



# Investigating the Relationship between Job Burnout and Quality of Life, Mediating Job Satisfaction in Preschool Teachers (4-6) in Joghtai and Javain Cities

Elham Hatitah<sup>1</sup>, Mansoureh Karimzadeh<sup>\*2</sup>, Mohsen Vahedi<sup>3</sup>, Atena Tavakolian<sup>4</sup>  
Ghonche Raheb<sup>5</sup>

1 Master's student in Educational Sciences, University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran.

2 Associate Professor, Department of Pre-Primary Education, University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran

3 Assistant Professor, Department of Biostatistics and epidemiology, University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran.

4 Masters student in Educational Sciences, University of Rehabilitation Sciences and Social Health, Tehran, Iran.

5 Associate Professor, Substance Abuse and Dependence Research Center, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

\* **Corresponding author:** mkarimz2000@gmail.com

Received: 2024-05-10

Accepted: 2024-06-19

## Abstract

The present study was carried out with the aim of investigating job burnout and its possible relationship with quality of life, with the mediation of job satisfaction in pre-primary schoolteachers. the descriptive research method was a correlation type, the statistical population of the research included all the teachers of pre-primary schools (4-6) in Joghtai and Javain cities for this purpose, out of 214 pre-primary teachers, 100 people were used through the formula which is used to determine the sample size in multiple regression studies. where m is the number of predictor variables by multi-stage random cluster sampling method. Three job burnout questionnaires by Moslesh (1981), Smith's Job Satisfaction Questionnaire, Kendall Wahlin (1969) and World Health Organization Quality of Life Questionnaire (1996) were evaluated. The results showed that there is a negative and significant relationship between job burnout and quality of life and a negative and significant relationship between job burnout and job satisfaction. Job burnout had an effect on quality of life both directly and indirectly through the mediation of job satisfaction. conclusion: Job burnout can directly affect the job satisfaction and quality of life of pre-primary teachers, so it is necessary for planners and policy makers to pay attention to increasing the job satisfaction of teachers on the one hand, and on the other hand, in the field of reducing job burnout and ways to improve it. In its shadow, the quality of life will also improve.

**Keywords:** Job burnout, Job satisfaction, Quality of life, Teacher, Preschool

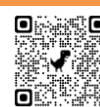
© 2019 Journal of New Approach to Children's Education (JNACE)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

**How to Cite This Article:** Karimzadeh, M & et al. (2024). Investigating the Relationship between Job Burnout and Quality of Life, Mediating Job Satisfaction in Preschool Teachers (4-6) in Joghtai and Javain Cities. *JNACE*, 6(1): 147-162.





## بررسی رابطه فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی، بامیانجی گری رضایت شغلی در مریبان پیش از دبستان (۶-۴) شهرستان های جغتای و جویین

الهام حطیبه<sup>۱</sup>، منصوره کریم زاده قمصری<sup>۲\*</sup>، محسن واحدی<sup>۳</sup>، آتنا توکلیان<sup>۴</sup>، غنچه راهب<sup>۵</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> دانشیار گروه آموزشی پیش از دبستان، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران

<sup>۳</sup> استادیار گروه آمار زیستی و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی تهران، ایران

<sup>۴</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی، تهران، ایران.

<sup>۵</sup> دانشیار گروه مرکز تحقیقات سوء مصرف و وابستگی به مواد، دانشگاه علوم توانبخشی و سلامت اجتماعی تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: mkarimz2000@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۳۰

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۲۱

### چکیده

ژوهش حاضر باهدف بررسی فرسودگی شغلی و رابطه احتمالی آن با کیفیت زندگی، بامیانجی گری رضایت شغلی در مریبان پیش از دبستان به اجرا درآمد. روش پژوهش: روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بودجامعه آماری پژوهش شامل کلبه مریبان مراکز پیش از دبستان (۴-۶) شهرستان های جغتای و جویین بود، بدین منظور از بین ۲۱۴ مریبی پیش از دبستان، ۱۰۰ نفر که برای تعیین حجم نمونه در مطالعات رگرسیونی چندگانه می باشد استفاده شد (گرین، ۱۹۹۱) که در آن m تعداد متغیرهای پیشگو می باشد به روش نمونه گیری خوشه ای تصادفی چند مرحله ای انتخاب و توسط سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)، پرسشنامه رضایت شغلی اسمیت؛ کندال وهالین (۱۹۶۹) و پرسشنامه کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۶) مورد ارزیابی قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون وازمون سوبل و نرم افزار SPSS ۲۴ استفاده شد. یافته ها: نتایج نشان داد رابطه ی منفی و معناداری بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی و رابطه ی منفی و معناداری بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی وجود دارد، فرسودگی شغلی هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم بامیانجی گری رضایت شغلی بر کیفیت زندگی تأثیرگذار بود. فرسودگی شغلی میتواند مستقیماً رضایت شغلی و کیفیت زندگی معلمان پیش از دبستان را تحت تأثیر قرار دهد لذا ضروری است که برنامه ریزان و سیاست گذاران در مورد افزایش رضایت شغلی مریبان از یک سوی واز سوی دیگر در زمینه کاهش فرسودگی شغلی و راه های بهبود آن اهتمام لازم را انجام دهند تا در سایه ی آن کیفیت زندگی نیز بهبود یابد

