



## The Mediating Role of Occupational Hardiness in the Relationship between Spiritual Well-being and Occupational Fatigue in Exceptional School Teachers

Reza Ghasemi Jobaneh <sup>1\*</sup>, Iman Baharvand <sup>2</sup>, Amirmohamad Tavakhosh <sup>3</sup>

### Abstract

The purpose of this research was to investigate the mediating role of occupational hardiness in the relationship between spiritual well-being and occupational fatigue in exceptional school teachers. The present research method was descriptive-correlational, which was conducted using path analysis based on the partial least squares (PLS) approach. The statistical population included teachers of special schools in Ahvaz city, from whom 93 people were selected by voluntary sampling method and answered the occupational fatigue questionnaire (Ahsberg, 2000), occupational hardiness questionnaire (Moreno-Jimenez et al., 2104) and spiritual wellbeing scale (Golparvar et al., 2015). The collected data were analyzed using Pearson's correlation coefficient, path analysis, and bootstrap method with Spss-23 and SmartPLS-3 software. The findings showed that spiritual well-being positively predicted occupational hardiness with a coefficient of 0.42 ( $P < 0.01$ ) and negatively predicted occupational fatigue with a coefficient of -0.22 ( $P < 0.05$ ); Also, spiritual well-being indirectly predicted occupational fatigue by the mediating role of occupational hardiness with a coefficient of -0.11 ( $P < 0.05$ ). The research findings show the importance of spiritual well-being in explaining job-related constructs, such that with an increase in spiritual well-being, Occupational Hardiness increases and consequently Occupational Fatigue decreases.

**Keywords:** Exceptional School Teacher, Occupational Fatigue, Occupational Hardiness, Spiritual Well-being

Submission: 02 July 2025

Revised: 02 December 2025

Acceptance: 26 February 2026

1. **Corresponding author:** Assistant Professor of Counseling, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran. E-mail: [ghasemi.r@lu.ac.ir](mailto:ghasemi.r@lu.ac.ir)

2. Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Humanities, Hazrat-e Masoumeh University, Qom, Iran.

3. MA in Rehabilitation Counseling, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran.



## نقش میانجی سرسختی شغلی در رابطه بهزیستی معنوی و خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی

رضا قاسمی جوینه<sup>۱\*</sup>، ایمان بهاروند<sup>۲</sup>، امیرمحمد توخس<sup>۳</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی سرسختی شغلی در رابطه بهزیستی معنوی و خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی بود. روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی بود که با استفاده از تحلیل مسیر مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) انجام شد. جامعه آماری شامل معلمان مدارس استثنایی شهر اهواز که از میان آن‌ها ۹۳ نفر با روش نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند و به پرسش‌نامه خستگی شغلی (آهسبرگ، ۲۰۰۰)، پرسش‌نامه سرسختی شغلی (مورنو-جیمنز و همکاران، ۲۰۱۴) و مقیاس بهزیستی معنوی (گل پرور و همکاران، ۱۳۹۴) پاسخ دادند. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و روش بوت استراپ با نرم‌افزارهای SPSS-23 و SmartPLS-3 تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد که بهزیستی معنوی با ضریب ۰/۴۲ و به صورت مثبت سرسختی شغلی ( $P < ۰/۰۱$ ) و با ضریب  $-۰/۲۲$  و به صورت منفی خستگی شغلی را پیش‌بینی می‌کند ( $P < ۰/۰۵$ ); همچنین بهزیستی معنوی به صورت غیرمستقیم و با نقش میانجی سرسختی شغلی با ضریب  $-۰/۱۱$  توانست خستگی شغلی را پیش‌بینی کند ( $P < ۰/۰۵$ ). یافته‌های پژوهش حاضر اهمیت بهزیستی معنوی در تبیین سازه‌های مرتبط با شغل را نشان می‌دهد، به طوری که با افزایش بهزیستی معنوی، سرسختی شغلی افزایش و به تبع آن خستگی شغل کاهش پیدا می‌کند.

**کلیدواژه‌ها:** بهزیستی معنوی، خستگی شغلی، سرسختی شغلی، معلم مدارس استثنایی

تاریخ دریافت: ۱۱ تیر ۱۴۰۴ تاریخ بازنگری: ۱۱ آذر ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۰۷ اسفند ۱۴۰۴

۱. نویسنده مسئول: استادیار مشاوره، گروه روان‌شناسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران. ایمیل: ghasemi.r@lu.ac.ir

۲. استادیار، گروه مشاوره، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه حضرت معصومه (س)، قم، ایران.

۳. کارشناس ارشد مشاوره توانبخشی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

