

## Research Article

# Effectiveness of Positive Spiritual Therapy on Job Satisfaction and Burnout of Exceptional School Teachers

Omid Ebrahimi<sup>1\*</sup> & Delaram Mohammadi<sup>1</sup>

1.Ph.D. in Educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tabriz, Tabriz, Iran.  
Email: ebrahimi\_O@tabrizu.ac.ir- Mohammadi\_D@tabrizu.ac.ir

## Abstract

**Aim:** The aim of the present study was to investigate the effect of positive spiritual therapy intervention on job satisfaction and burnout among exceptional school teachers.

**Method:** This research employed a quasi-experimental design with pre-test/post-test and a control group. A sample of 40 female teachers was selected from the statistical population of exceptional elementary school teachers in Tabriz city during the academic year of 2023. The selected teachers were then divided into two groups of 20 individuals, matched in terms of work experience and educational qualifications, and randomly assigned to either the control or experimental group. Members of the experimental group received weekly positive spiritual therapy intervention sessions for ten sessions, each lasting 90 minutes. All subjects completed research tools, including the job involvement scale and job satisfaction questionnaire, three times: pre-test, post-test, and six months later. Data were analyzed using Mixed Analysis of Variance in SPSS 24.

**Results:** The findings revealed that positive spiritual therapy intervention significantly affected job satisfaction and burnout. Furthermore, results from the follow-up phase indicated that the effect of spirituality-based positive education on satisfaction remained stable, while the effect on job burnout was not as consistent during the follow-up phase.

**Conclusion:** Based on the findings, it is recommended to develop and provide spirituality-based interventions for teachers to enhance satisfaction and reduce job burnout.

**Key words:** Satisfaction, Burnout, Exceptional Teachers, Positive Spiritual Therapy

**Citation:** Ebrahimi, O., & Mohammadi, D. (2024). Effectiveness of Positive Spiritual Therapy on Job Satisfaction and Burnout of Exceptional School Teachers. *Appl. Psychol*, 18 (1):207-229.

## اثربخشی معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنائی

امید ابراهیمی<sup>۱</sup> و دل‌آرام محمدی<sup>۱</sup>

۱. دکترای تخصصی روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران. ایمیل: Mohamadi\_D@tabrizu.ac.ir-ebrahimi\_O@tabrizu.ac.ir

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر مداخله معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایت و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنائی بود.

**روش:** این پژوهش از نوع مطالعه شبه‌آزمایشی با پیش‌آزمون/ پس‌آزمون و دارای گروه کنترل بود. از جامعه آماری معلمان مدارس استثنائی مقطع ابتدایی شهر تبریز در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲، نمونه‌ای به تعداد ۳۰ معلم زن، به‌صورت در دسترس انتخاب شد. سپس معلمان منتخب به دو گروه ۱۵ نفری تقسیم و از لحاظ سابقه شغلی و مدرک تحصیلی هم‌تاسازی شده و به‌صورت تصادفی به دو گروه کنترل و آزمایش تخصیص یافت. اعضای گروه آزمایش به مدت ده جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، به صورت هفته‌ای یک جلسه مداخله معنویت درمانی مثبت‌نگر را دریافت کردند. کلیه آزمودنی‌ها ابزارهای پژوهش شامل مقیاس فرسودگی شغلی و پرسشنامه رضایت شغلی را در سه نوبت پیش‌آزمون، پس‌آزمون و شش ماه بعد تکمیل نمودند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس مختلط در SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد؛ مداخله معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری داشته است ( $P < 0.001$ ). همچنین نتایج حاصل از پیگیری، بیانگر آن بود که اثر آموزش معنویت درمانی مثبت‌نگر بر متغیر رضایتمندی در مرحله پیگیری پایدار بوده و بازگشت نداشته است، اما اثر مداخله بر فرسودگی شغلی در مرحله پیگیری پایدار نبوده است.

**نتیجه‌گیری:** بر اساس یافته‌ها، تدوین و ارائه مداخلات مبتنی بر معنویت برای معلمان جهت افزایش رضایتمندی و کاهش فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود.

**کلید واژه‌ها:** رضایتمندی، فرسودگی، معلمان استثنائی، معنویت درمانی مثبت‌نگر

استناد به این مقاله: ابراهیمی، امید، و محمدی، دل‌آرام. (۱۴۰۳). اثربخشی معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنائی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی، ۱۸ (۱): ۲۲۹-۲۰۷.

## مقدمه

معلمان کلید آموزش هستند و بهزیستی و رضایت آن‌ها مستقیماً بر کارایی آن‌ها تأثیر می‌گذارد و به طور مستقیم و غیرمستقیم بر یادگیری و سلامت دانش‌آموزان تأثیر دارد (کوهن و همکاران، ۲۰۲۰). معلمان مدارس ابتدایی با تغییرات روز افزون و ناهمگون آموزش و پرورش و انتظارات زیاد جامعه، مدارس، دانش‌آموزان، والدین و دیگران با چالش‌ها و فشارهای فزاینده‌ای مواجه هستند (لیائو و همکاران، ۲۰۲۳). این موضوع خصوصاً در مدارس استثنائی به دلیل شرایط خاص آموزشی، که دارای سختی و پیچیدگی حمایت از نیازهای تحصیلی و رفتاری فراوانی است، آسیب‌پذیری بیشتری برای معلمان چنین مدرسی به همراه دارد (کیخا و کهرآزنی، ۱۳۹۶). اخیراً اکثر معلمان استثنائی دچار استرس، خستگی و ناامیدی می‌شوند و چنین تجربه‌ای در نهایت منجر به فرسودگی شغلی و تصمیم آن‌ها برای ترک این حرفه می‌شود (پانگ، ۲۰۲۲). فرسودگی شغلی حالتی از خستگی، بدبینی و کاهش کارایی حرفه‌ای است که فرد در معرض شرایطی دارای استرس مزمن قرار می‌گیرد و شامل فرسودگی جسمی، عاطفی و ذهنی ناشی از فشار و استرس مداوم در محیط کار است (کرا، ۲۰۲۰)، که به رفتار منفی نسبت به کار، همسالان، کاربران و خود نقش حرفه‌ای تبدیل می‌شود (ادو- والسانیا و همکاران، ۲۰۲۲). شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنائی تا ۲۵ درصد گزارش شده است (کورمیر و همکاران، ۲۰۲۲). بر اساس نظرسنجی انجمن ملی آموزش در سال ۲۰۲۲، ۵۵ درصد از معلمان در نظر دارند این حرفه را زودتر از زمان برنامه‌ریزی اولیه ترک کنند (رتیج، ۲۰۲۳). احتمالاً این موضوع در ایران به دلیل کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و سطح رفاه پایین معلمان، بیشتر باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳). معلمان با ادراک بالایی از فرسودگی شغلی، به طور خاص احساسات منفی نسبت به شغلشان و به طور کلی نسبت به زندگی‌شان دارند و از میزان رضایت شغلی کمتری برخوردارند (اسمتاکوا و همکاران، ۲۰۱۹)، و با چالش‌های متعددی از جمله بار کاری، دستمزد پایین، افزایش بوروکراسی، انتقاد اجتماعی و تقاضاهای بیشتر مواجه شده‌اند (هازان- لیران، کارنی- ویزر، ۲۰۲۳). بنابراین، بررسی مکانیسم بهبود دهنده و عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی نه تنها می‌تواند مشکلات سلامت روان معلمان را بهبود بخشد، بلکه به طور غیرمستقیم موجب ارتقای سلامت روان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان می‌شود (ژائو و همکاران، ۲۰۲۲).

رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، منعکس‌کننده تجربه افراد از حالات احساسی لذت بخش است که از ارزیابی آن‌ها از یک شغل ناشی شده و با ویژگی‌ها و خواسته‌های کار مرتبط است (مادیگان و کیم، ۲۰۲۱؛ دامیکو و همکاران، ۲۰۲۰). پیشینه پژوهشی نشان می‌دهد رضایت شغلی معلمان بر عملکرد معلمان و در ادامه بر عملکرد تحصیلی

دانش‌آموزان تأثیر دارد (آریفین، ۲۰۱۵). در محیط مدرسه، معلمان راضی بهتر تدریس می‌کنند، اشتیاق بالایی دارند، ارتباط بین‌فردی مثبتی با دانش‌آموزان داشته و این موجب رشد حرفه‌ای آن‌ها می‌شود (هازان- لیران، کارنی- ویزر، ۲۰۲۳). علاوه بر این رضایت شغلی با غیبت از محل کار و ترک خدمت کمتر و رفتارهای مدنی سازمانی، سلامت روانی، جسمی و رضایت از زندگی بیشتر مرتبط است (کارا، ۲۰۲۰؛ دامیکو و همکاران، ۲۰۲۰؛ استماکو و همکاران، ۲۰۱۹). نتایج تحقیقات در مورد تفاوت‌های جنسیتی در میزان رضایت و فرسودگی شغلی معلمان متناقض است. برخی پژوهش‌ها رضایت شغلی بیشتر و فرسودگی شغلی کمتر را متعلق به زنان دانسته است (شارما و جیوتی، ۲۰۰۶)، و عده‌ای از مطالعات خلاف آن را گزارش داده‌اند (لیناز و همکاران، ۲۰۲۰)، و در بعضی پژوهش‌ها هیچ تفاوت جنسیتی در میزان رضایت و فرسودگی شغلی معلمان یافت نشده است (مارتی- گونزالس و همکاران، ۲۰۲۳). با وجود یافته‌های متناقض و داده‌های تحقیقاتی در خصوص افزایش فرسودگی شغلی معلمان استثنائی و کاهش میزان رضایت شغلی و پیامدهای منفی آن‌ها (رتیج، ۲۰۲۳؛ ژائو و همکاران، ۲۰۲۲)، شناسایی عوامل مثبت‌نگر و مؤثر بر توانمندسازی معلمان در بهبود رضایت و فرسودگی شغلی، کمتر مورد توجه قرار گرفته است و نیاز به توسعه و ترویج مداخلات مناسب، که یکی از آن‌ها مربوط به معنویت است، تأکید می‌شود (چریکو و همکاران، ۲۰۲۳).

در ادبیات موجود پیشنهاد شده است، مداخلات مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت با کارکرد اجتماعی و روانشناختی می‌تواند با تأکید بر توانمندی‌ها، فضائل و رشد معنی انسان‌ها (بایسل، ۲۰۲۲)، یک استراتژی مقابله‌ای برای محافظت از افراد در برابر اضطراب، خستگی، افسردگی و فرسودگی شغلی باشد و موجب ارتقای سلامت روان، کیفیت زندگی و رضایتمندی شود (چریکو و همکاران، ۲۰۲۰؛ پیروی و همکاران، ۱۴۰۱). در ادغام معنویت با روان‌شناسی مثبت‌نگر دو نکته اساسی وجود دارد؛ اول اینکه در هر دو توجه به بهزیستی، اخلاق و ارزش‌ها بعد محوری دارد، نکته دوم به تمرکز و تلاش هر دو بر خودشکوفایی و پاسخگویی به پرسش‌های وجودی است که کارکرد اساسی آن بهبود زندگی و جستجوی معناست (روسیا و همکاران، ۲۰۲۳). هم روان‌شناسی مثبت‌نگر و هم معنویت موضوعات مشترک (مانند شفقت، رشد، امید، بخشش، فضایل، معنا و ...) را بررسی می‌کنند (بلهومور و همکاران، ۲۰۲۲)، همه این اجزای فرعی چندبعدی و دارای معنا، هدف مقدسی بالاتر از خود دارند و مسلماً در مقیاسی قرار می‌گیرند که فراتر از اهداف خودخواهانه فرد و در تعامل با دیگری است (بایسل، ۲۰۲۲). در واقع، ادغام روان‌شناسی مثبت‌نگر و معنویت، هر حوزه را نه تنها به سوی شکوفایی بیشتر سوق می‌دهد، بلکه به شکوفایی بیشتر روان‌شناسی و جامعه کمک می‌کند (کاپتری و همکاران، ۲۰۲۳).

معنویت به احساس ارتباط بین افراد و جهان، معنای زندگی، هدف، ادغام، رشد، حقیقت و ذهن آگاهی اشاره دارد، که به عنوان جنبه پویا و درونی انسانیت است که از طریق آن افراد به دنبال معنا و هدف و همچنین روابط با خود، خانواده، دیگران و اجتماع هستند (مکلود و همکاران، ۲۰۱۹). از دیدگاه قرآن کریم معنویت شامل؛ اصلاح رابطه بین خود با: خدا، خویشتن، دیگران و طبیعت در حوزه اندیشه و بینش، عواطف و تمایلات، رفتار و عملکرد است (مکائیلی منیع و آبخیز، ۱۴۰۱). پس بدون سلامت معنوی، دیگر ابعاد زیستی، روانشناختی و اجتماعی نمی‌تواند عملکرد درست داشته باشد و به حداکثر ظرفیت خود برسد (راس، ۱۹۹۵؛ نقل از دارمیان و جوادی، ۲۰۲۲).

براساس مدل معنویت در محل کار (راته و راجان، ۲۰۲۰)، فرصت انجام فعالیت‌های معنوی در محل کار یکی از عواملی است که به کارکنان اجازه می‌دهد تا نیازهای معنوی خود را برآورده کنند. در کار جذب شوند، به شیوه‌ای ارزشمند عمل کنند و در عین حال برای مقابله با خواسته‌های زندگی، نقاط قوت و اهداف متعالی خود را بهبود بخشند (پرادان و همکاران، ۲۰۲۲)، و برای یافتن هدف نهایی در زندگی، ایجاد ارتباط قوی با همکاران و سایر افراد مرتبط با کار، و ایجاد ثبات و همسویی بین باورهای اصلی فرد و ارزش‌های سازمان تلاش کنند (راته و راجان، ۲۰۲۰). گارگ (۲۰۱۷)، معتقد است که مفاهیمی مانند ارزش و نظام اعتقادی را می‌توان از طریق معنویت در محیط کار مشاهده کرد، که به عنوان وسیله‌ای برای برقراری ارتباط با درون و ابزاری برای تحقق خود در نظر گرفته می‌شود. بهبود مهارت‌های ارتباطی، برآورد کردن نیازها و عمل به شیوه‌ای ارزشمند، موجب برآورد شدن نیازهای اساسی روانشناختی می‌شود (رایان و دسی، ۲۰۲۰). برخی از نویسندگان مانند نسینا و دوریس (۲۰۱۱؛ نقل از اشفق و ایروم، ۲۰۲۰)، چهار بعد از معنویت محیط کار ارائه داده اند که شامل تقویت احساس تیمی از جامعه، احساس مشارکت در جامعه، لذت در کار، همسویی بین ارزش‌های سازمانی و فردی است. این ارزش‌ها به کاهش استرس در سازمان کمک می‌کند و می‌تواند درک، قضاوت و پاسخ سریع به محرک‌های ورودی را به ارمغان بیاورد (جنسنسوار و سولفی، ۲۰۲۱).

تحقیقات نشان داده است که معنویت در محیط کار می‌تواند عملکرد کارکنان را تسهیل کند و در نتیجه عملکرد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش دهد (ریو و همکاران، ۲۰۲۳). فرسودگی شغلی را کاهش دهد (لیانو و همکاران، ۲۰۲۳)، با اضطراب و افسردگی کمتر و کیفیت زندگی کاری بهتر (چن و همکاران، ۲۰۲۱)، نگرش شغلی و فضای کاری مثبت (بسکار و ایندرادوی، ۲۰۲۳)، مرتبط است. همچنین افرادی که حس معنوی بالایی دارند، سازمان خود را بهبود یافته و سالم‌تر می‌دانند، به علاوه سازمان‌ها با کارکنان معنوی می‌توانند از مزایایی مانند افزایش عملکرد

سازمانی و تعهد سازمانی بهره ببرند که در نهایت منجر به نتایج سازمانی مانند رضایت و کاهش استرس شغلی می‌شود (اشفق و ایروم، ۲۰۲۰). که و همکاران (۲۰۲۰)، نشان دادند معنویت در محیط کار ارتباط مثبتی با رفتارهای آموزشی خلاق دارد و به معلمان کمک می‌کند تا احساسات مثبت را پرورش دهند. در واقع نشان داده شده است که برنامه‌های مبتنی بر معنویت در محیط کار دارای مزایای متعددی برای کارکنان و سازمان‌ها از جمله افزایش خلاقیت و سود، سطوح بالاتر بهره‌وری و عملکرد، کاهش غیبت، بهبود رضایت شغلی و انگیزه درونی است (پورآقا و همکاران، ۲۰۲۲)، و به افزایش میزان رضایت از زندگی، شادکامی و بهزیستی کارکنان کمک می‌کند (هاشمی و همکاران، ۱۴۰۱). علی‌رغم ماهیت امیدوارکننده معنویت در بافت سازمانی، توجه کافی برای سرمایه‌گذاری روی آن صورت نگرفته است (دوندریان و وسلی، ۲۰۱۷).

