فصلنامه علمی تخصصی طب کار
دوره ۱۷ ، شماره ۱، بهار ۱۴۰۴
صفحه: ۲۶-۱۲

Occupational Medicine Quarterly Journal
Vol. 17, No. 1, Spring 2025
Pages: 12-26

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

محمد بشیر حسن الدبی[۱]، هاجر ترکان*[۲]، عباس علی شلال[۳]، علی مهداد[۴]

چکیده

مقدمه: تدریس در 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. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان آموزش استثنایی شهر بغداد عراق اجرا شد.

روش بررسی: پژوهش همبستگی از نوع علی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) است. 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) به عنوان نمونه به صورت در دسترس انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های استرس شغلی موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (HSE)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۹۶)، تعهد سازمانی آلن و میر (۱۹۹۱) و رضایت شغلی اسمیت و همکاران (۱۹۶۹) جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از الگوی معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار SPSS.۲۶ و AMOS23 استفاده گردید.

نتایج: نتایج اثرات مستقیم نشان داد که استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تأثیر معنی‌داری دارد ($p<۰/۰۱$). همچنین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی هر یک بر تعهد سازمانی معلمان تأثیر معنی‌داری داشته‌اند ($p<۰/۰۱$). بررسی اثرات غیرمستقیم نیز نشان داد که رضایت شغلی و فرسودگی شغلی هر دو در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی نقش واسطه‌ای معنی‌داری داشته‌اند($p<۰/۰۱$).

نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌های این پژوهش به مدیران و سیاستگزاران نظام آموزش و پرورش عراق پیشنهاد می‌گردد که به دلیل نقشی که کاهش استرس شغلی در افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی معلمان آموزش استثنایی دارد، کاهش استرس شغلی را مورد توجه جدی قرار دهند و در این ارتباط می‌توانند از حضور و مشاوره‌های روانشناسان سازمانی در جهت شناسائی و رفع علل استرس شغلی بهره ببرند.

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

[۱] دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۲] استادیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
[۳] استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه المستنظریه، عراق
[۴] دانشیار، گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن تماس: ۰۹۱۳۳۷۰۷۶۱۴، پست الکترونیک: h.torkan@khuisf.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۲۲

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

مقدمه

حرفه معلمی، به دلیل نقش مهم و اثرگذاری که در ارتباط تربیت و آموزش فرزندان هر مرز و بومی به عنوان سازندگان آینده هر کشوری به یکی از جوامع هدف مورد توجه در مطالعات علمی در حوزه‌های گوناگون روانشناسی به طور عام و به طور خاص در روانشناسی تربیتی قرار گرفته است، به ترتیبی که سالانه مطالعات علمی زیادی، معلمان را در عرصه‌های مختلف مورد مطالعه 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 و تنیدگی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی در مقایسه با معلمان مدارس عادی بالاتر است (۲،۱). دلیل این سطح استرس و فرسودگی شغلی بالاتر 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 با اهمیت در محیط کاری این معلمان وجود دارد. از جمله متغیرهایی که از جایگاه بس ویژه‌ای برای این معلمان برخوردار است، تعهد سازمانی است. تعهد سازمانی (organozational commitment) معلمان، برای بهبود کیفیت آموزش اهمیت حیاتی دارد زیرا آن‌ها مجری اقدامات متعدد در چارچوب سیاست‌های کلان نظام آموزشی هستند(۳). معلمانی که تعهد بالایی در مدرسه دارند مایلند فراتر از آنچه از آن‌ها انتظار می‌رود وظایف خود را به انجام رسانده و در امور دیگر مشارکت کنند(۴). این اهمیت تعهد سازمانی، اما ممکن است تحت تاثیر فرایندهای پرفشار کاری معلمان مدارس و در معلمان این مدارس تضعیف و و مشکلات متعددی را به وجود آورد. از جمله تعهد سازمانی این معلمان ممکن است تحت تاثیر افزایش سطح استرس ادراک شده و فرسودگی شغلی احتمالی آنها قرار گیرد. در همین راستا در این مطالعه نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی معلمان آموزش استثنایی مدنظر قرار گرفته است.

تعهد سازمانی یک نگرش سازمانی است که به لحاظ ماهیت دربرگیرنده پیوند و تعلق فرد به سازمان و اهداف آن است و موجب می شود تا فرد به فعالیت خود در سازمان ادامه دهد. تعهد سازمانی از دیدگاه آلن و میر (۵) دارای سه بعد تعهد عاطفی (affective commitment)، تعهد مستمر (Continuous commitment) و تعهد هنجاری (normative commitment) 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 را می‌گویند. 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 را می‌گویند(۶). تعهد سازمانی با متغیرهای مختلفی در محیط کار در ارتباط است. یکی از متغیرها که در محیط کاری معلمان مدارس استثنایی می‌تواند به طور جدی سطح تعهد کارکنان را کاهش دهد، استرس کاری و شغلی(work or job stress) است (۶).

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، درک و تجربه استرس به وقوع می پیوندد(۷). مهمترین اشکال استرس در محیط‌های کاری اعم از محیط‌های کاری معلمان و یا مشاغل دیگر، تعارض نقش (به معنی تقاضای انجام نقش‌ها یا وظایفی که قابل جمع نیستند)، ابهام نقش (مبهم بودن تقاضاهایی که در لحظه و یا در فرایند کار از فرد مطرح می‌شود)، گرانباری (فراتر بودن تقاضاها از توانایی‌ها و ظرفیت‌های فرد) و یا کم باری (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(۸).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد 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(۹). این شواهد گویای آن است که معلمان در کشورهای مختلف ممکن است از

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

استرس شغلی بالاتر از حد متوسط به دلیل کنترل دانش‌آموزان، حجم شغلی زیاد، بار آموزشی و در نتیجه ضعف در کنترل جریان امور به دلیل شرایط نامساعد مدارس و دخالت مدیران مدارس در شیوه تدریس و کمبود امکانات آموزشی رنج ببرند(۱۱،۱۰). این استرس به اشکال مختلف می‌تواند تعهد سازمانی معلمان را تضعیف نماید. در همین راستا مطالعاتی نظیر نگیرانده (۱۲)، نصیر و همکاران (۱۳) و جیگجیدورج و زانابازار (۶) نشان داده که بین استرس شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. به این معنی که استرس شغلی به تدریج قادر است تا سطح تعهد سازمانی را تضعیف نماید. در کنار رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی باید به این نکته نیز توجه داشت که رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی بر اساس رویکردهای نظری میانجیگری نگرش‌های شغلی (۹،۴،۸) و همچنین همراه با رویکردهای معطوف به حالات عاطفی، شناختی و کارکردی به عنوان متغیر میانجی یا واسطه (۱۵،۱۴،۴) مستلزم این است که به نقش متغیرهای میانجی و یا حتی تعدیل‌کننده مختلف در رابطه میان استرس شغلی و تعهد سازمانی باید توجه گردد. دو متغیری که به لحاظ نظری قابلیت ایفای نقش میانجی یا واسطه را در رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی دارند، یکی فرسودگی شغلی و دیگری رضایت شغلی است.