## مقدمه

شغل به‌عنوان یکی از جنبه‌های مهم زندگی، صرفاً ابزاری برای امرارمعاش نیست، بلکه فرایندی چندبعدی است که کیفیت زندگی فرد را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد (مرزوقی و همکاران، ۱۳۹۱). خستگی شغلی<sup>۱</sup> یکی از عوامل مرتبط با کاهش رضایت شغلی و کیفیت زندگی افراد شاغل است (احمدی عمویی و کریمی، ۲۰۲۳). خستگی شغلی به‌عنوان یک پیامد منفی شغلی به دلیل فشار کاری زیاد و بازیابی ناکافی انرژی ایجاد می‌شود و حالتی است که فرد رغبتی به انجام وظایف شغلی ندارد و از کارایی‌اش کاسته می‌شود (مارتینز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۹) که با کاهش معنادار کیفیت زندگی کاری و افزایش احتمال فرسودگی شغلی همراه است (آزمون و همکاران، ۲۰۱۸). خستگی شغلی در برخی کارکنان به دلایلی همچون ساعت کار طولانی، فشار روانی در محل کار و خواسته‌های شخصی وجود دارد (استوتزل<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). وجود سطوحی از خستگی در معلمان باعث می‌شود که به لحاظ عاطفی نتوانند به‌خوبی با کارشان ارتباط برقرار کنند (کلوسمن<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۳) و از انرژی لازم برای برآوردن انتظارات شغلی برخوردار نباشند (مسلاخ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۱) که با پیامدهای منفی همچون نارضایتی شغلی و قصد ترک شغل در بین معلمان همراه است (گریسون و آوارز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). در همین راستا مطالعات نشان داده‌اند که سطوحی از خستگی و عوامل مرتبط با آن همچون علائم روان‌شناختی در برخی از معلمان مدارس استثنایی نیز وجود دارد (نوری و اوزونویلو<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷؛ مهرابی‌زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲؛ یون یانگ و میکیونگ<sup>۸</sup>، ۲۰۲۰). تدریس در مدارس استثنایی به‌خاطر شرایط خاص آموزشی و تعامل با دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه یادگیری پیچیده و دشوار است (پیلتن و همکاران، ۱۴۰۳). عواملی همچون نیازهای متعدد دانش‌آموزانی که درگیر برخی محدودیت‌ها و ناتوانی‌ها هستند موجب شرایط کاری دشوار برای معلمان مدارس استثنایی می‌شود، زیرا دانش‌آموزان دارای نیازهای ویژه به توجه و رسیدگی بیشتری نیز نیاز دارند (ندرلو و یغمایی، ۱۳۹۳؛ بنیتز اوجدا و کاروگنو<sup>۹</sup>، ۲۰۲۲). معلمان مدارس استثنایی با دانش‌آموزانی که به خدمات و تسهیلات متنوعی در تجربیات آموزشی خود نیاز دارند در ارتباط هستند و در برابر نیازهای آموزشی آن‌ها احساس مسئولیت می‌کنند (کومار و دپوریا و دوی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۱). بر اساس یافته‌های یک پژوهش معلمان مدارس استثنایی آسیب‌های شغلی را از طریق مضامینی همچون «آسیب‌های مرتبط با ماهیت کار، شرایط کار، انگیزش شغلی، نگرش و رشد شغلی، تداخل مشکلات شغلی با مسائل خانواده، تداخل آسیب روانی با وظایف شغلی، تعهد سازمانی، مدیریت و خط‌مشی سازمان» تجربه می‌کنند (پیلتن و همکاران، ۱۴۰۳). از سوی دیگر یک پژوهش نشان داد که معلمان مدارس استثنایی از کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی خوبی برخوردار هستند (کمالی و همکاران، ۱۳۹۹) و پژوهشی دیگر نیز مشخص کرد که معنویت می‌تواند به‌صورت مستقیم و معنادار موجب رضایت از زندگی در معلمان مدارس استثنایی شود (سواری و همکاران، ۱۴۰۰).

معنویت بر انتخاب‌های افراد اثر می‌گذارد و بهزیستی معنوی<sup>۱۱</sup> از مهمترین پیامدهایی است که برای معنویت معرفی شده است (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۴)؛ بهزیستی معنوی احساس رضایت یک فرد است که از درون خود سرچشمه می‌گیرد و اهمیت ویژه‌ای در حوزه سلامت روان پیدا کرده است و تأثیر آن بر حیطه‌های مختلف زندگی بزرگسالان تأیید شده است (زوینگمن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۵)؛ اسنایدر و

1. Occupational Fatigue
2. Martínez
3. Stuetzle
4. Klusmann
5. Maslach
6. Grayson & Alvarez
7. Nuri & Uzunboylu
8. Eun-Young & Mikyung
9. Benitez Ojeda & Carugno
10. Kumar Vedpuria & Muni Dubey
11. Spiritual Well-Being
12. Zwingmann

مکفدران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). بهزیستی معنوی عامل مهمی در پیش‌بینی آرامش روان‌شناختی (وفائی نیا و همکاران، ۲۰۲۴)، تاب‌آوری (راجرز<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) و مواجهه سازنده با مشکلات و کیفیت زندگی بهتر (فنون<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹) است. مطالعات نشان داده‌اند که بهزیستی معنوی با کاهش علائم خستگی شغلی (کوماریه<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ عابدی، ۱۴۰۱) و پیشگیری از فرسودگی شغلی نیز همراه است (چیریکو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۳؛ چیریکو و همکاران، ۲۰۲۰؛ پنگ<sup>۶</sup>؛ ۲۰۲۲) و رابطه منفی و معنادار بین سرمایه روان‌شناختی و معنویت معنویت در محیط کار با خستگی شغلی وجود دارد (شرفی و همکاران، ۱۴۰۰). در واقع نقش معنویت در محیط کار و اثر آن بر بهزیستی کارکنان، توجه فزاینده‌ای در متون علمی به خود جلب کرده است (سبهر<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۲۵).

بهزیستی معنوی علاوه بر اثرات مستقیم، به‌صورت غیرمستقیم نیز بر سازه‌های مرتبط با زندگی شغلی مؤثر است (آسوتای<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ گارگ<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷). به طور مثال یک بررسی نشان داد که معنویت اسلامی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی از طریق متغیر میانجی اخلاق کاری اثر غیرمستقیم دارد (آسوتای و همکاران، ۲۰۲۲). یافته‌های پژوهشی دیگر نیز نشان داد که معنویت محل کار از طریق اثر مثبتی که بر تعهد سازمانی، انگیزه کاری و مشارکت شغلی دارد، می‌تواند به طور غیرمستقیم بر عملکرد سازمانی کارکنان مؤثر باشد (گارگ، ۲۰۱۷). همچنین معنویت دینی به‌عنوان عاملی تسهیل‌کننده می‌تواند موجب افزایش احساس خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس در معلمان شود و بر نتایج یادگیری دانش‌آموزان مؤثر باشد (طهرانیان و همکاران، ۲۰۲۵).

سرسختی شغلی متغیری است که می‌تواند بین بهزیستی معنوی و خستگی شغلی نقش میانجی داشته باشد. در همین راستا یافته‌های یک پژوهش نشان داد که معنویت به طور معناداری قادر به پیش‌بینی سرسختی، کیفیت زندگی کاری (سرگازی و دهقان، ۲۰۲۴) و سرسختی شغلی است (مقتدایی، ۱۳۹۷) و در پژوهش دیگر مشخص شد افزایش معنویت و سرسختی شغلی موجب بهبود عملکرد شغلی می‌شود (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۹). همچنین بین بهزیستی معنوی با افزایش سرسختی شغلی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد (حسینی و همکاران، ۲۰۲۲) و معنویت در محیط کار بر سلامت روان و سرسختی کارکنان اثر مثبت دارد (چنجی و سود<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۴). سرسختی به معنای تحمل موقعیت‌های دشوار زندگی و به همین ترتیب سرسختی شغلی<sup>۱۱</sup> نیز توانمندی تحمل و تاب‌آوری در موقعیت‌های مشکل و دشوار شغلی تعریف می‌شود (مورنو - خیمنز<sup>۱۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). سرسختی موجب می‌شود که افراد احساس کنند که بر رویدادهای زندگی کنترل دارند و از توانمندی لازم برای مواجهه با چالش‌های زندگی و ایجاد تغییرات مطلوب برخوردار هستند (کوباسا<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۱۹۸۲). کنترل درونی به‌عنوان یکی از ابعاد مرتبط با سرسختی موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌شود و بین استرس آسیب‌زا و فرسودگی شغلی نقش میانجی دارد (پادمانابهانونی و پرتوریوس<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۵). همچنین سرسختی شغلی موجب افزایش مشارکت شغلی (گودلاک<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) می‌شود و احتمالاً از خستگی شغلی پیشگیری می‌کند.

