/۱۵*	۰/۱۶*	۰/۱۱	۰/۰۷	-۰/۱۷*	۱						
خودمختاری	۰/۰۳	-۰/۰۲	۰/۰۲	۰/۱۲	۰/۱۷*	-۰/۰۳	۱					
تسلط	۰/۰۵	۰/۱۳	-۰/۰۱	-۰/۰۴	-۰/۲۵*	۰/۱۶*	-۰/۱۱	۱				
هدفمندی	۰/۰۸	۰/۱۳	۰/۰۲	-۰/۰۶	-۰/۱۸*	۰/۰۶	-۰/۵۲**	۰/۲۵*	۱			
رشد	۰/۰۱	۰/۰۳	-۰/۰۹	-۰/۰۲	-۰/۰۱	۰/۰۶	-۰/۰۱	۰/۱۶*	۰/۰۲	۱		
نیرومندی	۰/۰۹	۰/۲۳*	-۰/۰۴	-۰/۰۸	-۰/۲۵*	۰/۱۳	-۰/۱۰	۰/۳۷**	۰/۱۷*	۰/۲۱*	۱	
وقف خود	۰/۱۴*	۰/۲۱*	-۰/۰۳	-۰/۰۲	-۰/۲۵*	۰/۱۱	-۰/۰۷	۰/۳۵**	۰/۱۸*	۰/۱۷*	۰/۷۵**	۱
جذب	۰/۰۴	۰/۱۱	-۰/۱۳	-۰/۱۰	-۰/۰۸	۰/۰۵	-۰/۰۱	۰/۲۴*	۰/۱۱	۰/۱۸*	۰/۶۳**	۰/۶۱**

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

در جدول شماره ۳، شاخص‌های برازش مطلق[1]، تطبیقی[2]، و مقتصد[3] به تفکیک گزارش شده‌اند. در این پژوهش شاخص نیکویی برازش (GFI)[4]، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته (AGFI)[5]، و ریشهٔ میانگین مربعات باقیماندهٔ استاندارد شده (SRMR)[6] به‌عنوان شاخص‌های برازش مطلق؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI)[7]، شاخص برازش هنجارشده (NFI)[8] و شاخص برازش هنجارنشده (NNFI)[9] به‌عنوان شاخص‌های برازش تطبیقی؛ و مجذور خی بر درجهٔ آزادی (X^2/df)، شاخص برازش ایجاز (PNFI)[10]، و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب (RMSEA)[11] به‌عنوان شاخص‌های برازش مقتصد در نظر گرفته شدند.

جدول ۳) شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون‌شدهٔ پژوهش

شاخص‌های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به‌دست آمده	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۰۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۸۰	بیشتر از ۰/۹۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص‌های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به‌دست آمده	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۴
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص‌های برازش تعدیل‌یافته			
شاخص	X^2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به‌دست آمده	۳/۵۹	۰/۷۸	۰/۰۵
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۰۸