فرسودگی شغلی سندرم روانشناختی سه مولفه‌ای شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و احساس ضعیف موفقیت شخصی (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 کاری پیوسته و مداوم را فرسودگی شغلی مینامند(۱۷،۱۶). خستگی عاطفی به عنوان اولین مولفه فرسودگی شغلی عبارت از احساس تخلیه هیجانی و عاطفی ناشی از استرس انباشته شده از شرایط کاری است. مسخ شخصیت به عنوان دومین بعد از فرسودگی شغلی شکلی از احساس غیرواقعی بودن و گسست از خود، همراه با نگریستن افکار، احساسات، هیجانات یا فعالیت‌های خود به عنوان یک ناظر بیرونی و بالاخره فقدان کارآمدی به عنوان سومین بعد از فرسودگی شغلی شکلی از عدم اطمینان و اعتماد به توان خود برای انجام امور و وظایف کاری و احساس درماندگی را در بر می‌گیرد(۱۸). همانگونه که بیان شد، فرسودگی شغلی بر پایه مطالعات مختلف انجام شده با استرس شغلی رابطه تنگاتنگی دارد و اغلب در اثر استرس به وقوع می‌پیوندد و در عین حال یکی از بسترسازهای کمکی استرس شغلی برای تضعیف تعهد سازمانی است(۹). در همین راستا مطالعاتی نظیر مطالعه بختیارپور و همکاران (۱۹)، جوادی و همکاران (۲۰)، سلیمی و صیامی (۲۱)، نادری لردجانی (۲۲)، ناگار (۱۵)، ترکمان و همکاران (۲۳)، سالواجیونی و همکاران (۲۴)، نصیر و همکاران (۱۳)، جیگجیدورج و زانابازار (۶)، وانگ و همکاران (۹) و النعسانی و همکاران (۴) رابطه استرس شغلی با فرسودگی شغلی و همچنین رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی مورد تایید قرار گرفته است.

در کنار فرسودگی شغلی، رضایت شغلی تضعیف شده در اثر استرس شغلی یکی دیگر از بسترسازهای میانجی یا واسطه انتقال اثر استرس شغلی بر تعهد سازمانی است(۴). رضایت شغلی به عنوان یکی از نگرشهای شغلی و حرفه‌ای، احساس و شناخت مثبتی است که فرد درباره وظایف و شرایط و 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 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 مقرارت در تمام سطوح در سازمان، رضایت از همکاران یا همان رضایت از رفتارها، حمایت و عملکرد همکاران در عرصه‌های مختلف و 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(۲۷،۲۵،۲۶). همانند تعهد سازمانی، رضایت شغلی نیز در اثر استرس شغلی و فرسودگی شغلی قادر به تضعیف شدن است.

بر اساس شواهد مطالعاتی نظیر شواهد ارایه شده در مطالعه

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

الرفائی و همکاران (۲۸)، گاما سینگ و ایلو (۲۹)، و پرکاسا (۳۰)، مبنی بر رابطه رضایت شغلی با تعهد سازمانی، در مطالعه مرادی و همکاران (۳۱، رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی)، در مطالعه شریف النسبی و تقییان (۱۴، رابطه بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان، در مطالعه ناگار (۱۵، رابطه بین رضایت شغلی با فرسودگی شغلی)، در مطالعه کوستلیوس و تسیگیلیس (۳۲، رابطه بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در میان معلمان)، در مطالعه ترکمان و همکاران (۲۳، رابطه فرسودگی شغلی و استرس شغلی با رضایت شغلی در معلمان مدارس استثنایی)، در مطالعه صفری (۳۳، رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در معلمان و اساتید)، در مطالعه آلراواشده و همکاران (۳۴، رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی)، در مطالعه نگیرانده (۱۲، رابطه استرس سازمانی با رضایت شغلی)، در مطالعه نصیر و همکاران (۱۳، رابطه استرسورهای نقش و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی)، در مطالعه وانگ و همکاران (۹، رابطه بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی با رضایت شغلی)، در مطالعه شهید و همکاران (۸، رابطه رضایت شغلی با استرس شغلی و تعارض نقش)، در مطالعه چن و همکاران (۳۵، رابطه فرسودگی شغلی با رضایت شغلی در میان معلمان و در مطالعه النعسانی و همکاران (۴، 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 شغلی قابل ارایه و حمایت است.

فراتر از روابط ساده مورد اشاره، هدف مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی یا واسطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس با تعهد سازمانی در معلمان مدارس استثنایی است. چنان که در ورود به نقش رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی اشاره شد، بر اساس رویکرد نظری نگرش‌های شغلی میانجی یا واسطه (شهید و همکاران، ۸؛ وانگ و همکاران، ۹) و همراه با رویکردهای معطوف به حالات عاطفی، شناختی و کارکردی میانجی یا واسطه (شریف النسبی و تقییان، ۱۴؛ النعسانی و همکاران، ۴؛ ناگار، ۱۵)، استرس شغلی پیش از آنکه به طور مستقیم قادر به تضعیف تعهد سازمانی باشد، ابتدا لازم است تا حالات منفی مستتر در فرسودگی شغلی که با بار عاطفی و شناختی منفی در آمیخته است را همراه با نگرش مثبتی نظیر رضایت شغلی را که با بار مثبت شناختی و عاطفی در آمیخته است را، به ترتیب تقویت (برای فرسودگی شغلی) و تضعیف (برای رضایت شغلی) نماید و پس از آن به شکل غیرمستقیم منجر به تضعیف تعهد سازمانی شود. بر اساس رویکرد نگرش‌های حرفه‌ای و شغلی واسطه یا میانجی همراه با رویکرد حالات عاطفی، شناختی و کارکردی میانجی یا واسطه، از آنجائیکه که تجربه و درک استرس در متن انجام وظایف و نقش‌های مختلف مطرح در شغل فرد اتفاق می‌افتد، به لحاظ نظری و عملی چنین تجربه‌ای پیش از آن‌که بسترساز تضعیف تعهد که معطوف به اهداف و ماموریت‌های سازمان فراتر از شغل فرد است، شود، لازم است تا سطح احساس و شناخت مثبت مطرح برای رضایت فرد از شغل خود را تضعیف و همزمان بر اثر احساس ناتوانی و ضعف مستتر در فرسودگی شغلی، حالات عاطفی منفی و درماندگی و تا حدی انزجار نسبی از وظایف شغلی را تقویت نماید. در ادامه چنین روندی، چون وظایف شغلی فرد در خدمت اهداف و ماموریت‌های سازمان است، در نهایت با تضعیف رضایت شغلی و تقویت فرسودگی شغلی در اثر استرس شغلی، تعهد سازمانی لاجرم تضعیف خواهد شد. حمایت از فرایندها و نقش‌های مورد اشاره در مطالعه وانگ و همکاران (۹) در خصوص نقش واسطه یا میانجی فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در رابطه بین استرس شغلی و تعهد سازمانی، در مطالعه شهید و همکاران (۸) در خصوص نقش واسطه‌ای یا میانجی رضایت شغلی در رابطه سیاست‌های سازمانی ادراک شده، استرس شغلی و تعارض نقش با قصد ترک شغل و در مطالعه النعسانی و همکاران (۴) در خصوص نقش میانجی (واسطه‌ای) رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی نشان داده شده است.

