Journal of Research in Behavioral Sciences

Year 2025, Volume 23, Issue 2

The Structural Model Of Emotional Exhaustion Model Based on School Climate with the Mediating Role of Job Engagement and Emotional Labor

Peyman Padervand[1], Ezatolah Ghadampour[2], Mohammad Abbasi[3]

1. PhD Student, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

2. (Corresponding author)* Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran.

3. Associate Professor, Department of Psychology, Faculty of Literature and Humanities, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Abstract

Aim and Background: Teachers' emotional exhaustion can have a negative impact on teachers' performance, therefore, identifying the factors affecting teachers' emotional exhaustion seems necessary. Therefore, the purpose of the present study is to investigate the causal relationship between school atmosphere and teachers' emotional exhaustion with the mediating role of job involvement and Emotional Labor.

Methods and Materials: The present study method was descriptive-correlational and structural equation modeling studies. The statistical population included all teachers in the city of Romeshkan who taught in this city in 1403-1404, from which 340 people were selected using the available sampling method and completed the research questionnaire. Structural equation modeling and Amos and SPSS software were used to analyze the data at a significance level of 0.05.

Findings: The research findings showed that the research model has a good fit. The variables of school climate (β=-0.337), job involvement (β=-0.234) and job affect (β=-0.350) had a direct causal effect on teachers' emotional exhaustion ($p<0.05$), on the other hand, job involvement and job affect variables had a significant mediating effect in the relationship between school atmosphere and teachers' emotional exhaustion.

Conclusions: From the findings of the present study, it can be concluded that school climate directly plays an important role in explaining teachers' emotional exhaustion, and part of the effect of school atmosphere on teachers' emotional exhaustion is indirectly exerted through job involvement and Emotional Labor variables.

Keywords: School atmosphere, emotional exhaustion, job involvement, Emotional Labor

Citation: Padervand P, Ghadampour E, Abbasi M. **The Structural Model Of Emotional Exhaustion Model Based on School Climate with the Mediating Role of Job Engagement and Emotional Labor**. Res Behav Sci 2025; 23(2): 393-406.

* **Ezatolah Ghadampour,**
Email: ghadampour.e@lu.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

بررسی تبیین مدل ساختاری خستگی هیجانی بر اساس جو مدرسه: نقش میانجی اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی

پیمان پادروند[۱]، عزت اله قدم‌پور[۲]، محمد عباسی[۳]

۱-دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

۲- (نویسنده مسئول)* استاد گروه روان‌شناسی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران.

۳- دانشیار گروه روان‌شناسی، دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

چکیده

زمینه و هدف: خستگی هیجانی معلمان می تواند تاثیر منفی بر عملکرد معلمان بر جای بگذارد، بر این اساس شناسایی عوامل موثر بر خستگی هیجانی معلمان ضروری به نظر می رسد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی تبیین مدل ساختاری بین جو مدرسه با خستگی هیجانی با نقش میانجی اشتباق شغلی و عاطفه شغلی است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش حاضر توصیفی- همبستگی و از نوع مطالعات مدل سازی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل تمامی معلمان شهر رومشکان بود که در سال ۱۴۰۳-۱۴۰۴ در این شهر تدریس می کردند که از بین آنها تعداد ۳۴۰ نفر با روش نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند و به تکمیل پرسش‌نامه پژوهش پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار Amos و Spss در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که مدل پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است. متغیرهای جو مدرسه (β=-۰/۳۳۷)، اشتیاق شغلی (β=-۰/۲۳۴) و عاطفه شغلی (β=-۰/۳۵۰) تاثیر علی مستقیمی بر خستگی هیجانی معلمان داشته اند (p<۰/۰۵)، از سویی دیگر متغیرهای اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی در ارتباط بین جو مدرسه با خستگی هیجانی معلمان تاثیر نقش میانجی معناداری داشته اند.

نتیجه‌گیری: از یافته های پژوهش حاضر می توان نتیجه گرفت که جو مدرسه به طور مستقیم نقش مهمی در تبیین خستگی هیجامی معلمان دارد، همچنین بخشی از تاثیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلمان به طور غیر مستقیم از طریق متغیرهای اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی معلمان اعمال می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: جو مدرسه، خستگی هیجانی، اشتیاق شغلی، عاطفه شغلی

ارجاع: پادروند، پیمان، قدم‌پور، عزت اله، عباسی، محمد. **بررسی تبیین مدل ساختاری بین جو مدرسه با خستگی هیجانی با نقش میانجی اشتباق شغلی و عاطفه شغلی**. مجله تحقیقات علوم رفتاری ۱۴۰۴؛ ۲۳(۲): ۳۹۳-۴۰۶.

* **عزت اله قدم‌پور،**

رایانامه: ghadampour.e@lu.ac.ir

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

مقدمه

آموزش فرایندی بسیار حیاتی در انتقال دانش، رشد و تربیت نسل آینده است و نقشی بسیار مهم و تاثیرگذار بر ابعاد مختلف جامعه دارد (۱). آموزش برای اینکه بتواند مسیر خود را به شکلی مطلوب طی کند نیازمند این است که افراد در موقعیت‌های مختلف وظایف خود را به نحو احسنت انجام دهند، از این رو می توان گفت در مرکز این چشم انداز آموزشی در حرکت به سمت کمال، معلم نقش بسیار حیاتی و مهمی ایفا می‌کند (۲). معلمی از جمله مشاغل سخت و تنش زا است که به علت نرخ بالای ترک شغل و تلاش برای بازنشستگی زود هنگام و کاهش رغبت معلمین در سال‌های اخیر برخی نگرانی‌های عمومی را در امر آموزش برانگیخته است (۳). یکی از مفاهیم و پدیده های بسیار مهم در امر آموزش که مورد توجه محققین و صاحب نظران قرار گرفته است و مطالعات متعددی را نیز برانگیخته است خستگی هیجانی معلمان است (۴). خستگی هیجانی معلم یک ساختار و تجربه پیچیده است که اغلب با کمبود انرژی و احساس اینکه منابع هیجانی فردی برای انجام وظایف شغلی مصرف شده است مشخص می گردد (۵). عوامل شخصی، اجتماعی، ساختاری از جمله حجم کاری زیاد، ضعف در مهارت فردی، کمبود منابع و حمایت های سازمانی، عدم حمایت از سوی همکاران می تواند بر بروز و تشدید خستگی هیجانی معلمین تاثیر بگذارد. خستگی هیجانی معلمان در محیط کاری می‌تواند باعث کاهش خودکارآمدی شغلی معلمان و در نتیجه افزایش تعارض و تنش بین معلم شاگرد شود (۶). از سویی دیگر خستگی هیجانی می تواند موجب کاهش رضایت شغلی معلمان، افت عملکرد شغلی و بروز مشکلات روانشناختی در معلمین شود (۷). همچنین خستگی هیجانی معلمین تاثیر منفی بر عملکرد تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانش اموزان برجای خواهد گذاشت (۸). با توجه به اهمیت خستگی هیجانی معلمان بر عملکرد شخصی و شغلی معلمان و نیز پیامدهای منفی این پدیده، شناسایی مکانیسم ها و عوامل موثر و مرتبط با خستگی هیجانی معلمان اهمیت دوچندانی پیدا کرده است (۹).

