



بررسی رابطه بین تاب‌آوری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی  
در معلمان زن شهرستان جویین  
مسعود صالحی<sup>\*۱</sup>

Investigating the Relationship Between Resilience and Demographic  
Characteristics with Burnout in Female Teachers in Jovein

Masood Salehi<sup>1\*</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۰/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۳۰

Abstract

Burnout is one of the most important factors in reducing efficiency and job satisfaction that causes physical and psychological complications in teachers. The aim of this study was to investigate the relationship between resilience and demographic characteristics among female teachers in Jovein. The present study was an applied research in terms of purpose and a descriptive study with a correlational design. The statistical population of the study included 700 female teachers in different educational levels in Jovein city. 257 teachers were selected as the sample based on the Cochran sampling formula and using stratified sampling method from three levels of elementary schools (98 people), junior high schools (70 people) and the high schools (89 people). The Maslach (1991) burnout and Connor and Davidson (2003) resilience questionnaires were used to collect data. The data were analyzed via descriptive and inferential statistical methods, using SPSS software version 22. The results showed that there is a significant negative relationship between resilience and burnout. There is also a significant positive relationship between work experience and burnout, but there is a significant negative relationship between job level and burnout. The results showed that resilience and some demographic characteristics play an important role in burnout.

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین تاب‌آوری و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در میان معلمان زن شهرستان جویین است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و یک پژوهش توصیفی از نوع طرح‌های همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل ۷۰۰ معلم زن در مقاطع مختلف تحصیلی در شهرستان جویین بودند که ۲۵۷ نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از سه مقطع تحصیلی ابتدایی (۹۸ نفر)، دوره اول متوسطه (۷۰ نفر) و دوره دوم متوسطه (۸۹ نفر) انتخاب گردیدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۱) و تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده گردید. همچنین داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج پژوهش نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد. همچنین بین سابقه کاری و فرسودگی رابطه معنادار مثبت وجود دارد اما بین مقطع شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد. در نهایت نتایج پژوهش نشان داد که تاب‌آوری و برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی در فرسودگی شغلی نقش مهمی دارند.

**Keywords:** Job burnout, Resilience, Demographic characteristics

**واژه‌های کلیدی:** فرسودگی شغلی، تاب‌آوری، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

1. MA.in Counselling, Education Administration of Jovein, Khorasan Razavi, Iran

۱. کارشناس ارشد مشاوره، اداره آموزش و پرورش شهرستان جویین، اداره کل آموزش و پرورش استان خراسان رضوی، مشهد، ایران

\*Corresponding Author, Email: Masood.salehi@mail.um.ac.ir

\* نویسنده مسئول:

## مقدمه

اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان‌ها غیرقابل انکار است و امروزه محققان بر این باور هستند که نیروی انسانی ماهر و متخصص سرمایه‌ای ارزشمند در جهت رشد و توسعه سازمان‌ها و کشورها است. نیروی انسانی مهم‌ترین منبع خلاقیت، توانایی و پیشرفت یک سازمان است و عاملی مهم در کامیابی و یا شکست یک سازمان در رسیدن به اهداف تعیین شده است. در این رابطه، یکی از ضرورت‌های تحقق اهداف سازمان‌ها، رضایت شغلی کارکنان در جهت انجام وظایف تعیین شده است (هاشمی، ۱۳۹۷). در واقع یکی از عمده‌ترین مسائل شغلی که منجر به کاهش رضایت شغلی می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات نیروی انسانی دیده می‌شود و بر سلامت روانی آنان تأثیرگذار است. اصطلاح فرسودگی شغلی اولین بار در دهه ۱۹۷۰ توسط فرودنبرگر<sup>۲</sup> مطرح شد و این پدیده را برای توصیف تجارب نامناسب در مشاغل خدماتی بیان داشت. فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنش‌زا است و سندرومی است مرکب از خستگی جسمانی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می‌گردد (رحیمی‌کشور و کاظم‌زاده، ۱۳۹۷). در واقع یکی از عوامل اساسی ناکارآمدی و از دست دادن نیروی انسانی در هر سازمانی، فرسودگی شغلی است که در واکنش‌های ناهنجار به تعارضات، ناکامی‌ها و فشارهای شغلی به وجود می‌آید که در نهایت ممکن است در عملکرد مطلوب فرد اختلال ایجاد کرده که منجر به افزایش غیبت از کار، کاهش کارآمدی و در نهایت ترک کار گردد (هاشمی، ۱۳۹۷). فرسودگی شغلی با خستگی شدید به‌عنوان یک ملاک عینی شروع می‌شود و با از دست دادن عزت‌نفس، مشکل در تمرکز، تحریک‌پذیری و منفی‌گرایی همراه است که در شغل‌هایی که خدمات انسانی ارائه می‌کنند مانند مددکاران اجتماعی، پرستاران و معلمان دارای شیوع بالاتری است (بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳).

آموزش و پرورش به‌عنوان متولی تعلیم و تربیت، شامل معلمانی است که نقشی کلیدی در هدایت، تکامل و آموزش نیروی انسانی مورد نیاز جامعه ایفا می‌کنند. در واقع یکی از مشاغل مهم و حساس جامعه که از اهمیت بالایی برخوردار است و در وضعیت فعلی و آینده جامعه تأثیر بسزایی دارد، شغل معلمی است (باردل، مددلو، حسین‌پور و ولی‌زاده، ۱۳۹۸). در شغل معلمی به‌واسطه ماهیت تربیتی و آموزشی که دارد، عوامل تهدیدکننده و ارتقا دهنده کیفیت زندگی، نقش مهمی در سلامت روان‌شناختی معلمان دارند. به‌طوری‌که در پژوهش‌های مختلف که در زمینه مقایسه سلامت روانی معلمان با دیگر مشاغل انجام گردیده است نتایج نشان داده که خستگی مزمن، افسردگی و اضطراب در معلمان نسبت به دیگر گروه‌های شغلی بیشتر است (مطلبی و کیانی، ۱۳۹۶). شیوع فرسودگی

1. work burnout  
2. Freudenberger

شغلی در بین معلمان ایرانی ۳۴/۳۵ درصد برآورد شده است که نشان‌دهنده شیوع نسبتاً بالای این پدیده در بین این قشر زحمت‌کش است (ذوالفقاری، فتحی و جدیدیان، ۱۳۹۳).