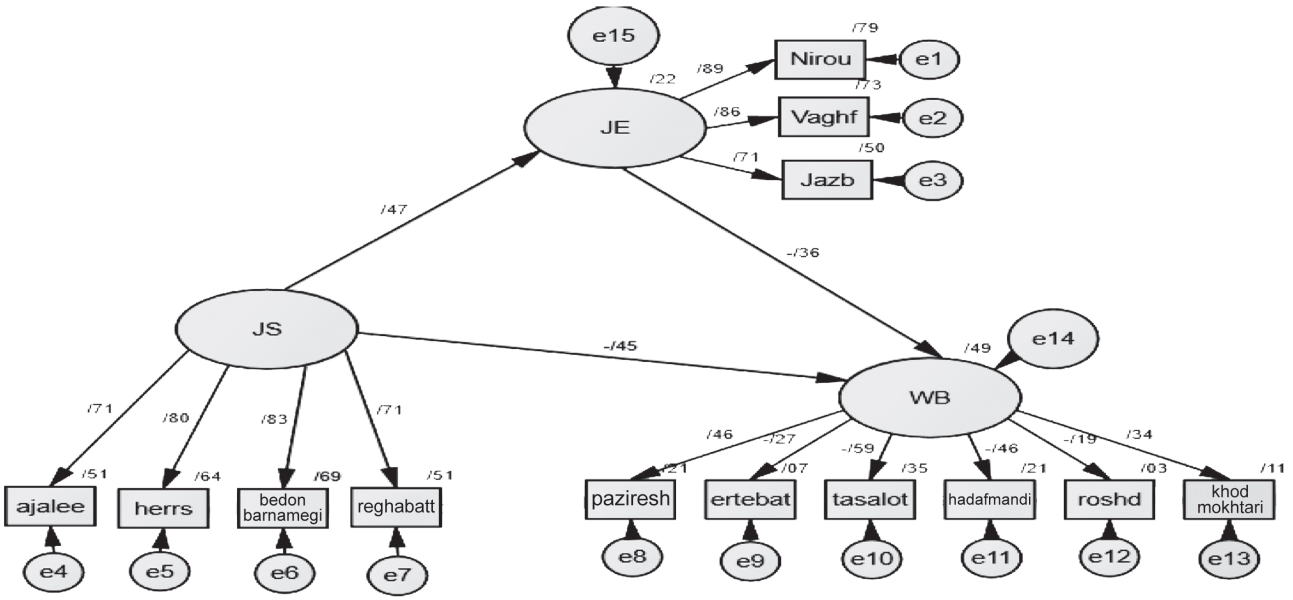
در جدول ۳، مقادیر به‌دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص‌های برازش گزارش شده است. با توجه به این جدول تمام شاخص‌های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می‌توان نتیجه گرفت الگوی آزمون‌شده برازش مناسبی با داده‌های گردآوری شده دارد. در جدول ۲ الگوی آزمون‌شدهٔ پژوهش نشان داده شده است.

در نمودار ۱ (صفحه‌ی روبرو) ضرایب مسیر استاندارد بین متغیرهای پژوهش در الگوی ساختاری مفروض آورده شده است. لازم به ذکر است که الگوی مفروض در کل ۰/۴۹ از واریانس متغیر وابسته (بهزیستی روان‌شناختی) را تبیین نموده است.

1. Absolute
2. Comparative
3. Parsimonious
4. Goodness of Fit Index
5. Adjusted Goodness of Fit Index
6. Standardized Root Mean Squared Residual
7. Comparative Fit Index
8. Normed Fit Index
9. Non – Normed Fit Index
10. Parsimonious Normed Fit Index
11. Root Mean Square Error of Approximation

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

نمودار ۱) الگوی آزمون‌شدهٔ پژوهش



جدول۴) شاخص‌های برازندگی تحلیل ساختاری الگوی مفروض

شاخص / الگو	Chi-square	DF	P	cmin/df	GFI	IFI	CFI	RMSEA
مفروض	۲۲۳/۰۴	۶۲	۰/۰۰۰	۳/۵۹	۰/۹۵	۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۰۵

با توجه به جدول شماره ۴، در الگوی ساختاری مفروض، شاخص مجذور کا[1] با مقدار ۲۲۳/۰۴ معنادار شده است که بیانگر عدم برازش الگوی ساختاری اولیه با داده‌ها است (اما از آنجا که در نمونه‌های بزرگ، این شاخص عمدتاً معنادار می‌شود درحکم یک شاخص معتبر محسوب نمی‌شود و باید شاخص‌های دیگر را نیز بررسی نمود). همچنین، شاخص cmin/df با ۳/۵۹ بیانگر عدم برازش مطلوب الگو است (برای برازش خوب بهتر است این شاخص بین ۲ تا ۵ باشد). شاخص‌های GFI، IFI،CFI به ترتیب با مقادیر ۰/۹۵، ۰/۹۳ و ۰/۹۳، برازش مطلوب الگو را تأیید کردند (مقادیر ۰/۹ به بالا و نزدیک به یک بیانگر برازش مطلوب الگو هستند). به‌علاوه، شاخص RMSEA با مقدار ۰/۵۷ نیز برازش مطلوب الگو را تأیید کرد (مقدار این شاخص برای برازش مطلوب باید ۰/۰۵ و کمتر باشد) نمودار ۱، ضرایب مسیرها را در الگوی مفروض نشان می‌دهد.