یکی از متغیرهای مرتبط و موثر بر خستگی هیجانی معلم جو مدرسه می باشد (۱۰). مطالعات درزمینه خستگی هیجانی نشان می دهد که جلو مدرسه از جمله نحوه ارتباط بین معلم-یادگیرنده نقش تاثیرگذاری بر خستگی هیجانی معلمین دارد (۱۱). جو مدرسه عامل بسیار مهمی در تبیین مسایل و مشکلات موجود در مدرسه است (۱۲). جو مدرسه به ادراک فرد از ویژگی های ناملموس و انتزاعی محیط ارتباطی و آموزشی درک شده مدرسه اشاره دارد که افراد در زندگی روزمره خود در کلاس درس و مدرسه، از طریق تعاملات مکرر با دانش آموزان و سایر همکاران و کارکنان مدرسه و از طریق فعالیت و مشارکت در مدرسه ایجاد می کنند (۱۳). جو مدرسه یک درک روان‌شناختی رایج است که می‌تواند اعتماد متقابل را تقویت کند و به مدیران و معلمان، معلمان و معلمان کمک کند تا به اهداف آموزشی تعیین‌شده توسط مدرسه برای دانش‌آموزان دست یابند و رضایت شغلی معلمان و احساس مأموریت تدریس را بهبود بخشند (۱۴). جو مثبت و سازنده در مدرسه می‌تواند باعث بهبود رفتارهای سلامت محور شود و اشتیاق تحصیلی را افزایش دهد (۱۵). علیخانی و همکاران (۱۶) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که جو مدرسه به‌صورت منفی و معنادار استرس شغلی و به‌صورت مثبت و معنادار تعادل کار و زندگی را پیش‌بینی می-کند. لی و همکاران (۱۷) در پژوهشی بیان کردند که جو مثبت مدرسه به طور منفی و معنادار خستگی هیجانی را پیش‌بینی می‌کند.

از دیگر مولفه های حیاتی و مهم در در محیط های کاری که به نظر می رسد بر خستگی هیجانی کارمندان تاثیرگذار باشد اشتیاق شغلی است (۱۸). اشتیاق شغلی نشان دهنده یک باور فرهنگی در مورد خود شغل و یک باور توصیفی مبتنی بر توانایی یک شغل خاص (شغل فعلی) برای برآوردن نیازهای ضروری یک فرد درنظر گرفته می شود که در برگیرنده دو مولفه رضایت شغلی و تعهد شغلی است (۱۹). اشتیاق شغلی فرد به طور بالقوه برای ارضای نیازهای روانشناختی برجسته ای که می تواند به پیامدهای سازمانی مثبت منجر شود، اساسی و مهم تلقی می شود(۲۰). در حوزه آموزش، اشتیاق شغلی به عنوان ابزار کلیدی در موفقیت معلمان شناخته می‌شود که می‌تواند اثربخشی و کارایی معلمی را در فرایند تدریس بهبود بخشد و انگیزه و تمایل معلمان را برای استفاده از تکنیک های نوین تدرس افزایش دهد و در نهایت می‌تواند کیفیت خدمات ارائه شده را بالا ببرد (۲۲-۲۱). عوامل مختلفی بر بهبود اشتیاق شغلی کارکنان به ویژه معلمان تاثیرگذار هستند و در این میان مطالعاتی نشان داده اند که جو مدرسه عاملی موثر بر بهبود اشتیاق می باشد، در این رساتا مانلا (۲۳) معتقد است که محیط و جو مثبت در مدرسه می تواند تعهد و تلعق معلم را نسبت به شغل خود ارتقا دهد. همچنین سوینن و همکاران (۲۴) اذعان کرده اند که وجود

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

تعامل مثبت بین معلم و شاگرد بستر لازم را برای افزایش اشتیاق و مشارکت بهتر شغلی معلمان فراهم می کند. در خصوص ارتباط بین اشتیاق شغلی و خستگی هیجانی کارمندان مطالعاتی صورت گرفته است، از طرفی دیگر ژو و همکاران (۱۸) در مطالعه ای که انجام داد به این نتیجه دست یافت که اشتیاق شغلی کارمندان می توان با کاهش استرس شغلی و در نتیجه خستگی هیجانی کارکنان همراه باشد.

عاطفه شغلی از مولفه ها و پدیده ای است که در مطالعات پیشین در ارتباط با خستگی هیجانی معلمان نقش موثری ایفا کرده است (۲۵). مدیریت احساس برای ایجاد یک نمایش چهره و بدن قابل مشاهده برای عموم توسط کارمندان تعریف می شود (۲۶). عاطفه شغلی یک حالت منحصر به فرد است که در آن کارکنان افشای عاطفی خود را مطابق با هنجارهای سازمانی و نیازهای کاری نشان می دهند و سپس نیازهای کاری خود را تکمیل می کنند (۲۷). عاطفه شغلی مثبت و منفی می تواند موجب پیامهای سازگار و ناسازگار برای کارمندان شود، عاطفه شغلی سازگار و عمیق موجب افزایش احساس رضایت شغلی کارکنان، کاهش فرسودگی شغلی می شود، سطح اضطراب و افسردگی کارکنان را کاهش می دهد و ارتقا مسئولیت پذیری معلمان و تعامل مثبت و سازنده با دانش آموزان را ارتقا می دهد (۳۰-۲۸). از آنجایی که در پژوهش حاضر عاطفه شغلی نقش متغیر میانجی را ایفا کرده است، بر این اساس وجود ارتباط بین جو مدرسه با عاطفه شغلی و عاطفه شغلی با خستگی هیجانی امری ضروری است، در این راستا ماوی و ازدمیر (۳۱) بیان کردند که محیط کاری می تواند بر عاطفه شغلی عمیق و احساسات واقعی کارمندان تاثیر مثبتی بر جای بگذارد، از سویی دیگر براون و همکاران (۳۲) نشان دادند که جو منفی بین معلم و شاگرد در مدرسه می توان باعث افزایش عاطفه شغلی ناسازگار و سطحی در معلمان شود. در خصوص ارتباط بین عاطفه شغلی و خستگی هیجانی چن و همکاران (۳۳) به این نتیجه رسیدند که عاطفع شغلی سطحی و ناکارامدی توانسته است خستگی هیجانی کارمندان را به طور معناداری پیش بینی کند، همچنین نتایج مطالعه کلارک و همکاران (۳۴) حکایت از آن داشت که بین عاطفه شغلی و خستکی هیجانی روانشناسان ارتباط معناداری وجود داشته است.

یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش معلمان هستند که نقش بسیار مهمی در یادگیری و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان ایفا می‌کند(۲)، معلمی و امر تدریس ازجمله مشاغل پر تنش و فرساینده در نظر گرفته شده است که نیازمند توجه ویژه‌ای می‌باشد، یکی از مشکلاتی که گریبانگیر معلمان می‌شود خستگی هیجانی معلمین است، خستگی هیجانی معلمان بر عملکرد شخصی و شغلی معلمان تاثیر منفی بر جای می گذارد. از این رو شناسایی مکانیسم ها و عوامل موثر و مرتبط با خستگی هیجانی معلمان اهمیت دوچندانی پیدا کرده است. با بررسی در ادبیات پژوهشی متغیرهای مختلفی بر خستگی هیجانی کارمندان تاثیرگذار بودند که در این میان سه متغیر جو مدرسه، اشتیاق شغلی و عاطفی شغلی مورد توجه محققین پشین قرار گرفته است. با توجه به بررسی‌های صورت گرفته تاکنون مطالعه‌ای به بررسی تاثیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی و عاطفی شغلی نپرداخته است از این رو انجام این مطالعه می‌تواند اطلاعات ارزشمندی را در خصوص تاثیر مستقیم جو مدرسه معلمان و همچنین مسیر غیر مستقیم جو مدرسه را از طریق اشتیاق هیجانی و عاطفه شغلی را میسر می‌کند و به شناسایی عوامل موثر و تاثیر گذا بر خستگی هیجانی معلمان کمک کند. از این رو هدف از پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین جو مدرسه و خستگی هیجانی معلمان با نقش میانجی اشتیاق هیجانی و عاطفی منفی بود.