مازلاک و جکسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) معتقد هستند که فرسودگی شغلی سندرومی روان‌شناختی است که دارای سه مؤلفه است، مؤلفه اول، خستگی هیجانی است که همانند فشار روانی عمل کرده و باعث بی‌رغبتی فرد نسبت به شغلش می‌گردد. مؤلفه دوم، مسخ شخصیت<sup>۲</sup> است که باعث واکنش‌های منفی و عیب‌جویانه فرد نسبت به افراد در محیط کار می‌گردد. مؤلفه سوم، کاهش احساس کفایت شخصی است که به کاهش احساس شایستگی و کارآمدی در فرد می‌شود و فرد تمایل پیدا می‌کند ارزیابی منفی از خود داشته باشد که نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد مطلوب فرد در زمینه‌های شغلی و زندگی فردی است (به نقل از تان، ارنست و تان<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴). یکی از مهم‌ترین عوامل در فرسودگی شغلی، استرس‌های مرتبط در حیطه آن شغل است. در شغل معلمی، عواملی مانند فشارکاری زیاد، تعارض با دانش‌آموزان و خانواده آن‌ها، مسئولیت‌های حرفه‌ای- شغلی و مسائل مرتبط با نظام اداری از عمده‌ترین استرس‌های محیطی است که البته مشکلات خانوادگی نیز نقش مؤثری در تشدید و استمرار این استرس‌های محیطی دارد (اسکوهولت و تروتر-ماتیسون<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴). معلمان یکی از پر استرس‌ترین مشاغل را دارند و این استرس‌های طولانی‌مدت ممکن است منجر به فرسودگی شغلی گردد که به شدت بر سلامت جسمی و روانی معلمان تأثیر می‌گذارد و کیفیت کار آنان را کاهش می‌دهد. این استرس‌های شغلی در درازمدت به فرسودگی شغلی منتهی می‌گردد که این امر به نوبه خود سلامت جسمی و روانی دانش‌آموزان را مختل کرده و رشد سالم نظام آموزشی را نیز به خطر می‌اندازد (چانگ و یو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۷). فرسودگی شغلی در معلمان دارای مجموعه‌ای از نشانگان هیجانی، نگرشی، رفتاری، روان‌تنی و سازمانی است. در بعد هیجانی معلم ممکن است احساس درماندگی، افسردگی و عدم رضایت از شغل داشته باشد. در بعد نگرشی فقدان ارتباط مناسب با دانش‌آموزان، سهل‌انگاری در کار و بی‌اعتمادی به همکاران و سازمان به وجود می‌آید. در بعد رفتاری، کاهش عملکرد شغلی، کاهش فعالیت‌های بدنی و تفریحی و افزایش مشکلات بین‌فردی بروز پیدا می‌کند. همچنین نشانه‌های روان‌تنی مثل احساس خستگی مزمن، سردرد، اختلالات خواب و گوارشی است و در نهایت در بعد سازمانی، بی‌نظمی، غیبت مکرر و مرخصی‌های بلندمدت از نشانه‌های رایج است (شه منش و فکری، ۱۳۹۶).

فرسودگی شغلی اساساً یک اختلال روانی نیست، اما به آهستگی در طول زمان پیشرفت کرده و ممکن است به یک ناتوانی تبدیل گردد و بر کیفیت زندگی شخص، خانوادگی و حرفه‌ای افراد تأثیر

1. Maslack , Jackson
2. depersonalization
3. Tay, Earnest & Tan
4. Skovholt & Trotter-Mathison
5. Zhang, Yue

منفی گذاشته که باید به صورت یک مسئله جدی مورد توجه قرار گیرد (بیانچی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). به بیان دیگر، فرسودگی شغلی، از تعامل عوامل بی‌شماری از جمله عوامل فردی، میان فردی و ویژگی‌های محیطی و شخصیتی پدید می‌آید. بر این اساس باردل، مددلو، حسین‌پور و ولی‌زاده (۱۳۹۸) در پژوهش کیفی که بر روی ۲۰ معلم زن و مرد اجرا کردند نشان دادند فشار عصبی، خسته شدن و فشار محیطی ناشی از منابع مختلف مانند ویژگی‌های محیط کاری، مشکلات اقتصادی، مدیران مدارس، همکاران و دانش‌آموزان و اولیای آنان از مهم‌ترین دلایل فرسودگی شغلی در معلمان است. همچنین در پژوهش ماجسا، گولنک و مارک<sup>۲</sup> (۲۰۱۵) که بر روی ۲۰۵ معلم لهستانی انجام گردید نتایج نشان داد خصوصیات شخصیتی مانند عدم سازگاری با محیط کاری و عاطفه منفی از مهم‌ترین عوامل منفی فرسودگی شغلی است و خودتنظیمی بالا از مهم‌ترین عوامل مثبت در کاهش فرسودگی شغلی است. همچنین در پژوهش فراتحلیلی که بر روی عوامل مؤثر بر کنترل و کاهش فرسودگی شغلی انجام گردیده است نتایج نشان داده که فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی دارای همبستگی بالایی است. این ویژگی‌های شخصی از جمله راهبردهای مقابله‌ای نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی دارد (به نقل از یو، هانگ، وانگ و بو، ۲۰۱۵). علاوه بر این در پژوهش فراتحلیل آلرکن، ایسشلمن و بولینگ<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) که بر روی تحقیقات مرتبط بین ویژگی‌های شخصیتی و فرسودگی شغلی انجام گردید، نتایج نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی مانند عزت‌نفس بالا، خودکارآمدی، خوش‌بینی، وظیفه‌شناسی و منبع کنترل از مهم‌ترین مؤلفه‌های شخصیتی در کاهش فرسودگی شغلی است. علاوه بر این در پژوهش‌های مختلف نشان داده شد که فرسودگی شغلی در معلمان علاوه بر خصوصیات شخصیتی ناشی از عواملی مانند جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع تحصیلی و موقعیت جغرافیایی محل خدمت است. علاوه بر این، میزان فرسودگی شغلی در معلمان مرد بیشتر از زنان است، افراد دارای مدرک تحصیلی بالاتر با توجه به میزان مسئولیت احتمالاً فرسودگی شغلی شدیدتری را تجربه می‌کنند. همچنین فرسودگی شغلی در میان معلمان مقطع دبیرستان نسبت به دیگر مقاطع بالاتر است. دیگر اینکه میزان فرسودگی شغلی در معلمان شهرهای بزرگ‌تر بیشتر است (صفایی‌موحد و جوانرودی، ۱۳۹۵).