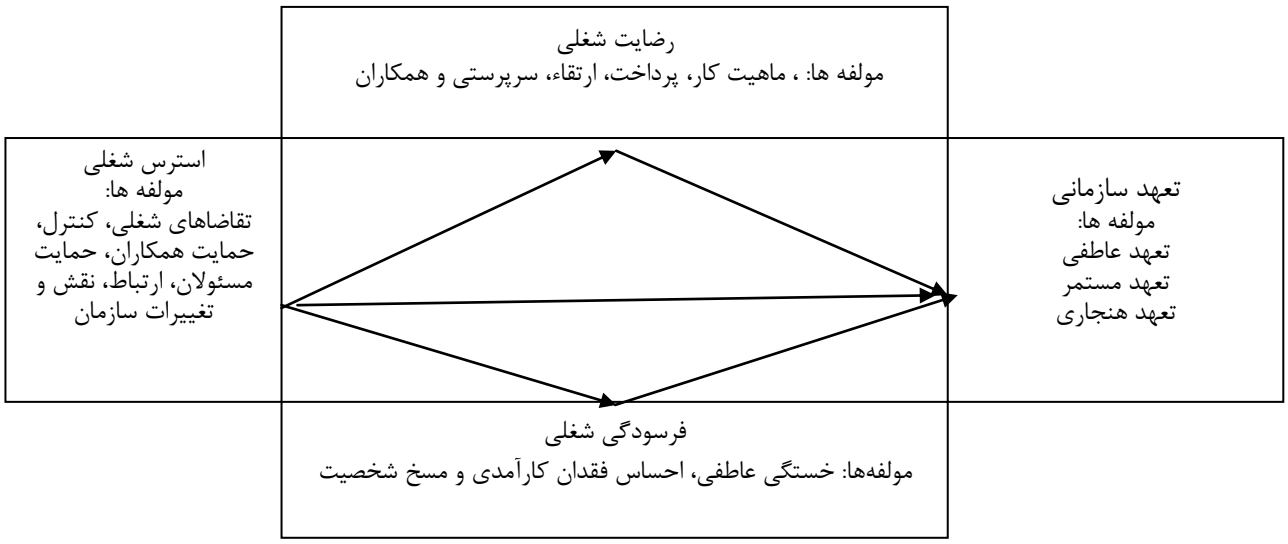
در مجموع بر اساس ارایه و مرور شواهد ارائه شده از بعد نظری و عملی، استرس شغلی این قابلیت و توان را دارد تا تعهد سازمانی را در معلمان مدارس استثنایی تضعیف نماید. با این حال، این توان تضعیف‌کننده استرس شغلی برای تعهد سازمانی، نیازمند متغیرهای واسطه یا میانجی، از جمله تضعیف رضایت شغلی و تقویت فرسودگی شغلی است. چنین روابط چند سطحی در قالب مدل‌های میانجی یا واسطه، 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،

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

حجم شغلی زیاد، بار آموزشی بالا و کمبود امکانات آموزشی تجربه نمایند (تمنایی و گلمحمدی، ۱و مهرابی زاده و همکاران، ۲) و از آنجاکه بر اساس جستجوهای انجام گرفته در منابع معتبر علمی چون Science Direct, Research Gate, Google Scholar,مطالعه‌ای به ویژه در کشور عراق در دسترس قرار نگرفت که رابطه استرس شغلی را با تعهد سازمانی با توجه به نقش میانجی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی مورد بررسی قرار داده باشد، یافت نشد، بنابراین، پژوهش حاضر از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در همین راستا اهمیت و ضرورت مطالعه حاضر پر 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. براین اساس، مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی در کشور عراق و در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا بین استرس شغلی با تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی در کشور عراق رابطه وجود دارد؟ اجرا شد. بر این اساس مدل مفهومی پژوهش طراحی گردید.



نمودار ۱: مدل مفهومی پژوهش

روش بررسی

این پژوهش یک پژوهش همبستگی از نوع علی (مدل‌سازی معادلات ساختاری) بود. با توجه به هدف پژوهش که تعیین نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در رابطه استرس شغلی و تعهد سازمانی معلمان آموزش استثنایی در شهر بغداد عراق است، از مطالعه همبستگی مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. 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. شهر بغداد دارای ۵۲۴ مدرسه می‌باشد که در هر مدرسه یک کلاس مخصوص دانش‌آموزان استثائی بوده و در نتیجه ۵۲۴ معلم استثنایی وجود که تعداد ۲۵۸ نفر از آنها معلم زن و ۲۶۶ نفر معلم مرد بودند. از جامعه آماری مورد اشاره بر اساس جدول کرجسی و مورگان (۳۶)، تعداد ۲۲۵ نفر به عنوان نمونه تعیین شدند ولی به دلیل تمایل به شرکت تنها ۲۰۰ نفر از میان آنان و در نتیجه تعداد ۱۰۰ زن و ۱۰۰ مرد از طریق نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه‌های زیر استفاده شد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی(Job burnout questionnaire)

برای سنجش فرسودگی شغلی از پرسشنامه مسلش و جکسون (۱۸) با ۲۲ سوال استفاده شد. این پرسشنامه سه بعد خستگی عاطفی، احساس فقدان کارآمدی و مسخ شخصیت را

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

می‌سنجد (۱۸). سئوالات ۲۰، ۱۶، ۱۴، ۱۳، ۸، ۶، ۱، ۲، ۳ مربوط به خرده مقیاس خستگی عاطفی، سئوالات ۲۲، ۱۵، ۱۱، ۱۰، ۵ مربوط به خرده مقیاس مسخ شخصیت و سئوالات ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴ مربوط به خرده مقیاس فقدان کارآمدی است. مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه به صورت هرگز امتیاز صفر، خیلی کم امتیاز ۱، کم امتیاز ۲، متوسط امتیاز ۳، متوسط به بالا امتیاز ۴، زیاد امتیاز ۵ و خیلی زیاد امتیاز ۶ است. سئوالات ۲۲، ۲۰، ۱۶، ۱۵، ۱۴، ۱۳، ۱۱، ۱۰، ۸، ۶، ۵، ۳، ۲، ۱ این پرسشنامه به صورت معکوس و سئوالات ۲۱، ۱۹، ۱۸، ۱۷، ۱۲، ۹، ۷، ۴ به صورت مستقیم نمره‌گذاری می‌شوند. از جمع سه خرده مقیاس یک نمره کلی به دست می‌آید و دامنه نوسان امتیازات ۲۲ تا ۱۳۲ است. روایی و پایایی این پرسشنامه تاکنون در مطالعات مختلف بررسی و تایید شده است. برای نمونه مسلش و همکاران (۱۸) ضریب پایایی این پرسشنامه را برحسب آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی برابر با ۰/۹، برای مسخ شخصیت برابر با ۰/۷۹ و برای احساس فقدان کارآمدی برابر با ۰/۷۱ گزارش نموده‌اند. در ایران نیز این پرسشنامه در مطالعات مختلفی تاکنون استفاده (مهداد و همکاران، ۳۷) و آلفای کرونباخ آن برابر با ۰/۷۸ گزارش شده است. این پرسشنامه به روش ترجمه و باز ترجمه 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 دو مرحله، تفاوتها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۷۴ به دست آمد.