مواد و روش‌ها

روش پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل تمامی معلمان شهرستان رومشکان بودند که در سال ۴۰۳-۴۰۳ در این شهر مشغول به تدریس بودند. در این مطالعه جهت تعیین حجم نمونه با میزان اندازه اثر ۰/۱۹، توان اماری ۰/۸۰، تعداد دو متغیر مکنون و ۱۰ متغیر اندازه گیری شده حجم نمونه ۲۴۹ نفر پیشنهاد شده است از این رو در این پژوهش تعداد ۳۴۰ نفر به عنوان نمونه پژوهش در نظر گرفته شده است و افراد شرکت کننده در پژوهش به تکمیل پرسش‌نامه‌های پژوهش پرداختند. ملاک‌های ورود به پژوهش داشتن رضایت آگاهانه برای شرکت در پژوهش، و معلمین شهر رومشکان بود و ملاک‌های خروج شامل دارا نبودن ملاک‌های ورود و ناقص تکمیل کردن پرسش‌نامه است.

پرسش‌نامه خستگی هیجانی[1]: توسط مسلش و جکسون (۳۵) جهت ارزیابی خستگی هیجانی و عاطفی ساخته

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

شده است از ۲۲ ماده جداگانه تشکیل شده و از صفر هرگز تا شش (هر روز) سنجیده می‌شود که ۹ ماده خستگی هیجانی ۵ ماده مسخ شخصیت و ۸ ماده عملکرد فردی را می‌سنجد در مؤلفه خستگی هیجانی نمرات ۲۷ یا بیشتر بیانگر سطح بالا، در مؤلفه شخصیت نمرات ۱۳ و بیشتر بیانگر سطح بالا و در مؤلفه عملکرد فردی نمرات ۳۱ یا کمتر بیانگر سطح پایین است همبستگی داخلی در هر سه بعد پرسش‌نامه خستگی هیجانی مازلاک با آلفای کرونباخ بین ۷۱/. تا ۹/. در نمونه اصلی (۱۱۰۰۰ نفر) در حد قابل‌قبولی است. ضرایب آزمون بازآزمون در دوره‌های کوتاه تا یک ماه ۶/. تا ۸/. ست. دو مطالعه آزمون – باز آزمون روایی را در مدت یک سال بررسی کردند. ضریب پایایی در نمونه‌ای از ۷۰۰ معلم ۳۳/. تا ۶۲/ و در نمونه دیگری شامل ۴۶ نفر شاغل در خدمات انسانی ۳۴/. تا ۶۲/. بود (۳۵). در مطالعه نصرالله زاده و همکاران (۳۶) پایایی پرسش‌نامه با روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت که این میزان برابر با ۰/۷۲ گزارش شده است. پایایی پرسش‌نامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۷۵۴ بدست آمده است.

پرسش‌نامه جو مدرسه[2]: پرسش‌نامه جو مدرسه بر اساس نظریه موس که روابط رشد شخصی و نظام مدیریتی در مدرسه را مورد ارزیابی قرار می‌دهد همچنین رویکرد هویت اجتماعی به فرایندهای گروهی تا چغل و ترنر توسط لی و همکاران (۳۷) ساخته شد. ابزار دارای ۳۸ ماده با مؤلفه‌های رابطه بین کارکنان با یکدیگر رابطه کارکنان با دانش‌آموزان تأکیدهای آموزشگاه ارزش‌ها و رویکرد مشترک کارکنان دانش‌آموزان و هویت مدرسه است. شیوه نمره‌گذاری این پرسش‌نامه به‌صورت طیف ۶ درجه‌ای لیکرت عبارت است از کاملاً مخالفم (۱) مخالفم (۲)، (تا حدی مخالفم ۳)، تا حدی موافقم (۴) موافقم (۵) و کاملاً موافقم (۶) است. برای به‌دست‌آوردن ویژگی‌های روان‌سنجی این پرسش‌نامه توسط سازندگان روایی آن به‌وسیله مقیاس رشد دیویلز و تست استانداردهای آموزشی و روان‌شناسی ترنر و همکاران به میزان کلی ۸۶/. مورد تأیید قرار گرفته است. اعتبار این پرسش‌نامه با استفاده از روش بازآزمایی در دو مقطع زمانی یک‌ماهه و یک‌ساله مورد تأیید قرار گرفته است و با سایر ابزارهای مدرسه دارای روایی همگرا بوده است. این ابزار در ایران برای اولین‌بار توسط امامقلی وند کدیور پاشا شریفی (۳۸) اجرا و ارزیابی شد برای محاسبه اعتبار پرسش‌نامه از روش آلفای کرونباخ و اعتبار ترکیبی استفاده شد. نتایج محاسبه ضریب اعتبار به ترتیب برای رابطه بین دانش‌آموزان با یکدیگر رابطه کارکنان با دانش‌آموزان تأکیدهای آموزشگاه ارزش‌ها و رویکرد مشترک کارکنان دانش‌آموزان و هویت مدرسه به میزان ۷۸/.، ۸۷/.، ۷۱/.، ۸۱/.، ۹۲/.، ۹۲/. محاسبه شد. پایایی کل پرسش‌نامه در پژوهش حاضر برابر با ۰/۸۳۸ بدست امده است.

پرسش‌نامه عاطفه شغلی[3]: در این پژوهش عواطف شغلی با استفاده از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. این دارای ۲۰ گویه می‌باشد و به صورت خودگزارشی مورد سنجش قرار گرفته شده است. این پرسش‌نامه از دو بعد عاطفه مثبت و عاطفه منفی تشکیل شده است که هر کدام از ۱۰ گویه تشکیل شده است. روش نمره گذاری در این پرسش‌نامه در قالب طیف لیکرت ۵ درجه ای بوده است که به صورت به هیچ وجه، کمی، متوسط، زیاد و بسیار زیاد نمره گذاری می شود. در این پژوهش از بخش مثبت عاطفه شغلی استفاده شده است که دامنه ی نمره ای که فرد از این پرسش‌نامه کسب می کند بین ۱۰ تا ۵۰ است و هرچه نمره فرد بالاتر باشد نشان دهنده عاطفه شغلی مثبت در فرد می باشد. اعتبار و همسانی درونی (ضریب آلفای کرونباخ مقیاس‌های عاطفه مثبت ۰/۸۶ تا ۰/۹۰ و عاطفه منفی ۰/۸۴ تا ۰/۸۷ توسط بخشی پور و دژکام (۳۹) رتبه بندی شده اند و روایی آن نیز تایید شده است. در پژوهش حاضر پایایی کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۵۳ محاسبه شده است.

