رویکرد مدل‌یابی معادلات ساختاری در تبیین تأثیر استرس شغلی و تعارض کار - خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص

آزیتا محمودپور[۱]، دکتر مجتبی امیری مجد[۲]، دکتر افسانه قنبری پناه[۳]

تاریخ دریافت.: ۱۳۹۹/۳/۲۰ تجدیدنظر: ۱۳۹۹/۷/۲۷
پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۲/۱۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر طراحی و آزمودن الگویی از استرس شغلی و تعارض کار – خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص بود. **روش**: جامعه آماری پژوهش شامل تمام مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور که از آنها ۱۰۳۰ نفر به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و داوطلبانه انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل فرم کوتاه پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹)، پرسشنامه استرس شغلی اورلی و گیردانو (۱۹۸۰)، پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون (۲۰۰۰) بودند. داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS تجزیه و تحلیل قرار شدند. **یافته‌ها** برازندگی مطلوب الگوی فرضی را با داده‌ها تأیید کردند. **نتیجه‌گیری**: نتایج نشان داد که استرس شغلی و تعارض کار – خانواده به‌طور مستقیم موجب کاهش بهزیستی روان‌شناختی می‌شود. یافته‌های پژوهش رابطه منفی بین استرس شغلی و تعارض کار – خانواده را تأیید کرد و نشان داد که متغیر تعارض کار – خانواده سهم بیشتری در بهزیستی روان‌شناختی داشته است.

واژه‌های کلیدی: *استرس شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، تعارض کار - خانواده، مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص*

۱. دانشجوی دکتری گروه روان‌شناسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران
۲. **نویسنده مسئول:** دانشیار گروه روان‌شناسی، واحد ابهر، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر، ایران
۳. استادیار گروه تربیت و مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران ، ایران

Structural Equation Modeling Approach in Explaining the Impact of Job Stress and Work-Family Conflict on Psychological Well-being with Mediation of Job Passion in Instructors of Specific Learning Disorder Centers

Azita Mahmoodpour, M.A,
Mojtaba Amirimajd, Ph.D.,
Afsane Ghanaripanah, Ph.D.

Received: 06. 9.2020 **Revised: 10.18.2020**
Accepted: 02. 18.2021

Abstract

Objective: The purpose of this study was to design and test a model of job stress and work-family conflict on the psychological well-being of educators in special learning disability centers. **Method**: The research population included all instructors of special learning disability centers under the auspices of Iran's Exceptional Education Organization, of which 1030 people were selected by non-random and voluntary sampling. The research instruments included the short form of Reef Psychological Welfare Questionnaire (1989), Orly and Girdano Job Stress Questionnaire (1980), and Carlson Family-Work Conflict Questionnaire (2000). Data were analyzed using structural equation method and AMOS software. **Results**: The findings confirmed the good fit of the hypothetical model with the data. **Conclusion**: Job stress and work-family conflict directly reduce psychological well-being. There was a negative relationship between job stress and work-family conflict. Finally, work-family conflict variable had a greater share in psychological well-being.

Key words: *Job stress, Psychological well-being, Work-family conflict, Teachers of specific learning disorders.*

1. PhD Student, Department of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran
2. Corresponding Author: Associate Professor, Department of Psychology, Abhar Branch, Islamic Azad University, Abhar, Iran. **Email**: amirimajd@yahoo.com
3. Assistant Professor, Department of Education and Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

مقدمه

اشتغال در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می‌آید که صرف‌نظر از کسب درآمد، تعداد زیادی از نیازهای اساسی آدمی مانند، پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتمادبه‌نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می‌کند. با این همه شغل ممکن است منبع عمده فشار روانی نیز باشد (درکز، باکر، پیترز و وان وینگردن، ۲۰۱۶). حتی ممکن است فرد در شرایط کاری یا محیطی که چندان هم مطلوب نباشد، کار کند؛ این به آن معنا است که عوامل موجود در محیط کار به‌طور وسیعی با سلامت یا بیماری افراد شاغل در ارتباطند. بنابراین توجه به بهداشت روانی در تمام عصرهای زندگی از جمله زندگی کاری افراد بسیار مهم است (کارنی، ۲۰۱۵). امروزه، فشارهای ناشی از شغل (یا در اصطلاح استرس شغلی) به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است که می‌توان گفت بیشتر افراد شاغل به‌صورت مداوم آن را تجربه می‌کنند. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع‌شدن عوامل استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغل دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زابودن آن اتفاق نظر دارند (کیویماکی، کاواچی، ۲۰۱۵). نتایج پژوهش‌ها نشان داده‌اندکه یکی از متغیرهای مرتبط با استرس شغلی ماهیت شغل فرد است و در این میان مشاغل خدماتی که بیشتر با افراد بیمار و دچار مشکل در ارتباطند، تنش‌های شغلی بیشتری را به فرد شاغل وارد می‌کنند. وجود آسیب‌های ذهنی، جسمی، حسی، ارتباطی و یادگیری در بین برخی دانش‌آموزان برقراری ارتباط و آموزش به آنها را نسبت به دانش‌آموزان عادی به‌مراتب سخت‌تر و پر تنش‌تر کرده است. میزان فرسایش و تحلیل‌رفتگی جسمی و روانی در بین مربیان عادی حدود ۶ تا ۸ درصد در سال است درحالی‌که این میزان در بین مربیان استثنایی حدود ۱۰ درصد است. میزان ابهام و تعارض نقش نیز در مربیان استثنایی به‌طور معناداری از مربیان عادی بیشتر است (مهرابی‌زاده هنرمند، آتش‌افروز، شهنی ییلاق و رضایی، ۱۳۹۲). نتایج برخی پژوهش‌ها از جمله لیو و رامسی (۲۰۰۸) نشان داد که در زمینه آموزش کودکان با نیازهای ویژه مربیان زن نسبت به مربیان مرد استرس بیشتری را تجربه می‌کنند و از رضایت شغلی کمتری برخوردار هستند. ازاین‌رو توجه به عوامل مؤثر بر بهزیستی روان‌شناختی این گروه از معلمان حایز اهمیت است. بهزیستی روان‌شناختی متأثر از ماهیت تجربه‌های ذهنی فرد است و به جنبه‌های مختلف عملکرد جسمی، روانی و اجتماعی او وابسته است. بهزیستی روان‌شناختی را ترکیبی از احساسات مثبت (بهزیستی هیجانی) و عملکرد مثبت (بهزیستی اجتماعی و روان‌شناختی) که با کامیابی و عدم وجود سستی و ضعف رابطه دارد، تعریف می‌کنند (هوبن، واندن نورتج و کوپنز، ۲۰۱۵). براساس تعریف سازمان بهداشت جهانی (۲۰۱۳) بهزیستی روان‌شناختی به معنای نداشتن اختلال روانی نیست. مفهوم بهزیستی روان‌شناختی دربرگیرنده بهزیستی ذهنی، خودکارآمدی، خودمختاری، استقلال و توانایی بازشناسی هیجان‌های دیگران است (ویز، وسترهوف و بولمیجر، ۲۰۱۶). بهزیستی روان‌شناختی متأثر از ماهیت تجربه‌های ذهنی فرد بوده و به جنبه‌های مختلف عملکرد جسمی، روانی و اجتماعی او وابسته است. پژوهش‌های انجام‌شده در سال‌های اخیر بیانگر این امر هستند که مربیان کودکان استثنایی مشکلات متعددی را در حیطه بهزیستی روان‌شناختی دارند. رحیمی‌کلور و کاظم‌زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، تسلط بر محیط، رشد فردی و نمره کل بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود داشت. در پژوهشی دیگر، مریدیان، کردستانی و گودرزی (۱۳۹۵) به بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی با عملکرد شغلی معلمان مراکز استثنایی استان لرستان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین دو متغیر بهزیستی روان‌شناختی و