پرسشنامه تعهد سازمانی(Organizational commitment questionnaire): برای سنجش تعهد سازمانی، از پرسشنامه تعهد سازمانی مودی و همکاران (۳۸) که شامل ۱۵ گویه است، استفاده شد. این مقیاس سه حوزه تعهد عاطفی (۵ گویه)، تعهد مستمر (۵ گویه)، و تعهد هنجاری (۵ گویه)، را در بر می‌گیرد. گزینه های این پرسشنامه روی طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از «کاملا موافقم=۵» تا «کاملا مخالفم=۱» نمره‌گذاری می‌شود. دامنه نوسان امتیازات این پرسشنامه در سطح کلی از ۱۵ تا ۷۵ و برای هر یک از سه بعد تحت پوشش (تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری) نیز بین ۵ تا ۲۵ در نوسان است و افزایش امتیازات به معنای افزایش تعهد سازمانی کلی همراه با سه بعد مطرح شده است. این پرسشنامه نیز از نظر شواهد روایی و پایایی در مطالعات مختلف بررسی و تایید شده است(۳۹). این پرسشنامه به روش ترجمه و باز ترجمه 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 دو مرحله، تفاوتها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۸ به دست آمد.

شاخص توصیف شغل ((Job Descriptive Index (JDI): برای سنجش رضایت شغلی، یکی از ابزارهای معتبر به نام شاخص توصیف شغل که برای سنجش رضایت شغلی مورد استفاده قرار می‌گیرد که توسط اسمیت و همکاران (۴۰) بر اساس یک مدل پنج عاملی تدوین شده و به بررسی رضایت شغلی در افراد می‌پردازد، استفاده گردید. این پرسشنامه از ۴۸ گویه و ۵ خرده مقیاس 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 مقیاس ۵ امتیازی لیکرت از کاملاً مخالف (۱) تا کاملاً موافق (۵) است. این پرسشنامه در پژوهش‌های متعدد مورد استفاده قرار گرفته که همگی موید روائی و پایائی بالای این پرسشنامه است. برای مثال، آراسته و مهداد (۴۱)، ۰/۹، گزارش شده است. این پرسشنامه به روش ترجمه و باز ترجمه 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 دو مرحله، تفاوت‌ها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/90 به دست آمد.

پرسشنامه استرس شغلی(HSE: Health and Safety Executive (HSE) job stress questionnaire**)**

برای سنجش استرس شغلی از پرسشنامه سلامت و ایمنی انگلستان که دارای ۳۵ سوال است استفاده خواهد شد. این پرسشنامه هفت حوزه تقاضاهای شغلی، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مسئولان، ارتباط، نقش و تغییرات سازمان را پوشش می‌دهد (۴۲). مقیاس پاسخگویی این پرسشنامه پنج درجه‌ای هرگز=۱ تا همیشه=۵ است. دامنه نوسان امتیازات برای کل پرسشنامه بین ۳۵ تا ۱۷۵ است و افزایش امتیازات به معنای کاهش سطح استرس شغلی است. برای ابعاد این پرسشنامه نیز به تناسب تعداد سوالات وضعیت همین طور

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

می‌باشد. مهداد و همکاران (۴۲) با ارجاع به مطالعه انجام شده در ایران، روایی سازه واگرای این پرسشنامه را بر حسب 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 باز ترجمه 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 دو مرحله، تفاوتها اصلاح و سپس اجرا گردید. در مطالعه حاضر آلفای کرونباخ این پرسشنامه برابر با ۰/۸۶ به دست آمد.

شیوه اجرای پژوهش و تحلیل داده‌ها

پرسشنامه‌های مطالعه حاضر با شرح اولیه درج شده در مورد چگونگی پاسخگویی به سوالات پرسشنامه‌ها به صورت خودگزارش‌دهی پاسخ داده شده‌اند. معیارهای اخلاقی پژوهش: رعایت شرط گمنامی برای تک تک شرکت‌کنندگان به منظور جلوگیری از تبعات احتمالی منفی برای آن‌ها، هیچ‌گونه اجباری برای افراد شرکت‌کننده از سوی محقق وجود نداشت، به آن‌ها اطلاع داده شد نتایج به دست آمده به صورت کاملاً محرمانه و فقط در راستای اهداف پژوهش استفاده می‌شود. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون همراه با میانگین و انحراف معیار و در نهایت برای بررسی فرضیات پژوهش قبل از استفاده از روش معادلات ساختاری، پیش فرض‌های این روش شامل داده‌های از دست رفته، داده‌های پرت، نرمال بودن و هم خطی چندگانه استفاده گردید. پس از بررسی پیش‌فرض‌های آماری یافته‌های پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS 26 و AMOS23 در سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شده است. ابتدا آمارهای توصیفی (فراوانی و درصد فراوانی) متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش و پس از آن آماره‌های توصیفی(میانگین و انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره) متغیرهای پژوهش و همچنین پیش‌فرض‌های لازم ارائه شده است.

ویژگیهای جمعیت شناختی گروه نمونه پژوهش از نظر جنسیت، ۵۰٪ زن و ۵۰٪ مرد، با میانگین سنی ۴۴/۱۵ و انحراف معیار ۹/۰۷ با حداقل ۲۷ و حداکثر ۶۴ بوده‌اند. علاوه بر این، همه معلمان استخدام رسمی دولتی بوده‌اند. در جدول ۱، یافته‌های تاثیر مستقیم متغیرهای پژوهش بر متغیرهای ملاک ارائه شده است.

