

نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش‌بینی فرسودگی

شغلی معلمان جوان و میانسال

طیبه شریفی^۱، شهلا علیلو^۲

۱. کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی، دانشکده‌ی علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید مدنی تبریز، تبریز، ایران.
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوی، آذربایجان غربی، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره چهارم، شماره پانزدهم، پاییز ۱۴۰۱، صفحات ۹۵-۱۱۲

چکیده

پژوهش حاضر تحت عنوان نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان جوان و میانسال در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ در شهرستان خوی انجام‌گرفته است. طرح این پژوهش با توجه به هدف آن از نوع کاربردی بوده و روش پژوهش از نوع توصیفی و همبستگی می‌باشد. جامعه‌ی پژوهش معلمان ابتدایی شهرستان خوی بود که تعدادشان ۱۳۷۸ نفر بود. بر اساس جدول مورگان تعداد افراد نمونه ۳۰۰ نفر بودند و روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود. برای انجام این پژوهش از پرسشنامه‌های: خستگی عاطفی چن و همکاران (۲۰۱۹)، پرسشنامه استرس شغلی (HSE) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مزاج، استفاده‌شده است. داده‌های حاصل از پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل‌شده‌اند. تحلیل نتایج نشان دادند که فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی با $(R=0/58)$ در سطح معنی‌داری $(p<0/01)$ فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کرد. همچنین استرس شغلی معلمان در دوران پاندمی کرونا نیز با $(R=0/68)$ در سطح معنی‌داری $(p<0/01)$ فرسودگی شغلی در معلمان را پیش‌بینی کرد. بین استرس شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی در بین معلمان جوان و معلمان میانسال نیز تفاوت مشاهده شد؛ بنابراین تمامی فرضیه‌های پژوهش تأیید شدند.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی، استرس شغلی، خستگی هیجانی.

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره چهارم، شماره پانزدهم، پاییز ۱۴۰۱

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی
علوم تربیتی

مقدمه

جهان تحت بحران ناشی از بیماری ویروس کرونا دچار آشفتگی است (کومار، سومانی^۱، ۲۰۲۰)، کووید-۱۹ در دسامبر ۲۰۱۹ آغاز شد با وجود اعمال محدودیت‌ها و فاصله‌گذاری اجتماعی و اقدامات پیگیرانه نگرانی و استرس مردم از ابتلای به این ویروس افزایش یافته است (روی، تریپاتی، کار، شارما، ورما، کوشال^۲، ۲۰۲۰). ویروس کووید-۱۹ علاوه بر مشکلات حاد تنفسی و عبور از سد خونی-مغزی موجب اختلالات روانی یا علائم روانی حتی در افراد با حساسیت کم نیز شده است. در این دوره ابتلا به اختلالات افسردگی و اضطرابی یا هردو ۳ برابر شده و از هر ۳ نفر در امریکا یک نفر علائم یک یا هردو اختلال روانی را نشان می‌دهد (توئینگ، جینر^۳، ۲۰۲۰). یکی از پیامدهای شیوع پاندمی کرونا در ایران مجازی شدن تحصیل بود. همان‌طور که می‌دانیم آموزش به‌صورت حضوری بهترین نوع آموزش است، مجازی شدن آموزش پیامدهای منفی فراوانی داشته، لازمه‌ی آموزش مجازی داشتن سواد رایانه‌ای بالا در معلمان می‌باشد و این امر برای معلمان میانسال ممکن است ناخوشایند باشد. یکی از مواردی که خلق افراد را در دوره پاندمیک کرونا و مجازی شدن آموزش تحت تأثیر قرار داده خستگی هیجانی ناشی از شرایط این بیماری است. خستگی هیجانی به‌عنوان حالتی از به‌هم‌ریختگی جسمانی و روانی تعریف شده است که در آن عملکرد شغلی و اثربخشی سازمانی افراد کاهش پیدا می‌کند (لی، وونگ و کیم، ۲۰۱۷؛ به نقل از علیلو، بهروتی، شهبازی، ۱۴۰۰) به لحاظ نظری و مفهومی، خستگی هیجانی، هسته مرکزی سازه فرسودگی محسوب می‌شود و اشاره به تهی شدن منابع هیجانی فرد و در نتیجه احساس و رفتگی مفرط هیجانی دارد (علیلو و همکاران، ۱۴۰۰). علاوه بر خستگی هیجانی این آموزش مجازی منجر به استرس شغلی نیز شده است، استرس شغلی، نوعی اختلال مزمن روانی است که در اثر شرایط سخت کاری به وجود می‌آید و روی عملکرد فردی و سلامت جسمی و ذهنی افراد تأثیر می‌گذارد (صالحی، داوودی لیمونی، ۱۳۸۴). این استرس شغلی و خستگی هیجانی ممکن است منجر به مشاهده‌ی فرسودگی شغلی در معلمان شود. در پژوهش حاضر من سعی دارم نقش خستگی هیجانی و استرس شغلی را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان پیش‌بینی کنم.

یکی از عارضه‌های جدید در زندگی به سبک مدرن، وجود استرس در محیط کار است (رحیمی، وحدتیان و جامه بزرگ، ۱۳۹۵) استرس شغلی کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی‌های فردی است به‌گونه‌ای که خواست‌های محیط کار پیش از آن است که فرد از عهده‌ی انجام آن برآید، پژوهش‌ها نشان می‌دهد که محیط شغل و استرس‌های شغلی می‌توانند باعث بیماری در کارکنان شده و یا روند ایجاد بیماری را تسریع نمایند (آزاد مرزآبادی و فشارکی، ۱۳۹۰) امروزه نیروی انسانی به‌عنوان ارزشمندترین سرمایه‌ی سازمان به شمار می‌رود، در طول قرن اخیر ماهیت کار کردن تغییرات گسترده‌ای را تجربه کرده است و هنوز هم این تحولات با سرعت و صف‌ناپذیری در حال پیشروی هستند، روحیات انسان به‌گونه‌ای است که با بروز تغییرات، خواه‌وناخواه در او استرس ایجاد می‌شود، استرس ناشی از فعالیت‌های شغلی همواره به‌عنوان تهدیدی برای سلامت کارکنان به شمار می‌رود (رحیمی، وحدتیان، جامه

¹ Kumar, & Somani

² Roy, Tripathy, Kar, Sharma, Verma, & Kaushal

³ Twenge, Joiner

بزرگ، (۱۳۹۵). کاراسک^۱ مدلی نظری تحت عنوان فشار شغلی را تدوین کرده و می‌گوید که کارکنانی که شغل‌هایشان به‌وسیله‌ی تقاضاهای زیاد و آزادی عمل پایین و قدرت تصمیم‌گیری پایین مشخص شده‌اند در معرض خطر بیشتری برای استرس و بیماری‌های قلبی و عروقی هستند (حسینی، ۱۳۸۴).

مسئله‌ی پاندمی کرونا^۲ باعث شده آموزش و پرورش به آموزش از راه دور یا همان آموزش مجازی و الکترونیکی روی بیاورد. انجام این روش مستلزم بکارگیری ابزارهای نوین همچون تلفن، کامپیوتر و اینترنت می‌باشد؛ که البته فناوری آموزش فراتر از کاربرد ابزار و وسایل آموزشی است و از قسمت‌های مختلفی تشکیل شده که بتواند با بهره‌گیری از منابع انسانی و غیرانسانی یادگیری را عمیق‌تر و مؤثرتر و پایدارتر کند (طالب زاده، حسینی، ۱۳۸۵). تمامی معلمان با ابزارهای همچون اینترنت و تولید محتوای الکترونیکی آشنایی دارند اما همه‌ی آن‌ها دارای مهارت‌های بالا در این زمینه نیستند و ممکن است در این برهه که آموزش در کشور مجازی می‌باشد دچار استرس شوند.