با توجه به اینکه شناسایی عوامل مؤثر بر کاهش فرسودگی و افزایش رضایت شغلی معلمان مدارس استثنائی نه تنها بخاطر بهبود کیفیت آموزش پایه، بلکه برای رفع نیاز دانش‌آموزان به آموزش جامع و تأثیر معلمان به وضعیت روانی و رشد شخصیتی دانش‌آموزان مستلزم توجه است و هیچ یک از مقاطع تحصیلی به اندازه دوره ابتدایی به لحاظ کمی و کیفی از چنین اهمیتی برخوردار نیست (غفارخانی و همکاران، ۱۳۹۷) و در حال حاضر، علی‌رغم دانش روبه رشد اهمیت معنویت در محیط کار (آفتاب و همکاران، ۲۰۲۲)، تحقیقات در مورد اهمیت سلامت و شایستگی‌های معنوی معلمان در مرحله مقدماتی باقی مانده است و پژوهش‌های مداخله‌ای مرتبط کمی انجام شده است (دوندریان و وسلی، ۲۰۱۷) و مکانیسمی که معنویت از طریق آن بر نتایج شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد، هنوز به طور کامل شناسایی نشده است (میتال و همکاران، ۲۰۲۳). از طرفی خود معلمان استثنائی احساس می‌کنند که دسترسی کافی به آموزش‌ها و مداخلات حمایتی ندارند (گزل و همکاران، ۲۰۲۲). در نتیجه، ضرورت دارد، جهت رفع این خلاءهای پژوهشی، پروتکل‌های مداخله‌ای علمی مبتنی بر شواهد و مؤثر برای افزایش سطح معنویت معلمان و تأثیر آن بر رضایت و فرسودگی شغلی تدوین شود. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال بررسی این سوال است که آیا آموزش معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایت و فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس استثنائی تأثیر دارد؟

## روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات شبه آزمایشی دارای طرح پیش‌آزمون- پس‌آزمون با گروه کنترل بود. از جامعه آماری پژوهش که شامل تمامی معلمان ابتدایی مدارس استثنائی شهر تبریز بود. برای انتخاب نمونه پژوهش از بین مدارس استثنائی مقطع ابتدایی، براساس پژوهش‌های قبلی،

ابتدا به صورت در دسترس تعداد ۳۰ معلم زن انتخاب شد. سپس معلمان منتخب به دو گروه ۱۵ نفری تقسیم و از لحاظ سابقه شغلی و مدرک تحصیلی همتاسازی شده و به صورت تصادفی به دو گروه کنترل و آزمایش تخصیص یافت. معیارهای ورود به مطالعه رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان، داشتن حداقل ۵ سال سابقه خدمت در مدارس استثنائی و عدم استفاده همزمان از برنامه‌های مداخله مثبت‌نگر؛ و معیارهای خروج همکاری نکردن با پژوهشگر و عدم شرکت در برنامه مداخله بیش از ۱ جلسه بود. اعضای گروه آزمایش پس از توضیح کامل اهداف پژوهش، به مدت ده جلسه ۹۰ دقیقه‌ای، به صورت هفته‌ای یک جلسه برنامه آموزشی را دریافت کردند. کلیه آزمودنی‌ها تمام ابزار پژوهش را در سه نوبت پیش‌آزمون، پس‌آزمون و شش ماه بعد تکمیل کردند. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس مختلط در SPSS24 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. ابزارهای پژوهش عبارتند از:

**پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا!** پرسشنامه استاندارد رضایت شغلی مینه سوتا اولین بار در دانشگاه مینه سوتا طراحی و ساخته شد. این پرسشنامه دارای دو فرم کوتاه و بلند است. فرم کوتاه آن دارای ۲۰ ماده است که از فرم بلند آن انتخاب شده و همبستگی بالایی با آن دارد. در این پژوهش به دلیل سهولت تکمیل و پذیرش عمومی، از فرم کوتاه که دارای دو زیر مقیاس درونی و بیرونی است، استفاده شده است. هر مؤلفه این پرسشنامه مشتمل بر ۱۰ سؤال بوده که بر مبنای مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی ناراضیم برابر ۱ تا خیلی راضیم برابر ۵ نمره‌گذاری می‌شود. حداقل نمره اکتسابی حاصل از پرسشنامه ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ است. مجموع نمرات کسب شده از دو مؤلفه رضایت درونی و رضایت بیرونی نشان دهنده رضایت کلی است که نمرات کسب شده بین ۲۰ تا ۴۷ نشان دهنده رضایت پایین، نمرات کسب شده بین ۴۸ تا ۷۶ رضایت متوسط و نمرات کسب شده بین ۷۷ تا ۱۰۰ نشان دهنده رضایت بالا است (وایس و همکاران، ۱۹۷۷). برای بررسی روایی سازه پرسشنامه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند که نتایج روایی پرسشنامه را تأیید کردند. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای رضایت بیرونی ۰/۸۸، رضایت درونی ۰/۸۶ و رضایت کلی ۰/۹۱ بود (مارتینز و پروانچا، ۲۰۱۲). در ایران اعتبار این پرسشنامه براساس آلفای کرونباخ ۰/۹۸ به دست آمده و روایی آن نیز با استفاده از تحلیل عاملی تأیید شده است (باقری راد و مینائی، ۱۳۹۷).

**پرسشنامه فرسودگی شغلی:** پرسشنامه فرسودگی شغلی توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۶)، نقل از اسکات و همکاران، ۲۰۰۰) تدوین شده و دارای ۲۲ ماده و سه مؤلفه شامل؛ خستگی

<sup>1</sup> minnesota satisfaction questionnaire

عاطفی ۹ ماده، مسخ شخصیت یا بدبینی ۵ ماده و فقدان موفقیت فردی ۸ ماده است که در طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف برابر ۱ تا کاملاً موافق برابر ۵ نمره‌گذاری می‌شود. تدوین کنندگان، پایایی این آزمون را با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های این پرسشنامه محاسبه کردند و ضرایب خستگی عاطفی ۰/۹۰، دگرگونی شخصیت، ۰/۷۹ و فقدان موفقیت فردی را ۰/۷۱ به دست آوردند. این مقیاس معتبر، فرسودگی شغلی را در انواع مشاغل، فرهنگ‌ها و محیط‌های کاری ارزیابی می‌کند که دارای اعتبار بالایی است (اسکات و همکاران، ۲۰۰۰). در طول سال‌ها شواهد تحقیقاتی زیادی در حمایت از مقیاس فرسودگی شغلی ارائه شده است که آن را معیاری قابل اعتماد و معتبر برای معلمان گزارش داده‌اند که دارای ثبات درونی خوب و پایایی آزمون مجدد و همچنین روایی همگرا و متمایز رضایت‌بخش هستند (پلاتسیدو و دانیلیدو، ۲۰۱۶). در ایران این مقیاس در مشاغل بسیاری بکار رفته است. خصوصاً اعتبار این پرسشنامه بر روی معلمان برای خستگی عاطفی ۰/۷۹، مسخ شخصیت ۰/۸۰، فقدان موفقیت فردی ۰/۷۸ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۲ برآورد شده است (سیدجلالی و همکاران، ۱۴۰۰).