در پژوهش حاضر برای بررسی اثرات غیرمستقیم از روش بوت‌استراپ[2]، و نرم‌افزار ماکرو پریچر و هیز[3] (۲۰۰۸) استفاده شد. بوت استراپ روشی است که برای بررسی اثرات غیرمستقیم به‌کار می‌رود. برتری روش بوت استراپ نسبت به روش بارون، کنی[4] و آزمون سوبل[5] در این است که در بوت استراپ همزمان می‌توان اثرات غیرمستقیم را با بیش از یک میانجی بررسی کرد. مزیت دیگر روش بوت استراپ این است که خطای کمتری دارد و در نتیجه از دقت بالاتری برخوردار است. جدول ۵ نتایج مربوط به بررسی اثرات غیرمستقیم و جدول۶ اثرات مستقیم و کامل را در الگوی مفروض نشان می‌دهند.

1. Chi-square
2. Bootstrap
3. Macro Preacher & Hayes
4. Baron and Kenny (1986) method
5. Sobel Test

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

جدول۵) ضرایب مسیر (اثرات غیر مستقیم) و سطح معناداری آنها بین متغیرها در الگو مفروض

اثر	داده	بوت استراپ	سوگیری	خطای معیار (SE)	حد پایین	حد بالا
اثر فشار شغلی به بهزیستی روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی	-۰/۰۴۵	-۰/۰۴۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۱	۰/۰۲۷	۰/۰۷

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد حد بالا و حد پایین (به ترتیب ۰/۰۳ و ۰/۰۷) اثر غیرمستقیم فشار شغلی با میانجی اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی شامل صفر نیست که حاکی از معناداری مسیر غیرمستقیم است. به عبارت دیگر، اثر فشار شغلی با میانجی اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی معنادار است.

جدول۶) اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کلی متغیرها در پژوهش حاضر (ضرایب استاندارد مسیرها)

ضرایب استاندارد مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کلی
فشار شغلی - بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۱۶۱	-	-
فشار شغلی به بهزیستی روان‌شناختی از طریق اشتیاق شغلی	-	-۰/۰۴۵	-۰/۲۰۶