اکنون نیز با توجه به اینکه مسئله‌ی پاندمی کرونا آموزش را در ایران به سمت آموزش الکترونیکی و مجازی برده است می‌توان گفت که تغییرات عمده‌ای در شرایط کاری معلمان ایجاد شده و نیازمند این است که معلمان عزیز سواد رایانه‌ای بالا داشته باشند تا تولید محتوا کنند و همچنین امتیازها و امکانات تدریس حضوری را در اختیار ندارند، بنابراین وجود استرس شغلی در این دوران همه‌گیری کووید ۱۹ مشهود و قطعی خواهد بود. علاوه بر استرس شغلی ممکن است معلمان دچار خستگی هیجانی نیز بشوند زیرا عادت به برخورد نزدیک با دانش‌آموزان دارند و فاصله‌گذاری اجتماعی ممکن است برایشان ناخوشایند باشد

خستگی هیجانی به لحاظ نظری و مفهومی هسته‌ی مرکزی فرسودگی شغلی محسوب می‌شود و اشاره به تهی شدن منابع هیجانی فرد و در نتیجه احساس وارفنگی مفرط هیجانی دارد (چن، چانگ، وانگ، ۲۰۱۹). خستگی هیجانی با پیامدهای فردی و شغلی مخربی نظیر کناره‌گیری از شغل، بازنشستگی زودتر از موعد از شغل و بهزیستی روان‌شناختی پایین همراه است (دیک، پارکر، هولزبرگ، ۲۰۱۵). از سوی دیگر زمانی که استرس شغلی زیاد شود و برای مقابله با آن اقدامی صورت نگیرد، فرسودگی شغلی به وجود می‌آید، واژه‌ی فرسودگی عموماً برای توصیف نشانه‌های خستگی در کار بکار می‌رود، این پدیده زمینه‌ساز بیماری فیزیکی و عاطفی است که می‌تواند به افزایش غیبت از کار، ترک کار و کاهش تولید منجر شود (تطهیری مقدم، بزازیان و فتحی اقدم، ۱۳۹۳) پژوهش‌ها نشان می‌دهند که خستگی هیجانی و فرسودگی شغلی در بسیاری از مشاغل به‌وفور مشاهده می‌شود بنابراین اصلاح محیط کاری و کاهش فشار روانی کار برای افراد شاغل توصیه می‌شود (تطهیری مقدم و همکاران، ۱۳۹۳). می‌توان بیان کرد که فرسودگی شغلی مجموعه‌ای از عکس‌العمل‌های ناهنجاری است که برای سطوح بالا و ادامه‌دار استرس شغلی و ناکامی شخصی به کار گرفته می‌شود. فرسودگی شغلی تجربه یکنواختی شغلی یا خستگی فیزیکی، عاطفی و ذهنی است. فرسودگی شغلی علامت و نشانه خستگی عاطفی، زوال شخصیت و نبود حس موفقیت شخصی است که در پاسخ به عوامل استرس‌زای شغلی اتفاق می‌افتد. خستگی و ناتوانی به حس از نظر عاطفی تهی و ناتوان شدن و از نظر فیزیکی بیش از توان بدن کار کردن، برمی‌گردد؛ انرژی وجود ندارد و حوصله کم

¹ Karesek

² covid 19

می‌شود. بدگمانی و بدبینی به داشتن نگرشی سرد و بدون احساس نسبت به شغل بازمی‌گردد؛ شخص بی‌انگیزه است و نسبت به کارش مقاومت نشان می‌دهد (آتشی و همکاران، ۱۳۸۹). پژوهش امینی، فرح‌بخش، نیکوزاده (۱۳۹۱) نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی یکی از عوامل مهم در کاهش کارایی و از دست رفتن نیروی انسانی است. همچنین امینی و همکارانش به بررسی رابطه‌ی بین رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی پرداخته‌شده که نتایج حاکی از آن است که فرسودگی شغلی رضایت از زندگی را به شدت کاهش می‌دهد (امینی و همکاران، ۱۳۹۱). این پژوهش تصمیم دارد نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی در معلمان میانسال و جوان بررسی کند. پژوهش حاضر بین معلمان میانسال و جوان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ در شهرستان خوی انجام‌گرفته است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف پژوهش کاربردی می‌باشد و با توجه به اینکه به پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته می‌شود از نوع توصیفی و همبستگی است. معلمان مقطع ابتدایی شهرستان خوی؛ که بر اساس استعلام از اداره‌ی آموزش و پرورش تعداد معلمان ابتدایی شهرستان خوی خانم‌ها ۸۹۸ و معلمان آقا ۴۸۰ می‌باشد. جمعاً تعداد معلمان ابتدایی شهرستان خوی ۱۳۷۸ می‌باشد. تعداد مدارس ابتدایی نیز ۳۰۰ مدرسه است. بر اساس جدول مورگان تعداد افراد نمونه‌ی ۳۰۰ نفر خواهد بود. با توجه به مسئله‌ی کرونا دسترسی به افراد نمونه مجازی بود. پرسشنامه به صورت مجازی تهیه‌شده و لینک آن از طریق اپلیکیشن شاد در اختیار معلمان قرار گرفت. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بود؛ و تعداد ۴۵ مدرسه به صورت تصادفی انتخاب شدند و لینک پرسشنامه در اختیار معلمان آن مدارس قرار گرفت.

پرسشنامه خستگی هیجانی: خستگی عاطفی با پرسشنامه چن و همکاران (۲۰۱۹) سنجیده می‌شود. این آزمون دارای ۲۱ سؤال پنج گزینه‌ای است که طریقه نمره‌گذاری این مقیاس بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای است که گزینه‌های آن از خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵ رتبه‌بندی شده است به طوری که نمره ۱ نشان‌دهنده پایین‌ترین میزان خستگی و نمره ۵ نشان‌دهنده بالاترین میزان خستگی است. این پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس است که هر کدام با تعدادی سؤال مشخص گردیده‌اند. پایایی این پرسشنامه از طریق همسانی درونی ۰/۸۲ برآورد شده است (محبوبی جوقان، عسگری، اقبالی، افلاطون، ۱۳۹۹)

پرسشنامه استرس شغلی: ابزاری است که از سوی سازمان اجرایی سلامت و ایمنی شغلی انگلستان برای اندازه‌گیری شاخص‌های استرس شغلی در دهه نود میلادی تولید و تا به امروز بارها مورد بررسی و بهینه‌سازی قرار گرفته است. این پرسشنامه به دفعات در ایران مورد استفاده و بررسی قرار گرفته است و اعتبار و روایی آن مطلوب ارزیابی گردیده است. این پرسشنامه ۳۵ سؤالی است و به منظور اندازه‌گیری استرس شغلی در کارگران و کارمندان انگلیسی در ۷ حیطه ساخته شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمده و دارای روایی و اعتبار مطلوبی است (آزادمرزآبادی و فشارکی، ۱۳۸۹). این ابزار دارای ۳۵ سؤال با مقیاس پنج درجه ای لیکرت می‌باشد. برای نمره‌گذاری این پرسشنامه ابتدا در هر عبارت باید به ترتیب هرگز، به ندرت، بعضی

¹ Chen, Richard, Boncoeur, & Ford

اوقات، اغلب و همواره از ۱ تا ۵ نمره گذاری شود. باید توجه داشت در این پرسشنامه سؤالات ۲۱، ۲۰، ۱۸، ۱۶، ۱۴، ۱۲، ۹، ۵، ۳ و ۲۲ و ۳۴ به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. به صورتی که گزینه هرگز نمره ۵ و همواره نمره ۱ را دریافت می کنند. پس از به دست آوردن نمره هر عبارت، زیرمقیاس ها به ترتیب زیر به دست خواهند آمد. نمره بالا در این پرسشنامه نشان دهنده استرس و فشار شغلی پایین و مناسب، همچنین نمره پایین نشانه سطح بالای استرس است.