تجربه معلمان مدارس استثنایی بیانگر میزانی از آسیب‌های شغلی است که بر کیفیت خدمات آموزشی، سلامت روان‌شناختی و رضایت شغلی آن‌ها اثر منفی دارد. این آسیب‌ها از ماهیت کار تا مسائل سازمانی و مدیریتی را در بر می‌گیرد (پیلتن و همکاران، ۱۴۰۳)؛ بنابراین باتوجه به اینکه سطوحی از خستگی و علائم مرتبط با آن ممکن است در برخی از معلمان مدارس استثنایی به دلیل شرایط

1. Snider & Mcphedran
2. Rogers
3. Phenwan
4. Komariah
5. Chirico
6. Pong
7. Syahir
8. Asutay
9. Garg
10. Chenji & Sode
11. Occupational Hardiness
12. Moreno-Jiménez
13. Kobasa
14. Padmanabhanunni & Pretorius
15. Goodluck

خاص کاری که با آن روبرو هستند و موجب دشواری کاری آن‌ها نسبت به معلمان مدارس عادی می‌شود، وجود داشته باشد (نوری و اوزونبولو، ۲۰۱۷؛ مهرابی‌زاده هنرمند و همکاران، ۱۳۹۲)، اجرای مطالعاتی که به بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم مؤثر بر خستگی شغلی آنان پردازد، ضرورت دارد؛ در نتیجه در ارتباط با عوامل پیشگیری‌کننده از خستگی در میان این گروه از معلمان شواهد معتبر کسب می‌شود و می‌توان در زمینه توانمندسازی آن‌ها قدم‌های سازنده برداشت. همچنین از آنجایی که خستگی به‌عنوان یک پدیده مخرب می‌تواند اثرات نامطلوبی بر جنبه‌های مختلف زندگی کارکنان داشته باشد (آزمون و همکاران، ۲۰۱۸) و باتوجه به اینکه خستگی شغلی چندبعدی است و عوامل فردی، روانی و کاری به‌عنوان عوامل اصلی در خستگی و بهبودی نقش دارند (السید، ۲۰۲۲)، پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این پرسش بود که آیا مدل ارتباطی بین بهزیستی معنوی و خستگی شغلی با میانجی‌گری متغیر سرسختی شغلی، در معلمان مدارس استثنایی از مطلوبیت کافی برخوردار است؟

## روش

روش پژوهش حاضر تحلیل مسیر مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی است. قدرت پیش‌بینی مناسب، ماهیت اکتشافی و انعطاف‌پذیری بودن (همچون قابلیت کار بر روی حجم نمونه کم) ویژگی‌های رویکرد حداقل مربعات جزئی است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). جامعه آماری پژوهش حاضر را معلمان مدارس استثنایی شهر اهواز در سال ۱۳۹۸ تشکیل داده‌اند که معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا، کم‌توان ذهنی، اوتیسم، جسمی - حرکتی و چندمعلولیتی بودند.

در رویکرد حداقل مربعات جزئی برای رسیدن به حداقل مقدار ضریب تعیین ۰/۱۰ در سطح معناداری ۰/۰۵، در سطح توان آماری ۰/۸۰ و بر اساس بیشترین مسیرهای موجود در یک مدل به سمت یک سازه خاص که در پژوهش حاضر دو مورد است، حداقل حجم نمونه ۹۰ نفر توصیه شده است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷). در پژوهش حاضر ده درصد بیشتر یعنی ۹۹ نفر به شیوه نمونه‌گیری داوطلبانه انتخاب شدند و در نهایت ۹۳ شرکت‌کننده وارد تحلیل نهایی شدند. ملاک‌های ورود به مطالعه عبارت از داوطلب شرکت در پژوهش بودن و داشتن حداقل ۱ سال سابقه کار بودند و ملاک‌های خروج از مطالعه شامل پاسخ ناقص به ابزارهای پژوهش، ابتلا به یک بیماری جسمانی در ۱ ماه اخیر (بر اساس خود گزارش‌دهی) و عدم وقوع یک رویداد استرس‌آور بزرگ (همچون مرگ عزیزان یا طلاق) در ۱ ماه اخیر می‌شدند.

## ابزار

۱. پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی<sup>۳</sup> (SOFI): پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی توسط آهسبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) طراحی شده است و دارای ۲۰ گویه است که با استفاده از مقیاس لیکرت ۱۱ درجه‌ای از صفر (اصلاً) تا ۱۰ (با توافق بسیار زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. این پرسش‌نامه دارای عامل‌های فقدان انرژی، تلاش جسمانی، ناراحتی جسمانی، فقدان انگیزش و خواب‌آلودگی است که با جمع آن‌ها نمره کل خستگی شغلی محاسبه می‌شود و نمره بالاتر نشانگر خستگی شغلی ادراک‌شده بیشتر است. یافته‌های آهسبرگ (۲۰۰۰) نشان داد که روایی این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأیید شد و پایایی نیز بین ۰/۸۱ تا ۰/۹۲ گزارش شد. در یک مطالعه در ایران که توسط جوادی‌پور و همکاران نسخه فارسی پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی ترجمه و اعتباریابی شد و یافته‌ها نشان داد که روایی این پرسش‌نامه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی از برازش مطلوبی برخوردار است و مقدار ضریب آلفای کرونباخ کلی پرسش‌نامه نیز ۰/۹۵ محاسبه شد (جوادی‌پور و همکاران، ۱۳۹۴). پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب برابر ۰/۷۱ و ۰/۷۳ گزارش شد.