جدول ۱: نتایج اثر مستقیم متغیر های پژوهش

مسیر	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	ضرایب غیراستاندارد	نسبت بحرانی	سطح معناداری (P)
استرس شغلی ---> تعهد سازمانی	۰/۷۶	۰/۰۳۸	۰/۲۸۹	۷/۵۲	۰/۰۰۱
استرس شغلی ---> رضایت شغلی	۰/۷۹	۰/۳۲۷	۳/۰۰۵	۹/۱۸	۰/۰۰۱
استرس شغلی ---> فرسودگی شغلی	-۰/۸۲	۰/۱۹۲	-۱/۶۶	-۸/۷۱	۰/۰۰۱
رضایت شغلی ---> تعهد سازمانی	۰/۷۴۱	۰/۰۱	۰/۱۷۵	۷/۴۶	۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی ---> تعهد سازمانی	-۰/۷۷۸	۰/۰۲۲	-۰/۱۴۹	-۶/۶۹	۰/۰۰۱

همانگونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود ضریب تأثیر استرس شغلی بر تعهد شغلی β= ۰/۷۶، بر رضایت شغلی ۰/۷۹ =β و فرسودگی شغلی β= ۰/۸۲ معنی‌دار است (P< ۰/۰۰۱)، و نشان می‌دهد که استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد. با توجه به نمره‌گذاری پرسشنامه استرس شغلی که افزایش نمره نشان‌دهنده کاهش استرس شغلی است، می‌توان گفت، با کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در معلمان آموزش استثنایی افزایش می‌یابد. همچنین، ضریب تاثیر رضایت شغلیβ= ۰/۷۴ بر تعهد سازمانی و ضریب تاثیر فرسودگی شغلیβ= ۰/۷۸ بر تعهد سازمانی نشان می‌دهد که استرس شغلی بر تعهد سازمانی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری دارد (P< ۰/۰۰۱) و نشان‌دهنده این است که با افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند. در جدول ۲ شاخص‌های برازندگی و در شکل ۲ الگوی تاثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی و در جدول ۳ نتایج ضرایب غیر مستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی ارائه شده است.

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

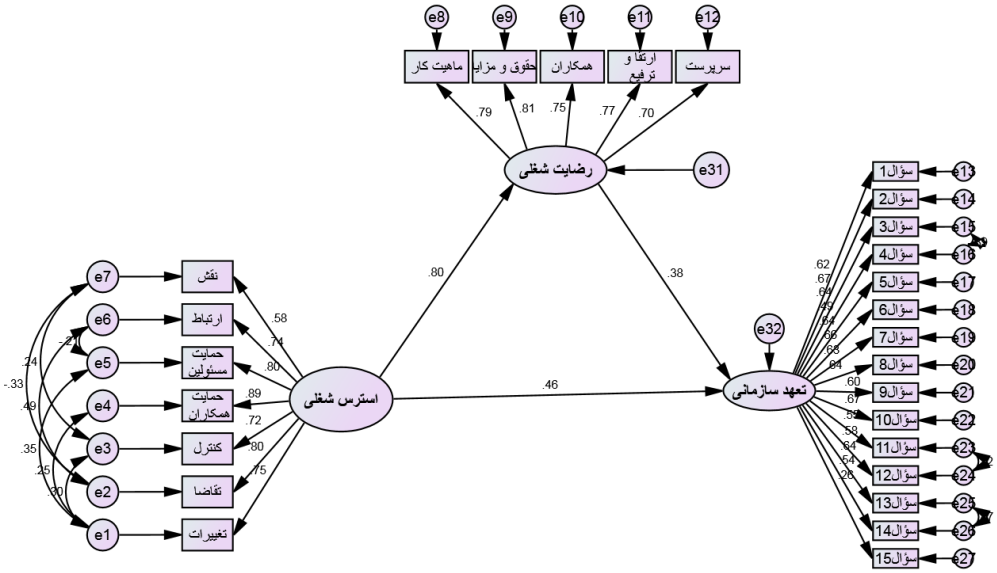
جدول۲: شاخص‌های برازندگی الگوی تاثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی

شاخص‌های برازندگی الگو	x^2	df	p – value	CMIN/Df	RMSEA	PNFI	CFI	PCFI	IFI	GFI
میزان قابل قبول	-	-	-	کمتر از ۵	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹
مقدار در الگو	۶۱۹/۷۱۹	۳۱۱	۰/۰۰۱	۱/۹۹	۰/۰۶۹	۰/۷۲۳	۰/۹۱۶	۰/۷۹۵	۰/۹۱۲	۰/۹۰۱
وضعیت در الگوی نهایی	-	-	-	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

نتایج در جدول (۲) نشان داده است که شاخص‌های برازش الگوی پژوهش بالاتر از میزان لازم و در حد قابل قبول به دست آمده است. به‌گونه‌ای که شاخص مجذور خی دو نسبی برابر با ۱/۹۹ و کمتر از ۵ و ریشه میانگین مربعات خطای تقریب کم‌تر از ۰/۰۸ حاصل شده است.

برای تعیین معناداری هر یک از روابط واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق میانجی از روش بوت استرپ(Bootstrap) در نرم افزار AMOS، همچنین از آزمون سوبل استفاده گردیده است.

نتایج اثر غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی در جدول ۳ ارائه شده است.



شکل ۱: الگوی تاثیر استرس شغلی (تقاضاهای شغلی، حمایت مسئولان، حمایت همکاران و نقش، ارتباط، کنترل و تغییرات) بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی (ماهیت کار، پرداخت، ارتقاء، سرپرست و همکاران)

جدول ۳: نتایج ضرایب غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی

مسیر	ضرایب استاندارد	ضریب غیراستاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری (P)	آماره آزمون سوبل	معنی‌داری	VAF
استرس شغلی ---> رضایت شغلی ---> تعهد سازمانی	۰/۳۰۵	۰/۱۱۸	۰/۱۳۳	۰/۴۷۶	۰/۰۰۷	۲/۴۱	۰/۰۰۸	۰/۴