با توجه به تحقیقات بیان شده، می‌توان گفت که عوامل شخصیتی مهم‌ترین مؤلفه در بروز و یا تشدید فرسودگی شغلی است، اصولاً هر کس خصوصیات، منش، توانایی‌ها و ویژگی‌های منحصر به فردی دارد که الگوی رفتاری نامیده می‌شود و شامل شیوه‌های پاسخ‌دهی و واکنش‌های فرد به محرک‌های درونی و بیرونی را نشان می‌دهد (بای، جهانگیر و بوستان، ۱۳۹۸). از جمله مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی که باعث سازگاری مؤثر در برابر استرس می‌شود، تاب‌آوری<sup>۴</sup> است

1. Bianchi

2. Mojsa- Kaja, Golonk, Marek

3. Alarcon, Eschlemen, Bowling

4. Resilience

که اولین بار توسط اسمیت و وارنر<sup>۱</sup> (۱۹۹۲) در روانشناسی رشد مطرح گردید. تاب‌آوری یک فرایند توانایی یا پیامد سازگاری موفقیت‌آمیز علیرغم شرایط تهدیدکننده است که نقش مهمی در مقابله با تنیدگی‌ها و تهدیدهای زندگی و آثار نامطلوب آن دارد. تاب‌آوری، سازگاری مثبت در واکنش به شرایط ناگوار است. تاب‌آوری توانایی رهایی از استرس به‌طور مؤثر و دستیابی به عملکرد خوب با وجود سختی و مشکلات است. در واقع تاب‌آوری پاسخ مطلوب به یک واقعه خاص و یک سبک مقابله‌ای پایدار در برابر شرایط استرس‌زای محیطی است (به نقل از خبیری، خبیری و جعفری، ۱۳۹۸).

تاب‌آوری سازه‌ای، شناختی و آموختنی است که نه فقط باعث افزایش قدرت تحمل و سازگاری فرد در برخورد با مشکلات می‌شود، بلکه مهم‌تر از آن با حفظ سلامت روانی و ارتقای آن به‌ویژه در حرفه‌های خاص مربوط به خدمات انسانی مانند پرستاری و معلمی که فرد عموماً در استرس و تنیدگی قرار دارد به این دسته از افراد کمک می‌کند تا بر تجارب منفی غلبه کنند و این تجارب را به تجارب مثبت تبدیل نمایند (خدابخشی، عبداللهی، غلامرضایی و حبیبی، ۱۳۹۵). بر این اساس، تاب‌آوری در سه سطح بروز پیدا می‌کند، سطح شخصی بر اثربخشی ویژگی‌های فردی مانند خودمختاری، خودکارآمدی و تنظیم هیجان تأکید دارد. سطح محیطی بر حمایت‌های خانوادگی و ویژگی‌های محیطی تأکید دارد و در سطح تعاملی به ویژگی‌های شخصی و محیطی در تعامل با یکدیگر برای مقابله با شرایط استرس‌زا تأکید دارد (میتچل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). در واقع تاب‌آوری شامل حفظ آرامش زیر فشار، انعطاف‌پذیری در مواجهه با موانع، اجتناب از راهبردهای فرسایشی، حفظ خوش‌بینی و احساسات مثبت به هنگام دشواری و خلاص شدن از موانع درونی است (کلباسی و ذهبیون، ۱۳۹۸). تاب‌آوری همچنین تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارد که از آن جمله می‌توان به سن و جنسیت اشاره کرد. به‌طوری‌که زنان در مقایسه با مردان میزان تاب‌آوری بیشتری را نشان می‌دهند (حجازی و سلیمانی، ۱۳۸۹) و با بالا رفتن سن از میزان تاب‌آوری افراد کاسته می‌شود (خدابخشی، عبداللهی، غلامرضایی و حبیبی، ۱۳۹۵).

الدريج<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) بیان می‌کند تاب‌آوری در معلمان تحت تأثیر ترکیب پیچیده‌ای از افکار، احساسات، رفتار و فرهنگ محیط آموزشی قرار دارد و وجود ویژگی‌هایی مانند پذیرش روان‌شناختی مشکلات، اشتیاق به کار، روابط سرشار از محبت، قدرت حل مسئله و توانایی سازگاری با محیط از مهم‌ترین ویژگی‌های یک معلم با تاب‌آوری بالا است (به نقل از کلباسی و ذهبیون، ۱۳۹۸). تاب‌آوری عاملی مهم در پیش‌بینی توان مقابله با مشکلات است و به پیشرفت حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند و باعث رشد آن‌ها می‌گردد که این امر در پیشگیری از پیامدهای منفی عوامل محیطی و شخصی نقش مهمی را ایفا می‌کند (گلستانه و تیموری، ۱۳۹۸). معلمی با ظرفیت تاب‌آوری پایین