1. Alsayed

2. Hair

3. Swedish Occupational Fatigue Inventory

4. Ahsberg

**۲. پرسش‌نامه سرسختی شغلی (OHQ):** پرسش‌نامه سرسختی شغلی ابزاری است که توسط مورنو - جیمنز و همکاران (۲۰۱۴) بر اساس نظریه سرسختی کوباسا ساخته شد و دارای ۱۷ گویه است و سه مؤلفه کنترل، چالش و تعهد را در یک طیف لیکرت ۴ درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۴) اندازه‌گیری می‌کند و نمره کل نشانگر سرسختی شغلی ادراک شده بالاتر است. یافته‌های مورنو - جیمنز و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که روایی همزمان این پرسش‌نامه از طریق همبستگی مثبت در سطح معناداری ۰/۰۱ با مقیاس‌های مرتبط همچون عزت‌نفس و بهزیستی تأیید شد و پایایی نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۶ گزارش شد. اکبری بلوطبندگان و همکاران (۱۳۹۴) در یک پژوهش با هدف بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی نشان دادند که روایی پرسش‌نامه سرسختی شغلی از طریق همبستگی منفی و معنادار با افسردگی و همبستگی مثبت و معنادار با عزت‌نفس تأیید شد و پایایی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۸ به دست آمد. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب برابر ۰/۷۰ و ۰/۷۷ گزارش شد.

**۳. مقیاس بهزیستی معنوی:** مقیاس بهزیستی معنوی گل‌پرور و همکاران (۱۳۹۴) ساخته شده است و دارای ۱۰ گویه است که در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از بسیار کم (۱) تا بسیار زیاد (۵) اندازه‌گیری می‌شود و نمره بالاتر نشانگر بهزیستی معنوی بیشتر است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که پرسش‌نامه بهزیستی معنوی دارای ۱ عامل است که در مجموع ۵۷/۴۹ درصد از واریانس کل مقیاس را تبیین می‌کند، همچنین بین بهزیستی معنوی با سرمایه روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن یعنی خودکارآمدی، تاب‌آوری، جهت‌گیری به زندگی و امیدواری همبستگی مثبت و معنادار وجود دارد و نتایج پایایی با استفاده از روش‌های آلفای کرونباخ و بازآزمایی نیز برابر با ۰/۷۸ و ۰/۸۰ به دست آمد (گل‌پرور و همکاران، ۱۳۹۴). پایایی این مقیاس در پژوهش حاضر با استفاده از ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به ترتیب برابر ۰/۸۹ و ۰/۹۰ گزارش شد.

### شیوه اجرای پژوهش

بعد از هماهنگی‌های لازم با مدیران مدارس، ابزارهای پژوهش توسط یکی از پژوهشگران در اختیار معلمان مدارس استثنایی قرار گرفت. تمامی شرکت‌کنندگان بعد از ارائه توضیحات لازم که توسط پژوهشگر ارائه شد به ابزارهای پژوهش به صورت حضوری پاسخ دادند؛ بدین ترتیب به شرکت‌کنندگان درباره ماهیت صرفاً پژوهشی ابزارها و اینکه اطلاعاتشان محرمانه باقی می‌ماند، اطمینان خاطر داده شد و همگی با رضایت آگاهانه و به صورت داوطلبانه در پژوهش مشارکت کردند و بدین ترتیب ملاحظات اخلاقی رعایت شد. در پژوهش حاضر ۹۹ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند، اما ۶ نمونه به دلیل پاسخ ناقص به ابزارهای پژوهش از روند تحلیل حذف شدند و در نهایت ۹۳ نمونه وارد تحلیل شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و SmartPLS نسخه ۳ و به روش ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل مسیر و روش بوت استرپ تحلیل شدند. در پژوهش حاضر به این دلیل از نرم‌افزار PLS استفاده شده است، زیرا روش پژوهش مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی است و این نرم‌افزار از قابلیت انعطاف‌پذیری (همچون قابلیت اجرا بر روی حجم نمونه کم) برخوردار است (هیر و همکاران، ۲۰۱۷).

### یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۵۳ نفر زن و ۴۰ نفر مرد با میانگین و انحراف معیار سنی به ترتیب برابر با ۳۸/۷۰ و ۵/۱۹ مشارکت کردند. سطح تحصیلات نیز ۷ نفر کاردانی، ۵۳ نفر کارشناسی و ۳۳ نفر کارشناسی‌ارشد داشتند. جدول ۱، اطلاعات توصیفی و ماتریس ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش گزارش شده است.

جدول ۱. یافته‌های توصیفی و ماتریس ضریب همبستگی

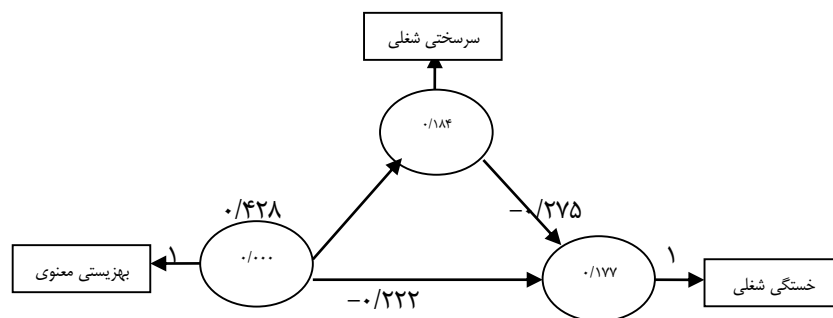
| متغیر            | M     | SD    | کجی   | کشیدگی | ۱       | ۲      | ۳ |
|------------------|-------|-------|-------|--------|---------|--------|---|
| ۱- خستگی شغلی    | ۵۷/۳۵ | ۳۳/۷۶ | ۰/۱۹  | -۰/۱۸  | ۱       |        |   |
| ۲- سرسختی شغلی   | ۵۲/۹۰ | ۷/۸۳  | -۰/۲۱ | -۰/۱۵  | -۰/۳۷** | ۱      |   |
| ۳- بهزیستی معنوی | ۴۰/۷۷ | ۶/۲۰  | -۰/۱۶ | -۰/۷۵  | -۰/۳۴** | ۰/۴۳** | ۱ |