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطهٔ فشار شغلی با میانجی‌گری اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» بود. یافته‌های پژوهش برازش قابل قبول الگوی پیشنهادی را با داده‌ها تأیید کردند. با توجه به شرایط خاص دانش‌آموزان با اختلال یادگیری ویژه، و مسئولیت مربیان این مراکز در ارزیابی، تشخیص، شناسایی و ارائهٔ مداخلات مؤثر آموزشی و توان‌بخشی به آنها، و نیز تنوع این اختلال و همبودی آن با سایر اختلالات دوران کودکی، مربیان این مراکز با چالش‌های زیادی روبرو هستند. عدم یکسان بودن سطح توانمندی مربیان این مراکز از نظر دانش تخصصی و مهارتی می‌تواند موجب فشار روانی شده و به‌دنبال آن بهزیستی روان‌شناختی را تحت تأثیر قرار دهد. بدین منظور با اجرای پژوهش حاضر سعی در بررسی دقیق‌تر متغیرهای مورد نظر بود تا با برشمردن نتایج حاصل از آن امکان برنامه‌ریزی در سطح ستادی جهت مرتفع نمودن چالش‌ها و دغدغه‌ها در دستور کار قرار گیرد. پژوهش حاضر رابطهٔ منفی بین فشار شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را تأیید کرد و با پژوهش‌های لوتانز[1]، وایلم، بیولس و جونگی[2] همسو است که رابطهٔ منفی و نیرومند بین فشار شغلی و سلامت روانی را تأیید نموده‌اند (۴۲، ۴۳). نتایج پژوهش بیدختی دلالت بر آن دارد که فشار شغلی پیامدهای منفی متعدد جسمانی، رفتاری و روانی (شناختی و عاطفی) درپی دارد. از جمله مهمترین مشکلات عاطفی و شناختی، نارضایتی شغلی، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری از شغل است (۴۴). نتایج پژوهش حاکی از آن بود که احساس امنیت به‌طور مستقیم در تمام مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی افراد مورد مطالعه اثرگذار است (۸). با توجه با این که اشتغال در مراکز اختلال یادگیری ویژه نیازمند دارا بودن شرایط عمومی و تخصصی مرتبط با شغل است امکان دارد برخی از مربیان به دلیل عدم تسلط به فعالیت در این حوزه و فقدان پاسخ‌گویی به نیازهای دانش‌آموزان هدف و یا احساس مسئولیت بالا و انجام دقیق برنامه‌های ارزیابی، شناسایی و مداخلهٔ متناسب با نیاز، دچار فشار روانی شوند. از آنجا که تا این زمان هیچ پژوهش داخلی و خارجی روی مربیان این مراکز صورت نگرفته است دست‌یابی به این اطلاعات می‌تواند در طراحی برنامه‌های

1. Luthans
2. Willem, Buelens & Jonghe

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

سالانه برای مراکز و مربیان تحت پوشش آنها مؤثر باشد. با توجه به رابطهٔ منفی بین فشار شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در این پژوهش به‌نظر می‌رسد با استفاده از برنامه‌ریزی ستادی و ابلاغ آن به استان‌ها در خصوص گزینش و انتخاب نیروهای تازه‌وارد به این مراکز و نگهداشت نیروهای توانمند و کارا (از طریق ایجاد انگیزه، اشتیاق و کاهش سطح فشار روانی) اقدام لازم انجام شـود.