پرسشنامه ی فرسودگی شغلی مزلیج^۱: این پرسشنامه را مزلیج (۱۹۸۶)، تهیه کرده است (عزیزی، فیض آبادی و صالحی، ۱۳۸۷) رایج ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد. این پرسشنامه از ۲۲ تا سؤال تشکیل یافته و دارای ۳ مؤلفه می باشد: خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی. ۹ سؤال مرتبط به خستگی عاطفی و ۵ سؤال مرتبط به مسخ شخصیت و ۸ سؤال نیز مرتبط به فقدان موفقیت فردی می باشند. امتیازبندی گویه ها در این مقیاس بر اساس معیار درجه بندی لیکرت است. پایایی این پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۴ به دست آمده است؛ عابدی (۱۳۸۱) در ایران ضرایب پایایی با آلفای کرونباخ را برای خستگی عاطفی ۰/۸۰ برای مسخ شخصیت ۰/۶۲ و برای عملکرد شغلی ۰/۷۹ به دست آورده است.

در این پژوهش جهت بررسی داده های آماری از نرم افزار SPSS-22 استفاده شده است. دو نوع آمار توصیفی و استنباطی برای تحلیل داده ها استفاده شده است. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد و تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد و در سطح استنباطی برای تجزیه و تحلیل یافته های مربوط به فرضیه های این پژوهش از رگرسیون چندگانه و آزمون T مستقل استفاده شد.

یافته ها

جدول ۱. شاخص های توصیفی و جمعیت شناختی گروه نمونه

گروه	فراوانی	درصد
جنسیت		
زن	۱۷۹	۵۹/۶۶
مرد	۱۲۱	۴۰/۳۳
سن		
جوان	۱۵۲	۵۰/۶۶
میانسال	۱۴۸	۴۹/۳۳

بر اساس جدول بالا، ۵۹/۶۶ از شرکت کنندگان در این پژوهش معلمان زن و ۴۰/۳۳٪ نیز معلمان مرد هستند. از این میان ۵۰/۶۶٪ شرکت کنندگان معلمان جوان و ۴۹/۳۳٪ معلمان میانسال هستند. بر اساس جدول بالا میزان مشارکت معلمان زن اندکی بیشتر از معلمان مرد بوده و مشارکت معلمان جوان بالاتر از معلمان میانسال است.

جدول ۱. شاخص های توصیفی مربوط به متغیرهای پیش بین و ملاک

متغیر ملاک	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	۸/۱۲	۱۰/۲۷	۱/۱۱	۰/۰۲
	خستگی عاطفی	۴۳/۴۵	۱۱/۴۶	۱/۰۷	۱/۱۳
	عدم موفقیت فردی	۳۴	۱۲/۹۷	۱/۵۹	۰/۰۹

¹ Maslach, Schaufeli, & Leiter

بر اساس جدول بالا، میانگین نمرات افراد شرکت‌کننده در این پژوهش در مؤلفه‌ی خستگی عاطفی بالاتر از سایر مؤلفه‌هاست. نمرات بالای ۳۰ نشان‌دهنده‌ی خستگی عاطفی بالا هستند و این نشان می‌دهد که اکثر افراد شرکت‌کننده در این پژوهش خستگی عاطفی را تجربه می‌کنند. میانگین نمرات در مسخ شخصیت چون در محدوده‌ی ۱۱-۶ است یعنی اکثر افراد نمونه در حد متوسط هستند. در مؤلفه‌ی عدم موفقیت فردی نیز میانگین نمرات چون در محدوده‌ی ۳۹-۳۴ است، نشان می‌دهد که در حد متوسط است.

نتایج جدول زیر نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها میانگین نمرات پایین است که این نشان‌دهنده‌ی استرس شغلی بالا می‌باشد؛ زیرا در این متغیر نمرات نزدیک به ۱۷۵ نشان‌دهنده‌ی استرس پایین بوده و نمرات پایین نشان‌دهنده‌ی استرس بالا هستند. در این متغیر بیشتر از همه میانگین نمرات در روابط و حمایت همکاران و کنترل پایین می‌باشد (میانگین شان از مقداری که باید باشند کمتر است).

جدول ۳. شاخص‌های توصیفی استرس شغلی

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
متغیر پیش‌بین	نیاز (تقاضا)	۲۴/۰۲	۱۰/۳۴	۰/۰۰۶	۱/۱۳
	کنترل	۱۶	۱۳/۳۲	۰/۹۸	۰/۷۰
	حمایت همکاران	۱۲/۱۸	۸/۹۳	۱/۱۳	۱/۰۰
	حمایت مدیریتی	۱۴/۱۷	۱۰/۳۴	۱/۹۰	۰/۴۵
	روابط	۱۰/۰۹	۹/۲۸	۰/۰۴	۱/۱۷
	نقش	۱۱/۱۰	۱۲/۹۷	۰/۱۱	۱/۱۳
	تغییر	۵/۴۰	۱۰/۴۱	۱/۱۵	۰/۰۸

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی

متغیر	مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی
متغیر پیش‌بین	خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	۲۱/۰۴	۶/۶۴	۰/۶۸	۱/۱۲

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد میانگین نمرات افراد نمونه ۲۱/۰۴ می‌باشد که از آنجایی که نمرات ۲۶-۱۷ نشان‌دهنده‌ی میزان متوسطی از خستگی هیجانی می‌باشد، نشان‌دهنده‌ی این است که میانگین نمرات افراد نمونه متوسط می‌باشد.