1. Smith, werner  
2. Mitchell  
3. Alderich

در رویارویی با تجربه‌های منفی در کلاس یا اختلاف نظر و مشاجره با همکاران ممکن است با کندي به حال اول برگردد و این می‌تواند تأثیر ناخوشایندی بر تدریس او به‌جا بگذارد و مدت زمان این تأثیر ممکن است محدود به همان روز باشد یا مدت طولانی‌تری به طول انجامد، در عوض معلمی با ظرفیت تاب‌آوری بالا احتمالاً زودتر خود را بازمی‌یابد. در واقع تاب‌آوری تنها پایداری در برابر آسیب‌ها یا عوامل تهدیدکننده نیست بلکه شرکت فعال و سازنده در محیط پیرامونی است که معلمان را در مواجهه شدن با حجم زیاد کار و پیچیدگی‌های مربوط به کلاس درس، ارتباط با دانش‌آموزان و مسائل مربوط به نظام سازمانی یاری می‌رساند و باعث سازگاری بیشتر با شرایط زندگی حرفه‌ای می‌گردد (دی و گو، ۱۳۹۸). تاب‌آوری به سه دلیل در کار معلم و آموزش بسیار اهمیت دارد، اول اینکه بر انتظارات معلم از دانش‌آموز تأثیرگذار است چراکه خود معلم الگویی برای نشان دادن رفتار تاب‌آورانه است. دوم اینکه تدریس حرفه‌ای سخت و پیچیده است و مستلزم آن است که معلم با ابهامات و سختی‌های کلاس درس با منطق برخورد کند و سوم اینکه تاب‌آوری به معنی توانایی حل مسئله، بازیابی سریع راه‌حل‌ها و عمل جسارت‌آمیز با مسائل گوناگون است (ابراهیمی‌قوام، ۱۳۹۰).

بر این اساس، در پژوهش بریچ، سلیسکوویچ و پنزیچ<sup>۲</sup> (۲۰۱۹) که بر روی ۹۴۱ معلم در دو مقطع ۶ ماهه اجرا کردند، نتایج نشان داد که فرسودگی منجر به بروز عواطف منفی معلم نسبت به دانش‌آموزان و علائم روان‌شناختی مانند اضطراب می‌گردد و تاب‌آوری نقش مهمی در کاهش این علائم دارد.

در پژوهش پولت و اسکندر (۲۰۱۸) که بر روی ۵۱۸ معلم اجرا شد، نتایج نشان داد که همبستگی منفی و معناداری بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در معلمان وجود دارد و همبستگی مثبت و معناداری بین تاب‌آوری با رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین این پژوهش نشان داد که میزان تاب‌آوری معلمان دبیرستان از معلمان ابتدایی پایین‌تر است.

همچنین در پژوهش ریچاردز، تمپلین و گرابر<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) که بر روی ۴۱۵ معلم اجرا گردید نتایج نشان داد که تاب‌آوری اهمیت زیادی در کاهش استرس معلم و احساس فرسودگی شغلی در آنان دارد. در پژوهشی که بر روی ۴۵۲ معلم زن و مرد ترکیه‌ای انجام شد نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی رابطه منفی با سطح رضایت شغلی دارد و در متغیرهایی مانند سن، وضعیت تأهل و سابقه کاری، مهم‌ترین عامل سابقه کاری و سپس سن افراد در فرسودگی شغلی است (کاپری و گولر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۸). علاوه بر این، پژوهش شاهین و محمود<sup>۵</sup> (۲۰۱۶) که بر روی ۴۲۴ معلم زن و مرد در پاکستان انجام گردید نتایج نشان داد سابقه تدریس و جنسیت از مهم‌ترین عوامل در فرسودگی

1. Day, Gu

2. Buric, Sliskovic, Penezic

3. Richards, Templin, Graber

4. Capri, Guler

5. Shaheen, Mahmood

شغلی در معلمان است. در پژوهش لایو، یوان و چان<sup>۱</sup> (۲۰۰۵) که بر روی ۲۲۰ معلم هنگ‌کنگ انجام شد نتایج نشان داد که متغیرهایی مانند سابقه کاری و سن از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی در معلمان است. همچنین در پژوهش گل‌نظری، عطائی و بیرجندی (۲۰۲۰) که بر روی ۲۷۶ استاد زبان انگلیسی در دانشگاه‌ها اجرا شد نتایج نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مانند سابقه کار و تأهل رابطه وجود دارد. در مطالعه دیگری که بر روی ۲۶۹ معلم اجرا شد نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. همچنین بین فرسودگی شغلی و جو سازمانی نیز رابطه منفی وجود دارد (به نقل از غیرتی و فریبرزی، ۱۳۹۶). در پژوهش زمانی و مؤمنی (۱۳۹۳) که بر روی ۲۰۰ معلم اجرا شد نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه معنادار معکوسی وجود دارد. علاوه بر این در پژوهش رستمی، نوروزی، زارعی، امیری و سلیمانی (۱۳۸۷) که بر روی ۱۲۷ معلم زن و مرد اجرا شد نتایج نشان داد بین تاب‌آوری و سلامت‌روان در معلمان رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد و تاب‌آوری نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی معلمان داشته است.

نتایج پژوهش‌های بالا نشان می‌دهد، تاب‌آوری و برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نقش مهمی در کاهش فرسودگی شغلی و در نتیجه افزایش رضایت شغلی در معلمان دارند، بنابراین پژوهش حاضر در راستای رفع کمبود پژوهش‌های موجود در زمینه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان زن، به دنبال پاسخگویی به دو سؤال است.