از طرف دیگر، پر واضح است که این علائم با پیدایش بهزیستی در محیط کار در تضاد هستند و فشارهای زندگی روزمره از جمله فقر، شکست تحصیلی و سایر حوادث منفی زندگی با سلامت و بهزیستی افراد رابطهٔ منفی دارند. در واقع می‌توان گفت اگر چه فشار ملایم، کارکنان را در اجرای کاری که بر عهده می‌گیرند هشیار نگاه می‌دارد و موجبات تقویت دقت و درستی عملکرد را فراهم می‌آورد، و برای نیل به اهداف سازمان ضرورت دارد در صورتی که از حد معینی (آستانهٔ تحمل فرد) بیشتر شود عملکرد فرد را تقلیل می‌دهد. از این‌رو، پیامدهای ناخوشایندی از جمله کاستی در بهزیستی کارکنان قابل تصور است. با توجه به این که بهزیستی روان‌شناختی می‌تواند در عملکرد مربیان این مراکز مؤثر باشد با ایجاد شرایطی برای به حداقل رساندن فشار کاری مربیان و افزایش انگیزهٔ فعالیتی با تغییر در محیط کار می‌توان گامی ضروری در طراحی و تدوین برنامه‌های سالانهٔ سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور ایجاد نمود. از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر، رابطهٔ مثبت بین متغیرهای فشار شغلی و اشتیاق شغلی را تأیید کرد، بدین معنا که با افزایش فشار شغلی در مربیان، اشتیاق شغلی آنها افزایش یافت. همچنین یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های عالیپور بیرگانی، رضایی، عباسی، درگاهی، و ویلیامز[1] (۴۵-۴۷) ناهسو است. در تبیین رابطهٔ مثبت فشار شغلی و اشتیاق شغلی در این پژوهش می‌توان گفت، وقتی افراد درگیر عوامل فشارزا می‌شوند، به‌طور طبیعی میزانی از فشار روانی و اضطراب را تجربه می‌کنند، در صورتی که میزان فشار روانی در سطح قابل تحملی باشد، انگیزه و اشتیاق فرد برای درگیر شدن در آن شغل افزایش پیدا می‌کند. به‌عبارت دیگر، سطح کمی از فشار روانی برای ایجاد انگیختگی و اشتیاق در افراد شاغل ضروری است. در همین راستا، برخی یافته‌های پژوهشی نشان داده‌اند رابطهٔ بین فشار شغلی و اشتیاق شغلی الزاماً خطی نیست و با توجه به متغیرهای تعدیل‌کننده (از جمله میزان عوامل فشارزا، سطح تاب‌آوری فرد و سایر ویژگی‌های شخصیتی) می‌تواند غیرخطی باشد. به عبارت دیگر، متغیرهایی از جمله ویژگی‌های شخصیتی، سطح تاب‌آوری، جنسیت، سطح فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و... می‌توانند واکنش فرد را در برابر فشار شغلی تعدیل نمایند اما به‌طور کلی، وقتی عوامل فشارزا و تعارض‌ها از سطح توانایی افراد بالاتر باشند به‌حدی که باعث درماندگی فرد شوند می‌توان گفت در این حالت اشتیاق شغلی فرد از بین می‌رود. مطالعات نشان داده‌اند کارکنان مشتاق دارای تجارب مثبت بیشتری بوده و از انجام کار و گذر زمان برای کار خود حس خوشحالی، و لذّت می‌کنند. زمانی که اشتیاق شغلی در نیروی انسانی سازمان‌ها و صنایع بالا باشد در صورت حمایت سازمانی؛ بازدهی شغلی، ایمنی محیط کار و حتی سلامت روانی افزایش می‌یابد، اما در صورتی که سازمان از کارکنانش حمایت نکند اشتیاق شغلی زمینهٔ فرسودگی شغلی و کاهش بهزیستی روان‌شناختی را فراهم می‌کند (۱۸). از آن جا که کار در مراکز اختلال یادگیری ویژه نیازمند تسلط کامل بر دانش فنی و تخصصی در حوزهٔ آموزش ویژه است، کاربست دانش فنی و تخصصی و مشاهدهٔ تغییرات بنیادی و زیربنایی در دانش‌آموزانی که خدمات استاندارد و مطلوبی را دریافت کرده‌اند منجربه تأمین رضایت دانش‌آموز، والدین و آموزگاران شده و احساس مؤثر بودن را در مربیان این مراکز نشان می‌دهد و سبب می‌شود اشتیاق شغلی بتواند اثرات منفی فشار شغلی را در این مربیان کاهش دهد.

از مـحدودیت‌هـای ایـن پژوهـش مـی‌توان به مـواردی از جمله، استفاده از پرسش‌نامه‌های خودارزیاب برای جمع‌آوری اطلاعات، مطالعه روی مربیان «مراکز آموزشی و توان‌بخشی مشکلات ویژهٔ یادگیری» تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور و بررسی برازندگی الگوی پیشنهادی با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری اشاره کرد، بنابرایـن در اسـتنباط روابط عـلت و معلولی بین متغیرها باید احتیاط نمود. همچنین، در پژوهش‌های آتی علاوه بر پرسش‌نامه‌های خودارزیاب از روش‌هایی مانند مشاهده و مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود. به علاوه، با توجه به این که بهزیستی روان‌شناختی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر سلامت، عملکرد، بهره‌وری و افزایش مزیت نسبی سازمان و محیط‌های کاری است پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های بیشتری به منظور شناسایی پیامدهای مهم این

1. Williams

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

متغیر صورت گیرد. از پیشنهادهای کاربردی این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

■ با توجه به تأیید نقش میانجی اشتیاق شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی در پژوهش حاضر، مسئولان نهادها و سازمان‌ها می‌بایست بیش از پیش در جریان نقش و اهمیت آن قرار گیرند و از روش‌های متفاوت جهت افزایش انگیزه و اشتیاق کارکنان بهره‌مند شوند. پیشنهاد می‌شود با توجه به رابطهٔ منفی بین متغیرهای فشار شغلی با بهزیستی روان‌شناختی در پژوهش حاضر، خدمات روان‌شناسی و مشاوره در سازمان‌ها تقویت شود تا بدین وسیله کارکنان هنگام مواجهه با فشار روانی، توانایی انطباق و سازگاری بیشتری به‌دست آورند.