\*\*P<۰/۰۱

## نقش میانجی سرسختی شغلی در رابطه بهزیستی معنوی و خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی

رضا قاسمی جوینه، ایمان بهاروند و امیرمحمد توخس

جدول ۱ نشان می‌دهد که میانگین خستگی شغلی، سرسختی شغلی و بهزیستی معنوی به ترتیب برابر با  $57/35$ ،  $40/77$  و  $40/77$  با انحراف معیار به ترتیب برابر با  $33/76$ ،  $7/83$  و  $6/20$  است. همچنین بین سرسختی شغلی و بهزیستی معنوی با خستگی شغلی با ضرایب به ترتیب برابر با  $-0/37$  و  $-0/34$  همبستگی منفی در سطح معناداری  $0/01$  وجود دارد، بین بهزیستی معنوی و سرسختی شغلی نیز با ضریب  $0/43$  همبستگی مثبت در سطح معناداری  $0/01$  وجود دارد. یکی از پیش‌فرض‌های مهم در مدل‌های پیش‌بینی، شاخص تحمل<sup>۱</sup> است که نشان می‌دهد متغیرهای پیش‌بین تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند و هر این شاخص نزدیک به ۱ باشد، میزان هم خطی کمتر است. در پژوهش حاضر مقدار این شاخص برابر با  $0/82$  به دست آمده است، بنابراین هم‌خطی معتبری برقرار است. شکل ۱، ضرایب مسیر و تعیین مدل را نشان می‌دهد.



شکل ۱. ضرایب مسیر و تعیین مدل

شکل ۱ نشان می‌دهد که  $0/177$  واریانس خستگی شغلی توسط بهزیستی معنوی و سرسختی شغلی تبیین می‌شود ( $f^2 = 0/177$ ). یکی دیگر شاخص برازش مدل ساختاری، ارزش  $Q^2$  استون - گیسر<sup>۲</sup> است که اگر مقدار آن بیشتر از صفر باشد نشانگر متناسب بودن مدل در پیش‌بینی متغیر وابسته است و مقادیر  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  به ترتیب نشانگر تناسب ضعیف، متوسط و بزرگ مدل در پیش‌بینی است (هیر و همکاران،  $2017$ ). در پژوهش حاضر میزان  $Q^2$  برابر با  $0/14$  شده است که می‌توان استنباط کرد تناسب مدل در پیش‌بینی متغیر وابسته متوسط است. همچنین اندازه اثر  $f^2$  بررسی می‌کند که اگر یک متغیر برون‌زا از مدل حذف شود چه تغییری در میزان ضریب تعیین ایجاد می‌شود، در نتیجه اندازه اثر هر یک از سازه‌های برون‌زا مشخص می‌شود (هیر و همکاران،  $2017$ ). مقادیر  $0/02$ ،  $0/15$  و  $0/35$  برای  $f^2$  به ترتیب نشانگر اثرات کوچک، متوسط و بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد (کوهن<sup>۳</sup>،  $1988$ ). در پژوهش حاضر میزان  $f^2$  برای بهزیستی معنوی  $0/05$  و برای سرسختی شغلی  $0/07$  محاسبه شده است. همچنین ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده<sup>۴</sup> (SRMR) نیز  $0/01$  گزارش شد که کمتر از  $0/08$  است و بیانگر برازش معتبر مدل است (هو و بنتلر<sup>۵</sup>،  $1998$ ). جدول ۲، مسیرها و معناداری مدل را با استفاده از روش بوت استرپ نشان می‌دهد.

### جدول ۲. مسیرهای مدل

| مسیر غیر مستقیم                         |       |         |            |
|---|-------|---------|------------|
| متغیر                                   | مسیر  | آماره t | معناداری   |
| بهبودی معنوی ← سرسختی شغلی ← خستگی شغلی | -0/11 | 1/97    | $P < 0/05$ |
| مسیر مستقیم                             |       |         |            |
| متغیر                                   | مسیر  | آماره t | معناداری   |
| بهبودی معنوی ← خستگی شغلی               | -0/22 | 2/30    | $P < 0/05$ |
| بهبودی معنوی ← سرسختی شغلی              | 0/42  | 4/18    | $P < 0/01$ |
| سرسختی شغلی ← خستگی شغلی                | -0/27 | 2/44    | $P < 0/01$ |

جدول ۲ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم بهزیستی معنوی بر خستگی شغلی با میانجی‌گری سرسختی شغلی برابر با  $-0/11$  و در سطح  $0/05$  معنادار شده است. همچنین اثر مستقیم بهزیستی معنوی بر خستگی شغلی برابر با  $-0/22$  در سطح  $0/05$  معنادار شد، اثر مستقیم بهزیستی معنوی بر سرسختی شغلی برابر با  $0/42$  و اثر مستقیم سرسختی شغلی بر خستگی شغلی برابر با  $-0/27$  در سطح  $0/01$  معنادار گزارش شدند.

1. Tolerance
2. Stone-Geisser's Q2 Value
3. Cohen
4. Standardized Root Mean Square Residual
5. Hu & Bentler

## بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی سرسختی شغلی در رابطه بین بهزیستی معنوی و خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی انجام شد. فرضیه اول این مطالعه مبنی بر اینکه بهزیستی معنوی به صورت مستقیم می‌تواند خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی را پیش‌بینی کند، تأیید شد که این یافته با مطالعات عابدی (۱۴۰۱)، شرفی و همکاران (۱۴۰۰)، پنگ (۲۰۲۲)، کوماریه و همکاران (۲۰۲۱) و چیریکو و همکاران (۲۰۲۰) همسو است. در تبیین می‌توان گفت خستگی شغلی موجب کاهش مشارکت فرد در انجام وظایف شغلی می‌شود، احساس می‌کند که کنترل و علاقه‌ای به انجام وظایف ندارد و درگیر منفی‌نگری و استرس مزمن می‌شود (مارتینزو همکاران، ۲۰۱۹؛ آزمون و همکاران، ۲۰۱۸)؛ از سوی دیگر بهزیستی معنوی به عنوان یک منبع درونی باعث افزایش مشارکت فعال و تعهد افراد به زندگی می‌شود و میزان خوش‌بینی، نگرش مثبت و امید به زندگی را نیز افزایش می‌دهد (کرد و بیادر، ۲۰۱۹) که همه این موارد موجب توانمندسازی معلمان و در نتیجه کاهش خستگی شغلی می‌شود. به عبارت دیگر پیامدهای مثبت فردی مرتبط با بهزیستی معنوی همچون افزایش انگیزش درونی، معنا و اشتیاق کاری می‌توانند تأثیر منفی شرایط کاری دشوار (مثلاً زمانی که تقاضاهای شغلی بالاست) را به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش دهند و فرد شاغل فشار شغلی و خستگی کمتری را تجربه کند (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱).