جدول ۵. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر فرسودگی شغلی و استرس شغلی

تغییر	نقش	روابط	حمایت مدیریتی	حمایت همکاران	کنترل	نیاز (تقاضا)	استرس شغلی	عدم موفقیت فردی	مسخ شخصیت	خستگی عاطفی	فرسودگی شغلی
فرسودگی شغلی	۰/۵۴	۰/۴۹	۰/۵۵	۰/۵۳	۰/۵۰	۰/۴۳	۰/۴۸	۰/۵۹	۰/۶۰	۰/۶۱	۰/۶۲
خستگی عاطفی	۰/۱۱	۰/۲۸	۰/۴۶	۰/۲۳	۰/۴۳	۰/۲۷	۰/۱۸	۰/۳۷	۰/۵۱	۰/۴۹	۱
مسخ شخصیت	۰/۳۹	۰/۵۱	۰/۴۹	۰/۵۰	۰/۵۶	۰/۴۳	۰/۵۴	۰/۴۴	۱		
عدم موفقیت فردی	۰/۲۳	۰/۲۵	۰/۳۵	۰/۳۸	۰/۴۴	۰/۴۵	۰/۳۸	۰/۶۰	۱		
استرس شغلی	۰/۵۴	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۴۹	۰/۵۹	۰/۵۵	۱			
نیاز	۰/۳۸	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۴۸	۰/۴۹	۰/۵۲	۱				
کنترل	۰/۴۵	۰/۵۰	۰/۳۹	۰/۴۸	۰/۴۴	۱					
حمایت همکاران	۰/۴۰	۰/۳۹	۰/۳۴	۰/۲۱	۱						
حمایت مدیریتی	۰/۲۷	۰/۳۲	۰/۴۵	۱							
روابط	۰/۲۴	۰/۴۴	۱								
نقش	۰/۲۲	۱									
تغییر	۱										

با توجه به جدول بالا بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنادار در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ وجود دارد. به این معنا که با افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های استرس شغلی با فرسودگی نیز رابطه‌ی معنادار مشاهده می‌شود.

جدول ۶. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های استرس شغلی و فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
نیاز						۱۹/۱۹	۰/۱۰	۵/۴۱	۰/۰۰۱
کنترل						۰/۰۷	۰/۰۰۲	۰/۴۱	۰/۰۲
حمایت همکاران						۰/۰۵	۰/۲۵	۰/۰۰۷	۰/۰۰۱
حمایت مدیریتی	فرسودگی شغلی	۰/۵۸	۰/۳۳	۱۰/۶۸	۰/۰۰۱	۰/۱۵	۰/۱۰	۰/۱۰	۰/۰۰۱
روابط						۰/۰۷	۰/۲۲	۱/۴۹	۰/۰۰۱
نقش						۰/۰۷	۰/۰۱	۳/۴۳	۰/۰۰۱
تغییر						۰/۰۹	۰/۰۹	۴/۶۲	۰/۰۰۱

بر اساس جدول بالا میزان همبستگی چندگانه بین فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های استرس شغلی ($r=0/58$) به‌دست‌آمده که رابطه‌ی سبالی را نشان می‌دهد. $0/۳۳$ واریانس فرسودگی شغلی به‌وسیله‌ی مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/33$)؛ بنابراین فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. مؤلفه‌ی روابط و حمایت همکاران بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دارند.

جدول ۷. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های استرس شغلی و مسخ شخصیت

Sig	T	Beta	خطای استاندارد	Sig	F	R ²	R	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۵/۴۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۹						نیاز
۰/۰۰۱	۰/۴۱	۰/۱۰	۰/۰۱۰						کنترل
۰/۰۰۲	۲/۵۸	۰/۰۰۲	۰/۰۰۷						حمایت همکاران
۰/۱۹	۱/۵۸	۰/۰۰۹	۰/۰۰۹					مسخ شخصیت	حمایت مدیریتی
۰/۰۰۱	۲/۷۱	۰/۱۲	۰/۰۰۹	۰/۰۰۱	۳۷/۶۱۱	۰/۲۴	۰/۴۹		روابط
۰/۰۰۱	۱/۳۸	۰/۰۸	۰/۰۰۷						نقش
۰/۰۰۱	۱/۱۱	۰/۰۱۲	۰/۰۰۲						تغییر

بر اساس جدول بالا، میزان همبستگی چندگانه بین مسخ شخصیت و مؤلفه‌های استرس شغلی ($r=0/49$) به‌دست‌آمده که رابطه‌ی بالایی است؛ همچنین $۰/۲۴$ ٪ واریانس مسخ شخصیت توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی است ($r^2=0/24$)؛ بنابراین فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. بالاترین میزان بتا برای مؤلفه‌ی روابط و سپس کنترل می‌باشد یعنی این متغیرها بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارند.

جدول ۸. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های استرس شغلی و عدم موفقیت فردی

Sig	T	Beta	خطای استاندارد	Sig	F	R ²	R	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۲	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۱۳						نیاز
۰/۰۲	۱/۵۷	۰/۰۰۲	۰/۱۴						کنترل
۰/۰۰۱	۲/۱۳	۰/۱۰	۰/۰۹						حمایت همکاران
۰/۰۰۱	۲/۷۱	۰/۲۱	۰/۱۵					عدم موفقیت فردی	حمایت مدیریتی
۰/۰۰۱	۱/۳۸	۰/۱۱	۰/۱۵	۰/۰۰۱	۵/۲۹	۰/۲۷	۰/۵۲		روابط
۰/۰۰۱	۰/۰۴	۰/۰۱	۰/۱۳						نقش
۰/۰۰۱	۱/۲۱	۰/۱۵	۰/۰۸						تغییر

بر اساس جدول بالا، میزان همبستگی چندگانه میان عدم موفقیت فردی و مؤلفه‌های استرس شغلی ($r=0/52$) به‌دست‌آمده که رابطه‌ی بالایی است، همچنین $۰/۲۷$ ٪ عدم موفقیت فردی توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی است ($r^2=0/27$)؛ بنابراین فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. حمایت مدیریتی و تغییر بیشترین نقش را در پیش‌بینی عدم موفقیت فردی دارا هستند.

جدول ۹. نتایج تحلیل رگرسیون مؤلفه‌های استرس شغلی و خستگی عاطفی

Sig	T	Beta	خطای استاندارد	Sig	F	R ²	R	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۲/۷۱	۰/۰۰۲	۰/۱۴						نیاز
۰/۰۰۱	۲/۶۲	۰/۱	۰/۱۳						کنترل
۰/۰۰۱	۲/۵۸	۰/۰۱	۰/۱۴۱						حمایت همکاران
۰/۰۰۱	۱/۴۳	۰/۱۱	۰/۲۱					خستگی عاطفی	حمایت مدیریتی
۰/۰۰۱	۲/۷۱	۰/۲۱	۰/۱۶	۰/۰۰۱	۶/۲۸	۰/۳۷	۰/۶۱		روابط
۰/۰۰۱	۱/۳۸	۰/۱۳	۰/۱۴						نقش
۰/۰۰۱	۱/۲۱	۰/۱۹	۰/۱۰						تغییر

بر اساس جدول بالا میزان همبستگی چندگانه میان مؤلفه‌های استرس شغلی و خستگی عاطفی ($r=0/61$) به دست آمده همچنین $0/37$ واریانس خستگی عاطفی توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش بینی است ($r^2=0/37$)؛ بنابراین در اینجا نیز فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. بالاترین میزان بتا در مؤلفه‌ی روابط و سپس نقش مشاهده می‌شود و این یعنی این دو متغیر بیشترین سهم را در پیش‌بینی خستگی عاطفی دارند.

جدول ۱۰. ضرایب همبستگی پیرسون بین متغیر خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی	مسخ شخصیت	عدم موفقیت فردی	خستگی عاطفی	خستگی هیجانی
۱	۰/۶۱	۰/۶۰	۰/۶۲	۰/۶۰
مسخ شخصیت	۱	۰/۶۰	۰/۴۹	۰/۴۹
عدم موفقیت فردی		۱	۰/۵۸	۰/۵۲
خستگی عاطفی			۱	۰/۷۰
خستگی هیجانی				۱

بر اساس جدول بالا بین تمامی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی رابطه‌ی معنادار در سطح معنی‌داری $0/01$ مشاهده می‌شود؛ و رابطه‌ی مشاهده‌شده مثبت است یعنی با افزایش میزان خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد.