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

عملکرد شغلی معلمان مراکز استثنایی استان رابطه وجود داشت. پژوهش‌انجام‌شده در سال‌های اخیر بیانگر این امر هستند که مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص، به‌عنوان یکی از گروه‌هایی که با آموزش و درمان کودکان دارای نیازهای ویژه در ارتباطند، مشکلات متعددی در حیطه بهزیستی روان‌شناختی دارند (شولتز، کاسارینو- پرز و کوردووا، ۲۰۱۷).

عوامل مختلفی بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری اثرگذار است که به نظر می‌رسد یکی از عوامل، استرس شغلی است. استرس شغلی عامل مهمی در سطح انگیزشی و احتمال باقی‌ماندن افراد در شغل معلمی است. مسائل شغلی، نبود کنترل مؤثر در محیط کار، نارضایتی از حقوق دریافتی، الگوهای رفتاری دانش‌آموزان استثنایی، تسلط بر دانش فنی و تخصصی، از مهم‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌های استرس و تحلیل قوای روانی معلمان به شمار می‌آید (جوانمرد، عریضی و نوری، ۱۳۹۳). استرس شغلی، استرسی است که در آن کنش متقابل بین شرایط کار و در نتیجه فشارهای مرتبط با آن بیشتر از آن است که فرد بتواند از عهده آنها برآید (هایز، دوگلاس و بونر، ۲۰۱۵). استرس شغلی به مسئله‌ای شایع و پرهزینه در محیط‌های کاری تبدیل شده است و تعداد کمی از افراد هستند که با آن روبه‌رو نشده‌اند. استرس شغلی را می‌توان روی هم جمع‌شدن عامل‌های استرس‌زا و وضعیت‌های مرتبط با شغلی دانست که بیشتر افراد نسبت به استرس‌زابودن آن اتفاق‌نظر دارند (کدی،۲۰۱۲).

عامل دیگری که به نظر می‌رسد بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص اثرگذار است، تعارض کار- خانواده(WFC) است. رسیدن به تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و مدیریت مسئولیت‌های این دو حوزه به نحو مطلوب (آلن، فرنچ، دومانی و شوکلی، ۲۰۱۵)، به یکی از چالش‌های بزرگ کارکنان در سازمان‌های امروزی بدل شده است (درکز، بیکر، پیترز، ون وین گردن، ۲۰۱۶). تغییر در ساختار خانواده‌ها و کمرنگ‌شدن نقش‌های سنتی جنسی از یک‌سو و رشد روزافزون رقابت‌های تجاری جهانی از سوی دیگر، موجب شده است تا مرزهای بین دو حوزه کار و خانواده محو شوند. هرچند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، اما فعالیت همزمان آنها در دو حیطه کار و خانواده منجر به بروز نوعی از تعارض درون‌فردی می‌شود (کاراتپه و کیلیس، ۲۰۰۷) که تعارض کار- خانواده نامیده شده است. در رابطه با پیشایندهای تعارض کار- خانواده مطالعه‌های زیادی انجام شده است، اما آنچه که به‌تازگی به آن توجه شده است، نقش ویژگی‌های شخصیتی و تفاوت‌های فردی است. شخصیت که نقش دربان را برای فعالیت‌ها و افکار در سازمان بازی می‌کند، می‌تواند بر ادراک، رفتار و طرز عمل افراد در همه حیطه‌ها از جمله سازمان تأثیر داشته باشد (بنت، بیهر، ایوانتیسکایا و کوپر، ۲۰۱۶). نتایج پژوهش کشتکاران و مرعشی (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده با بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان پتروشیمی بندر امام (ره) خمینی نشان داد که بین تعارض کار- خانواده و مؤلفه‌های آن با بهزیستی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که همبستگی چندگانه معناداری بیت ابعاد سه‌گانه تعارض کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی وجود دارد، تعارض کار- خانواده مبتنی بر توان فرسایی و تعارض کار- خانواده مبتنی بر رفتار بیشترین نقش را در تبیین بهزیستی روان‌شناختی دارند. هانگ و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان رابطه تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی با بهزیستی روان‌شناختی در کارگران زن و مرد در تایوان به این نتیجه دست پیدا کردند که بهزیستی روان‌شناختی تحت تأثیر تعارض کار- خانواده و فرسودگی شغلی در کارکنان قرار دارد و این میزان در

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

هر دو جنس زن و مرد وجود دارد، اما نسبت فرسودگی در زنان بیشتر بود. اسچیمن (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی رابطه استرس شغلی با تعارض کار- خانواده در کارکنان شرکت بیمه سوییس پرداخت. نتایج مطالعه او نشان داد، استرس شغلی عامل مهمی در به‌وجودآمدن تعارض‌ها در روابط بین اعضای خانواده این کارکنان است. نتایج پژوهش چومار و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد تعارض کار- خانواده عامل اثربخشی بر رضایت از زندگی و عملکرد شغلی در کارکنان است. مطالعه‌ها در بحرین و در شرکت تولیدی و خدماتی بین‌المللی در بخش صنعت گاز و نفت برای تبیین تأثیر تعارض کار- خانواده در بهزیستی روان‌شناختی و امنیت روان‌شناختی و تأثیرات بهزیستی روان‌شناختی و امنیت روانی بر عملکرد شغلی و اثرهای میانجی‌گری آنها طراحی شد. جامعه پژوهش ۵۰۰ کارمند بودند که از این تعداد ۳۵۹ نفر در مطالعه شرکت کردند. مقادیر گمشده برای ۸۲ پاسخ‌دهنده حذف و در پایان ۲۲۷ پاسخ‌دهنده بررسی شدند. در این مطالعه نمونه‌ها براساس جنسیت، سن، سابقه شغلی و مدرک تحصیلی نیز بررسی شدند. نتایج نشان داد که بین تعارض کار-خانواده و بهزیستی روان‌شناختی و تعارض کار- خانواده و امنیت روانی و عملکرد شغلی رابطه وجود دارد (آبرنویچ، دیوجیانگو، خان،۲۰۲۰).