۱. آیا بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد؟

۲. آیا بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و فرسودگی شغلی در معلمان زن رابطه معناداری وجود دارد؟

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات یک پژوهش توصیفی از نوع طرح‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۷۰۰ معلم زن در مقاطع مختلف تحصیلی در شهرستان جویین بودند که ۲۵۷ نمونه بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران انتخاب شدند و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از سه مقطع تحصیلی ابتدایی (۹۸ نفر)، دوره اول متوسطه (۷۰ نفر) و دوره دوم متوسطه (۸۹ نفر) انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش جهت جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل در سال ۱۹۹۳ توسط مزلاچ و جکسون<sup>۲</sup> ساخته شد و دارای ۲۲ سؤال است که سه مقیاس خستگی عاطفی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه) و عدم کفایت شخصی (۸ گویه) را بر اساس طیف لیکرت

1. Lau, Yuen, Chan  
2. Maslach, Jackson

شش درجه‌ای از هرگز تا همیشه (۰-۶) می‌سنجد که نمره بالاتر نشان‌دهنده فرسودگی بیشتر است. ضریب پایایی کل این پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۸۲ درصد به دست آمد. همچنین پایایی مؤلفه خستگی عاطفی ۷۸ درصد، مسخ شخصیت ۷۲ درصد و عدم کفایت شخصی ۶۹ درصد برآورد شده است (خبیری، خبیری و جعفری، ۱۳۹۸). پرسشنامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (CD-RIS) در سال ۲۰۰۳ توسط کانر و دیویدسون ساخته شد و دارای ۲۵ سؤال است که پنج عامل تصور شایستگی فردی، اعتماد به‌غرایز فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن و کنترل و تأثیرات معنوی را بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً نادرست تا همیشه درست (۰-۴) می‌سنجد که نمره بالا نشان‌دهنده تاب‌آوری بیشتری است. همچنین ضریب پایایی کل این پرسشنامه بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۴ به دست آمده است (خبیری، خبیری و جعفری، ۱۳۹۸). همچنین در جمع‌آوری اطلاعات یک فرم جمع‌آوری ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شامل متغیرهای سن، وضعیت تأهل، سابقه تدریس، مقطع تحصیلی و مدرک تحصیلی نیز تهیه و توزیع گردید.

بعد از جمع‌آوری اطلاعات، داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ داده‌ها به وسیله روش‌های آمار توصیفی (توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی غیرپارامتریک (همبستگی اسپیرمن) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. همچنین جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف<sup>۲</sup> استفاده گردید. همچنین برای بررسی عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی از تحلیل مسیر استفاده شد.

### یافته‌ها

یافته‌های مطالعه بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، مدرک تحصیلی، سابقه کار) نشان می‌دهد که میانگین و انحراف استاندارد سن و سابقه کاری در مقاطع مختلف تحصیلی تفاوت اندکی دارند. همچنین دز مقایسه مدرک تحصیلی می‌توان گفت به ترتیب مدرک کارشناسی (۱۲۰)، کارشناسی ارشد (۱۰۹) و کاردانی (۲۸) دارای بیشترین فراوانی هستند. همچنین در وضعیت تأهل، تعداد متأهلین (۱۶۰) و مجردین (۹۷) نفر بودند. همچنین میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی و تاب‌آوری در مقاطع مختلف تحصیلی متفاوت است. همچنین در جدول شماره ۴ نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف آورده شده است. در بررسی مفروضه نرمال بودن با استفاده از آماره کولموگروف-اسمیرنوف با توجه به اینکه نمره Z برای هر دو متغیر بیشتر از یک است و سطح معناداری بالاتر از ۰/۰۵ است این فرض که توزیع نمرات به صورت غیرطبیعی توزیع شده است رد

1. Connor, Davidson  
2. Kolmogorov- Smirnov Test



شد و نتایج نشان می‌دهد که آزمون کلموگروف-اسمیرنوف تأیید شده و فرض طبیعی بودن توزیع نمرات تأیید شده است.

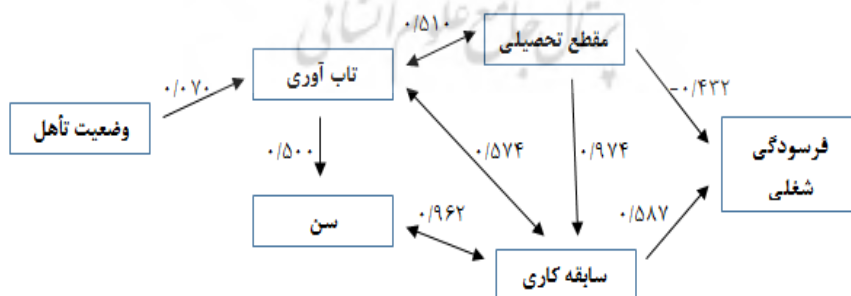
در جدول (۵) به بررسی همبستگی بین متغیرهای فرسودگی شغلی و تاب‌آوری با متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از همبستگی اسپیرمن استفاده شد.

جدول (۵) همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای فرسودگی شغلی و تاب‌آوری با متغیرهای جمعیت‌شناختی

فرسودگی شغلی	تاب‌آوری	سن	سابقه کاری	مقطع تحصیلی	مدرک تحصیلی	وضعیت تأهل
فرسودگی	۱					
تاب‌آوری	-۰/۳۲۰**	۱				
سن	-۰/۱۴۴*	-۰/۰۷۹	۱			
سابقه کاری	-۰/۱۹۶	-۰/۱۳۲*	۰/۹۶۱**	۱		
مقطع تحصیلی	**	-۰/۵۲۰**	۰/۰۵۴	۰/۰۸۴	۱	
تحصیلی	-۰/۴۹۵		-			
مدرک تحصیلی	-۰/۲۶۱	۰/۱۱۱	۰/۵۲۰	۰/۰۶۰	۰/۰۹۵	۱
وضعیت تأهل	-۰/۰۷۶	۰/۰۴۸	۰/۰۱۸	۰/۰۴۰	-۰/۰۵۹	۱

\* $p < 0/05$ , \*\* $p < 0/01$

جدول (۵) ضریب همبستگی بین متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش را با استفاده از آزمون اسپیرمن نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌دار و معکوس وجود دارد (-۰/۳۲۰). همچنین بین فرسودگی شغلی با مقطع تحصیلی، مدرک تحصیلی، سابقه کاری، وضعیت تأهل و سن رابطه منفی معنی‌دار و معکوس وجود دارد. همچنین بین تاب‌آوری و مقطع تحصیلی، سابقه کاری و سن رابطه منفی معنی‌دار و معکوس وجود دارد.