جدول ۱۱. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	فرسودگی شغلی	۰/۶۸	۰/۴۶	۸/۱۶	۰/۰۰۱	۰/۱۶	۰/۶۰	۱/۵۸	۰/۰۰۱

بر اساس جدول بالا همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی ($r=0/68$) به دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/46$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/46$).

جدول ۱۲. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	مسخ شخصیت	۰/۴۹	۰/۲۴	۵/۱۴	۰/۰۰۱	۰/۱۵۱	۰/۴۰	۲/۷۶	۰/۰۰۱

بر اساس جدول بالا همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت ($r=0/49$) به دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/24$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/24$).

جدول ۱۳. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی

متغیرهای پیش‌بین	متغیر ملاک	R	R ²	F	Sig	خطای استاندارد	Beta	T	Sig
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	عدم موفقیت فردی	۰/۵۹	۰/۳۴	۶/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۱	۰/۴۰	۱/۱۲	۰/۰۰۱

بر اساس جدول بالا همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی ($r=0/59$) به دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/34$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/34$).

جدول ۱۴. نتایج تحلیل رگرسیون خستگی‌های ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی

Sig	T	Beta	خطای خطای استاندارد	Sig	F	R ²	R	متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین
۰/۰۰۱	۱/۳۹	۰/۴۵	۰/۱۴	۰/۰۰۱	۷/۳۴	۰/۴۶	۰/۶۸	خستگی عاطفی	خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی

بر اساس جدول بالا همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی ($r=0/68$) به دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/46$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/46$).

جدول ۱۵. نتایج آزمون t مستقل برای خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه در معلمان جوان و میانسال

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی‌داری
خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی	معلمان	۲۹/۵۵	۶/۶۴	۲۹۸	۱/۲۴	۰/۰۰۱
	میانسال					
معلمان جوان	معلمان	۲۰	۶/۳۹	۲۹۸	۱/۲۴	۰/۰۰۱
	جوان					

بر اساس جدول بالا، بین خستگی هیجانی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود. نتایج نشان می‌دهند که معلمان میانسال در این دوره بیشتر از معلمان جوان خستگی عاطفی ناشی از قرنطینه را تجربه می‌کنند بالایی تجربه می‌کنند.

جدول ۱۶. نتایج آزمون t مستقل استرس شغلی معلمان جوان و میانسال

متغیر	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	T	سطح معنی‌داری
استرس شغلی	معلمان میانسال	۷۰/۴۵	۱۳/۲۸	۲۹۸	۰/۰۲	۰/۰۰۱
	معلمان جوان					
معلمان جوان	معلمان	۱۳۰	۱۲/۷۹	۲۹۸	۰/۰۲	۰/۰۰۱
	جوان					

بر اساس جدول بالا، بین استرس شغلی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود. از آنجایی که نمرات پایین در پرسشنامه‌ی استرس شغلی نشان‌دهنده‌ی استرس شغلی بالا می‌باشد، نتایج نشان می‌دهند که معلمان میانسال در این دوره استرس شغلی بالایی تجربه می‌کنند.

بحث و نتیجه گیری

بر اساس یافته‌های توصیفی، ۵۹/۶۶٪ از شرکت‌کنندگان در این پژوهش معلمان زن و ۴۰/۳۳٪ نیز معلمان مرد بودند. از این میان ۵۰/۶۶٪ شرکت‌کنندگان معلمان جوان و ۴۹/۳۳٪ معلمان میان‌سال بودند. میزان مشارکت معلمان زن اندکی بیشتر از معلمان مرد بوده و مشارکت معلمان جوان بالاتر از معلمان میانسال بود. نتایج جدول میانگین نمرات افراد نمونه در متغیر خستگی هیجانی نشان می‌دهد میانگین افراد نمونه ۲۱/۰۴ می‌باشد که از آنجایی که نمرات ۱۷-۲۶ نشان‌دهنده‌ی میزان متوسطی از خستگی هیجانی می‌باشد، نشان‌دهنده‌ی این است که میانگین نمرات افراد نمونه متوسط می‌باشد. میانگین نمرات افراد شرکت‌کننده در این پژوهش در متغیر فرسودگی شغلی و مؤلفه‌ی خستگی عاطفی بالاتر از سایر مؤلفه‌هاست. نمرات بالای ۳۰ نشان‌دهنده‌ی خستگی عاطفی بالا هستند و این نشان می‌دهد که اکثر افراد شرکت‌کننده در این پژوهش خستگی عاطفی را تجربه می‌کنند. میانگین نمرات در مسخ شخصیت چون در محدوده‌ی ۶-۱۱ است یعنی اکثر افراد نمونه در حد متوسط هستند. در مؤلفه‌ی عدم موفقیت فردی نیز میانگین نمرات چون در محدوده‌ی ۳۴-۳۹ است، نشان می‌دهد که در حد متوسط است. نتایج جدول همچنین نشان می‌دهد که در تمامی مؤلفه‌ها میانگین نمرات پایین است که این نشان‌دهنده‌ی استرس شغلی بالا می‌باشد؛ زیرا در این متغیر نمرات نزدیک به ۱۷۵ نشان‌دهنده‌ی استرس پایین بوده و نمرات پایین نشان‌دهنده‌ی استرس بالا هستند. در این متغیر بیشتر از همه میانگین نمرات در روابط و حمایت همکاران و کنترل پایین می‌باشد (میانگین شان از مقداری که باید باشند کمتر است).

با توجه به نتایج همبستگی پیرسون، بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی، رابطه‌ی معنادار وجود داشت. به این معنا که با افزایش استرس شغلی، فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد. همچنین بین مؤلفه‌های استرس شغلی با فرسودگی نیز رابطه‌ی معنادار مشاهده شد. میزان همبستگی چندگانه بین فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های استرس شغلی (به دست آمد که رابطه‌ی س بالایی را نشان می‌دهد. ۰/۳۳٪). واریانس فرسودگی شغلی به وسیله‌ی مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی می‌باشد. ($r^2=0/33$). مؤلفه‌ی روابط و حمایت همکاران بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دارند.