پرسش‌نامه اشتیاق شغلی[4]: این پرسش‌نامه در سال ۱۹۸۲ ساخته شد. این پرسش‌نامه تک عاملی و دارای ۱۰ گویه در مقیاس لیکرت هفت‌درجه‌ای شامل خیلی مخالفم، مخالفم، کمی مخالفم، نه مخالفم، نه موافق، کمی موافقم، موافقم و خیلی موافقم است که به ترتیب تر از ۱ تا ۷ نمره‌گذاری می گردد. حداقل نمره این پرسش‌نامه ۱۰ و حداکثر آن ۷۰ است . ضریب همسانی درونی و بازآزمایی این پرسش‌نامه را با اجرا روی ۷۰۰ نفر از کارمند در سه دانشگاه مختلف در مونترال به ترتیب ۰/۸۷ و ۰/۸۵ گزارش کرده است. در پژوهش سوننتاک و همکاران (۴۰) پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب

[2] school atmosphere questionnaire

[3] Emotional labor Questionnaire

[4] Job Engagement Questionnaire

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

آلفا کرونباخ این پرسش‌نامه ۰/۸۶ محاسبه شد. در پژوهش مرادی خانجانی و عسگری (۴۱) همسانی درونی این پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۹۵/. محاسبه گردید. در پژوهش کانگو روایی همگرای این پرسش‌نامه با پرسش‌نامه رضایت شغلی با اجرا روی ۷۰۰ نفر از کارمند در سه دانشگاه مختلف در مونترال، به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ محاسبه شد. در داخل کشور برای بررسی روایی همگرای این پرسش‌نامه آن را بر روی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن به همراه پرسش‌نامه ۲۰ گویه‌ای لودهال و کجنر اجرا کرد و نتایج حاکی از همبستگی ۰/۷۲ بین دو پرسش‌نامه بود که نشان دهند روایی همگرای قابل‌قبول پرسش‌نامه است (۴۱). در پژوهش حاضر پایای پرسش‌نامه برابر با ۰/۷۶۷ بدست آمده است.

در این پژوهش متغیر جومدرسه به عنوان متغیر برون‌زا، متغیر عاطفه شغلی و اشتیاق شغلی به عنوان متغیر میانجی و متغیر خستگی هیجانی به عنوان متغیر درون‌زا مورد مطالعه قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS-24 و AMOS-24 و در سطح معناداری ۰/۰۵ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

افراد شرکت کننده در پژوهش برابر با ۳۴۰ نفر بودند که از بین این افراد تعداد ۱۴۳ نفر زن و ۱۹۷ نفر مرد بودند. ویژگی جمعیت شناختی از لحاظ سن حکایت از آن داشت که تعداد ۸۵ نفر کمتر از ۳۰ سال سن داشتند، ۱۴۹ نفر در دامنه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال بودند و ۱۱۲ نفر نیز بیشتر از ۴۰ سال سن داشتند. در حوزه تحصیلات ۲۶۶ نفر در تحصیلات کارشناسی و ۶۵ نفر در تحصیلات ارشد و ۹ نفر نیز تحصیلات دکتری داشتند. وضعیت تاهل افراد شرکت کننده در پژوهش بیانگر آن بود که تعداد ۲۸۱ نفر متاهل و ۵۹ نفر مجرد بودند. در ادامه شاخص هایمیانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی متغیرهای جو مدرسه، عاطفه شغلی، اشتیاق شغلی و هستگی هیجانی ارایه شد است.

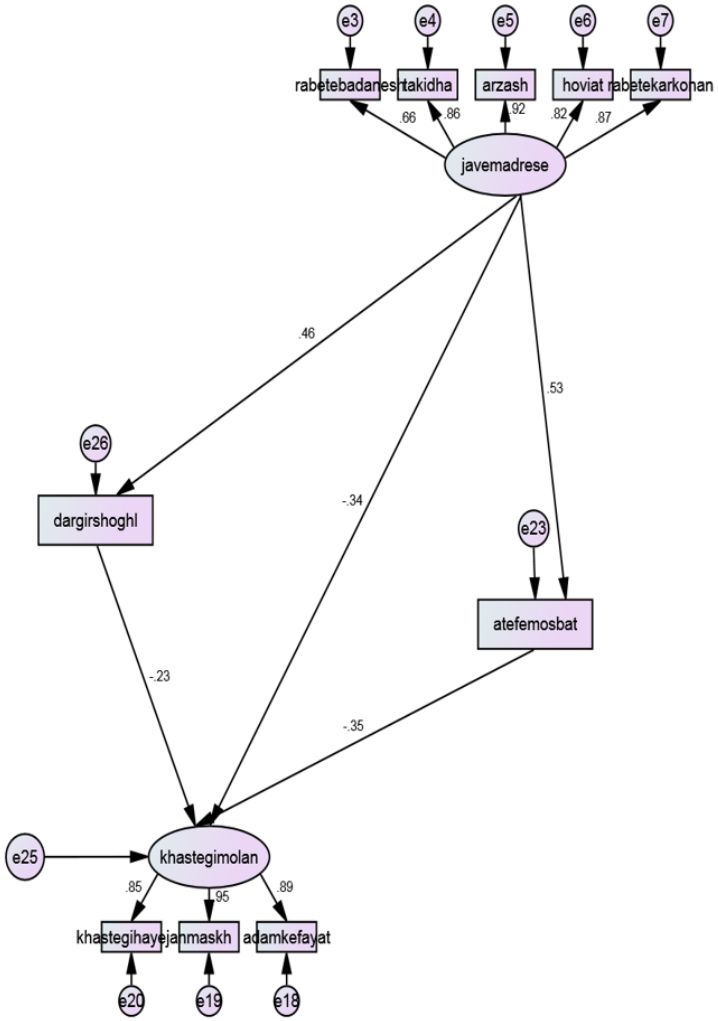
جدول ۱. میانگین، انحراف معیار، کجی و کشیدگی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	کجی		کشیدگی	
			آماره	خطا استاندارد	آماره	خطا استاندارد
جومدرسه	۱۷۴/۸۵	۲۸/۷۱	-۰/۷۰۸	۰/۱۳۲	۰/۷۸۵	۰/۲۶۴
اشتیاق شغلی	۲۰/۵۰	۶/۲۶	-۰/۱۶۷	۰/۱۳۲	-۰/۲۷۴	۰/۲۶۴
عاطفه شغلی مثبت	۳۴/۴۴	۸/۳۴	-۰/۶۸۴	۰/۱۳۲	۰/۶۶۴	۰/۲۶۴
فرسودگی هیجانی	۱۹/۱۹	۶/۳۲	۰/۷۳۰	۰/۱۳۲	۰/۰۱۰	۰/۲۶۴
مسخ شخصیت	۹/۴۱	۴/۵۶	۱/۰۵۰	۰/۱۳۲	۰/۳۲۵	۰/۲۶۴
اختلال عملکرد فردی	۱۳/۳۸	۶/۲۱	۰/۸۰۵	۰/۱۳۲	-۰/۳۵۰	۰/۲۶۴
خستگی هیجانی معلم	۴۱/۹۹	۱۵/۹۴	۰/۸۳۶	۰/۱۳۲	-۰/۱۲۱	۰/۲۶۴

نتایج جدول فوق نشان می دهد که کجی و کشیدگی متغیرهای جومدرسه، عاطفه شغلی، اشتیاق شغلی و خستگی هیجانی معلم در بازه ۲+ و ۲- قرار دارد که این نتایج نشان دهنده نرمال بودند متغیرهای پژوهش است. در کنار تایید شدن توزیع نرمال بودن داده ها پیش فرض همخطی بین متغیرها نیز بررسی شد، مقادیر VIF برای تمامی متغیرها در بازه ۱/۲۸۷ تا ۱/۴۸۹ قرار داشته است، همچنین مقادیر آماره تحمل برای تمامی متغیرها نیز در بازه ۰/۶۷۲ تا ۰/۷۷۷ بدست امده است و از آنجایی که مقدار VIF کمتر از ۵ است و مقدار آماره تحمل نیز به ۱ نزدیک است می توان گفت بین متغیرهای پژوهش همخطی وجود ندارد. با توجه به تایید پیش شرط های مدل سازی معادلات ساختاری برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. در ابتدا مقادیر ضریب همبستگی بین متغیرها بررسی شد سپس ضرایب استاندارد مسیرهای پژوهش ارایه گردید.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]