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

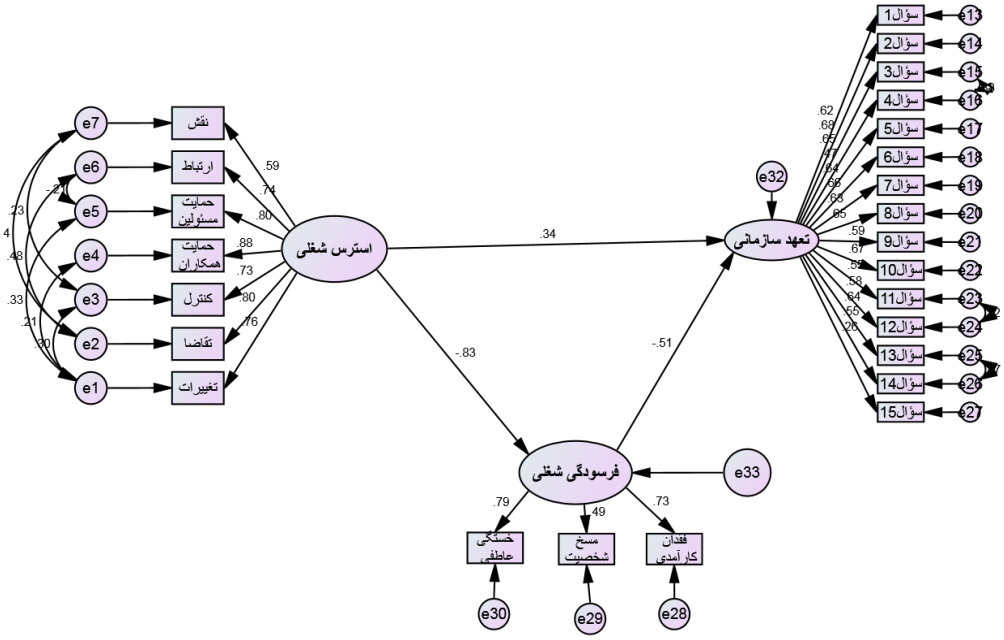
CC BY- NC 4.0

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۳ ضریب تأثیر غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی برابر با ۰/۳۰۵ به دست آمده است که در سطح معنی‌داری P<۰/۰۰۷، قرار دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود حد پایین آزمون بوت استراپ برابر با ۰/۱۳۳ و حد بالای آن ۰/۴۷۶ است که صفر در این فاصله قرار ندارد. همچنین براساس آزمون سوبل از آن جا که آماره آزمون برابر با ۲/۴۱ و بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده است(p<۰/۰۰۸) لذا می‌توان گفت؛ فرضیه پژوهش تأیید شده است و رضایت شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی در معلمان آموزش استثنایی نقش میانجی دارد. با توجه به این که میزان شاخص VAF برابر با ۰/۴ حاصل شده است و این مقدار بین ۰/۲ تا ۰/۸ است، رضایت شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی نقش میانجی جزیی دارد. در ادامه و در جدول ۳ شاخص‌های برازندگی مدل و در شکل ۳ مدل تاثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی و در جدول ۴ نتایج ضرایب غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی ارائه شده است.

جدول۴: شاخص‌های برازندگی الگوی تاثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی

شاخص‌های برازندگی الگو	x^2	df	p − value	CMIN/Df	RMSEA	PNFI	CFI	PCFI	IFI	GFI
میزان قابل قبول	-	-	-	کمتر از ۵	کمتر از ۰/۰۸	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۵	بیشتر از ۰/۹	بیشتر از ۰/۹
مقدار در الگو	۵۳۸/۳۴۳	۲۶۲	۰/۰۰۱	۲/۰۵	۰/۰۷۲	۰/۷۱۳	۰/۹۲۵	۰/۷۸۱	۰/۹۲۶	۰/۹۰۴
وضعیت در الگوی نهایی	-	-	-	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

نتایج در جدول ۴ نشان داده است که شاخص‌های برازش الگوی فرضیه پژوهش بالاتر از میزان لازم و در حد قابل قبول به دست آمده است. به‌گونه‌ای که شاخص مجذور خی دو نسبی برابر با ۲/۰۵ و کمتر از ۵ و ریشه میانگین مربعات خطای تقریب کم‌تر از ۰/۰۸ حاصل شده است.



شکل ۳: الگوی تاثیر استرس شغلی (تقاضاهای شغلی، حمایت مسئولان، حمایت همکاران و نقش) بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی(خستگی عاطفی، احساس فقدان کارآمدی و مسخ شخصیت)

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

در این فرضیه نیز برای تعیین معناداری رابطه واسطه‌ای و اثر غیرمستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته از طریق میانجی از روش بوت استرپ و از آزمون سوبل استفاده گردیده است. همچنین جهت بررسی شدت اثر میانجی در مواردی که میانجی‌گری تأیید شده است، از شاخص VAF استفاده شده است.

نتایج اثر غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی در جدول ۴-۲۰ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج ضرایب غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی

مسیر	ضرایب استاندارد	ضریب غیراستاندارد	حد پایین	حد بالا	سطح معناداری (P)	آماره آزمون سوبل	معنی‌داری	VAF
استرس شغلی ---> فرسودگی شغلی ---> تعهد سازمانی	۰/۴۲۱	۰/۱۵۹	۰/۱۷	۰/۷۰۶	۰/۰۰۹	۴/۲۵	۰/۰۰۱	۰/۵۰

براساس نتایج به دست آمده در جدول ۵ ضریب تأثیر غیرمستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با نقش میانجی فرسودگی شغلی برابر با ۰/۴۲۱ به دست آمده است که در سطح معنی‌داری P<۰/۰۰۹، قرار دارد و از لحاظ آماری معنی‌دار است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود حد پایین آزمون بوت استراپ برابر با ۰/۱۷ و حد بالای آن ۰/۷۰۶ است که صفر در این فاصله قرار ندارد. همچنین براساس آزمون سوبل از آن جا که آماره آزمون برابر با ۴/۲۵ و بالاتر از ۱/۹۶ به دست آمده است(p<۰/۰۰۱) لذا می‌توان گفت؛ فرضیه پژوهش تأیید شده است و فرسودگی شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی در معلمان آموزش استثنایی نقش میانجی دارد. با توجه به این که میزان شاخص VAF برابر با ۰/۵۰ حاصل شده است و این مقدار بین ۰/۲ تا ۰/۸ است، فرسودگی شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی نقش میانجی جزیی دارد.

بحث

این پژوهش با هدف تعیین رابطه بین استرس شغلی با تعهد سازمانی با توجه به نقش واسطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی در شهر بغداد کشور عراق انجام گرفت. نتایج پژوهش نشان داد که استرس شغلی بر تعهد سازمانی، استرس شغلی بر رضایت شغلی، استرس شغلی بر فرسودگی شغلی، رضایت شغلی بر تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد. علاوه بر این نتایج تاثیر غیرمستقیم متغیرها نشان داد که هم رضایت شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی و هم فرسودگی شغلی در تأثیر استرس شغلی بر تعهد سازمانی نقش میانجی جزیی دارد. نتایج این پژوهش در ارتباط با تاثیر مستقیم استرس شغلی بر تعهد سازمانی با یافته‌های (۶، ۱۲، ۱۳)، تاثیر مستقیم استرس شغلی با یافته (۲۵، ۲۶ و ۲۷))، تاثیر مستقیم استرس شغلی بر فرسودگی شغلی با یافته‌های (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴) ، تاثیر مستقیم رضایت شغلی بر تعهد سازمانی با یافته‌های (۲۸، ۲۹،۳۰)، و تاثیر مستقیم فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی با یافته‌های (۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳،۲۴)، همسو است.

در تبیین تاثیر استرس شغلی بر 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 غیرقابل تحملی را ادراک می‌کنند و در نتیجه، این احساس منفی را به منبع مولد آن که سازمان است انتقال می‌دهند که در نتیجه چنین شرایطی، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش سازمانی مهم کاهش و با کاهش استرس شغلی، تعهد سازمانی افزایش پیدا می‌کند (۵).