**برنامه آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت:** برنامه آموزشی مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت شامل چندین سازه روان‌شناسی مثبت‌گرا از جمله؛ امیدواری، نوع دوستی، بخشایشگری، خودآگاهی، قدردانی و سپاسگزاری برگرفته از پروتکل معنویت درمانی کمری و فولادچنگ (۱۳۹۵) و ریچاردز و برگین (۲۰۰۴)، است. با توجه به اینکه این برنامه در تحقیقات متعددی در خارج از کشور (میتال و همکاران، ۲۰۲۳؛ بله‌مور و همکاران، ۲۰۲۲؛ بایسل، ۲۰۲۲؛ که و همکاران، ۲۰۲۰؛ گارگ، ۲۰۱۷)، مورد استفاده قرار گرفته و در داخل کشور توسط (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۱؛ کمری و فولادچنگ، ۱۳۹۵ و ...)، استفاده شده است. پس با توجه به پیشینه و کاربرد متعدد آن، اعتبار برنامه مورد تأیید اساتید و پژوهشگران است. این برنامه شامل ده جلسه ۹۰ دقیقه‌ای به مدت دو ماه آموزش داده شده است. در جدول ۱ خلاصه برنامه آموزش آمده است.

جدول ۱. خلاصه برنامه مداخله معنویت درمانی مثبت‌نگر

جلسه	هدف	محتوا و فعالیت
۱	معرفی برنامه و آشنایی اعضا با یکدیگر	توضیحاتی مختصر از زمان و برنامه تشکیل جلسات، بیان قوانین و مقررات دوره آموزشی، گفتگو در مورد مفهوم معنویت و دین و تأثیر آن در زندگی افراد، اجرای پیش‌آزمون
۲	بیان مفهوم امیدواری	تعریف امیدواری و مؤلفه‌های آن - آشنا کردن افراد با ویژگی‌ها و آثار امید و ناامیدی از منظر قرآن و روان‌شناسی مثبت
۳	آشنایی با توانمندی‌های انسان و خودآگاهی	توجه دادن افراد به نقاط قوت خود و آثار آن از منظر روان‌شناسی مثبت-نگر، همچنین توجه به تأکید خداوند بر توانایی‌های انسان در قرآن کریم



جلسه	هدف	محتوا و فعالیت
۴	اهمیت دعا و نیایش برای آرامش انسان	توجه به تنفس و تن‌آرامی- بیان احساس در مورد کلمه خدا و ارتباط با خدا و یا هر قدرت برتری که فرد به آن ایمان دارد و نیایش و گفتگوی با خدا
۵	بررسی نوع دوستی و ارتباط با دیگران	بررسی نقش نوع دوستی در تعالی انسان، انجام کارهای معنوی به صورت گروهی، ارائه مثال
۶	ارتباط و اتصال با ندای درونی خود	ارتباط با مقدسات، خودانگاره خودآگاهی و ارتباط با خود و گوش دادن به ندای درونی، کشف مؤلفه‌های معنوی
۷	بررسی بخشایشگری و تأثیر آن	بحث درباره بخشش و عدم بخشش، پیامد احساس گناه، مزایای بخشش خود و دیگری
۸	معنویت و رضایت	کشف و داشتن معنا در زندگی، تأثیر معنویت بر رضایت از زندگی افراد
۹	شکرگزاری و قدردانی و پذیرش مشکلات	توجه به توانمندی‌ها و داشته‌ها، شکرگزاری، تحمل مشکلات با توکل و امید به خداوند
۱۰	جمع بندی و نتیجه‌گیری	مرور جلسات و بحث درباره آن‌ها- انجام چند نمونه تمرین- پرسش و پاسخ و اجرای پس‌آزمون

### یافته‌ها

شرکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۳۰ معلم زن مدارس استثنائی مقطع ابتدایی بودند که شامل؛ ۱۹ نفر (گروه آزمایش=۹ ، گروه کنترل= ۱۰)، دارای مدرک تحصیلی لیسانس، ۹ نفر (گروه آزمایش=۵ ، گروه کنترل= ۴) فوق لیسانس و دو نفر (گروه آزمایش=۱ ، گروه کنترل= ۱) دارای مدرک تحصیلی دکتری بودند. همچنین تعداد ۹ نفر ۵ تا ۱۰ سال سابقه خدمت، ۱۵ نفر ۱۱ تا ۲۰ سال و ۶ نفر بالای ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی متغیرهای وابسته در گروه‌ها

متغیر	گروه	پیش‌آزمون		پس‌آزمون		پیگیری
		SD	M	SD	M	
فرسودگی	آزمایش	۲/۳۸	۶۵/۴	۲/۲۹	۶۲/۶۷	۳/۰۶
شغلی	کنترل	۱/۹۷	۶۴/۹	۳/۳۷	۶۵/۵	۲/۰۹
رضایت-	آزمایش	۲/۳۹	۳۴/۵۳	۲/۰۴	۳۵/۰۲	۲/۲۸
مندی	کنترل	۳/۷۹	۳۱/۴	۲/۸۶	۳۲/۲۷	۳/۰۵

نتایج جدول ۲ داده‌های توصیفی نشان می‌دهد میانگین نمره‌های پیگیری و پس‌آزمون گروه آزمایش در متغیر فرسودگی شغلی کاهش یافته است، اما در گروه کنترل تفاوت چندانی بین

پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری وجود ندارد. همچنین میانگین نمره‌های پیگیری و پس‌آزمون گروه آزمایش در متغیر رضایت شغلی افزایش یافته است، اما در گروه کنترل تفاوت چندانی بین پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیگیری وجود ندارد. در ادامه پیش‌فرض‌های تحلیل واریانس مختلط مورد بررسی قرار گرفت. نتایج بررسی پیش‌فرض نرمال بودن توزیع متغیر وابسته با استفاده از آزمون شاپیرو - ویلک بررسی شد، که مقادیر  $Z$  محاسبه شده برای فرسودگی شغلی ( $Z=0/62$ )، رضایت شغلی ( $P=0/35$ ) و رضایت شغلی ( $Z=0/93$ ,  $P=0/59$ ) در دو گروه و هر سه مرحله پیش‌آزمون - پس‌آزمون و پیگیری در سطح  $P < 0/01$  معنی‌دار نبود و فرض نرمال بودن رد نشد. پیش‌فرض همگنی واریانس طبق آزمون لون بررسی و مورد تأیید قرار گرفت ( $F=0/84$ ,  $P=0/17$ ). نتایج آزمون ام‌باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس-کوواریانس نشان داد  $F$  به دست آمده برای متغیرهای وابسته از لحاظ آماری معنی‌دار نیست ( $F=2/08$ ,  $P=0/28$ )، و این به معنی برقراری مفروضه تساوی ماتریس‌های واریانس و کوواریانس است. بررسی نتایج آزمون کرویت موچلی نشان داد فرض برابری واریانس‌های درون‌آزمودنی برای هر دو متغیر فرسودگی شغلی ( $P=0/3$ ,  $\square^2=2/11$ ) و رضایت شغلی ( $P=0/17$ ,  $\square^2=3/08$ ) برقرار بود.

جدول ۳. نتایج تحلیل واریانس مختلط در دو گروه

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	مجذور اتای تفکیکی	توان
رضایتمندی	مراحل	۳۸۲۱/۷	۵۲۱۳/۲	۱۳/۵۲	$<0/001$	۰/۳۹	۱
	مداخله						
	مراحل× گروه	۴۲۶/۲۵	۳۰۷/۳۱	۱۱/۳۲	$<0/001$	۰/۴۱	۱
فرسودگی	گروه	۶۴۲/۴۶	۶۴۲/۴۶	۹/۷	$<0/001$	۰/۳۹۲	۰/۹۹
	مراحل	۶۴۱۲/۳	۵۷۴۲/۵	۵/۶۲	$<0/001$	۰/۲۵	۰/۸۹
	مداخله						
	مراحل× گروه	۲۴۱۲/۷	۳۷۵۰/۱۶	۸/۲۳	$<0/001$	۰/۲۷۱	۰/۹۱
	گروه						
	گروه	۷۱۴۵/۶۷	۷۱۴۵/۶۷	۷/۶	$<0/001$	۰/۲۶۷	۰/۹