شکل ۱. نمودار ضرایب مدل استانداردشده

جدول ۲. ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

		۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	جومدرسه	۱					
۲	عاطفه شغلی مثبت	۰/۵۱۷**	۱				
۳	اشتیاق شغلی	۰/۴۲۹**	۰/۳۹۰**	۱			
۴	فرسودگی هیجانی	-۰/۵۱۶**	-۰/۵۲۴**	-۰/۴۷۹**	۱		
۵	مسخ شخصیت	-۰/۵۶۳**	-۰/۵۸۸**	-۰/۴۹۱**	۰/۶۱۲**	۱	
۶	اختلال عملکرد فردی	-۰/۵۴۴**	-۰/۵۳۶**	-۰/۴۵۲**	۰/۷۵۷**	۰/۶۵۶**	۱
۷	خستگی هیجانی معلم	-۰/۵۷۸**	-۰/۵۸۵**	-۰/۵۰۷**	۰/۷۲۴**	۰/۷۴۲**	۰/۶۳۵**

با توجه به مقادیر جدول فوق متغیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلم تاثیر علی مستقیم داشته است و با ۱ واحد افزایش مقدار جو مدرسه متغیر خستگی هیجانی به میزان۰/۳۳۷ واحد در خلاف جهت کاهش می یابد. از سویی دیگر متغیر متغیر اشتیاق

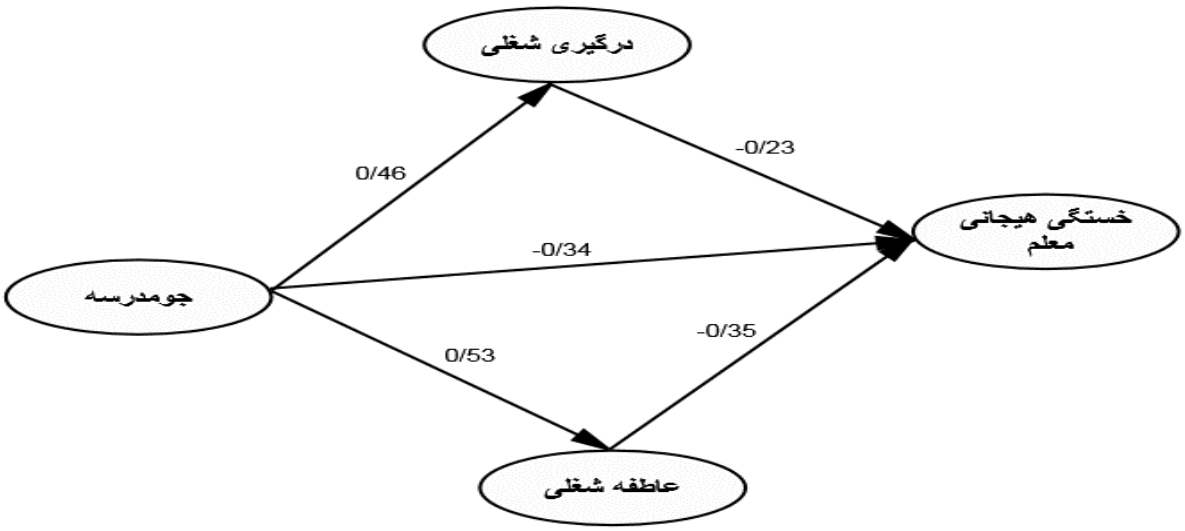
[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

شغلی بر خستگی هیجانی معلم تاثیر علی مستقیم داشته است و با ۱ واحد افزایش مقدار اشتیاق شغلی متغیر خستگی هیجانی به میزان ۰/۲۳۴- واحد در خلاف جهت کاهش می یابد. همچنین متغیر عاطفه شغلی بر خستگی هیجانی معلم تاثیر علی مستقیم داشته است و با ۱ واحد افزایش مقدار اشتیاق شغلی متغیر خستگی هیجانی به میزان ۰/۳۵۰ واحد در خلاف جهت کاهش می یابد.

جدول ۳. نتایج اثرات مستقیم، مقادیر بحرانی و سطح معناداری مسیرهای پژوهش

مسیر های پژوهش	اندازه اثر مستقیم	مقدار آماره	مقدار خطا	مقادیر بحرانی	سطح معناداری
جو مدرسه به سمت خستگی اشتیاق شغلی	۰/۴۶۲	۰/۸۷۶	۰/۱۱۰	۷/۹۸	۰/۰۰۱
جو مدرسه به سمت خستگی عاطفه شغلی	۰/۵۲۸	۱/۳۳۲	۰/۱۴۷	۹/۰۴	۰/۰۰۱
جو مدرسه به سمت خستگی هیجانی معلم	-۰/۳۳۷	-/۵۵۹	۰/۰۹۸	-۵/۷۲	۰/۰۰۱
اشتیاق شغلی به سمت خستگی هیجانی معلم	-۰/۲۳۴	-۰/۲۰۵	۰/۰۴۰	-۵/۱۰	۰/۰۰۱
عاطفه شغلی به سمت خستگی هیجانی معلم	-۰/۳۵۰	-۰/۲۳۰	۰/۰۳۲	-۷/۲۰	۰/۰۰۱



شکل ۲. نمودار مدل مفهومی مسیر ضرایب مدل استانداردشده

در ادامه نیز از آزمون بوت استراپ سوبل برای آزمون نقش میانجی متغیر اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی در مسیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلم استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۴ ارایه گردیده است.

جدول ٤. آزمون بوت استراپ جهت بررسی اثر غیرمستقیم با میانجی‌گری اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی

جو مدرسه به سمت خستگی هیجانی معلم	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثرکل	حد بالا	حد پایین
نقش میانجی اشتیاق شغلی	-۰/۳۳۷	-۰/۱۰۸	-۰/۶۲۹	-۰/۰۹۲	-۰/۲۶۴
نقش میانجی عاطف شغلی		-۰/۱۸۴		۰/۲۰۹	-۰/۴۱۳

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

با توجه به مقادیر جدول فوق می توان گفت که مسیر غیر مستقیم اشتیاق شغلی در ارتباط بین جو مدرسه با خستگی هیجانی معلم باعث افزایش اندازه اثر کل گردیده است. و از آنجایی که عدد صفر بین حد بالا و حد پایین قرار ندارد می توان گفت که نقش میانجی اشتیاق شغلی به طور معناداری تایید شده است. از طرف دیگرمسیر غیر مستقیم اشتیاق شغلی در ارتباط بین جو مدرسه با خستگی هیجانی معلم باعث افزایش اندازه اثر کل گردیده است. و از آنجایی که عدد صفر بین حد بالا و حد پایین قرار ندارد می توان گفت که نقش میانجی عاطفه شغلی به طور معناداری تایید شده است. در ادامه جدول شاخص برازش مدل به منظور تطابق مدل پیشنهادی در نمونه و مدل مورد انتظار در جامعه ارایه گردیده است.