روی‌هم‌رفته، پژوهشگر با بررسی مبانی نظری و نتایج پژوهش‌ها در این زمینه، اقدام به طراحی مدل فرضی در این زمینه کرد که در آن استرس شغلی و تعارض کار- خانواده به‌عنوان متغیر مستقل (پیش‌بین) و بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر وابسته (ملاک) بررسی و آزمون شدند. محیط کاری شامل عوامل فیزیکی، اجتماعی و روانی است که هرکدام در وضعیت سلامتی نقش مهمی دارد و می‌تواند دیگر حیطه‌های زندگی را تحت تأثیر قرار دهد. هر فرد دست‌کم یک‌سوم زندگی و وقت شبانه‌روز را در محیط کار صرف می‌کند و فشارهای روانی ناشی از شغل از جمله استرس، می‌تواند سبب عوارض جسمی، روان و رفتاری برای فرد شده، سلامت وی را به مخاطره انداخته، اهداف سازمانی را تهدید کرده و به کاهش عملکرد فرد منجر شود (وانگ و همکاران، ۲۰۱۵). از عوامل مهم در ساختارهای اداری و ازجمله مخاطرات شغلی که مورد توجه مدیران است فرسودگی، استرس شغلی و تعارض کار - خانواده است که از آن به‌عنوان فرایندی از خستگی فیزیکی و روانی که در اثر فشار هیجانی ثابت و پی در پی ناشی از درگیری دراز مدت در انسان ایجاد می‌شود، اشاره می‌کند. فرسودگی و استرس شغلی یک فرایند روان‌شناختی است که تحت شرایط استرس شغلی شدید حادث می‌شود و خود را به‌صورت فرسودگی و استرس عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش انگیزه و تضعیف در عملکرد شخصی نشان می‌دهد (جانستون و همکاران، ۲۰۱۵). از طرفی، رسیدن به تعادل بین زندگی کاری و خانوادگی و مدیریت مسئولیت‌های این دو حوزه به نحو مطلوب، به یکی از چالش‌های بزرگ کارکنان در سازمان‌های امروزی بدل شده است (آیکن و کورابیک، ۲۰۱۷). هرچند انتظار می‌رود که افراد بتوانند بین زندگی کاری و خانوادگی خود تعادل ایجاد کنند، اما فعالیت همزمان آنها در دو حیطه کار و خانواده منجر به بروز نوعی از تعارض درون فردی می‌شود که تعارض کار- خانواده نامیده شده است. تعارض کار- خانواده نوعی تعارض بین نقشی است که در آن فشارهای ناشی از حیطهٔ کار و خانواده در برخی جنبه‌ها ناسازگارند، به‌طوری‌که فعالیت در یک زمینه، فعالیت درزمینه دیگر را مشکل و یا در آن اختلال ایجاد می‌کند (کارانتپ و کاراداس، ۲۰۱۶) .بنابراین، آزمون مدل فرضی مورد نظر و برازش آن در مربیان مراکز اختلال یادگیری مسئله اساسی پژوهش حاضر بود. مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص نه تنها می‌باید اطلاعات یک معلم کلاس عادی را داشته باشند بلکه ملزم به کسب دانش فنی و تخصصی، دانش مهارتی، تسلط بر

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

آزمون‌های شناختی و ادراکی، تسلط بر رویکردها و شیوه‌های مداخله مؤثر درحوزه اختلال یادگیری می‌باشند و با توجه به تفاوت های فردی، تنوع نشانگان این اختلال و همبودی و همپوشی این اختلال با سایر اختلال‌های دوران کودکی، فعالیت در این مراکز را با سایر مراکز آموزشی متفاوت می‌کند و ممکن است برای آنان دشواری ایجاد کرده باشد که می‌تواند در بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص اثرگذار باشد. با توجه به اینکه تاکنون روی این گروه از مربیان در آموزش و پرورش استثنایی پژوهشی صورت نگرفته است، به نظر می رسد استخراج نتایج آن در جهت‌گیری برنامه‌های سالیانه در سطح ستاد می تواند مؤثر باشد. پژوهش حاضر قصد دارد نقش بعضی از عوامل احتمالی اثرگذار همچون استرس شغلی و تعارض کار- خانواده را بر بهزیستی روان‌شناختی مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص بررسی کند.

روش

پژوهش حاضربه لحاظ هدف از نوع بنیادی واز روش همبستگی و با استفاده از شیوه مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. متغیر بهزیستی روان‌شناختی به‌عنوان متغیر ملاک و متغیرهای استرس شغلی و تعارض کار- خانواده به‌عنوان متغیر پیش‌بین در نظر گرفته شدند. در پژوهش حاضر با استفاده از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری، مدل مفروض استرس شغلی و تعارض کار- خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص آزمون شد.

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل تمام مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی در سراسر کشور (۴۷۵ مرکز دولتی و ۱۹۵ مرکز خصوصی؛ درمجموع ۶۷۰ مرکز) به تعداد ۲۱۰۰ مربی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ بوده است. برای آزمودن مدل پیشنهادی و فرضیه‌های پژوهش با درنظرگرفتن متغیر ها و براساس نظر متخصصان پیشنهاد کلی آن بود که تا حد امکان تحلیل داده‌ها با استفاده از روش آماری بر پایه مفروضه‌های بزرگ انجام شود. در این پژوهش طراحی پرسشنامه‌های الکترونیکی آنلاین (پرس‌لاین) براساس گویه‌های هریک از ابزار پژوهش در قالب وب‌فرم و ارائه لینک آن به گروه هدف از طریق اداره‌های آموزش و پرورش استثنایی استان‌ها انجام پذیرفت. تمهیدات لازم برای مشارکت تمام مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص در سراسر کشور میسر شد که به روش نمونه‌گیری غیرتصادفی و به‌صورت داوطلبانه انجام گردید و براساس سطح دسترسی و تمایل شرکت‌کنندگان اطلاعات در فایل اکسل جمع‌آوری شد. سپس داده‌ها با استفاده از روش معادلات ساختاری و نرم‌افزار AMOS تجزیه و تحلیل شدند. از بین ۲۱۰۰ نفر از مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص سراسر کشور، تعداد ۱۰۳۰ نفر از آنها ، داوطلبانه به پرسشنامه‌های پژوهش پاسخ دادند و مقادیر گمشده برای ۶ نفر حذف شد که از این نمونه اطلاعات ۱۰۲۴ نفر در نرم‌افزار تأیید شد.

ابزار

ابزارهای استفاده‌شده در پژوهش حاضر شامل پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹)، پرسشنامه استرس شغلی اورلی و گیردانو (۱۹۸۰) و پرسشنامه تعارض کار- خانواده کارلسون (۲۰۰۰) بوده‌اند که در ادامه توضیحات هرکدام آورده شده است.

فرم کوتاه پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی: پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی در سال ۱۹۸۹ به‌وسیله ریف ساخته شد و در سال ۲۰۰۲ تجدیدنظر شد. این پرسشنامه مشتمل بر ۱۸ سؤال است که در یک مقیاس لیکرتی درجه‌ای 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

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

اندازه‌گیری می‌کند. مجموع نمره‌های این ۶ عامل، نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی را تشکیل می‌دهد. برای به‌دست‌آوردن امتیاز مربوط به هر بعد مجموع امتیازهای آن بعد را با هم جمع کرده و به منظور به‌دست‌آوردن امتیاز کلی پرسشنامه، مجموع امتیازهای تک تک سؤال‌ها را محاسبه کنید. نمره‌های بالاتر نشان‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی بالاتر در فرد پاسخ‌دهنده است و نمره‌های پایین نشان‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی پایین است. ریف و سینگر (۲۰۰۲) ضریب همسانی درونی این پرسشنامه را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۱گزارش کردند. در ایران خانجانی، شهیدی، فتح‌آبادی، مظاهری و شکری (۲۰۱۴) در پژوهشی با هدف بررسی ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی فرم کوتاه مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف در دانشجویان، همسانی درونی عوامل این مقیاس را با استفاده از آلفای کرونباخ بین ۰/۵۱ تا ۰/۷۶ گزارش کردند. برای بررسی ساختار عاملی پرسشنامه نیز از تحلیل عاملی استفاده کردند که نتایج نشان داد ساختار شش عاملی بهزیستی روان‌شناختی ریف برازش خوبی با داده‌ها دارد. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۲به دست آمده است.