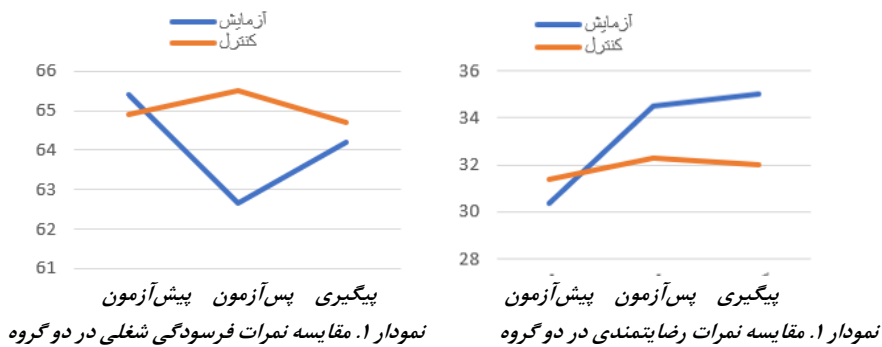
نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که اثرات مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت برای عامل بین‌گروهی در متغیر رضایتمندی معنادار است ( $F=9/7$  و  $P < 0/001$ ). یعنی بین نمرات فرسودگی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در اثر مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت در هر سه مرحله پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد و آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت می‌تواند واریانس رضایتمندی شغلی معلمان مدارس استثنائی را به اندازه  $39/2$  درصد تبیین کند. همچنین نتایج حاکی است اثرات مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت برای عامل بین‌گروهی در متغیر فرسودگی شغلی ( $F=7/6$  و  $P < 0/001$ ) معنادار است. یعنی بین نمرات متغیر فرسودگی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل در اثر مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت در مراحل پژوهش تفاوت معناداری وجود دارد و آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت می‌تواند واریانس فرسودگی شغلی معلمان را به اندازه  $26/7$  درصد تبیین کند. برای بررسی تفاوت اثرات مداخله در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری (درون گروهی) در هریک از متغیرها از آزمون تعقیبی بونفرونی استفاده شد که نتایج این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی در سه مرحله پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری

شاخص‌های آلماری	پیش‌آزمون - پس‌آزمون			پیش‌آزمون - پیگیری			پس‌آزمون - پیگیری		
	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری	تفاوت میانگین	انحراف استاندارد	سطح معناداری
رضایتمندی	۴/۱۷	۱/۲۳	<0/001	۴/۶۶	۱/۰۸	<0/001	۰/۴۹	۲/۴	۰/۰۸
فرسودگی	۲/۷۳	۰/۷۹	<0/001	۱/۲	۰/۸۵	<0/001	۱/۵۳	۱/۳۷	<0/001

مندرجات جدول ۴ نشان می‌دهد تفاوت میانگین نمرات متغیر رضایتمندی بین مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون ( $DM=4/17$ ،  $P < 0/001$ ) و پیش‌آزمون با پیگیری ( $DM=4/66$ ،  $P < 0/001$ ) معنادار است، اما تفاوت میانگین متغیر رضایتمندی بین پس‌آزمون با پیگیری ( $DM=0/49$ ،  $P = 0/08$ ) معنادار نیست. همچنین تفاوت میانگین نمرات متغیر فرسودگی شغلی بین مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون ( $DM=2/73$ ،  $P < 0/001$ )، پیش‌آزمون با پیگیری ( $DM=1/2$ ،  $P < 0/001$ ) و پس‌آزمون با پیگیری ( $DM=1/53$ ،  $P < 0/001$ ) معنادار است. این یافته بیانگر آن است که آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت بر متغیر رضایت و فرسودگی شغلی در مرحله پس‌آزمون اثر بخش بوده و نتایج حاصل برای رضایتمندی در مرحله پیگیری بازگشت نداشته است اما تأثیر مداخله مثبت‌نگر بر فرسودگی شغلی پایدار نبوده و در مرحله پیگیری بازگشت

داشته است. از سوی دیگر با عنایت به اینکه تفاوت میانگین پیش‌آزمون با پس‌آزمون رضایتمندی در گروه آزمایش بیشتر از تفاوت میانگین پیش‌آزمون با پس‌آزمون فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنائی است. می‌توان نتیجه گرفت که برنامه مداخله بر رضایتمندی در مقایسه با فرسودگی شغلی تأثیر بیشتری داشته است. برای مشاهده بهتر اثربخشی برنامه آموزشی بر متغیرهای وابسته، تغییرات رضایتمندی و فرسودگی شغلی در سه مرحله پژوهش در نمودار ۱ ترسیم شده است.



همانطور که در نمودار ۱ نشان داده شده است نمره کل رضایتمندی در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون افزایش یافته و این افزایش در مرحله پیگیری نیز پایدار بوده است؛ همچنین نمره فرسودگی شغلی در گروه آزمایش در مرحله پس‌آزمون کاهش یافته اما در مرحله پیگیری پایدار نمانده و بازگشت داشته است.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی اثربخشی مداخله معنویت درمانی مثبت‌نگر بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی معلمان مدارس استثنائی مقطع ابتدایی بود. نتایج نشان داد، برنامه آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت بر رضایتمندی و فرسودگی شغلی اثر بخش است. همچنین نتایج حاصل از پیگیری بیانگر آن بود که اثر آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت بر متغیر رضایتمندی در مرحله پیگیری پایدار بوده و بازگشت نداشته است اما اثر مداخله بر فرسودگی شغلی در مرحله پیگیری پایدار نبوده است. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های پیروی و همکاران (۱۴۰۱)، مکوندی حسینی و همکاران (۱۳۹۹)، هاشمی و همکاران (۱۳۹۶)، کمری و فولادچنگ (۱۳۹۵)، اصغرپور حاجی‌آبادی و همکاران (۱۳۹۳)، آفتاب و همکاران (۲۰۲۲)، لیائو و همکاران (۲۰۲۳)، میتال و

همکاران (۲۰۲۳)، فان و همکاران (۲۰۲۳)، چریکو و همکاران (۲۰۲۰)، عباس و همکاران (۲۰۲۰)، گارگ و همکاران (۲۰۱۹)، همسو و با نتایج مطالعه بینوراج و همکاران (۲۰۲۳)، که نشان داد بعد معنوی بهزیستی رابطه بین معنویت محیط کار و رضایت شغلی را میانجی‌گری نمی‌کند، ناهمسو است.

در تبیین اثربخشی مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت بر رضایتمندی شغلی معلمان و ثبات آن در مرحله پیگیری با استفاده از مدل معنویت در محیط کار (راته و راجان، ۲۰۲۰) می‌توان گفت. معنویت در محیط کار به نیروی الهام بخش و انگیزشی اشاره دارد که فرد را تشویق می‌کند که دائماً به دنبال معنا و هدف در حرفه خود باشد و ارزش واقعی کار، درک تنوع خلقت، طبیعت و نظام‌های اعتقادی شخصی آن را درک کنند (پورمولا و همکاران، ۲۰۱۹). این موضوع به یافتن هدف نهایی در زندگی و زندگی بر اساس آن کمک می‌کند و چارچوبی از ارزش‌های سازمانی مشهود مبتنی بر فرهنگ، که تجربه تعالی کارکنان را از طریق فرآیند کار ارتقا می‌دهد و احساس ارتباط آن‌ها با دیگران را به گونه‌ای که احساس کامل بودن و شادی و رضایت نمایند، تسهیل می‌کند (راته و راجان، ۲۰۲۰). در چارچوب نظریه خودتعیین‌گری رایان و دسی (۲۰۲۰)، از آنجا که معنویت نیاز به ارتباط افراد را در محیط کار مورد توجه قرار می‌دهد (نیاز به ارتباط) و به دنبال کشف معنای حقیقی از کار است، انگیزش درونی را تقویت می‌نماید. افراد احساس می‌کنند با وجود فشارهای کار و عوامل سازمانی، عامل رفتار خود هستند (نیاز به خودمختاری)، در نتیجه احساس تسلط بر کار بیشتر شده و مؤثر بودن در محیط کار بهبود می‌یابد و احساس شایستگی در محیط کار دریافت می‌شود (گاگان و همکاران، ۲۰۲۲). شواهد فراتحلیلی نشان می‌دهد که رضای این سه نیاز با عملکرد بهتر، تعهد سازمانی بیشتر و رضایت شغلی همراه است (ون‌دبروک و همکاران، ۲۰۱۶).