شکل (۱) نمودار تحلیل و ضرایب مسیر متغیرهای تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی معلمان

شکل (۱) نشان می‌دهد که متغیرهای مقطع تحصیلی و سابقه کاری اثر مستقیم و متغیرهای تاب‌آوری، سن و وضعیت تأهل تأثیر غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی دارند. همچنین متغیر مدرک تحصیلی هیچ‌گونه اثری بر فرسودگی شغلی چه به صورت مستقیم و غیرمستقیم ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

تعلیم و تربیت، امری وقت‌گیر، پرثمر و درعین حال دشوار است که در آن معلمان به عنوان نقطه آغاز هر تحول آموزشی و پرورشی، بیشترین و برترین نقش را عهده‌دار هستند. که البته بهترین طرح‌ها و اهداف آموزشی در صورت نداشتن معلم به تعداد کافی و با کیفیت مطلوب، با شکست روبه‌رو خواهد شد (کیخا و کهرزئی، ۱۳۹۶). بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تاب‌آوری و متغیرهای جمعیت‌شناختی بر فرسودگی شغلی در معلمان زن در شهرستان جوین انجام شد. در پاسخ به سؤال اول پژوهش؛ همان‌طور که در قسمت یافته‌ها در جدول ۵ مشاهده شد، رابطه معنادار منفی بین فرسودگی شغلی و تاب‌آوری وجود دارد (۰/۳۲۰-). این یافته با پژوهش‌های بریج، سلیسکوویچ و پینزیچ (۲۰۱۹)، پولت و اسکندر (۲۰۱۸)، غیرتی و فریبزی (۱۳۹۶) و زمانی و مؤمنی (۱۳۹۳) - که نشان دادند بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در معلمان رابطه معنادار و منفی وجود دارد- همسو است.

در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت معلمان در کار خود با عوامل استرس‌زای محیطی مانند پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، تعارضات نقشی و بسیاری از مسائل سازمانی و برون‌سازمانی درگیر هستند که بر سلامت روان آن‌ها تأثیر می‌گذارد و استمرار این امر منجر به فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد. در واقع فرسودگی شغلی از جمله مؤلفه‌های آسیب‌رسان بر سلامت روان شناختی، عمومی و جسمانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و سایر همکاران شده و سبب کار کم‌بازده، غیبت از کار، اخلاق کاری پایین و عدم خشنودی شغلی می‌شود. همچنین بسیاری از پژوهشگران مهم‌ترین عامل فرسودگی شغلی را علل بیرونی و محیطی می‌دانند. اما باید توجه داشت که علل درونی و شخصیت فرد نیز به عنوان یک عامل بسیار مهم در کاهش و یا افزایش فرسودگی شغلی قلمداد می‌شود (رحیمی‌کشور و کاظم‌زاده، ۱۳۹۷). بر این اساس، از جمله عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، تاب‌آوری است. تاب‌آوری به عنوان یکی از متغیرهای شخصیتی تعدیل‌کننده سبب کاهش ناتوانی افراد و افزایش قدرت مواجهه با مسائل شغلی و حرفه‌ای می‌گردد. کونور (۲۰۰۶) بیان می‌کند تاب‌آوری، روشی برای اندازه‌گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس‌زا است. تاب‌آوری در شرایط دشوار کاری نوعی ترمیم خود با پی‌آمدهای مثبت هیجانی، عاطفی و شناختی است. تاب‌آوری، بازگشت به تعادل اولیه یا رسیدن به تعادل سطح بالاتر در شرایط تهدیدکننده است و از این رو سازگاری موفق در زندگی را فراهم می‌کند.

تاب‌آوری، باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت استفاده کنند و بر چالش‌های کاری غلبه کنند. در واقع افراد با سطح تاب‌آوری بالاتر، راهبردی مؤثر در مواجهه با مسائل دشوار کاری می‌یابند (به نقل از اصلی‌آزاد، رجایی، فرهادی، آفرین و شهیدی، ۱۳۹۵). بنابراین تاب‌آوری با تسهیل شیوه‌های مواجهه با استرس، پیش‌بینی و پیشگیری از رویدادهای منفی محیطی و افزایش اعتمادبه‌نفس در معلمان باعث افزایش احساس تعلق، مسئولیت‌پذیری، خودکارآمدی مطلوب در آنان می‌گردد که این امر در کاهش فرسودگی شغلی در آنان نقش مهمی را ایفا می‌کند (ابراهیمی‌قوام، ۱۳۹۰).

همچنین در پاسخ به سؤال دوم پژوهش؛ این یافته به دست آمد که تمامی متغیرهای جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی دارند. علاوه بر این، بر اساس نتایج تحلیل مسیر می‌توان گفت دو متغیر سابقه کار با رابطه مثبت و مقطع تحصیلی با رابطه منفی به‌صورت مستقیم بر فرسودگی شغلی تأثیر دارند و دیگر متغیرها نقش غیرمستقیم دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های کاپری و گولر (۲۰۱۸)، شاهین و محمود (۲۰۱۶) و نظری، عطائی و بیرجندی (۲۰۲۰) که نشان دادند بین فرسودگی شغلی و برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد همخوان است. با توجه به نتایج یافته‌های بالا بین سابقه کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت وجود دارد، در واقع با بالا رفتن سابقه کاری بر میزان فرسودگی شغلی افزوده می‌شود. در تبیین این یافته، می‌توان بیان داشت که با بالا رفتن سابقه کاری و سن معلمان و همچنین سال‌های تدریس، ارتباط با دانش‌آموزان مختلف و شرایط محیط کاری و استرس‌های مختلف و زیادی که در طی سال‌ها بر معلمان وارد شده، به‌مرور باعث می‌شود معلمان از رضایت شغلی کمتری برخوردار شوند که منجر به آن می‌شود تا آن‌ها با چالش‌های آموزشی و سازمانی مختلف به‌صورت غیرسازگارانه‌تری برخورد کنند. در واقع آنچه باعث می‌گردد تا در فرسودگی شغلی بین معلمان تازه‌کار و باتجربه تفاوت داشته باشد، شور و هیجان، خلاقیت، جذابیت محیط آموزشی و نشان دادن احساس کارآمدی در معلمان تازه‌کار است که نقش مهمی در فرسودگی شغلی دارد (قدیمی‌مقدم و حسینی طباطبائی، ۱۳۸۵).