همچنین در تبیین تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی، از آنجا که رضایت شغلی را به می توان به عنوان یکی از نگرش‌های شغلی و حرفه‌ای که در برگیرنده احساس مثبتی است که فرد در باره 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 از پاداش، رضایت از اصول و مقررات، رضایت از همکاران و 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

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

رضایت شغلی تامین نمی‌گردد و به عبارتی کارکنان در شرایط عدم توازن بین تقاضاهای شغل (برای مثال، گرانباری نقش، تعارض نقش و...) و خواست‌ها و انتظارات فردی (برای مثال، برآورد نشدن مولفه‌های رضایت شغلی) قرار می‌گیرند که چنین شرایطی به عنوان مهمترین منبع استرس شناخته شده است(۵). بنابراین، در چنین شرایط پر استرسی که معلمان مدارس استثنایی در آن قرار دارند، رضایت شغلی آنان کاهش پیدا خواهد نمود. براین اساس، یافته دیگر پژوهش حاضر که نشان داد رضایت شغلی توانست رابطه میان استرس شغلی و تعهد سازمانی را میانجیگری کند را با استناد به تبیین‌های تاثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی و تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی چنین تبیین نمود که کاهش استرس شغلی منجر به رضایت شغلی و رضایت شغلی منجر یه تعهد سازمانی خواهد گردید، همانگونه که نتیجه پژوهش حاضر چنین یافته‌ای را نشان داد و تائید نمود.

علاوه بر این، در تبیین تاثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی چنین می‌توان بیان نمود که فرسودگی شغلی به عنوان تحلیل رفتن قدرت، توانایی، نیرو، رغبت و تمایل فرد برای انجام کار و فعالیت در اثر استرس کاری پیوسته و مداوم تعریف شده است (۱۶،۱۷). بر این اساس، رابطه تنگاتنگ و تنیده بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی قابل انتظار است. به عبارتی در شرایط پر استرسی که معلمان مدارس استثنایی در آن قرار دارند و کار می‌کنند، بدیهی است که در طولانی مدت دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

علاوه بر این، تاثیر رضایت شغلی بر تعهد سازمانی را اینگونه می‌توان تبیین نمود مطالعات و پیشینه‌های پژوهشی موجود نشان‌دهنده این است که مهمترین مولفه‌های رضایت شغلی در اغلب مطالعات منجمله در مطاله حاضر شامل رضایت از پرداخت، رضایت از ارتقاء، رضایت از سرپرست، رضایت از پاداش، رضایت از اصول و مقررات، رضایت از همکاران و رضایت از ماهیت کار و در نهایت رضایت از ارتباطات می‌باشد که تمام این مولفه‌ها به غیر از رضایت از ماهیت کار، متغیرهائی هستند که توسط سازمان تامین و برآورده می‌شوند(۵). به عبارتی برآورده شدن مولفه‌های برشمرده توسط سازمان، منجر به تعهد سازمانی کارکنان خواهد شد و در نتیجه چنین تاثیری می‌توان تعهد سازمانی را در میان معلمان مدارس استثنایی مشاهده نمود.

به همچنین، تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی را می‌توان از منظر شکل‌گیری نگرش‌ها تبیین نمود. در فرایند شکل‌گیری نگرش‌ها، اساسا نگرش چه مثبت و چه منفی، پیآمد ارزیابی‌های افراد از شرایط و موقعیتی که در آن قرار دارند می‌باشد (۴۳). به عبارتی هنگامی که شرایط و موقعیت مثبت ارزیابی گردد منجر به نگرش مثبت (تعهد سازمانی) و اگر منفی ارزیابی شود (فرسودگی شغلی) منجر به نگرش منفی (عدم تعهد سازمانی) خواهد شد. این فرایند به دنبال تشدید ارزیابی منفی، شدت پیدا خواهد نمود که بسیاری از مطالعات نتیجه چنین تشدید در ارزیابی منفی را تشدید در نگرش منفی و به دنبال آن بروز رفتارهای انحرافی در کارکنان ارزیابی کرده‌اند(۵). بر این اساس، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که هرچه فرسودگی شغلی در میان معلمان مدارس استثنایی بیشتر مشاهده گردد، تعهد سازمانی در میان آنان رو به افول خواهد گذاشت. براین اساس، یافته دیگر پژوهش حاضر که نشان داد فرسودگی شغلی توانست رابطه میان استرس شغلی و تعهد سازمانی را میانجیگری کند را می‌توان با استناد به تبیین تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی و تبیین تاثیر استرس شغلی بر فرسودگی شغلی چنین تبیین نمود که استرس شغلی منجر به فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی منجر به عدم تعهد سازمانی خواهد گردید، همانگونه که نتیجه پژوهش حاضر چنین یافته‌ای را نشان داد و تائید نمود.

در پایان به دلیل نقش و اهمیت مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تاثیر منفی استرس شغلی و فرسودگی شغلی در عملکرد شغلی معلمان آموزش استثنایی و به دلیل یافته مهم پژوهش حاضر مبنی بر اینکه کاهش استرس شغلی منجر به افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی و کاهش فرسودگی شغلی گردید، به مدیران و سیاستگزاران نظام آموزش و پرورش عراق پیشنهاد می‌گردد که یافته کلیدی و مهم این پژوهش مبنی بر کاهش استرس معلمان آموزش استثنائی مدارس ابتدائی شهر بغداد مورد توجه جدی قرار دهند و در این ارتباط می‌توانند از حضور و مشاوره‌های روانشناسان سازمانی در جهت شناسائی و رفع علل استرس بهره ببرند.

محدودیت‌های مطالعه

این پژوهش همچون سایر پژوهش‌ها دارای محدودیت‌هائی بود که باید در تعمیم و تفسیر نتایج توجه شود. اولین محدودیت این‌که این مطالعه بر روی معلمان آموزش استثنائی

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

مدارس ابتدائی شهر بغداد در کشور عراق اجرا و همچنین روش انتخاب نمونه به طریق غیرتصادفی در دسترس بوده است. به همین دلیل در تعمیم نتایج به دیگر جوامع آماری و یا مقاطع تحصیلی دیگر باید احتیاط شود. بر این اساس، به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد که با انجام پژوهش حاضر به طریق انتخاب تصادفی شرکت‌کنندگان، امکان تعمیم نتایج را به کل معلمان آموزش استثنائی کشور عراق فراهم کنند.

سپاسگزاری

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.

حامی مالی

تمامی هزینه های پژوهش توسط نویسنده اول مقاله تامین شده است و بدون حمایت مالی صورت گرفته است.

تعارض در منافع

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

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. این مقاله مستخرج از پایان نامه دکتری تخصصی رشته روانشناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان) با کد IR.IAU.KHUISF.REC.1403.110 در شورای پژوهشی واحد و با حضور دبیر کمیته اخلاق مصوب شده است.

مشارکت نویسندگان

همه نویسندگان مقاله به سهم خود درنگارش، تحلیل و تفسیر داده های مورد استفاده در این مقاله همکاری داشته اند.

References

1.Tamanaee Far Mohammad R, Golmohammadi Saba.(2014). 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. [Persian]

2.Mehrabizadeh Honarmand M., Atash-Afrooz A, Shahni Yeilaq M, Rezaei Sh. 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. [Persian]

3. Asgari Ebrahimabad MJ, Soltani S, Salayan F. The Role of Organizational Commitment on Job Burnout Through Mediation of Humor among Teachers. Journal of Positive Psychology.2019; 6(4): 1-16. [Persian]

4. Al Nassani A, Nassani JA, Alzeer LA. The mediating effect of job satisfaction an burnout between job stress and organizational commitment in the Saudi private sector. *Arab Journal of Administration.2023; 43*(4): 1-12.