همسو با این چارچوب نظری، وقتی معلمان مدارس استثنائی در مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت شرکت می‌کنند و در جلسات مداخله در مورد توانمندی‌های خود به آگاهی می‌رسند، به ندای درونی خود گوش داده و سعی می‌کنند معنای فراتر از عوامل بیرونی انگیزش، از جمله نوع دوستی، خدمت به خلق خدا برای فعالیت‌های خود پیدا کنند. این موارد باعث جذب شدن معلمان مدارس استثنائی در کارشان شده و فعالیت آن‌ها در مدرسه با آگاهی و معناداری معنوی غنی‌تر شده و کمک می‌کند کارکنان فعالیت‌های خود را در محل کار با رضایتمندی انجام دهند (پائول و جنا، ۲۰۲۲). همچنین در جلسات چهارم تا هفتم برنامه آموزش شرکت‌کنندگان تلاش می‌کنند از لحاظ معنوی به قدرت برتر یا خدا ارتباط برقرار نموده و رضایت معنوی و تأثیر آن را در کار و زندگی خود جستجو کنند. شکرگزاری و قدردانی را با توجه به توانمندی‌های خود تمرین

نموده و دائماً نسبت به دانش‌آموزان دلسوزی نشان دهند و در مورد عملکرد تحصیلی و بهزیستی آن‌ها احساس مسئولیت نمایند. در محل کار بسیار فداکار، همدل و از نظر عاطفی انعطاف پذیر باشند. تمرین چنین مهارت‌های مثبت کمک می‌کند اولاً معلمان استثنائی تمرکز خود را از منفی‌گرایی به خلق مثبت تغییر دهند و این موجب گسترش افکار مثبت در محیط کار می‌شود. همانطور که نظریه ایجاد و گسترش فردریکسون (۲۰۰۱) از این موضوع حمایت می‌کند. ثانیاً موجب تشکیل یک خوشه مثبت از چندین منبع (امیدواری، خودکارآمدی، خوش‌بینی، انعطاف‌پذیری) در طی جلسات آموزش مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت می‌شود (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). افزایش سطوح امیدواری، خوش‌بینی و خودکارآمدی بر فرسودگی شغلی و خستگی روانی معلمان استثنائی تأثیر منفی می‌گذارد و منجر به افزایش رضایتمندی و مهارت در کار می‌شود (گارگ و همکاران، ۲۰۱۹).

به‌علاوه در تبیین اثربخشی مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت بر فرسودگی شغلی معلمان و عدم ثبات آن در مرحله پیگیری می‌توان گفت. با توجه به تأثیر نیازهای پیشنهادی در تئوری خودتعیین‌گری بر انگیزه کاری و نتایج کار، یافتن راه‌هایی برای ارضای این نیازها و جلوگیری از تضعیف آن‌ها در محل کار مهم است. در نتیجه تحقیقات سازمانی بر رفتارهایی متمرکز شده است که این نیازها را پشتیبانی می‌کند و انواع مختلف انگیزه‌های کاری را ارتقا می‌دهد (گاگان و همکاران، ۲۰۲۲). براساس این نظریه در زمینه کاری، هر چه یک فرد نیازهای اساسی روانشناختی خود را بیشتر برآورده کند، درونی‌سازی انگیزه کاری افزایش می‌یابد در نتیجه احتمال بیشتری دارد که فرسودگی کمتر و بهزیستی بیشتری را تجربه کند (دسی و همکاران، ۲۰۱۷).

همچنین براساس تئوری حفاظت از منابع، افراد در تلاش برای به دست آوردن، حفظ و ایجاد منابعی هستند که برای آن‌ها ارزش قائل هستند (جدریشک- گایسلر، ۲۰۲۱). افراد با منابع فراوان می‌توانند منابع بیشتری به دست آورند و کمتر در برابر از دست دادن منابع آسیب‌پذیر باشند. برعکس، افراد به دلیل فشار ناشی از کمبود منابع، ورودی منابع را کاهش می‌دهند که منجر به از دست رفتن منابع بیشتری می‌شود (هابفول و همکاران، ۲۰۱۸). پس مردم تلاش می‌کنند تا از اتلاف منابع جلوگیری کنند و آنچه را که اساساً برایشان ارزش قائل هستند به دست آورند و نگه دارند. از این منظر، استرس زمانی اتفاق می‌افتد که منابع ارزشمند (اشیاء، خصوصیات شخصی، شرایط و انرژی‌ها)، از بین رفته یا در معرض خطر از دست رفتن قرار گیرند. افرادی که منابع شخصی بیشتری دارند کمتر مستعد از دست دادن منابع هستند و احتمال بیشتری دارد که منابع اضافی را در شرایط استرس‌زا به دست آورند (اکیرماک و ایلا، ۲۰۱۹). مطابق با این تئوری، معلمان مدارس استثنائی مقطع ابتدایی در کار روزانه‌ی خود، بار سنگینی از فعالیت‌های

آموزشی و پرورشی دانش‌آموزان با نیازهای ویژه را بر عهده می‌گیرند و بنابراین نیاز به سرمایه‌گذاری بسیاری از منابع داخلی و خارجی دارند (ژو و نینگ، ۲۰۲۰). وقتی معلمان از جنبه‌های متعددی مانند حجم کار، تدریس با روش‌های خاص و مدیریت دانش‌آموزان با فشار مواجه می‌شوند، به دلیل محدودیت منابع، احتمالاً احساس ناتوانی، استرس و حتی ناامیدی کنند (ژائو و همکاران، ۲۰۲۲). مطالعات قبلی نشان داده‌اند که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد و استرس موجب خستگی می‌شود (کوسیر و همکاران، ۲۰۱۵؛ بوتیانی و همکاران، ۲۰۱۹).

مطابق با تئوری حفاظت از منابع، کسب مهارت‌های مثبت‌نگر و معنویت در محیط کار را می‌توان به عنوان یک منبع روانشناختی توانمند در نظر گرفت که می‌تواند اثرات استرس شغلی را کاهش و خنثی کند (ولاسینور، ۲۰۲۳). تحقیقات نشان داده‌است که هر چه یک فرد معنوی‌تر باشد، احتمال کمتری برای تجربه مشکلات روانی ناشی از استرس دارد (پرا و همکاران، ۲۰۱۸؛ سانچز، ۲۰۲۰). همسو با این چارچوب نظری، حضور معلمان مدارس استثنائی در مداخله مثبت‌نگر معنوی به آن‌ها کمک می‌کند منابع شخصی خود مانند نوع دوستی، بخشایشگری، سپاسگزاری و امیدواری را تمرین کرده و این مهارت‌های مثبت را در وجود خود تقویت کنند، به فعالیت‌های کاری خود معنای هدفمند و متعالی دهند، اتصال به قدرت برتر و خدا را در درون خویش احساس نمایند و با تقویت رفتارهای نوع دوستانه و ملاحظاتی اخلاقی به صورت منبع معنوی تجدیدکننده در محیط مدرسه عمل کنند، انگیزش درونی و معنادار به کار خود داشته باشند. هنگامی که شخص با رویکردی مبتنی بر ایمان و معنویت با مشکلات کاری برخورد می‌کند، همه چیز هدفمند و معنادار می‌شود (فردریک و همکاران، ۲۰۱۷)، ایمان و امیدواری فرد حتی با وجود تحمل سختی‌ها بالاتر رفته (کریم و همکاران، ۲۰۲۲)، و کمک می‌کند فرد منابع بیشتر برای موقعیت‌های استرس‌زا داشته باشد و فرسودگی کمتری احساس کند در نتیجه رضایت درونی بیشتر می‌شود. علت عدم پایداری تأثیر مداخله مثبت‌نگر مبتنی بر معنویت در فرسودگی شغلی معلمان، شاید به این دلیل باشد که فشار کاری معلمان مدارس استثنائی مداوم، چندبعدی و متغیر است. چون منابع داخلی مانند نگرش و ارزش‌های معنوی به تنهایی برای مقابله با چنین شرایطی کافی نیست و تقاضا و فشار شغلی بیشتر از منابع است و از طرفی منابع خارجی (مانند وضعیت اقتصادی معلمان، عدم حمایت اداره، نبود آموزش مؤثر و مداوم برای معلمان، کمبود ابزار آموزشی و ...) کافی برای چنین معلمان منظر نشده‌است. عدم تعادل بین تقاضا و منابع وجود دارد. این عدم تعادل در طول زمان حفظ شده، خستگی مزمن ایجاد می‌کند و در نهایت فرسودگی شغلی ظاهر می‌شود (ادو-والاسینا و همکاران، ۲۰۲۲).