فرضیه دوم این مطالعه مبنی بر اینکه بهزیستی معنوی به صورت مستقیم می‌تواند سرسختی شغلی در معلمان مدارس استثنایی را پیش‌بینی کند، تأیید شد که این یافته با چنجی و سود (۲۰۲۴)، سرگازی و دهقان (۲۰۲۴)، حسینی و همکاران (۲۰۲۲)، گودلاک و همکاران (۲۰۲۲)، دهقانی و همکاران (۲۰۱۹) و مقتدایی (۱۳۹۷) همسو است. در تبیین می‌توان گفت که بهزیستی معنوی موجب می‌شود که فرد به جنبه‌های مختلف زندگی وصل شود و برای انجام وظایف شغلی احساس مسئولیت کند (تعهد عمیق برای انجام نقش شغلی) و از طریق افزایش تاب‌آوری، معنا، هدفمندی و نگرش مثبت به زندگی موجب به کارگیری راهبردهای مقابله‌ای سازنده در موقعیت‌های مختلف همچون محیط کاری می‌شود (مواجهه سازنده با چالش‌ها) و فرد شاغل به توانایی خود برای تأثیرگذاری بر محیط (کنترل درونی) باور دارد (چنجی و سود، ۲۰۲۴؛ سرگازی و دهقان، ۲۰۲۴؛ حسینی و همکاران، ۲۰۲۲)؛ بنابراین بهزیستی معنوی موجب توانمندسازی ابعاد مرتبط با وجود و معنا در افراد می‌شود و سرسختی در جنبه‌های مختلف زندگی همچون حیطه کاری را به ارمغان می‌آورد.

فرضیه سوم این مطالعه مبنی بر اینکه بهزیستی معنوی به صورت غیرمستقیم و با نقش میانجی سرسختی شغلی می‌تواند خستگی شغلی را پیش‌بینی کند، تأیید شد که این یافته با سرگازی و دهقان (۲۰۲۴)، دهقانی و همکاران (۲۰۱۹)، عابدی (۱۴۰۱) و شرفی و همکاران (۱۴۰۰) همسو است. در واقع پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که افزایش سرسختی شغلی و معنویت می‌تواند باعث کاهش خستگی شغلی، افزایش بهزیستی و بهبود عملکرد کارکنان شود (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۹؛ عابدی، ۱۴۰۱) که با یافته‌های پژوهش حاضر همسویی دارد. پژوهش دیگر نشان داد که خودکارآمدی و سرسختی علاوه بر اینکه به شکل مستقیم بر فرسودگی شغلی تأثیر منفی معنادار دارند، به طور غیرمستقیم از طریق حمایت اجتماعی نیز بر فرسودگی شغلی تأثیر معنادار دارند (شرفی و همکاران، ۱۴۰۰). پژوهشی دیگر مشخص کرد که سرسختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی نقش تعدیلگر دارد، بدین ترتیب که در گروه با سرسختی پایین، رابطه منفی و معناداری بین استرس شغلی و رضایت شغلی وجود داشت (رحمتی و عبداللهی، ۱۳۹۹). یافته‌های یک پژوهش نیز نشان داد هوش معنوی کارکنان با افزایش سرسختی و کیفیت زندگی کاری آن‌ها ارتباط معناداری دارد (سرگازی و دهقان، ۲۰۲۴).

در تبیین می‌توان گفت بهزیستی معنوی موجب می‌شود که افراد از برخی ویژگی‌ها و توانمندی‌های مثبت و سازنده برخوردار شوند، به تبع آن سرسختی شغلی افزایش می‌یابد که پیامدهای مثبت همچون افزایش احساس کنترل درونی برای مواجهه سازنده با چالش‌های زندگی را به ارمغان می‌آورد، از شدت دشواری‌های زندگی روزمره در حیطه‌های مختلف همچون زندگی کاری کم می‌کند و در نتیجه خستگی شغلی نیز در کارکنان سازمان به طور معنادار کاهش پیدا می‌کند. همچنین بهزیستی معنوی با ایمان، جستجوی معنا، هدفمندی، احساس ارتباط با دیگران و از خودفراروی مرتبط است که موجب افزایش تاب‌آوری و مقابله سازنده با استرس‌ها و چالش‌های زندگی در

زندگی روزمره و محیط کار می‌شود. معنویت موجب می‌شود که افراد دیدگاهی گسترده به خود و شغلشان پیدا کنند و برای انجام وظایف شغلی که بعضاً دشوار است، احساس رسالت پیدا کنند؛ زیرا با ارزش‌های عمیقشان که مبتنی بر ارتباط سازنده با دیگران و خدمت به جامعه است، هماهنگی دارد و در نتیجه کمتر تحت تأثیر دشواری‌های مرتبط با محیط کار قرار می‌گیرند (دلگادو، ۲۰۰۵). همچنین بهزیستی معنوی با خودمراقبتی، حس آرامش، صلح درونی و تعادل ذهن مرتبط است (بوسول و همکاران، ۲۰۰۶) که موجب می‌شود افراد شاغل بین جنبه‌های مختلف زندگی تعادل ایجاد کنند که در کاهش استرس مزمن و خستگی شغلی مؤثر است.

بهزیستی معنوی از طریق افزایش سرسختی بر درک فرد از وضعیت فعلی خود با توجه به سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کند تأثیر می‌گذارد و کیفیت زندگی او را در محیط کار بهبود می‌بخشد. بهزیستی معنوی و سرسختی موجب افزایش اشتیاق درونی می‌شود و فرد رویدادهای زندگی را تا حدودی قابل‌پیش‌بینی در نظر می‌گیرد و توانمندی فرد برای مقابله با چالش‌ها و تأثیرگذاری بر آن‌ها را افزایش می‌دهد، بدین ترتیب فرد شاغل در مواجهه با مشکلات به راحتی تسلیم نمی‌شود و با مشکلات کنار می‌آید؛ در نتیجه درک آن‌ها از وضعیت فعلی زندگی و سطح رضایت از زندگی و کارشان مثبت‌تر می‌شود (سرگازی و دهقان، ۲۰۲۴) و به تبع آن پیامدهای منفی کمتری همچون خستگی شغلی در محیط کار را گزارش می‌کنند.