همچنین بین مقطع تحصیلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد، در واقع، معلمان مقطع ابتدایی کمترین میزان فرسودگی شغلی را در میان دیگر مقاطع تحصیلی تجربه می‌کنند. در تبیین این یافته می‌توان بیان داشت، عوامل محیط آموزشی و به‌ویژه محیط مدرسه و سن دانش‌آموزان نقش مهمی در پیدایش فرسودگی شغلی دارند. در محیط آموزشی که در آن ارتباط معلم و دانش‌آموز بیشتر بر تدریس استوار است، مانند مقطع دبیرستان، ممکن است گاه ارتباط غیرمطلوبی بین معلمان و دانش‌آموزان پدید آید؛ انتقادات نسبت به روش تدریس معلم و یا نتایج امتحانات زیاد شود و ارتباط عاطفی مناسبی بین معلمان و دانش‌آموزان برقرار نگردد که این امر منجر به کاهش رضایت از شغل می‌شود و استمرار این شرایط به فرسودگی شغلی منتهی می‌گردد. اما در محیط‌های

آموزشی که ارتباط عاطفی مناسبی بین معلمان و دانش‌آموزان وجود دارد و کمتر از معلمان انتقاد می‌گردد و همکاری بیشتر و مناسب‌تری بین معلمان و دانش‌آموزان شکل می‌گیرد معلمان عزت‌نفس بالاتر، خلاقیت بیشتر و اضطراب کمتری را تجربه کنند که این امر در پیشگیری از فرسودگی شغلی نقش مهمی دارد (قدیمی‌مقدم و حسینی‌طباطبائی، ۱۳۸۵؛ احمدی و خلیفه‌سلطانی، ۱۳۸۱).

در پایان پیشنهاد می‌شود برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان، مسئولان آموزش و پرورش در گماردن افراد در پست‌های شغلی متناسب با شرایط فردی، توجه لازم را مبذول فرمایند و با برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های ضمن خدمت از فرسودگی شغلی بکاهند و در گزینش استخدامی آموزش و پرورش برای ورود به شغل شریف معلمی تغییراتی متناسب با نتایج این پژوهش در نظر داشته باشند.

#### منابع

- ابراهیمی قوام، صغری. (۱۳۹۰). رابطه بین تاب‌آوری و رضایت شغلی در میان معلمان مدارس عادی و استثنایی شهر تهران. *مجله روانشناسی افراد استثنایی*، ۱ (۱): ۶۷-۷۹
- احمدی، احمد و خلیفه سلطانی، افتخارالسادات. (۱۳۸۱). بررسی فرسودگی شغلی مدیران آموزشی در مقاطع سه‌گانه شهر تهران. *مجله پژوهش علوم انسانی دانشگاه اصفهان*، ۱۳ (۱): ۲۸۴-۲۷۵
- اصلی آزاد، مسلم؛ رجایی، راشین؛ فرهادی، طاهره؛ آفرین، آقاسی و شهیدی، لاله. (۱۳۹۵). رابطه بین سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان. *سلامت جامعه*، ۱۰ (۲): ۳۴-۲۴
- باردل، محمد؛ مددلو، قهرمان؛ حسین‌پور، نسرین؛ و ولی‌زاده، مسعود. (۱۳۹۸). بررسی تجارب زیسته معلمان از فرسودگی شغلی: مطالعه پدیدار شناسانه. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۴ (۲): ۱۴-۱.
- بای، صادق؛ جهانگیر، پانته‌آ و بوستان، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی و مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهدسازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان. *مجله علوم روان‌شناختی*، ۱۸ (۷۸): ۷۱۷-۷۰۵
- بیانی، علی‌اصغر و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی در سلامت روانی معلمان ابتدایی؛ آزمون یک مدل فرضی. *آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران*، ۲ (۴): ۳۲۱-۳۱۲.
- حجازی، الهه و سلیمانی، حمیده. (۱۳۸۹). کیفیت دوستی و تاب‌آوری. *مجله علوم رفتاری*، ۴ (۴): ۳۲۵-۳۱۹.
- خبیری، مرجان؛ خبیری، رقیه و جعفری، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین هوش هیجانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی تهران. *تصویر سلامت*، ۱۰ (۴): ۲۵۳-۲۴۳.