پژوهش حاضر شامل چندین محدودیت بود. اول، با توجه به ماهیت پرسشنامه خود گزارش‌دهی، امکان سوگیری پاسخ در شرکت‌کنندگان برای مقبولیت وجود خواهد داشت. پژوهش‌های آتی، تلاش کنند، علاوه بر استفاده پژوهشگر بی‌طرف در ارزیابی داده‌ها، از ابزارهایی غیر از ابزارهای خودگزارش‌دهی نظیر مصاحبه‌ی بالینی جهت بررسی رضایتمندی و فرسودگی شغلی استفاده کنند. دوم استفاده از نمونه‌گیری در دسترس به دلیل تعداد کمتر مدارس استثنائی و محدودیت قانونی، امکان تعمیم نتایج را محدود می‌کند. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های دیگری با همین برنامه در سایر مناطق کشور و در تعداد بیشتری از معلمان مقاطع مختلف تحصیلی انجام گیرد.

### موازین اخلاقی

پژوهش حاضر با رعایت موازین اخلاقی شامل؛ اخذ مجوز از اداره آموزش و پرورش استثنائی، حسن رفتار، محرمانه ماندن اطلاعات، تحریف نشدن داده‌ها، ورود و خروج داوطلبانه شرکت‌کنندگان از پژوهش اجرا شده است.

### مشارکت نویسندگان

هر دو نویسنده در تمامی قسمت‌های مقاله، اعم از طراحی، آموزش، نگارش، تحلیل داده‌ها، بازبینی و ویرایش نقش یکسانی داشتند.

### تعارض منافع

بنابر اظهارات نویسندگان پژوهش، این مقاله هیچ گونه پشتیبانی مالی نداشته است.

### سپاسگزاری

از کارکنان و معلمان مدارس استثنائی مقطع ابتدائی که در انجام این پژوهش مساعدت نمودند، تشکر و قدردانی می‌شود.

## References

- Aftab, J., Sarwar, H., Kiran, A., Qureshi, M. I., Ishaq, M. I., Ambreen, S., & Kayani, A. J. (2022). Ethical leadership, workplace spirituality, and job satisfaction: moderating role of self-efficacy. *International Journal of Emerging Markets*. [\[link\]](#)



- Akirmak, U., & Ayla, P. (2021). How is time perspective related to burnout and job satisfaction? A conservation of resources perspective. *Personality and Individual Differences, 181*, 109667. [\[link\]](#)
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies, 8*(1), 38-45. [\[link\]](#)
- Asgharpour Hajiabadi, M., Rezghi Shirsavar, H., & Hashemnia, S. H. (2015). The Relationship Between Spirituality and job burnout Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran. *Future study Management, 25*(100), 91-113. [\[link\]](#)
- Ashfaq, M., & Irum, S. (2020). Workplace spirituality paradigm and job stress. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology, 17*(9), 390-396. [\[link\]](#)
- Bagherirad, F., & Minaee, A. (2018). Creating and standardization of job satisfaction questionnaire based on item-response theory for the employees in the municipality of sari. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling, 10*(36), 119-138. [\[link\]](#)
- Baskar, B., & Indradevi, R. (2023). Workplace spirituality and employee job attitude: direct test effect: an empirical check among nursing community. *Vision, 27*(5), 628-638. [\[link\]](#)
- Baysal, M. (2022). Positive Psychology and Spirituality: A Review Study. *Spiritual Psychology and Counseling, 7*(3), 359-388. [\[link\]](#)
- Bellehumeur, C. R., Bilodeau, C., & Kam, C. (2022). Integrating positive psychology and spirituality in the context of climate change. *Frontiers in Psychology, 13*, 970362. [\[link\]](#)
- Binu Raj, A., Ambreesh, P., Tripathi, N. N., & Ambreesh Kumar, A. (2023). Workplace spirituality and job satisfaction among teachers: influence of well-being and spiritual leadership. *International Journal of Educational Management. [link]*
- Bottiani, J. H., Duran, C. A., Pas, E. T., & Bradshaw, C. P. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology, 77*, 36-51. [\[link\]](#)
- Captari, L. E., Sandage, S. J., Vandiver, R. A., Jankowski, P. J., & Hook, J. N. (2023). Integrating positive psychology, religion/spirituality, and a virtue focus within culturally responsive mental healthcare. In *Handbook of Positive Psychology, Religion, and Spirituality*, 413-428. [\[link\]](#)
- Chen, J., You, H., Liu, Y., Kong, Q., Lei, A., & Guo, X. (2021). Association between spiritual well-being, quality of life, anxiety and depression in patients with gynaecological cancer in China. *Medicine, 100*(1). [\[link\]](#)

- 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. [[link](#)]
- 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. [[link](#)]
- Cohen, R., Moed, A., Shoshani, A., Roth, G., & Kanat-Maymon, Y. (2020). Teachers' conditional regard and students' need satisfaction and agentic engagement: A multilevel motivation mediation model. *Journal of Youth and Adolescence*, 49, 790-803. [[link](#)]
- Cormier, C. J., McGrew, J., Ruble, L., & Fischer, M. (2022). Socially distanced teaching: The mental health impact of the COVID-19 pandemic on special education teachers. *Journal of Community Psychology*, 50(3), 1768-1772. [[link](#)]
- D'Amico, A., Geraci, A., & Tarantino, C. (2020). The relationship between perceived emotional intelligence, work engagement, job satisfaction, and burnout in Italian school teachers: An exploratory study. *Psihologijske teme*, 29(1), 63-84. [[link](#)]
- Darmian, M. E., & Javadi, S. V. (2022). Study the role of spiritual health and resilience in pandemic COVID-19 on psychological vulnerability. *Journal of Fundamentals of Mental Health*, 24(5). [[link](#)]
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43. [[link](#)]
- Devendhiran, S., & Wesley, J. R. (2017). Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 31(5), 9-13. [[link](#)]
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A review of theory and measurement. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1780. [[link](#)]
- Fan, Y., Cao, M., Zhou, Y., Duan, P., & Xing, L. (2023). Relationship between workplace bullying, spirituality, and job burnout in paediatric nurses: A cross-sectional study. *Nursing open*. [[link](#)]
- Frederick, T. V., Dunbar, S., & Thai, Y. (2018). Burnout in Christian perspective. *Pastoral Psychology*, 67, 267-276. [[link](#)]
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218. [[link](#)]
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the

- future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392. [[link](#)]
- 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(2), 191-211. [[link](#)]
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace spirituality and job satisfaction: exploring mediating effect of organization citizenship behaviour. *Vision*, 23(3), 287-296. [[link](#)]
- Gesel, S. A., Foreman-Murray, L., & Gilmour, A. F. (2022). Sufficiency of teachers' access to resources and supports for students with disabilities. *Teacher Education and Special Education*, 45(3), 204-226. [[link](#)]
- Ghafarkhani, M., Rashidi, A. L. I., & Bahrami, F. (2018). Relationship between Spiritual well-being and Authentic leadership with Elementary Teacher's Academic Optimism. *Research on Educational Leadership and Management*, 5(17), 119-142. [[link](#)]
- Ghasemi, S. R., Rajabi Gilan, N., Reshadat, S., & Ahmadian, M. (2014). The relationship between job satisfaction and health-related quality of life in the teachers at Gilan-e-Gharb city in 2013. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*, 13(1), 13-26. [[link](#)]
- Hashemi, S. M., Mehdad, A., & Shokri, O. (2022). Comparing the Effectiveness of Resilience, Mindfulness and Positivity Training Packages on Students' Psychological Capital. *Journal of Applied Psychology*. Online publishing. [[link](#)]
- Hazan-Liran, B., & Karni-Vizer, N. (2023). Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education. *European Journal of Special Needs Education*, 1-15. [[link](#)]
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 5, 103-128. [[link](#)]
- Jędryszek-Geisler, A. (2021). Hobfoll's conservation of resources theory and burnout among prison service. *Konin Socio-Economic Studies/Konińskie Studia Społeczno-Ekonomiczne*, 7(1). [[link](#)]
- Jnaneswar, K., & Sulphay, M. (2021). A study on the relationship between workplace spirituality, mental wellbeing and mindfulness. *Management Science Letters*, 11(3), 1045-1054. [[link](#)]
- Kamari, S., & Fooladchang, M. (2016). Effectiveness of spirituality therapy training based on positivity on life expectancy and life satisfaction in