پژوهش حاضر بر روی معلمان مدارس استثنایی صورت گرفته است و باید در تعمیم یافته‌ها به سایر جوامع آماری احتیاط کرد. پیشنهاد می‌شود که در ارتباط با اثرگذاری مستقیم و غیرمستقیم سازه‌های مرتبط با معنویت و بهزیستی وجودی در تبیین سازه‌های مرتبط با زندگی کاری در معلمان سایر مدارس و همچنین افراد شاغل در سایر حرفه‌ها نیز پژوهش‌های بیشتری صورت گیرد. به‌طور کلی نتایج این پژوهش حاکی از آن است که با افزایش بهزیستی معنوی می‌توان سطح سرسختی شغلی را افزایش داد و در نتیجه باعث کاهش خستگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی شد؛ بنابراین بهزیستی معنوی فرد را مجهز به منابع عمیق درونی می‌کند، به‌طوری‌که بر حیطه‌های مختلف زندگی فردی و شغلی (همچون سرسختی شغلی و خستگی شغلی) اثر مثبت می‌گذارد.

## تشکر و قدردانی

از معلمان عزیزی که در این پژوهش همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود

## تعارض منافع

کلیه نویسندگان اعلام می‌دارند در این مطالعه تعارض منافی نداشته‌اند.

## منابع

- اکبری بلوطبنگان، ا.، رضایی، ع.، محمدی‌فر، م.، نجفی، م.، و اکبری بلوطبنگان، ا. (۱۳۹۴) ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه پرسش‌نامه سرسختی شغلی. *نشریه پرستاری ایران*، ۲۸ (۹۳ و ۹۴)، ۶۵-۵۵.
- پیلتن، ی.، صالحی نجف‌آبادی، ر.، و ربیعی، م. (۱۴۰۳). تحلیل مضمون آسیب‌های شغلی معلمان مدارس استثنایی. *مشاوره کاربردی*، ۱۴ (۲)، ۳۵-۵۲.
- جوادی‌پور، ف.، کشاورزی، س.، چوبینه، ع.، و آقابگی، م. (۱۳۹۴). پایایی و روایی نسخه فارسی پرسش‌نامه خستگی شغلی سوئدی (SOFI- 20) در نیروی کار ایرانی. *مجله ارگونومی*، ۳ (۱)، ۵۸-۵۰.
- رحمتی، پ.، و عبداللهی، ع. (۱۳۹۹). نقش تعدیلگری سرسختی روان‌شناختی بین استرس شغلی و رضایت شغلی. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۲ (۴۲)، ۱۷۸-۱۶۱.
- سواری، ک.، گیلانی، ز.، و فیروزی، ن. (۱۴۰۰). *رابطه قدردانی و معنویت با رضایت از زندگی در معلمان مدارس استثنایی*. نخستین کنفرانس ملی آسیب‌های اجتماعی و روانی با تأکید بر علوم رفتاری، شیراز.
- شرفی ز.، اکبری، م.، احمدیان، ح.، و حسینی، ر. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای سخت‌رویی و خودکارآمدی شغلی بر اساس حمایت اجتماعی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان یک بیمارستان نظامی. *ابن سینا*، ۲۳ (۱)، ۱۴-۴.

- عابدی، م. (۱۴۰۱). بررسی نقش واسطه‌گری معنویت محیط کاری در رابطه بین سرمایه روان شناختی و خستگی شغلی زنان سرپرست خانوار شهرستان مرودشت. *فصلنامه علمی روان‌شناسی کار*، ۱(۳)، ۲۵-۳۴.
- کمالی، م.، معین شاهنگیان، م.، السادات، م.، و اکبر، ف. (۱۳۹۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری در معلمان مدارس استثنایی شهر تهران. *مجله مطالعات ناتوانی*، ۱۰(۱)، ۴۱-۵۱.
- گل‌پرور، م.، دارابی، ن.، و خیاطان، ف. (۱۳۹۴). ساخت مقیاس فرم کوتاه سرمایه معنوی و بهزیستی معنوی اسلامی. *انسان‌پژوهی دینی*، ۱۱(۳۲)، ۱۶۷-۱۸۸.
- مرزوقی، ر.، نوروزی، ن.، و نیکخو، م. (۱۳۹۱). بررسی نظام ارزشی معلمان مدارس استثنایی استان بوشهر. *فصلنامه کودکان استثنایی*، ۱۲(۴)، ۶۷-۸۰.
- مقتدایی، ل. (۱۳۹۷). *بررسی رابطه سلامت معنوی و سرسختی شغلی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان*. دوازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران.
- مهرابی‌زاده هنرمند، م.، آتش‌افروز، ع.، شهینی بیلاق، م.، و رضایی، ش. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. *روان‌شناسی بالینی و شخصیت*، ۱۱(۲)، ۵۳-۶۴.
- ندرلو، م.، و یغمایی، ف. (۱۳۹۳). کیفیت زندگی کاری معلمان شاغل در مدارس استثنایی. *روان‌پرستاری*، ۲(۲)، ۵۷-۶۶.
- Ahmadi Amoei, Y., & Karimi Zeverdegani, S. (2023). Association between Fatigue and Job Burnout Dimensions with Job Satisfaction in Taxi Drivers in Isfahan, Iran (2022). *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 12(1), 42-49.
- Ahsberg, E. (2000). Dimensions of fatigue in different working populations. *Scandinavian journal of psychology*, 41(3), 231-241.
- Alsayed, S.A., Abou Hashish, E.A., & Alshammari, F. (2022). Occupational Fatigue and Associated Factors among Saudi Nurses Working 8-Hour Shifts at Public Hospitals. *SAGE open nursing*, 8, 1-5.
- Asutay, M., Buana, G. K., & Avdukic, A. (2022). The impact of Islamic spirituality on job satisfaction and organisational commitment: exploring mediation and moderation impact. *Journal of Business Ethics*, 181(4), 913-932.
- Azmoon, H., Salmani Nodooshan, H., Jalilian, H., Choobineh, A., & Kargar Shouroki, F. (2018). The Relationship between Fatigue and Job Burnout Dimensions in Hospital Nurses. *Health Scope*, 7(2), e80335.
- Benitez Ojeda, A.B., & Carugno, P. (2022). *Special Education*. In StatPearls. StatPearls Publishing.
- Boswell, G. H., Kahana, E., & Dilworth-Anderson, P. (2006). Spirituality and healthy lifestyle behaviors: Stress counter-balancing effects on the well-being of older adults. *Journal of Religion and Health*, 45(4), 587-602.
- Chenji, K., & Sode, R. (2024). Synergizing workplace spirituality: fostering happiness, hardiness and psychological well-being in organizations. *Industrial and Commercial Training*, 56(4), 390-405.
- Chirico, F., Batra, K., Batra, R., Öztekin G.G., Ferrari, G., Crescenzo, P., & Yildirim, M. (2023). Spiritual well-being and burnout syndrome in healthcare: A systematic review. *Journal of Health and Social Sciences*, 8(1), 13-32.
- Chirico, F., Sharma, M., Zaffina, S., & Magnavita, N. (2020). Spirituality and Prayer on Teacher Stress and Burnout in an Italian Cohort: A Pilot, Before-After Controlled Study. *Frontiers in psychology*, 10, 2933.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Second Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dehghani, F., Foroughian Yazdi, F., & Askari, R. (2019). The job performance of emergency nurses and its relationship with spiritual intelligence and occupational hardiness. *Journal of Research Development in Nursing and Midwifery*, 16(2), 1-10.
- Delgado, C. (2005). A discussion of the concept of spirituality. *Nursing science quarterly*, 18(2), 157-162.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