جدول ۵. شاخص های برازش مدل

شاخص ها	کای اسکوئر	درجه آزادی	CIMN/DF	CFI	TLI	GFI	NFI	PNFI	RSMEA
مقدار مطلوب			۳ >	۰/۹۰ ≤	۰/۹۰ ≤	۰/۹۰ ≤	۰/۹۰ ≤	۰/۵۰ ≤	۰/۰۸ >
مقادیر بدست امده	۷۹/۳۲۸	۳۲	۲/۴۷۹	۰/۹۸۴	۰/۹۷۴	۰/۹۵۹	۰/۹۷۴	۰/۶۰۶	۰/۰۶۶

با توجه به مقادیر شاخص های برازش مدل می توان گفت که مقادیر بدست امده در محدوده بسیار مطلوبی قرار دارند و این امر حکایت از مطلوب بودن برازش مدل دارد و به همین دلیل می توان ادعا کرد که مدل مشاهده شده در نمونه با مدل مورد انتظار در جامعه واقعی تطابق دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین جو مدرسه با خستگی هیجانی معلمان با نقش میانجی اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی معلمان انجام گرفت. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که جو مدرسه رابطه علی مستقیم و معناداری بر خستگی هیجانی معلمان داشته است، این یافته با نتایج مطالعات وانگ و همکاران (۱۱)، کوربین و همکاران (۱۰) همسو بوده است. وانگ و همکاران (۱۱) در مطالعه خود بیان کردند که جو مدرسه از جمله نحوه ارتباط معلم یادگیرنده چنانچه مثبت و سازنده باشد می‌تواند نقش موثری در کاهش خستگی هیجانی معلمان ایفا کند. معلمانی که رابط نزدیک با دانش‌آموزانشان برقرار می‌کنند و جو ثبتی را در محیط مدرسه شکل می دهند در برخورد با چالش‌ها و تعارضات موجود در مدرسه احساس خود کارآمدی بهتری می‌کنند، به حرفه شغلی خود و دانش آموزان اهمیت بالای قائل هستند استرس شغلی کمتری را تجربه می کنند و بهزیستی شغلی معلمین ارتقا می یابد که همین امر می‌تواند خطر خستگی هیجانی معلمان را کاهش دهد، در مقابل جو متعارض و آشفته بین معلم و دانش آموزان در محیط مدرسه می‌تواند نارضایتی شغلی را افزایش دهد و باعث فرسودگی و خستگی هیجانی معلمین شود (۶، ۴۲). معلمینی که تعامل ثبت و سازنده‌ای در مدرسه تجربه نمی‌کنند و تعامل مثبتی با همکاران خود ندارند و از طرف دیگر روابط صمیمانه و نزدیکی با دانش آموزان خود برقرار نمی‌کنند از محیط مدرسه و از شرایط مدرسه رضایت کمتری دارند، در انجام وظایف کاری خود احساس ناتوانی می‌کنند، هیجانات منفی مرتبط با شغل از جمله استرس و تنش شغلی را تجربه می‌کنند، بر این اساس می‌توان گفت وجود چنین مشکلات و تغییراتی در محیط مدرسه برای معلمان می‌تواند خستگی هیجانی، فرسودگی روانشناختی و فرسودگی شغلی را به همراه داشته باشد (۴۴-۴۳)

از دیگر یافته ها پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی اشتیاق شغلی در ارتباط بین جو مدرسه و خستگی هیجانی معلمان بوده است. نتایج حاصل تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بخشی از تاثیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلمان از طریق مسیر غیر مستقیم اشتیاق شغلی اعمال می‌شود، یعنی جو مدرسه به طور معناداری می‌تواند بر اشتیاق شغلی معلمان تاثیر بگذارد و با تغییر اشتیاق و مشارکت شغلی معلمان در مدرسه خستگی هیجانی آنها دستخوش تغییرات معناداری می‌شود. در خصوص ارتباط بین جو مدرسه و اشتیاق شغلی معلمان مطالعات سوینن و همکاران (۲۴)، مانلا (۲۳) انجام گرفته اند که همسو با یافته پژوهش حاضر است. جو مثبت و سازنده در محیط مدرسه شامل سازماندهی مناسب کلاس‌ها، کیفیت حمایت عاطفی در محیط کلاسی و مدرسه، کیفیت سازگارانه حمایت آموزشی از سوی مدرسه و کارکنان آن و همچنین تعامل مثبت و سازنده بین دانش آموزان و معلم می‌تواند بر انرژی، انگیزه و فداکاری معلمان در محیط آموزش تاثیر مثبتی بر جای بگذارئ و آنها را برای مشارکت بیشتر و مطلوب‌تر در محیط کار ترغیب می‌کند و

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

تمرکز معلمان را بر وظیفه شغلی شان افزایش می‌دهد (۲۴، ۴۲). جو مثبت در محیط مدرسه باعث می‌شود که معلمان به طور فعال در امر یادگیری و انتقال دانش مشارکت داشته باشند، از روش‌های نوآورانه کارآمد در محیط آموزشی استفاده می‌کنند، تعامل شناختی و حرفه‌ای معلمان را در انتقال دانش بهبود می‌بخشد، تلاش فیزیکی و تعهد کاری معلمان در محیط آموزشی ارتقا می‌دهد در نهایت می‌تواند منجر به اشتیاق و مشارکت شغلی بیشتر معلمان شود (۴۵). از سویی دیگر اشتیاق و مشارکت سازنده معلمان در محیط آموزشی می توان سبب کاهش خستگی هیجانی معلمان شود، این نتیجه با یافته های مطالعات العلم (۴۶)، ژو و همکاران (۱۸) همسو بوده است. العلم (۴۶) در پژوهش خود بیان کردند که مشارکت و اشتیاق شغلی مثبت و سازنده معلم در محیط کلاسی می تواند منجر به کاهش خستگی هیجانی معلمان شود. اشتیاق شغلی مثبت، سازنده و کارآمد امکان رشد و موفقیت را در آینده ایجاد می کند که منعکس کننده این باور است که آنها عمل خواهند کرد و سناریوی فعلی را به سناریوی مثبت تر در آینده تغییر خواهند داد، امکان رضایت شغلی، بهره‌وری و موفقیت کارکنان را افزایش می‌دهد، احساس خودکارامدی و توانمندی معلمان بهبود می یابد که با احساسات و هیجانات مثبت در محیط شغلی همراه است از این رو می‌توان گفت وجود چنین تغییراتی در کارکنان می‌تواند باعث کاهش خستگی شغلی آنها شود (۱۸، ۲۰، ۴۷).

بخش دیگر یافته ها پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی عاطفه شغلی در ارتباط بین جو مدرسه و خستگی هیجانی معلمان بوده است. نتایج حاصل تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که بخشی از تاثیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلمان از طریق مسیر غیر مستقیم عاطفه شغلی اعمال می‌شود، یعنی جو مدرسه به طور معناداری می‌تواند بر عاطفه شغلی معلمان تاثیر می‌گذارد و با تغییر عاطفه شغلی مثبت معلمان در مدرسه خستگی هیجانی آنها به طور معناداری کاهش می یابد. همسو با یافته پژوهش حاضر مبنی بر تاثیر جو مدرسه بر عاطفه شغلی معلمان مطالعات ماوی و ازدمیر (۳۱) و براون و همکاران (۲۸) حمایت تجربی مناسبی برای یافته پژوهش حاضر فراهم کرده اند. ماوی و ازدمیر (۳۱) بیان کردند که محیط کاری می تواند بر عاطفه شغلی عمیق و احساسات واقعی کارمندان تاثیر مثبتی بر جای بگذارد. اجزای اصلی جو یا محیط شغلی شامل تعامل مثبت با همکاران، کارایی کارکنان در محیط شغلی و همکاری مناسب بین همکاران باعث شکل‌گیری جو شغلی مطلوب در محیط کار می شود، هنگامی که جو شغلی مثبتی ایجاد می‌شود احساسات مثبت و عمیقی بین کارکنان در جهت انجام وظایف شغلی خود شکل می گیرد، انگیزه و تمایل خوبی برای انجام وظایف شغلی پیدا می کنند (۴۹-۴۸). از سویی دیگر یک جو مثبت مبتنی بر احساسات واقعی هنگانی که در محیط کارش ایجاد می شود، در این جو سازمانی مثبت و سازنده مدیران، معلمان را برای پویایی حرفه‌ای بهتر توانمند می‌سازند، تیم‌ها را در فضایی صمیمی رهبری می‌کنند و از همه کارکنان برای احساسات طبیعی و واقعی شان حمایت می‌کنند (۵۱-۵۰)، بر این اساس می توان گفت وجود چنین جو مثبت و سازنده ای در محیط شغلی می تواند عاطفه شغلی واقعی را افزایش و بستر لازم را برای کاهش عاطفه شغلی تحصیلی فراهم کند.