■ پیشنهاد می‌شود بر اساس الگوی استخراج شده، مداخلات بازپروری حرفه‌ای و شغلی در مربیان مراکز اختلال یادگیری ویژه طراحی شود. با توجه به اطلاعات برشمرده از داده‌های توصیفی، دوره‌های ضمن خدمت برای مربیان با سابقهٔ خدمت کم در مراکز مذکور هدف‌گذاری شود. بر اساس اطلاعات مربوط به توسعهٔ کمی و کیفی مراکز مورد نظر، تمهید لازم نسبت به تعیین برش سازمانی جهت توسعه صورت پذیرد.

■ با توجه به میزان مشارکت استان‌ها در این طرح، برنامه‌هایی جهت مشارکت بیشتر استان‌هایی که کمتر مشارکت داشتند فراهم شود.

■ و در پایان پیشنهاد می‌شود به‌دلیل فراوانی مربیان زن نسبت به مرد در مراکز اختلال یادگیری ویژه، برنامه و فعالیت‌های مربوط به این جنسیت در ارتباط با زمینه‌های آموزشی، روانی، اجتماعی و سلامتی در نظر گرفته شود.

References

1. Derks D, Bakker AB, Peters P, van Wingerden P. Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: The role of segmentation preference. Human Relations. 2016 May;69 (5):1045-68.
2. Kearney S. Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. Cogent Education. 2015 Dec 31;2(1): 1028713.
3. Vinayak S, Sekhon P. Parenting of Children with Learning Disabilities and their Siblings. Journal of the Indian Academy of Applied Psychology. 2012 Jan; 38 (1):84-92.
4. Rezayi S, Bakhtyari B. Development of a sensory-motor intervention program (proximal) and Effectiveness study on improvement of social profile and social interest of children with high performance autism disorder. Psychology of Exceptional Individuals. 2020 Jan 21;9 (36):15-31. [Persian]
5. Sadeghi M, Grossi A. Relationship between personality traits and burnout and deviant behaviors of employees (Case study: Central Bank of the Islamic Republic of Iran). General management in management. 2017 Aug 23; 8: 205-20. [Persian]
6. Shin J, Nhan NV, Crittenden KS, Hong HT, Flory M, Ladinsky J. Parenting stress of mothers and fathers of young children with cognitive delays in Vietnam. Journal of Intellectual Disability Research. 2006 Oct;50 (10):748-60.
7. Liu XS, Ramsey J. Teachers' job satisfaction: Analyses of the teacher follow-up survey in the United States for 2000–2001. Teaching and Teacher Education. 2008 Jul 1; 24 (5):1173-84.
8. Houben M, Van Den Noortgate W, Kuppens P. The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: A meta-analysis. Psychological bulletin. 2015 Jul; 141 (4):901.
9. Weiss LA, Westerhof GJ, Bohlmeijer ET. Can we increase psychological well-being? The effects of interventions on psychological well-being: A meta-analysis of randomized controlled trials. PloS one. 2016 Jun 21; 11 (6): e0158092.
10. Ghamari N, Derakhshanrad SA, Ghamari M, Ghamari E. Examining the motivational power of occupational therapy profession among occupational therapist in Fars providence in 1390. Modern Rehabilitation. 2012 Oct 1; 6(3). [Persian]
11. Sarriera JC, Bedin LM. Psychosocial Well-being of Children and Adolescents in Latin America. London: Springer; 2017.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