- Eun-Young, P., & Mikyung, S. (2020). A Meta-Analysis of Special Education Teachers' Burnout. *SAGE open*, 10(2), 1-5.
- Garg, N. (2017). Workplace Spirituality and Organizational Performance in Indian Context: Mediating Effect of Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(1), 1-5.
- Goodluck, O.C., Chinaka, N.J., & Caroline, U.N. (2022). Leadership Style and Occupational Hardiness as Predictors of Job Engagement Among Employees of Selected Tertiary Institutions in Ijebu and Remo Administrative Zones of Ogun State. *Journal of education*, 8(2), 16-30.
- Grayson, J. L., & Alvarez, H. K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Teaching and teacher education*, 24(5), 1349-1363.
- Hair, J.F, Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Second Edition. Thousand Oaks, California: Sage Publications, 2017.
- Hosseini, S. M., Hesam, S., & Hosseini, S. A. (2022). Relationship of hardiness components to general health, spiritual health, and burnout: The path analysis. *Iranian Journal of Psychiatry*, 17(2), 196-207.
- Hu, L.t., & Bentler, P.M. (1998). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. *Psychological Methods*, 3(4), 424-453.
- Klusmann, U., Richter, D., & Lüdtke, O. (2016). Teachers' emotional exhaustion is negatively related to students' achievement: evidence from a large-scale assessment study. *Journal of educational psychology*, 108(8), 1193.
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168-177.
- Komariah, M., Firdaus, M., Aryal, K.P., & Latif, M.A. (2021). Correlation between spiritual well-being and level of fatigue among patients suffering from breast cancer. *Journal Keperawatan Padjadjaran*, 9(1), 52-60.
- Kord, B., & Biadar, S. (2019). Predictive Role of Spiritual Well-Being for Optimism and Life Expectancy among Women Who Referred To Health Centers. *Health Spiritual Med Ethics*, 6(4), 23-28.
- Kumar Vedpuria, N., & Muni Dubey, K. (2021). Role and Functions of Special Teacher to Special Education Children. *Psychology and education*, 58(4), 3751-3755.
- Martínez, C.L., Moraga, S.P., Paredes, C.S., Vásquez, A.S., & Villarroel, C.M.V. (2019). Occupational fatigue and work absenteeism in female assistant nurses of a high-complexity hospital, Chile. *Ciencia & Saude Coletiva*, 25(1), 243-249.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(2001), 397-422.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Garrosa Hernández, E., & Blanco, L.M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 26(2), 207-214.
- Nuri, C., & Uzunboylu, H. (2017). Psychological Symptoms in Special Education Teachers. *International Journal of Scientific Study*, 5(8), 255-260.
- Padmanabhanunni, A., & Pretorius, T. B. (2025). Psychological Hardiness and Burnout in the Context of Post-Traumatic Stress Disorder Among South African First Responders. *Chronic stress (Thousand Oaks, Calif.)*, 9, 24705470251373021.
- Phenwan, T., Peerawong, T., & Tulathamkij, K. (2019). The Meaning of Spirituality and Spiritual Well-Being among Thai Breast Cancer Patients: A Qualitative Study. *Indian journal of palliative care*, 25(1), 119-123.
- Pong, H. K. (2022). The correlation between spiritual well-being and burnout of teachers. *Religions*, 13(8), 760.
- Rogers, M., Windle, A., Wu, L., Taylor, V., & Bale, C. (2022). Emotional well-being, spiritual well-being and resilience of advanced clinical practitioners in the United Kingdom during COVID-19: an exploratory mixed method study. *Journal of nursing management*, 30(4), 883-891.
- Sargazi, M., & Dehghan, M. (2024). Relationship of Spiritual Intelligence and Hardiness with Quality of Work Life in University Employees. *Iranian Journal of Organizational psychology*, 1(3), 26-35.

- Snider, A.M., & McPhedran, S. (2014). Religiosity, spirituality, mental health, and mental health treatment outcomes in Australia: A systematic literature review. *Mental Health, Religion & Culture, 17*(6), 568-581.
- Stuetzle, K.V., Pavlin, B.I., Smith, N.A., & Weston, K.M. (2018). Survey of occupational fatigue in anaesthetists in Australia and New Zealand. *Anaesthesia and intensive care, 46*(4), 414–423.
- Syahir, A. N. A., Abidin, M. S. Z., Sa'ari, C. Z., & Rahman, M. Z. A. (2025). Workplace Spirituality and Its Impact on Employee Well-Being: A Systematic Literature Review of Global Evidence. *Journal of religion and health, 64*(5), 3313–3345.
- Tehrani, M., Khadivi, A., & Tehranian, Z. (2025). The Impact of Religious Spirituality on Teachers' Self-efficacy with an Emphasis on Islamic Knowledge Schools in Mashhad. *Journal of Pizhūhish dar dīn va salāmat, 11*(2), 13-24.
- Vafaenia, R., Baloochi Beydokhti, T., Moghadam Abbaspour, L., & Ajamzibad, H. (2024). Spiritual Health, Nursing Stress, Compassion Fatigue and COVID-19: A Descriptive Correlational Study. *Journal of Research and Health, 14*(1), 9.
- Zwingmann, C. (2025). Religiosity, Spirituality and Mental Health: Meta-analysis of Studies from the German-Speaking Area. *Journal of Religion and Health, 1*, 1-26.