در بخش دیگر پژوهش عاطفه شغلی معلمان در محیط آموزشی می توان سبب کاهش خستگی هیجانی معلمان شود، این نتیجه با یافته های مطالعات کلارک و همکاران (۳۴)، چن و همکاران (۳۳) همراستا بوده است. چن و همکاران (۳۳) بیان کردند که عاطفه شغلی سطحی و ناکارامد می توان باعث افزایش خستگی هیجانی کارکنان شود. محققان معتقد اند بیان مثبت و دقیق الزامات کار عاطفی در محیط شغلی ضروری است، کارکنان باید ضرورت الزامات کار عاطفی را درک کنند، کار خود را برای انجام کار خوب در ورودی مدیریت عاطفی لازم ارتقا دهند، اهمیت بیان یا ابراز مناسب عواطف را در تأثیر کار بر کار درک کنند و موقعیت شغلی دقیق را بیابند، هیجانات و عواطف خود را در محیط شغلی بهترمدیریت می کنند، از این رو وجود چنین تغییراتی در کارکنان باعث کاهش خستگی و فرسودگی هیجانی و شغلی کارکنان می گردد (۲۷). کار عاطفی احتمالاً از طریق دو مکانیسم به فرسودگی و خستگی منجر می‌شود که شامل پریشانی تجربه شده در طول حالات عاطفی غیراصیل و تخلیه منابع روانی ایجاد شده توسط تنظیم این ناهماهنگی عاطفی می باشد، تصور می‌شود که استفاده از بازیگری سطحی برای تنظیم ناهماهنگی عاطفی، فرسودگی شغلی را از طریق طولانی شدن ناهماهنگی عاطفی و ایجاد مارپیچ از دست دادن منابع افزایش می‌دهد، بنابراین، ناهماهنگی عاطفی به عنوان یک مکانیسم اصلی در نظر گرفته می‌شود که از طریق آن کار عاطفی پیامدهای احتمالی مانند خستگی عاطفی را ایجاد می‌کند (۵۲). به طور کلی می توان گفت جو مدرسه از طریق مسیر غیر مستقیم عاطفه شغلی می تواند باعث تغییرات مثبت و سازنده ای در خستگی هیجانی معلمان شود. از یافته های پژوهش حاضر

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

می توان نتیجه گرفت که جو مدرسه به طور مستقیم نقش مهمی در تبیین خستگی هیجامی معلمان دارد، همچنین بخشی از تاثیر جو مدرسه بر خستگی هیجانی معلمان به طور غیر مستقیم از طریق متغیرهای اشتیاق شغلی و عاطفه شغلی معلمان اعمال می گردد. پژوهش حاضر همانند سایر مطالعات با محدودیت هایی رو به رو است، استفاده از نمونه گیری در دسترس و تکمیل پرسش‌نامه توسط معلمان شهر رومشکان از محدودیت های پژوهش حاضر است لذا پیشنهاد می شود که محققین آتی از روش نمونه گیری احتمالی و جامعه اماری بیش از یک شهر استفاده کنند تا تعمیم پذیری نتایج پژوهش ارتقا یابد.

تعارض منافع

بین نویسندگان تعارض منافعی وجود نداشت.

حمایت مالی

این مطالعه بدون حمایت مالی هیچ نهاد خاصی انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی

اخذ رضایت نامه آگاهانه کتبی، اصل راز داری و محرمانه بودن اطلاعات در این مطالعه رعایت شده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان پژوهش در تمامی مراحل پژوهش با یکدیگر مشارکت داشتند. نویسنده اول مسئول تجزیه و تحلیل آماری بود، نویسنده دوم مسئولیت نگارش را بر عهده داشت و نویسنده سوم مسئول نگارش بحث و نتیجه گیری بود.

تقدیر و تشکر

مقاله حاضر برگرفته از رساله‌ی نویسنده اول است. بدین‌وسیله از تمامی شرکت‌کنندگان و افرادی که در اجرای این پژوهش مـا را یاری نمودند، تقدیر و تشکر به عمل می‌آوریم.

References

1-Skaalvik EM, Skaalvik S. Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. Teachers and Teaching. 2020;26(7-8):602-16

2- Fabris MA, Lin S, Longobardi C. A cross-cultural comparison of teacher-student relationship quality in Chinese and Italian teachers and students. Journal of School Psychology. 2023 ;99:101227.

3- Cui L. The role of teacher–student relationships in predicting teachers' occupational wellbeing, emotional exhaustion, and enthusiasm. Frontiers in psychology. 2022 May 19;13:896813.

4- Van Eycken L, Amitai A, Van Houtte M. Be true to your school? Teachers' turnover intentions: the role of socioeconomic composition, teachability perceptions, emotional exhaustion and teacher efficacy. Research Papers in Education. 2024;39(1):24-49.

5- Ansari A, Pianta RC, Whittaker JV, Vitiello VE, Ruzek EA. Preschool teachers' emotional exhaustion in relation to classroom instruction and teacher-child interactions. Early Education and Development. 2022 Jan 2;33(1):107-20.

6- Olivier E, Lazariuk L, Archambault I, Morin AJ. Teacher emotional exhaustion: The synergistic roles of self-efficacy and student–teacher relationships. Social Psychology of Education. 2024;27(1):1-22.

7- Zhang K, Cui X, Wang R, Mu C, Wang F. Emotions, illness symptoms, and job satisfaction among kindergarten teachers: the mediating role of emotional exhaustion. Sustainability. 2022;14(6):3261.

8- Benita M, Hamish D, Katzir T, Lipka O. Examination of the Relationship Between Teachers' Emotional Exhaustion and Students' Reading Comprehension and Achievement Emotions. Scientific Studies of Reading. 2025 Mar 4;29(2):161-80.