پرسشنامه استرس شغلی: پرسشنامه استرس شغلی به‌وسیله اورلی و گیردانو (۱۹۸۰، به نقل از ترسا، ۱۳۹۶) طراحی شد که از ۱۴ گویه تشکیل شده است. نمره‌گذاری چهار گزینه‌ای به‌صورت الف، ب، ج، د است که به‌ترتیب به هرکدام نمره ۱، ۲، ۳ و ۴ (تقریباً، معمولاً، به‌ندرت و هرگز) تعلق می‌گیرد. برای به‌دست آوردن نمره کل، امتیازهای هر ۱۴ عبارت با یکدیگر جمع می‌شود. بنابراین حداقل امتیاز ممکن ۱۴ و حداکثر ۵۶ خواهد بود. اورلی و گیردانو (۱۹۸۰) روایی این پرسشنامه را مطلوب گزارش کرده و پایایی آن را براساس آلفای کرونباخ بالای ۰/۹۰ گزارش کردند. در پژوهش ترسا (۱۳۹۶) ضرایب پایایی پرسشنامه استرس شغلی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به‌ترتیب برابر با ۰/۷۰ و ۰/۷۵ است و بیانگر ضرایب پایایی قابل قبول پرسشنامه مذکور نیز است. در پژوهش حاضر، برای تعیین پایایی پرسشنامه استرس شغلی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۵ به دست آمده است.

پرسشنامه تعارض کار- خانواده: کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) این پرسشنامه را به‌منظور سنجش متغیر تعارض کار- خانواده طراحی کردند که ۱۸ گویه دارد. این پرسشنامه روی یک طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای از یک (کاملاً مخالف) تا پنج (کاملاً موافق) قرار دارد. برای به‌دست‌آوردن نمره کلی پرسشنامه، مجموع نمره‌های همه سؤال‌ها با هم جمع می‌شود. بالاترین نمره‌ای که آزمودنی در این پرسشنامه می‌تواند اخذ کند، ۹۰ و پایین‌ترین نمره ۱۸ است. کسب نمره بالا (نزدیک به ۹۰) در این پرسشنامه به منزله وجود تعارض کار و خانواده بالاست و کسب نمره پایین (نزدیک به ۱۸) نشانگر تعارض کار و خانواده پایین می‌باشد. کارلسون و همکارانش (۲۰۰۰)، برای این آزمون میزان ضریب پایایی با آلفای کرونباخ ۰,۸۷ را گزارش کردند. رسولی (۱۳۸۸) پس از ترجمه و تطبیق آن با شرایط فرهنگی ایران، روایی محتوایی این پرسشنامه با استفاده از نظرهای ۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، بهزیستی و توانبخشی ایران بالا گزارش کرده است و پایایی این پرسشنامه را با استفاده از نظر ۲۰ نفر از پرستاران بیمارستان‌های همدان بعد از دو هفته آزمون مجدد ۰/۸۹ و انسجام درونی آن را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش کرده است (به نقل از فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدام، ۱۳۹۶). فتحی‌پور و رسول‌زاده اقدام (۱۳۹۶) در پژوهشی ضرایب پایایی خرده‌مقیاس های پرسشنامه را بین ۰,۷۶ تا ۰,۸۷ گزارش کردند. در پژوهش حاضر برای

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

تعیین پایایی پرسشنامه تعارض کار- خانواده از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای کل پرسشنامه برابر ۰/۸۴ به دست آمده است.

روش اجرا :در پژوهش حاضر، روش گردآوری اطلاعات به‌صورت میدانی بود. به این ترتیب که پرسشنامه‌های موردنظر به‌صورت وب‌فرم و با ارائه لینک گویه‌های پرسشنامه، در اختیارتمام مربیان شاغل درمراکز دولتی و غیردولتی اختلال یادگیری خاص تحت پوشش سازمان آموزش و پرورش استثنایی کشور در تمام استان‌ها قرار گرفت. پس از مشخص‌شدن جامعه، نمونه و طراحی گویه‌های پرسشنامه موردنظر به‌صورت اینترنتی و آنلاین و با توجه به گستردگی طرح، مربیان شاغل در مراکز دولتی و غیردولتی اختلال یادگیری خاص در سراسر کشور در سال تحصیلی ۱۳۹۸-۱۳۹۷ به‌صورت داوطلبانه در این پژوهش شرکت کرده و به‌صورت آنلاین با ورود به لینک ارسالی نسبت به تکمیل گویه‌های پرسشنامه اقدام کردند. توضیحات لازم نیز از سوی پژوهشگر راجع به اهمیت موضوع، نحوه تکمیل پرسشنامه‌ها از راه کارشناس اختلال یادگیری هر استان ارائه شد و آزمودنی‌ها اقدام به تکمیل پرسشنامه‌ها کردند. سپس اطلاعات به‌صورت یکپارچه در فایل اکسل جمع‌آوری شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و همین‌طور دستیابی به اهداف پژوهش و پاسخ به سؤال‌های آن و نیز بررسی رابطهٔ استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی همچون میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمره، روش آلفای کرونباخ، برای تعیین پایایی و روایی ابزار و برای تعیین نرمال‌بودن داده‌ها از کجی و کشیدگی و ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از نرم‌افزار رایانه‌ای SPSS و AMOS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