12. Kivimäki M, Kawachi I. Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. Current cardiology reports. 2015 Sep 1; 17(9):74.
13. Javanmard S, Oreyzi H, Nouri A. Structural Equation modeling for Explaining the Relationship of Subjective Well-Being, Personality and Work-Family Conflict. rph. 2014; 8 (2) :11-20. [Persian]
14. Poormahmood A, Moayedi F, Alizadeh KH. Relationships between Psychological Well-being, Happiness and Perceived Occupational Stress among Primary School Teachers. Archives of Hellenic Medicine/Arheia Ellenikes Iatrikes. 2017 Jul 1; 34(4). [Persian]
15. Jung HS, Yoon HH. Antecedents and consequences of employees' job stress in a foodservice industry: Focused on emotional labor and turnover intent. International Journal of Hospitality Management. 2014 Apr 1; 38 :84-8.
16. Gu B, Tan Q, Zhao S. The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: a cross-sectional survey. Medicine. 2019 May; 98(22).
17. Salanova M, Schaufeli WB, Xanthopoulou D, Bakker AB. The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive work life. Work engagement: A handbook of essential theory and research. 2010 Mar 10:118-31.
18. Purabbas A, Abedi M, Baghban I. Effect of career self-efficacy work shop on work engagement of Esfahan university staffs. QJ Career Organ Counsel. 2014; 5(17):37-50. [Persian]
19. Ellis AM, Fritz C, Demsky C. Building Resources at Home and at Work: Job Crafting, Recovery Experiences, and Work Engagement. In Academy of Management Proceedings 2015 (Vol. 2015, No. 1, p. 17536). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
20. Upadyaya K, Vartiainen M, Salmela-Aro K. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout research. 2016 Dec 1;3(4):101-8.
21. Kia A. Relationship between job enthusiasm and resilience with life satisfaction in teachers of exceptional students in Amol city, Provincial scientific research conference Strategies and strategies for quality improvement in education, Minab, Education management of Minab city.2017. Available from: https://civilica.com/doc/697411. [Persian]
22. Qureshi H, Lambert EG, Frank J. The relationship between stressors and police job involvement. International Journal of Police Science & Management. 2019 Mar;21 (1):48-61.
23. Kumar V, Kamalanabhan TJ. Moderating role of work support in stressor–burnout relationship: An empirical investigation among police personnel in India. Psychological Studies. 2017 Mar 1; 62(1):85-97.
24. Bakker AB. Strategic and proactive approaches to work engagement. Organizational Dynamics. 2017 Apr 1; 46(2):67-75.
25. Safarzadeh S. The Moderating Role of Subjective Well-Being on the Relationship of Goal Orientation and Metacognition with the Academic Self-Efficacy of the Students. Contemporary Psychology, Biannual Journal of the Iranian Psychological Association. 2018 Aug 10;13(1):62-77. [Persian]
26. Khairuddin MT, Mahmud Z. Modelling the effects of Psychological Well-Being Attributes on Students' Happiness. In Journal of Physics: Conference Series 2020 Mar; 1 (Vol. 1496, No. 1, p. 012003). IOP Publishing. [Persian]
27. Glazer S, Liu C. Work, Stress, Coping, and Stress Management. In Oxford Research Encyclopedia of Psychology 2017 Apr; 26.
28. Wang SM, Lai CY, Chang YY, Huang CY, Zauszniewski JA, Yu CY. The relationships among work stress, resourcefulness, and depression level in psychiatric nurses. Archives of psychiatric nursing. 2015 Feb 1;29 (1):64-70.
29. Johnston D, Bell C, Jones M, Farquharson B, Allan J, Schofield P, Ricketts I, Johnston M. Stressors, appraisal of stressors, experienced stress and cardiac response: A real-time, real-life investigation of work stress in nurses. Annals of Behavioral Medicine. 2016 Apr 1;50(2):187-97.
30. Ryff CD, Singer BH, Dienberg Love G. Positive health: connecting well–being with biology. Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences. 2004 Sep 29;359(1449):1383-94.
31. Ryff CD, Singer B. The contours of positive human health. Psychological inquiry. 1998 Jan 1; 9(1):1-28
32. Sadoughi M, Hesampour F. Predicting the Psychological Well-being of Kashan's Medical Sciences Students Based on Forgiveness Components. Iran Journal of Nursing. 2018 Feb; 30(110):1-0. [Persian]
33. Michaeli MF. The Study of Ryff Psychological Well-being Scale Factorial Structure between Urmia University Students. 2010; 5 (18): 143-165. [Persian]
34. Bayani AA, Mohammad Koochekya A, Bayani A. Reliability and validity of Ryff's psychological well-being scales. Iranian journal of psychiatry and clinical psychology. 2008 Aug 10;14(2):146-51. [Persian]
35. Tarsa P. Relationship between job stress Psychological well-being of job performanceof athlete and non-