9- Taxer JL, Becker-Kurz B, Frenzel AC. Do quality teacher–student relationships protect teachers from emotional exhaustion? The mediating role of enjoyment and anger. Social Psychology of Education. 2019;22(1):209-26.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

10- Corbin CM, Alamos P, Lowenstein AE, Downer JT, Brown JL. The role of teacher-student relationships in predicting teachers' personal accomplishment and emotional exhaustion. Journal of school psychology. 2019;77:1-2.
11- Wang X, Yang L, Chen K, Zheng Y. Understanding teacher emotional exhaustion: exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. Frontiers in psychology. 2024;14:1342598.
12- Hamlin D. Can a positive school climate promote student attendance? Evidence from New York City. American Educational Research Journal. 2021;58(2):315-42.
13- 1Molinari L, Grazia V. A multi-informant study of school climate: student, parent, and teacher perceptions. European Journal of Psychology of Education. 2023;38(4):1403-23.
14- Han X, Xu Q, Xiao J. The influence of school atmosphere on chinese teachers' job satisfaction: The chain mediating effect of psychological capital and professional identity. Behavioral Sciences. 2022;13(1):1.
15- Heidaryani L, Ghadampour E, Abasi M. the causal relationship between school atmosphere and health-centered academic lifestyle behaviors mediating academic conflict in students. Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ). 2022;11(1):92-102.[Persian]
16- Alikhani A, Shakeri M, Estabraghi M. Investigating the relationship between school climate and work-life balance of primary education teachers mediating the role of job stress. Appl Educ Leadersh. 2023;4(2):146-58.[Persian]
17- Li C, Hu X, Wu Y, Kee YH, Cho H. Work climate, motivation, emotional exhaustion, and continuance intention in sport volunteers: A two-wave prospective survey. Asian Journal of Sport and Exercise Psychology. 2023;3(2):137-43.
18- Xu R, Jia X. An investigation into Chinese EFL teachers' self-efficacy and stress as predictors of engagement and emotional exhaustion. Sage Open. 2022;12(2):21-29
19- Hngoi CL, Abdullah NA, Wan Sulaiman WS, Zaiedy Nor NI. Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review. Frontiers in Psychology. 2023;13:1066734.
20- Gopinath R, Kalpana R, Poornapriya TS. The relationship between job satisfaction and perceived organizational support with organizational commitment through structural equation modeling. Adalya journal , 9(7), 1-10
21- Al-Refaei AA, Ali HB, Ateeq AA, Alzoraiki M. An integrated mediating and moderating model to improve service quality through job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. Sustainability. 2023;15(10):7978.
22- Choi JW, Choi Y. A study of prediction of airline stock price through oil price with long short-term memory model. International Journal of Advanced Computer Science and Applications. 2023;14(5).
23- Manla VH. School climate: Its impact on teachers' commitment and school performance. Journal of World Englishes and Educational Practices. 2021;3(2):21-35.
24- Soininen V, Pakarinen E, Lerkkanen MK. Reciprocal associations among teacher–child interactions, teachers' work engagement, and children's social competence. Journal of applied developmental psychology. 2023;85:101508.
25- Purper CJ, Thai Y, Frederick TV, Farris S. Exploring the challenge of teachers' emotional labor in early childhood settings. Early Childhood Education Journal. 2023;51(4):781-9.
26- Wu A, Wei R. "Teachers' emotional labor" Publications in web of science: A bibliometric analysis. Frontiers in Psychology. 2022;13:899261.
27- Peng P, Li X. The hidden costs of emotional labor on withdrawal behavior: The mediating role of emotional exhaustion, and the moderating effect of mindfulness. BMC psychology. 2023;11(1):342.

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

28- Brown EL, Stark K, Vesely C, Choe J. “Acting often and everywhere:” Teachers’ emotional labor across professional interactions and responsibilities. Teaching and Teacher Education. 2023;132:104227.
29- Humphrey NM. Emotional labor and employee outcomes: A meta-analysis. Public Administration. 2023;101(2):422-46.
30- Xiong W, Huang M, Okumus B, Leung XY, Cai X, Fan F. How emotional labor affect hotel employees’ mental health: A longitudinal study. Tourism Management. 2023;94:104631.
31- Mavi D, Özdemir M. The Mediating Role of Organizational Climate in the Relationship Between School Principals' Managerial Roles and Teachers' Emotional Labors. Milli Eğitim Dergisi. 2023;52(240):2531-52.
32- Brown EL, Vesely CK, Mahatmya D, Visconti KJ. Emotions matter: The moderating role of emotional labour on preschool teacher and children interactions. Early Child Development and Care. 2018;188(12):1773-87.
33- Chen CC, Lan YL, Chiou SL, Lin YC. The effect of emotional labor on the physical and mental health of health professionals: Emotional exhaustion has a mediating effect. InHealthcare 2022; 11(1): 104-112
34- Clarke JJ, Rees CS, Mancini VO, Breen LJ. Emotional labor and emotional exhaustion in psychologists: Preliminary evidence for the protective role of self-compassion and psychological flexibility. Journal of Contextual Behavioral Science. 2024;31:100724.
35- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. Maslach burnout inventory. Scarecrow Education; 1997.
36- Nasrolahzadeh,F.,Tabesh,S.,ahmadi,M. Analyzing the Relationship between Job Satisfaction with Social happiness and Burnout Between Physical and Non-Physical Education Teachers: A Model Presentation. *Research on Educational Sport*, 2021; 8(21): 161-178.
37- Lee E, Reynolds KJ, Subasic E, Bromhead D, Lin H, Marinov V, Smithson M. Development of a dual school climate and school identification measure–student (SCASIM-St). Contemporary Educational Psychology. 2017;49:91-106.
38- Imamgholivand F, Kadivar P, Sharifi HP. Psychometric indexes of dual school climate and school identification questionnaire-student (SCASIM-St). Quarterly of Educational Measurement. 2019;10(35):107-32.
39- Bakhshipour A, & Dejkam M. Confirmatory Factor Analysis of Positive and Negative Affect Scale. Journal of Psychology. 2005; 36: 351-365.
40- Sonnentag S, Kruel U. Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. InWork and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology 2020; 28: 197-217.
41- Moradi M, Khanjani M, Asgari M. The Relationship between Character Strengths, Person-Job Fit and Job Involvement with Organizational Well-Being in Social Security. Quarterly of Applide Psychology 2021; 15(3):449-476.
42- Penttinen V, Pakarinen E, von Suchodoletz A, Lerkkanen MK. Relations between kindergarten teachers’ occupational well-being and the quality of teacher-child interactions. Early education and development. 2020;31(7):994-1010.
43- Kim G, Kim SL. Mediating Effect of Kindergarten Teachers’ Psychological Burnout in the Relationship Between Their Grit and Teacher-Child Interactions. International Journal of Advanced Culture Technology (IJACT). 2023;11(3):247-52.
44- Musson Rose D, Loomis A. Teacher Burnout, Student-Teacher Relational Closeness, and the Moderating Effect of Work Stress Focused Supervision. Early Childhood Education Journal. 2025;53(4):1027-39.
45- Budiongan J, Corpuz G. School Climate and Teachers’ Work Engagement in Misamis Oriental: Basis for Development Plan. European Modern Studies Journal. 2024; 8(2): 1-34

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]

46- Allam Z, George S, Yahia KB, Malik A. Emotional exhaustion and job satisfaction: an investigation of the mediating role of job involvement using structural equation modeling. International Journal of Innovative Research and Scientific Studies. 2023;6(1):20-7.
47- Selvanayagam BL, Thiagarajan M. Job involvement of employees in hospitality industry in relation to their job satisfaction. Journal of Business Economics. 2019; 1, 56-64
48- Saah P. Exploring Mintzberg's managerial roles of academic leaders at a selected higher education institution in South Africa. Unpublished MA thesis). North-West University School of Business and Governance, Potchefstroom. 2017 Apr.
49- Sanchez JE, Paul JM, Thornton BW. Relationships among teachers' perceptions of principal leadership and teachers' perceptions of school climate in the high school setting. International journal of leadership in education. 2022;25(6):855-75.
50- Nyanjom J, Naylor D. Performing emotional labour while teaching online. Educational Research. 2021 Apr 3;63(2):147-63.
51- Zhou F, Wang N, Wu YJ. Does university playfulness climate matter? A testing of the mediation model of emotional labour. Innovations in Education and Teaching International. 2019 ;56(2):239-50.
52- Grandey AA, Melloy RC. The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. Journal of occupational health psychology. 2017;22(3):407.

© 2022 The Author(s). Published by Isfahan University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited

[Downloaded from rbs.mui.ac.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.48305/23.2.393]