به منظور آشنایی با مشارکت‌کنندگان پژوهش، متغیرهای جمعیت‌شناختی آنان به تفکیک جنسیت، سابقه شغلی در مراکز اختلال یادگیری خاص، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، نوع مرکز (دولتی یا خصوصی) و استان به تفصیل ارائه شده است. در این پژوهش، داده‌های ۱۰۲۴ شرکت‌کننده تحلیل شدند که بیشتر شرکت‌کنندگان زن (۸۰۰ نفر معادل ۷۸/۱ درصد شرکت‌کنندگان) و ۲۲۴ نفر شرکت‌کنندگان (معادل ۲۱/۹ درصد آنها) مرد بوده اند. بیشترین دامنه سابقه شغلی مشارکت‌کنندگان مربوط به مربیان دارای ۲۵ سال به بالا (۲۹۲ نفر معادل۲۸/۵ درصد مربیان) و کمترین دامنه سابقه شغلی مربوط به مربیان زیر ۵ سال (۸۲ نفر معادل ۸ درصد مربیان) می‌باشد. ۵۴ درصد از مشارکت‌کنندگان، دارای مدرک کارشناسی، ۴۳/۷ درصد دارای مدرک کارشناسی‌ارشد و ۱/۹ درصد آنها دارای مدرک دکتری می‌باشند، ضمن اینکه ۵ نفر از آنها مدرک تحصیلی خویش را در خودگزارش‌دهی اعلام نکرده‌اند. ۸ درصد از مربیان دانش‌آموخته رشته روان‌شناسی (گرایش روان‌شناسی کودکان استثنایی)، ۳/۱ درصد از مربیان دانش‌آموخته رشته علوم تربیتی (گرایش روان‌شناسی کودکان استثنایی)، ۳۴ درصد از مربیان دانش‌آموخته رشته روان‌شناسی (سایر گرایش‌ها)، ۲۸/۱ درصد از مربیان دانش‌آموخته رشته علوم تربیتی (سایر گرایش‌ها)، ۹ درصد از مربیان دانش‌آموخته رشته توانبخشی و سایر شرکنندگان (۲۵ درصد) از سایر رشته‌ها دانش‌آموخته شده‌اند. بیشتر مربیان شاغل در مراکز دولتی بوده‌اند (۸۹/۹ درصد) و تعداد کمی از آنها در مراکز غیردولتی مشغول بوده‌اند (۱۰/۱ درصد). استان خوزستان با ۷۹ نفر و استان زنجان با ۲ نفر به‌ترتیب بیشترین و کمترین مربیان شرکت‌کننده را در پژوهش حاضر داشته‌اند.

براساس یافته‌های حاصل از پرسشنامه‌ها، میانگین و انحراف استاندارد متغیر استرس شغلی ۳۲/۵۷ و

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

۴/۲۷، متغیر بهزیستی روان‌شناختی ۶۶/۷۹ و ۴/۶۸، متغیر تعارض کار- خانواده ۶۵/۵۴ و ۱۰/۳۸ برآورد شده است. قبل از تحلیل داده‌ها، همه متغیرها از نظر مفروض‌های مدلسازی معادلات ساختاری (SEM) از جمله نرمال‌بودن و عدم وجود نقاط پرت بررسی شد. دامنه کجی برای متغیرهای پژوهش بین ۰/۱۹- و ۰/۶۰- و همچنین دامنه کشیدگی بین ۰/۳۴ الی ۱/۰۹ بود که بیانگر عدم تخطی نمره‌های متغیرها از مفروضه نرمال‌بودن داده‌ها می‌باشد (لازم به ذکر است مقادیری که در دامنه ۲+ و ۲- برای کجی و ۳+ تا ۳- برای کشیدگی قرار داشته باشند، نشان از برآورده‌شدن نرمالیته در داده‌ها می‌باشند.). به‌علاوه، داده‌ای پرت از راه بررسی فاصله ماهالانوبیس شناسایی و حذف شدند. فاصله ماهالونبیس در پژوهش حاضر ۲/۹۹ به دست آمد و داده‌هایی که فاصله ماهالانوبیس آنها بیشتر از این مقدار بود، شناسایی و حذف شدند.

سپس با روش تحلیل عامل تأییدی ساختار عاملی پرسشنامه ها بررسی شدند. در زیر به نتایج تحلیل عاملی انجام‌شده روی ابزارهای پژوهش و شاخص‌های برازندگی حاصل از آن اشاره شده است.

در نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه استرس شغلی، شاخص cmin/df با ۴/۷۶ بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشد (برای برازش مطلوب، این شاخص باید بین ۲ تا ۵ باشد). شاخص‌های GFI، IFI، CFI به‌ترتیب با مقادیر۰/۹۶، ۰/۹۱ و۰/۹۳ برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کنند (مقادیر ۰/۹ به بالا و نزدیک به یک بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشند). به‌علاوه، شاخص RMSEA با مقدار ۰/۰۶ نیز برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کند.

از آن‌جایی‌که به‌طور کلی، شاخص‌های اندازه گیری برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری را با داده‌ها تأیید نکرده‌اند، تغییراتی در مدل متناسب با مبنای نظری و پیشنهادهای اصلاحی نرم‌افزار AMOS انجام شد که در جدول ۱ آورده شده است. شاخص‌های برازندگی مدل اصلاح‌شده برازش مطلوبی را با داده‌ها نشان داده‌اند.

در نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه بهزیستی روان‌شناختی، شاخص cmin/df با ۴/۸ بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشد (برای برازش مطلوب، این شاخص باید بین ۲ تا ۵ باشد). شاخص‌های GFI، IFI، CFI به‌ترتیب با مقادیر۰/۹۴، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کنند (مقادیر ۰/۹ به بالا و نزدیک به یک بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشند). به‌علاوه، شاخص RMSEA با مقدار ۰/۰۷ نیز برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کند.

از آن‌جایی‌که به‌طور کلی، شاخص‌های اندازه‌گیری برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری را با داده‌ها تأیید نکرده‌اند، تغییراتی در مدل متناسب با مبنای نظری و پیشنهادهای اصلاحی نرم‌افزار AMOS انجام شد که در جدول ۱ آورده شده است. شاخص‌های برازندگی مدل اصلاح‌شده برازش مطلوبی را با داده‌ها نشان داده‌اند.

در نتایج تحلیل عامل تأییدی پرسشنامه تعارض کار- خانواده، شاخص Chi-square با مقدار۶۵۳/۸۳ معنادار شده است و این بیانگر عدم برازش مدل اندازه‌گیری با داده‌ها می‌باشد (اما از آن‌جایی‌که در نمونه‌های بزرگ این شاخص به‌طور عمده معنادار می‌شود، به‌عنوان یک شاخص معتبر محسوب نمی‌شود و باید شاخص‌های دیگر را بررسی کرد). همچنین، شاخص cmin/df با ۵/۶۸ بیانگر عدم برازش مطلوب مدل است (برای برازش خوب بهتر است، این شاخص بین ۲ تا ۵ باشد). شاخص‌های GFI، IFI، CFI به‌ترتیب با مقادیر ۰/۹۰، ۰/۹۶ و ۰/۹۶ برازش قابل قبول مدل را تأیید می‌کنند (مقادیر ۰/۹ به بالا و نزدیک به یک بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشند). به‌علاوه، شاخص RMSEA با مقدار ۰/۰۷ برازش قابل قبول مدل را تأیید می‌کند. از آن‌جایی‌که به‌طور کلی، همه شاخص‌های اندازه‌گیری برازش مطلوب مدل اندازه‌گیری را با داده‌ها تأیید نکرده‌اند، برای برازندگی