5.Mehdad A. (۲۰۲۳). Industrial and organizational psychology, 15th edition, Jangal Javadane Publishing House, Tehran.

6. Jigjiddorj S, Zanabazar A. Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. SHS Web of Conferences.2022; 132(4):01003.

7. Rathi S, Kumar P. Job stress: A systematic literature review. International Journal of Health Sciences.2022; 6(S6): 6204–6222.

8. Shahid MN, 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.

9. 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. Frontiers in Psychology.2020;11: 576768.

10. 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.2024;1(1):35–42.

11. Sesilia AP, Saragih AA. Self-efficacy and work stress in special education teacher. Jurnal

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

Scientia.2023;12(01): 627-632.
12. 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.
13. 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.
14. Sharif al-Nasabi SA, Taghian H. The relationship between resilience and job satisfaction with the mediating role of teachers' burnout. Journal of Islamic Humanities.2023;9(17):24-29. [Persian]
15. Nagar K. Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. Vikalpa.2012;37(2):43-60.
16. 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. Internatomal Journal of Environmental Research and Public Health.2022;19:13477.
17. 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.
18. Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. (1996). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
19. Bakhtiarpour S, Zarei Hatem, Hadizadeh Maria. (2015). 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. [Persian]
20. Javadi RK, Rasouli M, Nazari AM, Hasani J. Factors affecting teachers' burnout: Presentation of structural model. Teacher Professional Development.2016;2(1):37-50.
21. 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.2022;1(1): 25-37. [Persian]
22. Naderi Lordjani N. Examining the relationship between organizational commitment and burnout of school principals in Lordegan city. Scientific Journal of New Management and Accounting Research Approaches.2022;6(20):1070-1076. [Persian]
23. Torkaman F, Farhang S, Zakerian SA, Torkaman M, Keramati Niaragh 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.
24. 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;12(10): e0185781.
25. Tria JZ. Job satisfaction among educators: A systematic review. International Journal of Professional Development, Learners and Learning.2023;5(2): ep2310.
26. Ordu A. Mediating role of work-life balance and job satisfaction in the relationship between person-job fit and life satisfaction among teachers. Psycho-Educational Research Reviews.2021;10(2):29–41.
27. Rogowska AM, Meres H. The mediating role of job satisfaction in the relationship between emotional intelligence and life satisfaction among teachers during the COVID-19 pandemic. European Journal of Investigating Health Psychology and Education.2022;12:666-676.
28. Al-Refaei AAA, Ali HBM, Ateeq AA, Alzoraiki M. An integrated mediating and moderating model to improve service quality through job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. Sustainability. 2023;15(10): 7978.
29. Gumasing MJJ, Ilo CKK. The impact of job satisfaction on creating a sustainable workplace: an empirical analysis of organizational commitment and lifestyle behavior. Sustainability.2023;15(13): 10283.
30. Perkasa DH, Susiang MIN, Parashakti RD, Purwanto S, Rostina CN. The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. KnE Social Sciences. 2023; 22-30.
31. Moradi M, Jalilian H, Kianpour S, Amiri Maryam. 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. [Persian]

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

32. 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.
33. 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. [Persian]
34. 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-Ismail L, Al-Far A, Ghoul I. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. BMC Public Health. 2021;21(1): 811.
35. 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.
36. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational Psychological Measurement. 1970;30:607-610.
37. 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 of Geriatric Nursing. 2019;5(3).[Persian]
38. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. Journal of vocational behavior. 1979;14(2):224-247.
39. Rezapour Mirsaleh Y. 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. [Persian]
40. Smith PC, Kendall L, Hulin CL. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. Chicago: Rand McNally.
41. Arasteh Saleh Kooh N, Mehdad A. Chain relationship model of job characteristics, job satisfaction with innovative behaviors. Career and organizational counseling. 2015;8(28):76-92. [Persian]
42. Mehdad A, Asadi A, Golparvar Mohsen. 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. [Persian]
43. Bohner J, Wank M. (2002). Attitudes and Attitude change. Translated by Ali Mehdad, first edition, Jangal Javadane Publishing House, Tehran. [Persian]

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]

CC BY- NC 4.0

Mediating influence of job burnout and job satisfaction in relationship between work stress and organizational commitment among exceptional education teachers in Baghdad, Iraq

Al Dabi MBH [1], Torkan H [*2], Shallal AA [3], Mehdad A [4]

[1.] PhD Student in educational Psychology, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[2.] Assistant Professor, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran
[3.] Assistant Professor, Department of Education, University of Al-Mustansiriyah, Iraq
[4.] Associate Professor, Department of Psychology, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

Abstract

Introduction: Educators in exceptional schools represent a significant research focus explored by researchers across various disciplines, primarily owing to the intense demands of their jobs and their coping strategies for such circumstances. In light of this, the present research was conducted to explore the connection between job stress and organizational commitment, focusing on the mediating effects of job satisfaction and job burnout among exceptional education teachers in Baghdad, Iraq.

Materials and Methods: The method of research employed was causal correlation research (structural equation modeling). The statistical population for the research consisted of all the exceptional education teachers from elementary schools in Baghdad, Iraq, during the spring and summer of 2024, totaling 524 individuals. Among them, 200 individuals (100 females and 100 male) were chosen as samples using the convenience sampling method. Data were collected using occupational stress questionnaires of the Health and Safety Institute of England (HSE), job burnout by Maslach, & Jackson (1996), organizational commitment by Allen and Meyer (1991), and job satisfaction evaluation by Smith et al. (1969). To analyze data, a structural equation model was used through SPSS 26 and AMOS 23 software.

Results: The results of direct effects showed that job stress significantly impacted organizational commitment, job satisfaction, and burnout ($p<0.01$). Additionally, both job satisfaction and job burnout significantly influenced organizational commitment ($p<0.01$). Examining the indirect effects revealed that both job satisfaction and job burnout played a significant mediating role in how work stress influences organizational commitment ($p<0.01$).

Conclusion: According to the results of this study, it is recommended that managers and policymakers in the Iraqi education system focus significantly on decreasing job stress, due to its impact on enhancing job satisfaction, fostering organizational commitment, and lowering job burnout among special education teachers. In this regard, they can take advantage of the presence and advice of organizational psychologists to recognize and address the sources of job-related stress

Keywords: Job stress, Job burnout, Organizational commitment, Job satisfaction, Exceptional teachers, Iraq

This paper should be cited as:
Al Dabi MBH, Torkan H, Shallal AA, Mehdad A. ***Mediating influence of job burnout and job satisfaction in relationship between work stress and organizational commitment among exceptional education teachers in Baghdad, Iraq***.Occupational Medicine Quarterly Journal. 2025:17(1): 12-26.

**** Corresponding Author***
Email: h.torkan@khuisf.ac.ir
Tel: +98 9133707614
Received: 19.11.2024 ***Accepted: 12.03.2025***

CC BY- NC 4.0

[Downloaded from tkj.ssu.ac.ir on 2026-11-30]

[DOI: 10.18502/tkj.v17i1.18373]