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]

athlete employees of Ahvaz police force. Quarterly journal of disciplinary knowledge of Khuzestan, 2018; 6(21): 133-156. [Persian]
36. Khanjani M, Shahidi S, Fath Abadi J, Mazaheri M, Shokri O. Factor structure and psychometric properties of short form (18 questions) Ryff Psychological Well-Being scale in male and female students. Thought and behavior in clinical psychology. 2014; 8(32):27-36. [Persian]
37. Khosravizadeh E, Kamankesh A, Moghadasi H, Zohrevandian K. The relationship between Organizational Justice and Job Eengagement with Organizational Performance of coaches (case study: Arak Sports boards). Scientific Journal Of Organizational Behavior Management in Sport Studies, 2019; 6(1): 55-63. doi: 10. 30473/ fmss.2019.45213.1913. [Persian]
38. Safarzadeh S, Naderi F, Asgari P, Enayati M, Heidari A. The relationship between innovative organizational climates, job engagement with organizational citizenship behavior in women employees. Journal of Women and Culture, 2012; 4 (14), 82-69. [Persian]
39. Rahimi H, Kazemzadeh R. Investigating the relationship between job motivation and psychological well-being with teachers' job burnout (case study of Ardabil teachers). School Psychology. 2019 Feb 20; 7 (4): 71-82. [Persian]
40. Zia-ud-Din M, Ramezani Ghavamabadi S. Job Enrichment and Job Engagement for Propensity to Leave of Employees. Quarterly Journal of Strategic Management Studies, 2013; 4 (15): 177-199. [Persian]
41. Naami AZ. Piriaei S. The relationship between dimensions of self-determined work motivation with job engagement in employees of Esfahan Steel Company. Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling. 2011; 3(9): 23-41. [Persian]
42. Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. 2002 Sep; 23(6):695-706.
43. Willem A, Buelens M, De Jonghe I. Impact of organizational structure on nurses' job satisfaction: A questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2007 Aug 1; 44(6):1011-20.
44. Aminbidakhti A, Jafari S, Moradi moghadam M. Relationship between Organizational Socialization and Teachers' Work Engagement with Mediating Role of Organizational Identity. Social Capital Management. 2016; Volume 3, Number 4, Pages 582-563. [Persian]
45. Alipour Birgani S. The Relationship of Work Engagement and Work Stress with Satisfaction from Daily Lives of Nurses in Ahvaz governmental hospitals. Jentashapir Journal of Cellular and Molecular Biology, 2013; 4(2): 141-149. [Persian]
46. Rezaiee Ahvanuiee M, Abbasi M, Dargahi S. The Role of Work-Family Conflict and Job Stress in the Prediction of Job Engagement of Nurses. aumj. 2018; 7 (2):98-106. [Persian]
47. Williams A. Job stress, Job satisfaction and intent to leave employment among maternal-child health nurses [dissertation]. Huntington: Marshal Univ; 2003.

[Downloaded from exceptionaleducation.ir on 2026-10-31]