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

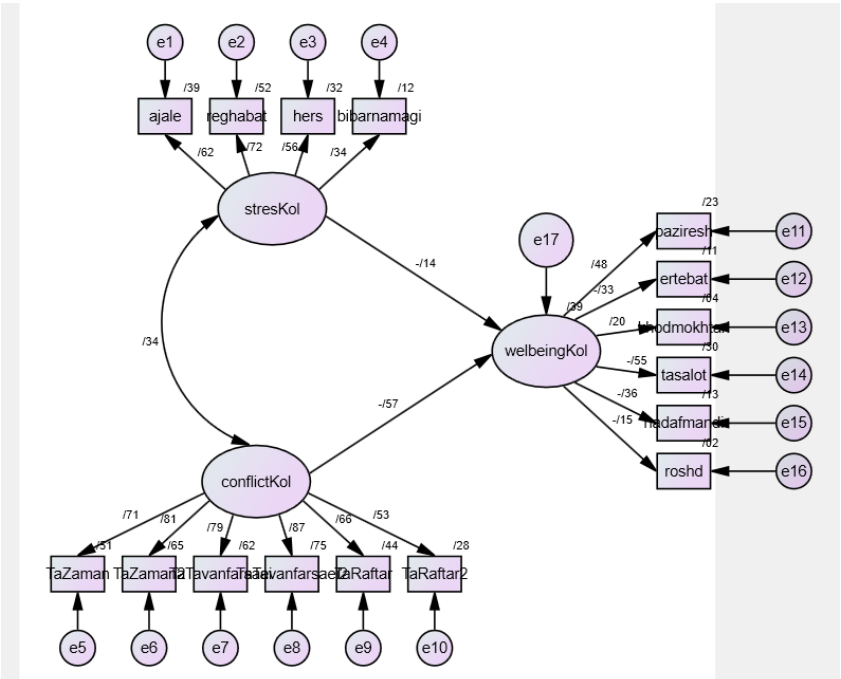
بهتر، تغییراتی در مدل متناسب با مبنای نظری و پیشنهادهای اصلاحی نرم‌افزار AMOS انجام شد که در جدول ۱ آورده شده است. شاخص‌های برازندگی مدل اصلاح‌شده برازش مطلوبی را با داده‌ها نشان داده‌اند.

مدل ساختاری مفروض استرس شغلی و تعارض کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص برازنده داده‌هاست. در جدول ۱ شاخص‌های برازندگی مربوط به مدل ساختاری آورده شده است.

جدول ۱ شاخص‌های برازندگی تحلیل ساختاری مدل مفروض

شاخص/ مدل	Chi-square	DF	P	cmin/df	GFI	IFI	CFI	RMSEA
مفروض	۳۲۰/۰۵	۹۶	۰/۰۰۰۱	۳/۳۴	۰/۹۶	۰/۹۵	۰/۹۵	۰/۰۵

همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، در مدل ساختاری مفروض، شاخص Chi-square با مقدار۳۲۰/۰۵ معنادار شده است و این بیانگر عدم برازش مدل ساختاری اولیه با داده‌ها است (اما از آن‌جایی‌که در نمونه‌های بزرگ، این شاخص به‌طور عمده معنادار می‌شود، به‌عنوان یک شاخص معتبر محسوب نمی‌شود و باید شاخص‌های دیگر را بررسی کرد). همچنین شاخص cmin/df با۳/۳۴ بیانگر برازش مطلوب مدل با داده‌ها می‌باشد (برای برازش مطلوب باید مقدار این شاخص بین ۲ تا ۵ باشد). شاخص‌های GFI، IFI، CFI به‌ترتیب با مقادیر ۰/۹۶، ۰/۹۵ و ۰/۹۵ برازش مطلوب مدل را تأیید می‌کنند (مقادیر ۰/۹ به بالا و نزدیک به یک بیانگر برازش مطلوب مدل می‌باشند). به‌علاوه، شاخص RMSEA با مقدار ۰/۰۵ برازش قابل قبول مدل را تأیید می‌کند (مقدار این شاخص برای یک برازش مطلوب باید ۰/۰۸ و کمتر باشد (کلاین، ۲۰۰۵)). در نمودار ۱ضرایب مسیر متغیرهای مدل آورده شده است.



نمودار ۱ مدل ساختاری مفروض

در نمودار ۱ ضرایب مسیر استاندارد بین متغیرهای پژوهش در مدل ساختاری مفروض آورده شده است. لازم به ذکر است که مدل مفروض در کل ۰/۳۹ از واریانس متغیر وابسته (بهزیستی

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

روان‌شناختی) را تبیین کرده است. برای بررسی معناداری این ضرایب در جدول ۲ ضرایب مسیر (روابط مستقیم) بین متغیرها در مدل مفروض با ذکر سطح معناداری، نسبت بحرانی و خطای استانداری آنها آورده شده است.

جدول ۲ ضرایب مسیر (اثرهای مستقیم) و سطح معناداری آنها در مدل مفروض

مسیر مستقیم	ضرایب استاندارد (β)	خطای استاندارد (S.E)	نسبت بحرانی(C.R)	سطح معناداری (P)
استرس شغلی- هزیستی روان‌شناختی	-۱/۱۳۹	-۰/۱۱۹	-۲/۳۵	۰/۰۳
تعارض کار- خانواده - بهزیستی روان‌شناختی	-۰/۵۶۶	-۰/۷۸۳	-۰۸/۷۰	-۰/۰۰۱

مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که ضرایب استاندارد (β) مربوط به اثرهای مستقیم بین متغیرها در مدل مفروض همراه خطای استاندارد، نسبت بحرانی و سطح معناداری آنها آمده است. بنابراین، با توجه به سطوح معناداری موجود در جدول ۲ می‌توان گفت که تمامی اثرهای مستقیم در مدل مفروض معنادار شدند و به‌دنبال آن فرضیه‌های مستقیم مرتبط با آنها تأیید شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه استرس شغلی و تعارض کار- خانواده بر بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص بود که یافته‌های آن، برازش قابل قبول مدل پیشنهادی را با داده‌ها تأیید کردند. به‌طور دقیق‌تر، پژوهش حاضر رابطه منفی بین استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را تأیید کرده است. نتایج پژوهش‌ها دلالت بر آن دارد که استرس شغلی پیامدهای منفی متعدد جسمانی، رفتاری و روانی (شناختی و عاطفی) در پی دارد. از جمله مهم‌ترین مشکلات عاطفی و شناختی نارضایتی شغلی، افسردگی، اضطراب، احساس ناکامی، انزوا و بیزاری از شغل است (گودوین و همکاران، ۲۰۱۱). از طرف دیگر، پرواضح است که این علایم با پیدایش بهزیستی در محیط کار در تضاد هستند. هارفام (۲۰۰۴) نیز در پژوهشی به این نتیجه رسید که فشارزاهای زندگی روزمره از جمله فقر، شکست تحصیلی و سایر حوادث منفی زندگی با سلامت و بهزیستی افراد رابطه منفی دارند. درواقع می‌توان گفت اگر چه استرس ملایم کارکنان را در اجرای کاری که برعهده می‌گیرند، هشیار نگه می‌دارد و شرایط تقویت دقت و صحت عملکرد را فراهم می‌کند و برای نیل به اهداف سازمان ضرورت دارد، اما درصورتی‌که از حد معینی (آستانه تحمل فرد) بیشتر شود، عملکرد فرد تقلیل پیدا می‌کند و پیامدهای ناخوشایندی از جمله نقصان در بهزیستی کارکنان قابل تصور است (راس و آلتمایر؛ ترجمه خواجه‌پور، ۱۳۸۵). با توجه به اینکه اشتغال در مراکز اختلال یادگیری خاص نیازمند دارابودن شرایط عمومی و تخصصی مرتبط با شغل است، این امکان وجود دارد برخی از مربیان به جهت عدم تسلط به فعالیت این حوزه و فقدان پاسخگویی به نیازهای دانش‌آموزان هدف و یا به جهت احساس مسئولیت بالاو انجام دقیق برنامه‌های ارزیابی، شناسایی و مداخله متناسب با نیاز دچار استرس شوند و از آن‌جایی‌که تاکنون هیچ پژوهش داخلی و خارجی روی مربیان این مراکز انجام نشده بود، دستیابی به این اطلاعات می‌تواند در طراحی برنامه‌های سالیانه برای مراکز و مربیان تحت پوشش مؤثر باشد. با توجه به رابطه منفی بین استرس شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در این پژوهش، به نظر می‌رسد تا با استفاده از برنامه‌ریزی ستادی و ابلاغ آن به استان‌ها درخصوص گزینش و انتخاب نیروهای تازه‌ورود به این مراکز و نگهداشت نیروهای توانمند و کارا از روش ایجاد انگیزه، اشتیاق و کاهش سطح استرس در این راستا اقدام مقتضی برداشته شود.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش رابطه منفی بین تعارض کار- خانواده و بهزیستی روان‌شناختی را تأیید کرده‌اند. این یافته با پژوهش‌های بسیاری از جمله