استرس شغلی، مسخ شخصیت را پیش‌بینی می‌کند. نتایج نشان داد که میزان همبستگی چندگانه بین مسخ شخصیت و مؤلفه‌های استرس شغلی ($r=0/49$) به دست آمده که رابطه‌ی بالایی است؛ همچنین ۰/۲۴٪ واریانس مسخ شخصیت توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی است ($r^2=0/24$)؛ بنابراین فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. بالاترین میزان بتا برای مؤلفه‌ی روابط و سپس کنترل می‌باشد یعنی این متغیرها بیشترین نقش را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی دارند. استرس شغلی، عدم موفقیت فردی را پیش‌بینی می‌کند؛ نتایج نشان دادند که میزان همبستگی چندگانه میان عدم موفقیت فردی و مؤلفه‌های استرس شغلی ($r=0/52$) به دست آمده که رابطه‌ی بالایی است، همچنین ۰/۲۷٪ عدم موفقیت فردی توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی است ($r^2=0/27$)؛ بنابراین فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. حمایت مدیریتی و تغییر بیشترین نقش را در پیش‌بینی عدم موفقیت فردی دارا هستند. استرس شغلی، خستگی عاطفی را پیش‌بینی می‌کند؛ نتایج نشان دادند که میزان همبستگی چندگانه میان مؤلفه‌های استرس شغلی و خستگی عاطفی ($r=0/61$) به دست آمده همچنین ۰/۳۷٪ واریانس خستگی عاطفی توسط مؤلفه‌های استرس شغلی قابل پیش‌بینی است ($r^2=0/37$)؛ بنابراین در اینجا نیز فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. بالاترین میزان بتا در مؤلفه‌ی روابط و سپس نقش مشاهده می‌شود و این یعنی این دو متغیر بیشترین سهم

را در پیش‌بینی خستگی عاطفی دارند. نتایج این پژوهش با پژوهش، ضیغمی محمدی، اصغرزاده حقیقی (۱۳۹۰) که به بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری پرداخته همخوانی دارد؛ که نتیجه‌گیری کرده به نظر می‌رسد استرس شغلی اثر منفی بر فرسودگی شغلی دارد. مداخلاتی در جهت کاهش استرس شغلی و تقویت منابع مقابله با آن می‌تواند به کاهش فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری کمک نماید. نتایج ما همچنین با پژوهش نیکدل، سراجی، صاحب زمانی (۱۳۹۹) که نشان دادند استرس شغلی و اضطراب، استرس و افسردگی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت دارد همخوانی دارد. آن‌ها هم‌چنین دریافتند، استرس شغلی به‌طور مثبت بر واکنش هیجانی اثر داشته، بنابراین استرس شغلی به‌طور غیرمستقیم با میانجی‌گری واکنش هیجانی بر افسردگی شغلی مؤثرند، وی نتیجه‌گیری کرد، با شناخت منابع استرس‌زا و راه‌کارهای مقابله با آن می‌توان به کاهش، کنترل و درمان فرسودگی شغلی کمک نماییم.

در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت، از نظر سلیه^۱ (۱۹۷۶) بعضی فعالیت‌ها یا موقعیت‌ها سبب ایجاد آثار نامطلوبی چون تنش‌های عاطفی، نشانگان جسمانی مثل اختلال‌های خواب، و کاهش در عملکرد شغلی می‌گردد که از آن به‌عنوان استرس شغلی یاد می‌شود. وی استرس خوب از استرس بد را با اشاره ترتیبی به فشار روانی مثبت و فشار روانی منفی متمایز می‌سازد؛ بنابراین استرس شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن را پیش‌بینی کند چون مفهوم مرتبطی با آن‌ها است. نتایج تحقیق عبدی و شهبازی (۲۰۰۱)، نشان می‌دهد با بالا رفتن میزان استرس شغلی مؤلفه‌ی خستگی عاطفی به‌شدت بالا می‌رود سایر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی نیز به همراه افزایش استرس شغلی بالا می‌روند. اکنون در مطالعه‌ی ما نیز با توجه به اینکه شرایط شغلی معلمان به‌گونه‌ای شده است که از چارچوب سنتی خارج شده و برای معلمان استرس شغلی به بار آورده پژوهش حاضر نیز توانست با توجه به این متغیر، فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

نتایج نشان می‌دهند، بین تمامی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی رابطه‌ی معنادار مشاهده می‌شود؛ و رابطه‌ی مشاهده‌شده مثبت است یعنی با افزایش میزان خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش می‌یابد. همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و فرسودگی شغلی (r=0/68) به‌دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین ۰/۴۶٪ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد (r²=0/46)؛ بنابراین فرضیه ما تأیید می‌شود.

خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، مسخ شخصیت را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس جدول‌ها، همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و مسخ شخصیت (r=0/49) به‌دست آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین ۰/۲۴٪ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد (r²=0/24)؛ بنابراین فرضیه ما تأیید می‌شود.

¹ selye

خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، عدم موفقیت فردی را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس جدول، همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و عدم موفقیت فردی ($r=0/59$) به‌دست‌آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/34$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/34$)؛ بنابراین فرضیه ما تأیید می‌شود.

خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی، خستگی عاطفی را پیش‌بینی می‌کند. بر اساس جدول، همبستگی چندگانه بین خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و خستگی عاطفی ($r=0/68$) به‌دست‌آمده که رابطه‌ی بسیار بالایی را نشان می‌دهد. همچنین $0/46$ واریانس فرسودگی شغلی توسط خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه قابل پیش‌بینی می‌باشد ($r^2=0/46$)؛ بنابراین فرضیه ما تأیید می‌شود. فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه هست و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد (پورافکاری، ۱۳۸۰) فرسودگی شغلی نشانگان خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم هست؛ به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کار سخت هست، این نشانگان حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن‌ها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (فولادبند، ۱۳۸۵). بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به‌عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد؛ بنابراین ارتباط بین خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه و فرسودگی شغلی دور از انتظار نبود و نتایج یافته‌ی پژوهش ما با پژوهش‌های بسیاری همچون پژوهش حیدری (۱۳۹۹) و حجازی (۱۳۹۹) و محمودی (۱۳۹۸) که به بررسی خستگی هیجانی در کارکنان ارگان‌های مختلف و مسائل مربوط به این متغیر پرداخته‌اند، همسو می‌باشد.

نتایج نشان دادند، بین خستگی هیجانی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. نتایج نشان می‌دهند که معلمان میانسال در این دوره بیشتر از معلمان جوان خستگی عاطفی ناشی از قرنطینه را تجربه می‌کنند بالایی تجربه می‌کنند. با توجه به اینکه شرایط تحصیل مجازی منجر به خستگی هیجانی برای معلمان شده است و این انتظار را داشتیم که خارج شدن نحوه‌ی تدریس و تحصیل از چارچوب سنتی آن برای معلمان که سال‌ها به روش سنتی و حضوری تدریس کرده‌اند، ناخوشایندتر بوده و مسائل هیجانی و تنش ایجاد کند. در تحقیقی که احمدی، دهکردی، حسینی (۱۳۹۱) انجام داده‌اند نیز تفاوت کارکنان دارای سنوات خدمت بالا و سنوات خدمت کم مقایسه شده که نتایج نشان داده‌اند تفاوت بین سطوح مختلف فرسودگی شغلی (به طور اعم، خستگی هیجانی) افراد در تمامی عوامل فرسودگی شغلی معنادار بود. تفاوت بین افراد دارای سنوات خدمت زیاد و کم در زیرمقیاس‌های فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی) معنادار بود، نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

نتایج نشان می‌دهند، بین استرس شغلی معلمان جوان و میانسال تفاوت وجود دارد و فرضیه‌ی ما تأیید می‌شود. از آنجایی که نمرات پایین در پرسشنامه‌ی استرس شغلی نشان‌دهنده‌ی استرس شغلی بالا می‌باشد، نتایج نشان می‌دهند که معلمان میانسال در این دوره

استرس شغلی بالایی تجربه می‌کنند. از آنجایی که آموزش مجازی مستلزم بکارگیری فنون جدید تدریس است و نیاز به آماده‌سازی محتواهای تدریس در قالب فیلم با استفاده از کامپیوتر و برنامه‌های اندرویدی در این دوره، مشاهده شده است، این انتظار را داشتیم که برای معلمان میانسال بیشتر از معلمان جوان استرس‌زا باشد؛ زیرا اکثر جوانان به این اپلیکیشن‌ها و ابزارها شناخت داشته و مهارت بیشتری دارند.