- adolescents. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 6(1), 5-23. [\[link\]](#)
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*, 6(1), 160-171. [\[link\]](#)
- Karim, A., Bakhtiar, A., Sahrodi, J., & Chang, P. H. (2022). Spiritual leadership behaviors in religious workplace: the case of pesantren. *International Journal of Leadership in Education*, 1-29. [\[link\]](#)
- Ke, J., Zhang, J., & You, J. (2020). Effect of workplace spirituality on creative teaching behavior: Intrinsic job satisfaction as a mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 48(6), 1-14. [\[link\]](#)
- Kikha, S., & Kahrazei, F. (2016). Prediction of Resilience and Happiness with Faith at Work in teachers of special schools. *MEJDS*, 7, 1-8. [\[link\]](#)
- Košir, K., Tement, S., Licardo, M., & Habe, K. (2015). Two sides of the same coin? The role of rumination and reflection in elementary school teachers' classroom stress and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 47, 131-141. [\[link\]](#)
- Liao, J., Wang, X. Q., & Wang, X. (2023). The effect of work stress on the well-being of primary and secondary school teachers in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1154. [\[link\]](#)
- Linzer, M., Smith, C. D., Hingle, S., Poplau, S., Miranda, R., Freese, R., & Palamara, K. (2020). Evaluation of work satisfaction, stress, and burnout among US internal medicine physicians and trainees. *JAMA network open*, 3(10), e2018758-e2018758. [\[link\]](#)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. [\[link\]](#)
- MacLeod, R., Wilson, D. M., Crandall, J., & Austin, P. (2019). Death anxiety among New Zealanders: The predictive roles of religion, spirituality, and family connection. *OMEGA-Journal of Death and Dying*, 80(1), 3-19. [\[link\]](#)
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425. [\[link\]](#)
- Makvand Hosseini, S., Maddah Karani, S. Z., Aminbeidokhti, A., Sabahi, P., & Najafi, M. (2020). Effectiveness of the Positive Intelligence training on spiritual function and psychological well-being of the Securities and Exchange Organization. *Career and Organizational Counseling*, 12(44), 87-106. [\[link\]](#)

- Martí-González, M., Alcalá-Ibañez, M. L., Castán-Esteban, J. L., Martín-Bielsa, L., & Gallardo, L. O. (2023). COVID-19 in school teachers: Job satisfaction and burnout through the job demands control model. *Behavioral Sciences*, 13(1), 76. [\[link\]](#)
- Martins, H., & Proença, T. (2012). Minnesota Satisfaction Questionnaire—Psychometric properties and validation in a population of Portuguese hospital workers. *FEP Journal—Economics & Management: Working Paper*, 471(1), 1-23. [\[link\]](#)
- Michaeli Manee, F., & Abkhiz, S. (2022). The Structural Relations of Work Ethics and Purposefulness in Life with the Students' Spiritual Well-being: The Mediating Role of Work Engagement. *Quarterly Journal of Applied Issues in Islamic Education*, 7(3), 141-172. [\[link\]](#)
- Mittal, A., Mishra, G., & Bishnoi, S. (2023). Workplace Spirituality and Job Satisfaction of Higher Education Teachers in India: Examining Occupational Stress as a Mediator. *Business Perspectives and Research*, 22785337221148822. [\[link\]](#)
- Paul, M., & Jena, L. K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: An empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 633-660. [\[link\]](#)
- Perera, C. K., Pandey, R., & Srivastava, A. K. (2018). Role of religion and spirituality in stress management among nurses. *Psychological Studies*, 63, 187-199. [\[link\]](#)
- Peyravi, M., NasliEsfahani, E., Tahmouresi, N., & Moghimbeigi, A. (2022). Comparison of The Effectiveness of Hope Therapy and Spiritual Therapy on Quality of Life and Biological Indicators in Women with Diabetes. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 16(2): 183-200. [\[link\]](#)
- 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. [\[link\]](#)
- Platsidou, M., & Daniilidou, A. (2016). Three scales to measure burnout of primary school teachers: empirical evidence on their adequacy. *International Journal of Educational Psychology*, 5(2), 164-186. [\[link\]](#)
- Pong, H. K. (2022). The Correlation between spiritual well-being and burnout of teachers. *Religions*, 13(8), 760. [\[link\]](#)
- Pouragha, B., Sheikhbardsiri, H., Asgharnezhad, M., Abdolahi, M., Sahebi, A., & Amiri, H. (2022). Does workplace spirituality enhance motivation of hospitals social workers? The scrutiny in Iran. *International Journal of Social Psychiatry*, 68(5), 1135-1140. [\[link\]](#)

- Pourmola, M., Bagheri, M., Alinezhad, P., & Nejad, P. (2019). Investigating the impact of organizational spirituality on human resources productivity in manufacturing organizations. *Management Science Letters*, 9(1), 121-132. [[link](#)]
- Pradhan, R. K., Jandu, K., Samal, J., & Patnaik, J. B. (2022). Does practicing spirituality at workplace make teachers more engaged? Examining the role of emotional intelligence. *International Journal of Ethics and Systems*. [[link](#)]
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace spirituality: A comparative study of various models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40. [[link](#)]
- Rettig, J. (2023). *Subjective Well-Being of Teachers in K-12 Christian Schools* (Doctoral dissertation, Southeastern University). [[link](#)]
- Rhyu, K., Lee, G., & Baek, H. (2023). Association Among Workplace Spirituality, Spiritual Well-Being, and Spiritual Care in Practice With Multiple Mediators for Clinical Nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 54(2), 89-96. [[link](#)]
- Richards, P. S., & Bergin, A. E. (2004). A theistic spiritual strategy for psychotherapy. [[link](#)]
- Roussiau, N., Bellehumeur, C. R., Bilodeau, C., Navarro, O., Bailly, N., Tapia-Fonllem, C., ... & Renard, E. (2023). Spirituality and positive psychology. *Frontiers in Psychology*, 14, 1202359. [[link](#)]
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary educational psychology*, 61, 101860. [[link](#)]
- Sanchez, L. R. (2020). *Secondary Traumatic Stress and Spiritual Practices Among US Psychologists: A Quantitative Study* (Doctoral dissertation, Walden University). [[link](#)]
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R., & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 73(1), 53-66. [[link](#)]
- Sepahvand, F., Rezaei, F., & Mirderikvand, F. (2023). Evaluation of the Effect of Spiritual Therapy based on Positive Thinking on Depression and Fatigue in Women with Beta Thalassemia Major in Khorramabad, Iran. *Journal of Religion and Health*, 10(2), 46-53. [[link](#)]
- Seyedjalali, K., Daneshvar, Z., Khadivi, A., & Talebi, B. (2021). Structural analysis of teachers' burnout based on professional development and participatory management in school. *School Administration*, 9(2), 51-72. [[link](#)]

- Sharma, R. D., & Jyoti, J. (2006). Job satisfaction among school teachers. *IIMB Management Review*, 18(4), 349-363. [[link](#)]
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools. *Frontiers in psychology*, 10, 2287. [[link](#)]
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of management*, 42(5), 1195-1229. [[link](#)]
- Villasenor, G. (2023). Work, Stress, and Christian Spiritual Coping. [[link](#)]
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1977). Minnesota satisfaction questionnaire--short form. *Educational and Psychological Measurement*. [[link](#)]
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The relationship between teacher job stress and burnout: a moderated mediation model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. [[link](#)]
- Zhou, Z., & Ning, N. (2020). Effects Of Occupational Stress on primary school teachers' occupational identify: The mediating role of resilience. *J. Educ. Stud*, 16, 95-103. [[link](#)]