- خدابخشی، مهدی؛ عبداللهی، معصومه؛ غلام‌رضایی، سیمین و حبیبی، الهام. (۱۳۹۵). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر مبنای تاب‌آوری روان‌شناختی در پرستاران بر اساس جنسیت. *کوهش*، ۱۷ (۴): ۸۵۵-۸۴۴.
- دی، کریستوفر؛ چینگ، گو. (۱۳۹۸). معلمان تاب‌آور و مدارس تاب‌آور. ترجمه: لیلا افضلی، تهران: نشر تمدن علمی
- ذوالفقاری، علیرضا؛ فتحی، داوود و جدیدیان، احمدعلی. (۱۳۹۳). بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان با نیازهای خاص و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آن. *سومین همایش ملی سلامت روان و تندرستی، قوچان*.
- رحیمی ک شور، حسین؛ کاظم‌زاده، رضا. (۱۳۹۷). بررسی رابطه اشتیاق شغلی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مورد مطالعه معلمان شهر اردبیل). *مجله روان‌شناسی مدرسه*، ۷۰ (۱۴): ۸۰-۶۹.
- رستمی، علیرضا؛ نوروزی، علی؛ زارعی، عادل؛ امیری، حسن و سلیمانی، مهران. (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری. *فصلنامه سلامت روان کار ایران*، ۵ (۳): ۷۶-۶۸.
- زمانی، سروه و مؤمنی، خدامراد. (۱۳۹۳). *بررسی شوخ‌طبعی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کامیاران*. پایان‌نامه مقطع کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.
- شهمنش، نرجس و فکری، کاترین. (۱۳۹۶). مقایسه اثربخشی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی با واقعیت‌درمانی گلاسر در فرسودگی شغلی معلمان. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۸ (۳۱): ۱۸۴-۱۶۵.
- صفایی موحد، سعید و جوانرودی، بیگرد. (۱۳۹۵). واکاوی سیر فرسودگی شغلی در میان معلمان زن شهرستان مریوان. *مجله مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی*، ۹ (۱۷): ۸۴-۶۹.
- غیرتی، شیما و فریبرز، الهام. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تاب‌آوری با فرسودگی شغلی و جو سازمانی معلمان ابتدایی شهرستان تربت‌حیدریه. *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلمان*، ۲ (۳): ۵۳-۳۷.
- قدیمی مقدم، ملک محمد و حسینی طباطبائی، فوزیه. (۱۳۸۵). شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع شغلی و موقعیت جغرافیایی. *پژوهش‌های روان‌شناختی*، ۹ (۲): ۷۳-۵۶.
- کلباسی، افسانه و ذهبیون، شهلا. (۱۳۹۸). بررسی میزان تاب‌آوری دانشجو معلمان دانشگاه فرهنگیان شهر اصفهان و آموزش تاب‌آوری در برنامه درسی. *دوفصلنامه راهبردهای نوین تربیت معلمان*، ۵ (۷): ۹۳-۷۱.
- کیخا، سارا و کهرازی، فرهاد. (۱۳۹۶). پیش‌بینی تاب‌آوری و شادکامی معلمان استثنایی بر اساس دینداری در کار. *مطالعات ناتوانی*، ۷: ۱۸-۸.
- گلستانه، سیدموسی و تیموری، اسفندیار. (۱۳۹۸). بررسی برخی از پیشایندها و پیامدهای مهم تاب‌آوری معلمان. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی*، ۲۶ (۴): ۱۹۰-۱۶۹.

- مطلبی، کبری؛ کیانی، قمر. (۱۳۹۶). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان معلمان مدارس استثنایی با نقش میانجی مشارکت شغلی. نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۷ (۱): ۶۱-۵۲.
- هاشمی، سید احمد. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. مجله روش‌ها و مدل‌های روان‌شناختی، ۹ (۳۱): ۴۶-۲۵.
- Alarcon, G., Eschleman, K J., Bowling, N A. (2009). Relationship between personality variables and burnout: A meta- Analysis. *IJWHO*, 33 (3), 244- 263.
- Bianchi, R. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical psychology review*, 36, 28-41.
- Buric, I., Sliskovic, A., Penezic, Z. (2019). Understanding teacher well- being: across- langged analysis of burnout, negative student related emotions, psychopathological sympatoms and resilience. *Journal of Educational Psychology*, 39 (9):1136- 1155.
- Capri, B., Guler, M. (2018). Evaluation of Burnout levels in teachers regarding socio-demographic, variab;es, job satisfaction and general Self- efficacy. *Eurasian Journal of Educational Research*, 74:123- 144.
- Lau, P S., Yuen, M T., Chan, R M. (2005). Do Demographic Characteristics make a dufference to Burnout among Hong Kong secondary school teacher?. *Journal of Social Indicators Research*, 71: 491- 516.
- Mitchell, R. (2013). Perspectives on Coping and Resilience–A Critical Essay. *International Journal of Social Work and Human Services Practice*, 1 (2): 126-128.
- Mojsa- kaja, J., Golonk, K., Marek, T. (2015). Job Burnout and engagment among teacher – worklife areas and personality traits as predictors of reationship with work. *IJOMEH*, 28 (1): 119- 102.
- Nazari, O., Atai, MR., Birjandi, P. (2020). An Investigation into Iranian EAP Teachers’ Burnout and its Variations in Relation to Their Demographic and Organizational Characteristics. *JILT*, 9 (1): 93- 116
- Polat, D D., Iskender, M. (2018). Exproring teachers Resilience in relation to job satisfaction, burnout, organizational commitment and perception of organizational climate. *IJPES*: 5 (3), 1- 13.
- Richards, K., Templin TJ., Graber, KC. (2016). The impact of resilience on role stressors and burnout in elementary and secondary teachers. *Journal of Social Psychology of Education*, 19, 511- 536.
- Shaheen, f., Mahmood, N. (2016). Demographic Variables as Determinants of emotional Burnout among public school teachers. *JRRE*, 10 (1): 50- 37.
- Skovholt, T. M., & Trotter-Mathison, M. J. (2014). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. Routledge.
- Tay, W. Y., Earnest, A., Tan, S. Y., & Ng, M. J. M. (2014). Prevalence of burnout among nurse in a community hospital in Singapore: a cross-sectional study. *Proceedings of Singapore healthcare*, 23 (2): 93-99.

- You, X., Huang, J., Wang, Y., Bai, X. (2015). Relationship between individual- Level factors and burnout : A meta- Analysis of chinese participant. *Journal of Personality and Individual Differences*, 74 :139- 145
- Zhang, Y., Yue, Y. (2007). Causes for Burnout among sacondary and eelementery school teachers and preventive strategies. *Journal of chines Education & Society*, 40 (5): 101- 121.