منابع

- آزاد مرزآبادی، اسفندیار؛ طرخورانی، حمید (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت مندی شغلی کارکنان. مجله ی علوم رفتاری، ۲، ۱۲۹-۱۲۱.
- آزادمرزآبادی، اسفندیار؛ فشارکی غلامی، محمد (۱۳۸۹). بررسی اعتبار و روایی پرسشنامه‌ی استرس شغلی HSE. مجله ی علوم رفتاری، ۴(۴)، ۲۹۷-۲۹۱.
- احمدی ازغندی، علی؛ اکبری، علی؛ دهکردی، مهناز؛ حسینی، علی. (۱۳۹۱). فرسودگی شغلی میانسالی: یک رویداد تحولی بالقوه. روانشناسی تحولی: روانشناسان ایرانی، ۸(۳۱)، ۲۸۹-۲۷۹.
- آتشی، ح و همکاران (۱۳۸۹). بررسی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی در کارکنان پایور آجا. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت نظامی، ۳۹، ۱۹۵-۲۲۵.
- امینی، فهیمه؛ فرحبخش، کیومرث؛ نیکوزاده، عزت‌الله (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و عادی. فصلنامه ی مدیریت پرستاری، سال اول، دوره ی اول، ۴، ۱۷-۹.
- پور افکاری، نصرت‌اله (۱۳۸۰). فرهنگ جامع روانشناسی-روان پزشکی انگلیسی-فارسی، جلد اول، چاپ سوم، تهران، فرهنگ معاصر، ۲۱-۲۰۲.
- پرند، اکرم؛ خدایاری، محمد (۱۳۸۵). استرس و روش‌های مقابله با آن، همراه با پرسشنامه‌ی سنجش عوامل تنش‌زا، پرسشنامه‌ی نشانگان استرس، پرسشنامه‌ی راه‌های مقابله با استرس، انتشارات دانشگاه تهران.
- تطهیری مقدم، زهرا؛ بزازیان، سعیده؛ فتحی اقدم، قربان (۱۳۹۳). نقش تعدیل‌کننده راهبرهای مقابله با استرس در رابطه بین فرسودگی شغلی و عملکرد خانواده. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۴(۴)، ۶۷-۴۹.
- ثمری، علی اکبر؛ لعلی‌فاز، احمد (۱۳۸۳). مطالعه روابط متقابل ویژگی‌های شخصیتی و استرس شغلی در محیط کار. مجله ی اصول بهداشت روانی، ۲۱، ۱-۱۶.
- جعفریان فرد، محسن؛ عریضی سامانی، سید حمیدرضا (۱۳۹۱). خستگی هیجانی و رفتارهای شهروندی: نقش تعدیل‌کننده‌های رفتاری شهروندی معطوف به فرد. پژوهش در سلامت روانشناختی، ۶(۳)، ۱۳-۱۸.
- حسن‌زاده، روح‌الله (۱۳۸۷). «استرس شغلی»، انتشارات: مرکز تحقیقات فرهنگیان.
- خدادادی، مهدی؛ دولتیار باستانی، رضا (۱۳۸۶). «استرس شغلی راه‌های پیشگیری و مقابله»، انتشارات: مدبر
- زارع، حسین؛ فیضی، آوات؛ محبوبی، طاهر (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی جوسازمانی با استرس شغلی و خلاقیت کارکنان اداری آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی. تحقیقات علوم رفتاری، ۸(۱۶)، ۱۸-۳۲.
- فولاد بند، فرزانه (۱۳۸۵). خستگی شغلی، علل و راه حل، هفته نامه سلامت، شماره صد و شش، سال سوم، صفحه ۸.

- حسینی، رفیق (۱۳۸۴). بررسی میزان استرس شغلی در واحد های کم حادثه و پرحادثه شرکت های هواپیمایی هما از نظر کارکنان آن در سال ۱۳۸۳-۱۳۸۴. پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده ی روان شناسی و علوم تربیتی.
- دهقان، صفورا؛ مهداد، علی؛ گل پرور، محسن (۱۳۹۳). نقش پنج عامل بزرگ شخصیت در رابطه میان استرس شغلی با فرسودگی هیجانی و خستگی. مطالعات روان شناختی صنعتی و سازمانی، ۱(۱)، ۹۵-۱۱۸.
- رحیمی عباس، وحدتیان محمدرضا، جامه بزرگ محسن (۱۳۹۵). بررسی تأثیر آموزش مهارت های ارتباطی بر استرس شغلی در کارکنان مراکز بهداشتی و درمانی نیروی انتظامی شهر بوشهر.
- ساروقی، احمد. (۱۳۷۵). بررسی تأثیر تعهدسازمانی بر تمایل به ترک خدمت مدیران و کارشناسان شرکت راه آهن. پایان نامه (کارشناسی ارشد)، تهران: دانشگاه تهران.
- شروفی، سیدافشین؛ کریم زاده، منصور (۱۳۹۴). عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی در پرستاران: یک مطالعه مروری. مجله تعالی بالینی، ۲(۳)، ۷۰-۵۶.
- گل پرور، محسن؛ نیری، شیرین و مهداد، علی (۱۳۸۷). رابطه استرس، فرسودگی هیجانی و رفتارهای انحرافی سازمانی در شرکت سهامی ذوب آهن: شواهدی برای مدل استرس - فرسودگی (عدم تعادل) - جبران. یافته های نو در روانشناسی، ۲(۸)، ۳۴-۱۹.
- صالحی، محمد؛ داوودی لیمونی، داوود (۱۳۸۴). عوامل موثر بر استرس شغلی کارکنان و اعضای هیات علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران، مجله ی اندیشه های تازه در علوم تربیتی، ۱، ۷۰-۵۵.
- طالب زاده، محسن؛ حسینی، سید علی (۱۳۸۶). آموزش از راه دور: رهیافتی نوین در آموزش و پرورش ایران. بررسی اثربخشی مراکز آموزش از راه دور و برنامه های آموزشی و درس آن ها در مقطع متوسطه در سال تحصیلی ۸۵-۸۴ کل کشور. فصلنامه ی نوآوری های آموزشی، ۱۹، ۴۵-۳۳.
- ضیغمی محمدی، شراره و اصغرزاده حقیقی، سولماز (۱۳۹۰). بررسی ارتباط استرس شغلی و فرسودگی شغلی در پرسنل پرستاری. مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا (مجله علمی دانشکده پرستاری و مامایی همدان)، ۱۹(۲) (مسلسل ۳۶)، ۵۲-۴۲.
- عابدی، لطفعلی؛ مزروعی، حسین (۱۳۸۱). عوامل فردی موثر بر رضایت شغلی نیروهای نظامی، مجله ی طب نظامی، ۱، ۴۵-۴۹.
- علوی، امین الله (۱۳۷۲). فشارهای عصبی و روانی در سازمان، (استرس)، فصلنامه مدیریت دولتی شماره ۲۰، انتشارات: مرکز مدیریت دولتی.
- علیلو، شها؛ بهروتی، هاله؛ شهبازی، نازگل (۱۴۰۰). رابطه ی ساختاری پیامدهای روان شناختی کرونا فویبا و درون گرایی و برون گرایی با واسطه گری خستگی هیجانی ناشی از قرنطینه. فصلنامه ی راهبردهای نو در روان شناسی و علوم تربیتی، ۳(۹)، ۱-۱۳.
- عبدالملکی، سعید (۱۳۸۹). فرسودگی شغلی. نشریه شادکام و موفقیت، ۷۶، ۵۸-۵۹.
- لواسانی، مسعود؛ کیوان زاده، محمد و ارجمند، ندا (۱۳۸۷). معنویت، استرس شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در پرستاران شهر تهران. روان شناسی معاصر، ۶، ۶۱-۷۳.
- ماسپی، اشرف (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی، انگیزش پیشرفت و سبک های یادگیری در دانشجویان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه کاشان.