**واژگان کلیدی:** فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، کیفیت زندگی، مریبی، پیش از دبستان

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان محفوظ است.

شیوه استناد به این مقاله: کریم زاده قمصری، منصوره و همکاران. (۱۴۰۳) بررسی رابطه فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی، بامیانجی گری رضایت شغلی در مریبان پیش از دبستان (۴-۶) شهرستان های جغتای و جویین. فصلنامه رویکردی نو بر آموزش کودکان، ۶(۱): ۱۴۷-۱۶۲.

## مقدمه

باتوجه به جوامع امروز که روزبه‌روز پیچیده‌تر می‌شوند، هدف سازمان‌ها برای برطرف کردن انتظارات جوامع، هر روز حساس‌تر می‌شود، انگونه که عصر حاضر رادنیای سازمانی می‌نامند چیزی که برای محققین ثابت شده، نقش مهم نیروی انسانی در سازمان- هاست به طوری که این انسان‌ها هستند که به سازمان روح می‌بخشند (نظری، ۱۳۸۹). سازمان‌هایی که اهدافی برای دستیابی دارند، نیازمند نیروی انسانی شاد، با انگیزه و راضی هستند و وظیفه سازمان‌ها است که عواملی را که بر انگیزه، رضایت شغلی و عملکرد کاری کارکنان تأثیر می‌گذارند تجزیه و تحلیل کنند (Panagopoulos & et al, 2014) و از کارکنان خود در برابر مشکلات فشاری مانند استرس ناشی از کار جلوگیری و محافظت می‌کنند (Grau-Alberola & et al, 2010).

تنیدگی<sup>۱</sup> در هر شغلی، مخصوصاً مشاغلی که با عوامل تنشگر زیادی که به دلیل ماهیت کار، نوع وظیفه و مسئولیت شغلی روبرو هستند؛ وجود دارد. فرسودگی شغلی<sup>۲</sup> همیشه همراه زندگی حرفه‌ای است. از جمله مشاغلی که دچار فرسودگی زیادی می‌شوند حرفه‌هایی هستند که به خدمات انسانی سروکار دارند حرفه معلمی به خصوص مربیگری در سطح پیش‌دبستان از جمله مشاغل پرتنش است (Smidt & et al, 2017).

برنامه‌ریزان از دیرباز بهبود کیفیت زندگی درمقیاس فردی و اجتماعی را مورد توجه خود قرار داده‌اند اما در چند دهه گذشته در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان کشورهای پیشرفته به تدریج نگرش انسانی و جامعه‌شناختی درباره کیفیت زندگی به دلیل اولویت یافتن اهداف اجتماعی و تدوین آن‌ها در قالب برنامه‌های توسعه، راه یافته است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۱).

رضایت شغلی<sup>۳</sup> که پایه بسیاری از سیاست‌ها و قوانین مدیریت برای بالابردن بهره‌وری و کارایی سازمان است یکی از چالش‌برانگیزترین مفاهیم سازمانی می‌باشد. رضایت شغلی و فرسودگی شغلی از جنبه‌های مهم مدیریت منابع انسانی است که سازمان‌های مدرن با آن مواجه هستند و جنبه مهمی از رفاه منابع انسانی را در همه سازمان‌ها تشکیل می‌دهند (Anastasiou S, 2014).

پایه و اساس فعالیت‌های آموزش و پرورش کودکان برای مراتب بعدی، آموزش و پرورش پیش‌ازدبستان است و اولین قدم از نظام آموزشی است و برای دوره‌های آموزش و پرورش عمومی مخصوصاً پایه‌ی اول و دوم ابتدایی، که هدف، محتوا، برنامه، روش و هدف‌های مخصوص به خود را دارد، پایه‌ی مهمی است (Bandad, 2019).