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

کشتکاران و مرعشی (۱۳۹۴)، کاظمی شاهاندشتی، ارشدی، نیسی و نعامی (۱۳۹۶) و دریسکول، کالیات و بروگ (۲۰۰۴) همسو است. در تبیین رابطه منفی تعارض کار- خانواده و بهزیستی روان‌شناختی در مربیان مراکز اختلال یادگیری می‌توان گفت که تعارض‌های بین خانواده و محیط شغلی فشار روانی زیادی را به فرد وارد می‌کند که این مسئله در بلندمدت باعث فرسایش توان فرد و ابتلای وی به بیماری‌های روان‌تنی می‌شود. به‌علاوه، این تعارض‌ها سبب می‌شود که هم در محیط خانواده و هم در محیط کاری، بازدهی کافی و رضایت از زندگی نداشته باشد و روابط شغلی و خانوادگی آن دستخوش تغییراتی شود که حاصل آن ضعیف‌شدن پیوندهای عاطفی و اجتماعی فرد می‌باشد. از آن‌جایی‌که پذیرش و ارتباط از مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی می باشند، طبیعی است که افزایش تعارض‌های خانواده- کار بهزیستی روان‌شناختی فرد را کاهش می‌دهد. از این رو رابطه منفی تعارض کار- خانواده با بهزیستی روان‌شناختی از این منظر قابل تبیین است. با توجه به اینکه مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص فقط در کلاس درس با آموزش درگیر نیستند و باید سیر مطالعه‌های مستمر را در این زمینه در محیط خانه نیز داشته باشند و با طراحی برنامه منظم و گام به گام مداخله‌ای، دانش‌آموز دارای اختلال یادگیری را هدایت کنند، این امر منجر به وارسی روش‌های پیشنهادی در زمان‌های مشخص شده و با پیاده‌سازی رویکرد نظارت بر پیشرفت، عملکرد هریک از دانش‌آموزان را پایش می‌کنند که این مسئله نیازمند صرف وقت و انرژی مضاعف است که در عمل گاهی در زمان‌های خارج از محیط کار نیز انجام می‌شو د. به‌این‌ترتیب بررسی متغیر تعارض کار – خانواده بر این گروه می‌تواند در طراحی برنامه‌های آتی در مراکز مؤثر باشد. با استفاده از نتایج، این پژوهش و کاربست آن در برنامه‌ریزی ستادی و استانی می‌تواند تعارض‌های موجود را شناسایی و با استفاده از رویکرد بومنگر در این زمینه اقدام‌های لازم انجام شود.

مطالعه حاضر روی مربیان مراکز اختلال یادگیری خاص انجام شده است. بنابراین در تعمیم نتایج این پژوهش به افراد دیگر، سایر سازمان‌ها و مؤسسه‌ها باید احتیاط انجام شود. همچنین از آن‌جایی که برای بررسی برازندگی الگوی پیشنهادی در این پژوهش از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است، در استنباط روابط علت و معلولی بین متغیرها باید احتیاط کرد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از روش‌های طولی یا آزمایشی برای بررسی روابط علی- معلولی بین متغیرها استفاده شود. همچنین در پژوهش‌های آینده علاوه بر پرسشنامه‌های خودگزارش‌دهی از روش‌هایی همانند مشاهده و مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌ها استفاده شود. به‌علاوه، با توجه به اینکه بهزیستی روان‌شناختی از متغیرهای مهم و تأثیرگذار بر سلامت، عملکرد، بهره‌وری و افزایش مزیت نسبی سازمان و محیط‌های کاری می‌باشد. پیشنهاد می‌شود تا پژوهش‌های بیشتری به منظور شناسایی پیامدهای مهم این متغیر انجام شود.

پی‌نوشت‌ها

1. Emotional Well-Being
2. Job stress
3. Johnston
4. Self-efficiency
5. Singer
6. Social well-being
7. Subjective Wellbeing
8. Work-family conflict
9. World Health Organization

منابع

ارشدی، ن؛ و نیسی، ع. (۱۳۹۴). رابطهٔ جو اخلاقی سازمانی با بهزیستی روان‌شناختی، تعهد سازمانی، استرس شغلی و قصد ترک شغل: نقش تعدیل‌کننده خود ارزشیابی‌های‌محوری. اخلاق در علوم و فنّاوری. ۱۰ (۱).

ترسا، پ. (۱۳۹۶). رابطه بین استرس شغلی بهزیستی روانشناختی عملکرد شغلی کارکنان ورزشکار و غیر ورزشکار نیروی انتظامی شهر اهواز. فصلنامه دانش انتظامی خوزستان، ۶(۲۱)، ۱۵۶-۱۳۳.

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

جوانمرد، ش؛ عریضی، ح؛ و نوری، ا .(۱۳۹۳). رابطه سرسختی روانشناختی و تعارض کار- خانواده با توجه به نقش میانجی بهزیستی روانی در قالب استرس شغلی. ۱۹ (۱۸) ، ۱۰۲-۹۲.

رحیمی کلور، ح؛ و کاظم زاده، ر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). *روانشناسی مدرسه*، ۷(۴)، ۸۲-۷۱.

رندال، آر راس؛ و الیزابت ام آلتمایر. (۱۳۷۷). *استرس شغلی*. ترجمه غلامرضا خواجه پور. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

فتحی‌پور, پ؛ رسول زاده اقدم, ص. (۱۳۹۶). بررسی تعارض کار، خانواده- کار در بین زنان شاغل در نهادهای دولتی شهر تبریز. *مطالعات جامعه شناسی*، ۱۰ (۳۶)، ۳۱-۴۸.

کاظمی شاهان دشتی، ص؛ ارشدی، ن؛ نیسی، ع؛ و نعامی، ع. (۱۳۹۶). اثر تعارض کار خانواده و غنی‌سازی کار خانواده بر قصد ترک شغل و بهزیستی روان شناختی: نقش واسطه ای تعادل کار زندگی. *روشها و مدلهای روان شناختی*، ۸(۲۷)، ۱۰۸-۸۳

کاظمی شاهان دشتی، ص؛ ارشدی، ن؛ نیسی، ع؛ و نعامی، ع. (۱۳۹۶). نقش تعدیل‌کننده تاب‌آوری در رابطه بین بهزیستی روانشناختی و تعارض کار-خانواده، غنی‌سازی کار-خانواده و قصد ترک شغل. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۴(۱)، ۴۲-۱۹.