- محبوبی جوقان، مهدی؛ عسگری، روح الله؛ اقبالی، کبریا؛ افلاطون، صدیقه (۱۳۹۹). بررسی وضعیت خستگی هیجانی و هراس اجتماعی ناشی از شیوع ویروس کوید-۱۹ در میان ورزشکاران حرفه ای. *مجله ی مطالعات روانشناسی ورزشی*، ۹(۳۲)، ۲۸۷-۲۶۲.
- مهداد، علی (۱۳۹۱). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. تهران: انتشارات رشد.
- نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۷). محرک‌های فشار در کار معلمی و استراتژی‌های مقابله با آن. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۱۴ (۳)، ۱۵-۲۳.
- نیکدل، مرضیه؛ سراجی، عسل؛ صاحب الزمانی، محمد. (۱۳۹۹). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با استرس شغلی با میانجی‌گری واکنش‌های هیجانی پرستاران بیمارستان‌های تامین اجتماعی تهران. *مدیریت بهداشت و درمان*، ۱۱، ۵۷-۶۹.
- Abdelaziz Mohammad, AA. (2012). Resilience, burnout, and role stress among military personnel. *Middle East Current Psychiatry*, 19, 123-129.
- Chen, H., Richard, O. C., Boncoeur, O. D., & Ford Jr, D. L. (2020). Work engagement, emotional exhaustion, and counterproductive work behavior. *Journal of Business Research*, 114, 30-41.
- Cannon. W.B. (1963). *Bodly changes in pain, hanger, fear and range* (2 nd Ed.). Ny: Appleton - century.
- Copper, C.L., Dewe, P. (2004). *Stress: A brief History*, UK: Blackwell publishinging LTs.
- Carson, R. L., Baumgartner, J. J., Matthews, R. A., Tsouloupas, C. N. (2010). Emotional Exhaustion, Absenteeism, and Turnover Intentions in Childcare Teachers: Examining the Impact of Physical Activity Behaviors. *Journal of Health Psychology*, 15, 6, 905
- Chen, K., Chang, C., & Wang, C. (2019). Frontline employees' passion and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor strategies. *International Journal of Hospitality Management*. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 163-172.
- Cherniss, C. (1992). Long-term Consequences of Burnouting. *Organisational Behavior*, 3, 10-20.
- Downey, R.G., Rappoport, L., Hemenover, S. (2002). *Personality and job burnout: Can coping skills reduce job burnout*. Kansas: Manhattan University.
- Dicke, T., Parker, P. D., Holzberger, D., Kunina-Habenicht, O., Kunter, M., & Leutner, D. (2015). Beginning teachers' efficacy and emotional exhaustion: Latent changes, reciprocity, and the influence of professional knowledge. *Contemporary Educational Psychology*, 41(0), 62-72
- Farsi, Z., Rajai, N., Habibi, H. (2015). The relationship between burnout and quality of working life in nurses of AJA hospitals in Tehran. *Military Caring Sciences*, 1 (2), 63-72. [Persian]
- Freadenberger, JJ. (1975). The Staff Burnout Syndrome in Alternative Institutions. *Psychiatry, Theory. Research and Practice*, 12(1)
- Fullerton, C.S., Ursano, R.J., Epstein, R.S., Crowely, B. (2001). *American, J.Psychialty*, 158, 1486-1491.
- Grayson, L., Alvarez, K. (2008). School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 24, 1349- 1363.
- Kalemoglo, M., Ozcan Kaskin, O. (2006). Burnout Syndrome in the Emergency services. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med*, 14, 37-4
- Kumar, A., & Somani, A. (2020). Dealing with Corona virus anxiety and OCD. *Asian Journal of Psychiatry*, 102053. doi:10.1016/j.ajp.2020.102053
- Maslach, S., Schaufeli, W.B., Michael, PL. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422

- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Maslach, C., Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Lemkau, J., Rafferty, J., Gordon, R. (1994). Burnout and career-choice regret among family practice physicians in early practice. *Family Practice Physicians in Early Practice Research Journal*, 14(3), 213–222.
- Hochwarter, H. (2002). Knowledge, attitudes, and practices among members of households actively monitored or quarantined to prevent transmission of Ebola Virus Disease—Margibi County, Liberia: February-March 2015. *Prehospital and disaster medicine*, 32(6), 673-8
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–370.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2000). 'Conservation of resources theory: applications to stress and management in the workplace'. In Golembiewski, R.
- Hobfoll, S.E., Shirom, A., Golembiewski, R.T. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and engagement in the workplace. In *Handbook of organizational behavior*. 2nd ed. New York, NY: Marcel Dekker, 57–80.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L., Griffin, M.L. (2007). Impact of distributive and procedural justice on Correctional staff job Stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of criminal justice*, 35(6), 644-656.
- Lavrova, K., Levin, A. (2006). Burnout syndrome: prevention and Management. Harm reduction network. Incessant Central and Eastern European harm Reduction network(CEEHRN).
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I. (2006). Burnout And Risk Of Cardiovascular Disease: Evidence, Possible Causal Paths, And Promising Research Directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327-353.
- Neveu, J.P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21-42.
- Ogresta, J., Rusac, S., Zorec, L. (2004). Relation Between Burnout Syndrom and Job satisfaction Among Mental health Worker. *Croatia Med Journal*, 4, 364-369.
- Pejusevic, B., Lecic-Tosevski, D., Priebe, S., Toskovic, O. (2011). Burnout syndrome among Physician: The role of Personality Dimension and Coping styles. *Psychiatric Danubina*, 23(4), 383-389.
- Rimmerman, A. (1989). Burnout among Beginning Rehabilitation Workers in Israel and Its Relationship to Social Support, Supervision, and Job Satisfaction. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 32(3), 243-247.
- Roy, D., Tripathy, S., Kar, S. K., Sharma, N., Verma, S. K., & Kaushal, V. (2020). Study of knowledge, attitude, anxiety & perceived mental healthcare need in Indian population during COVID-19 pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 102083. doi:10.1016/j.ajp.2020.102083
- Stoyva, J., Carlson, J.C. (1993), A coping / rest model of Relation and stress management. In L.Goldberg & s. Breznitz (Eds). *Handbook of Stress* (2 nd ed).New York: Free press.

- Scott, CR. (2002). Communication, Social Support and Burnout: A Brief Literature Review. Copyright 2002 by Susan K, Sory.
- Shelley, J.J., Wong, M. (2002). Prevalence of burnout among military dentists. Mil Med, 156(991), 113-8.
- Twenge, J.M., Joiner, TE. (2020). Census Bureau-assessed Prevalence of anxiety and depressive symptoms in 2019 and during the 2020 COVID-19 pandemic. Depress Anxiety, 37(10), 954-6