کشتکاران، ل؛ و مرعشی، ف. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تعارض کار - خانواده با بهزیستی روان‌شناختی در کارکنان پتروشیمی بندر امام (ره)خمینی، *اولین همایش ملی روانشناسی و خانواده، اهواز*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز

مریدیان، ح؛ کردستانی، د؛ و گودرزی، ک. (۱۳۹۵). رابطه بهزیستی روانشناختی با عملکرد شغلی معلمان مراکز استثنایی استان لرستان، *کنفرانس ملی فقه، حقوق و روانشناسی، شیراز، مرکز توسعه آموزش‌های نوین ایران (متانا)*

خانجانی، م؛ شهیدی، ش؛ فتح آبادی، ج؛ شکری، ا؛ مظاهری، م ع؛ رحیمی نژاد، پ. (۱۳۹۴). اثربخشی برنامه تاب‌آوری پنسیلوانیا بر کاهش علائم افسردگی، اضطراب، استرس و نگرش های ناکارآمد و افزایش خوش بینی در دانشجویان، *فصلنامه روان شناسی کاربردی*، ۹ (۴)، ۱۹-۳۵

مهرابی‌زاده هنرمند، م؛ آتش‌افروز، ع؛ شهنی ییلاق، م؛ و رضایی، ش. (۱۳۹۲). مقایسه سلامت عمومی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنایی و عادی. *دانشور رفتار*، ۲۰(۹)، ۵۳-۶۴.

Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2015). Meta-analysis of work–family conflict means differences: does national context matter? Journal of Vocational Behavior, 90, 90-100.

Aycan, Z., & Korabik, K. (2017). An integrative model of work-family conflict: Pan-cultural effects and cross-cultural differences. In K. Korabik, Z. Aycan, & R. Ayman (Eds.), The work-family interface in global context (pp. 269–289). Routledge/Taylor & Francis Group.

Bennett, M., Beehr, T. A., Ivanitskaya, L. V., & Cooper, A. (2016). Work-family conflict: differences across generations and life cycle stages. In Academy of Management Proceedings (Vol. 2016, No. 1, p. 17233). Briarcliff Manor, New York 10510: Academy of Management.

Carlson, D., Ferguson, M., Hunter, E., & Whitten, D. (2012). Abusive supervision and work–family conflict: the path through emotional labor and burnout. The Leadership Quarterly, 23(5), 849-859.

Cervoni, A., & Delucia-Waack, J. (2011). Role conflict and ambiguity as predictors of job satisfaction in high school counselors. Journal of School Counseling, 9(1), 1-30.

Chummar, S., Singh, P. and Ezzedeen, S.R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work–family interface, Personnel Review, Vol. 48 No. 5, pp. 1100-1119. https://doi.org/10.1108/PR-02-2017-0033

Cody, J. A. (2013). The roles of stress appraisal and self-efficacy in fostering resilience to improve psychosocial outcomes following negative life events among college students: a multiple mediation analysis. Doctoral Dissertations. University of Tennessee.

Derks, D., Bakker, A. B., Peters, P., & van Wingerden, P. (2016). Work-related smartphone use, work–family conflict and family role performance: the role of segmentation preference. Human Relations, 69(5), 1045-1068.

Ellis, A. M., Fritz, C., & Demsky, C. (2015). Building resources at home and at work: job crafting, recovery experiences, and work engagement. Academy of Management Proceedings (Vol. 2015, No. 1, p. 17536). Briarcliff Manor, New York: Academy of Management.

Harpham, T. (2004). Urbanization and mental health in developing countries: a. research role for social scientist. public health professional and social psychiatrists. Social Science and Medicine, Vol. 39.

Hayes B, Douglas C, Bonner A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among hemodialysis nurses. Journal of Nursing Management, 23(5): 588-98.

Houben, M., Van Den Noortgate, W., & Kuppens, P. (2015). The relation between short-term emotion dynamics and psychological well-being: a meta-analysis. Psychological Bulletin, 141(4), 901.

Huang, S. L., Li, R. H., Fang, S. Y., & Tang, F. C. (2019). Well-being: its relationship with work-to-family conflict and burnout among males and females. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(13), 2291.

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

Johnston, D., Bell, C., Jones, M., Farquharson, B., Allan, J., Schofield, P., ... & Johnston, M. (2015). Stressors, appraisal of stressors, experienced stress and cardiac response: A real-time, real-life investigation of work stress in nurses. Annals of Behavioral Medicine, 50(2), 187-197.

Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. Journal of Services Marketing, 30(5), 554-566.

Karatepe, O. M, & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. Tourism Management, 28, 238–252.

Kearney, S. (2015). Reconceptualizing beginning teacher induction as organizational socialization: A situated learning model. Cogent Education, 2(1), 1-11

Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. Current cardiology reports, 17(9), 74.

Kline, R. B. (2005). Principles and practice of structural equation modeling (2nd Ed.). New York: Guilford Press.

Liu, X. S., & Ramsey, J. (2008). Teachers' job satisfaction: Analyses of the Teacher Follow-Up Survey in the United States for 2000–2001. Teaching and Teacher Education, 24, 1173–1184.

Obrenovic, B., Du Jianguo, A. K., & Khan, M. A. S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. Frontiers in Psychology, 11

Peymannia B, Aghagolzadeh M. (2014). Relationship between the quality of mother-child interaction, separation anxiety and school phobia in children. J Urmia Univ Med Sci, 25 (3):231-9.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 57(6), 1069–1081.

Ryff, C. D., & Singer, B. (2002). The contours of positive human health. Journal of Psychological Inquiry, 9, 1-28.

Ryff, C. D., Singer, B. H., & Love, G. D. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. Philosophical Transactions of the Royal Society of London, 359, 1383-1394.

Schieman, S. (2019). Ordinary Lives and the Sociological Character of Stress: How Work, Family, and Status Contribute to Emotional Inequality. Society and Mental Health, 2156869319844805.

Schültz, F. F., Cassarino-Perez, L., & Córdova, V. E. (2017). Subjective Well-Being of Children in Residential Care. Psychosocial Well-being of Children and Adolescents in Latin America. Springer, 47-70.

Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. Burnout Research, 3(4), 101-108.

Wang, S. M., Lai, C. Y., Chang, Y. Y., Huang, C. Y., Zauszniewski, J. A., & Yu, C. Y. (2015). The Relationships among work stress, resourcefulness, and depression level in psychiatric nurses. Archives of psychiatric nursing, 29(1), 64-70.

Weiss, L. A., Westerhof, G. J., & Bohlmeijer, E. T. (2016). Can we increase psychological well-being? the effects of interventions on psychological well-being: a meta-analysis of randomized controlled trials. PloS one, 11(6), e0158092.

World Health Organization. (2013). Investing in mental health. Geneva: WHO Press.

[Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4]

[DOR: 20.1001.1.16826612.1400.21.2.4.4] [Downloaded from joec.ir on 2026-11-24]