از آنجایی که شغل مربیگری با روح و روان و احساسات کودکان سر و کار دارد اگر وظیفه خود را درست انجام ندهد زبان‌های

غیرقابل جبران بر آینده کودک می‌گذارد همانطور که وقتی قسمتی از بدن می‌سوزد و یا زخم می‌شود اثر آن احتمال دارد تا پایان عمر باقی بماند تأثیر نادرست بر روح کودکان نیز همین اثر را دارد و ممکن است تا پایان عمر آنها را برنجاند (Abdul Haini & Mousavi, 2014).

بنابراین فرسودگی شغلی مربی از اهمیت بالایی برخوردار است مطالعه حاضر به بررسی فرسودگی شغلی و رابطه احتمالی آن با کیفیت زندگی، بامیانجی‌گری رضایت شغلی در مربیان پیش‌از-دبستان خواهد پرداخت

فرسودگی شغلی از جمله خطرهای شغلی است که در طی این سال‌ها مورد توجه قرار گرفته است و این اصطلاح برای توصیف پاسخ‌های افراد در برابر فشارهای روانی که در محیط کار تجربه می‌کند استفاده می‌شود (Tels & et al, 2020). اصطلاح فرسودگی شغلی برای بیان کردن تجربه‌های نامناسبی که در مشاغل خدمات انسانی دیده می‌شود به کار می‌برند که اولین بار در دهه (۱۹۷۰) توسط Freudenberger مطرح شد (رحیمی و کاظم زاده، ۱۳۹۶).

Farber (1983) فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی می‌داند که در نتیجه مواجهه مستقیم و دراز مدت با مردم در شرایطی که از لحاظ عاطفی طاقت فرساست بوجود می‌آید.

فرسودگی استعاره‌از حالت یا فرآیندی است که ذهن بر اثر خستگی همانند یک شمع خاموش می‌شود (صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۲). فرسودگی شغلی یک اختلال ناخوشایند و ناسالم است و نشان‌دهنده نقطه پایانی یک زنجیره سه بعدی از انرژی، مشارکت و اثربخشی است، بنابراین نقطه مقابل آن تعهد به کار است که با احساس انگیزه، درگیر شدن در کار و اثربخشی مشخص می‌شود (Santos & et al, 2020).

افراد دچار فرسودگی علائمی مثل فرسودگی عاطفی، زوال شخصیتی و حس عملکرد فردی پایینی را از خود بروز می‌دهند (فتحی و همکاران، ۱۴۰۰). فرسودگی عاطفی ناشی از کمی یا زیادی منابع عاطفی است، مسخ شخصیت، به نگرشی بدبینی یا بی‌علاقه نسبت به مراجعان اشاره دارد و حس پیشرفت فردی پایین بر احساس ناکارآمدی اشخاص در محیط کاری دلالت دارد (رجبعلی، ۱۳۹۸). این سه عامل به این دلیل که تحت تأثیر فرآیندهای گوناگونی هستند، به عنوان بنیان‌های فرسودگی شغلی موردتأیید هستند (سوری و ستوده، ۱۳۹۸).

اگر معلم یا مربی در ارزیابی اثربخشی تدریس خود احساس کند شایستگی مدرس بودن را ندارد این فکر می‌تواند به تشویش و نگرانی او منجر شود و تداوم و تشدید فشار روانی طاقت فرسایی

سخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در شغل و حرفه‌ای نمرات بالایی را نشان می‌دهند (تاجری و دشتدار، ۲۰۱۸)

باتوجه به مطالعه خشک دامن معلوم شد که ۲۵ درصد معلمان ایرانی استرس شدید و در نتیجه آن فرسودگی را متحمل شده‌اند، مشکلات مالی و حقوق ماهیانه را مهم ترین منبع استرس و فرسودگی شغلی می‌دانند (Rahjo, 2019)

باتوجه به مطالعه قدیمی مقدم که در کرمان انجام شد نشان داد اکثر آزمودنی‌ها که معلمان و کادر اداری آموزش و پرورش بودند فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (یاری، ۱۳۸۹)

و همچنین باتوجه به مطالعه طباطبایی و همکاران که بر روی معلمان ابتدایی انجام شد نشان داد که ۶۵/۸ درصد فرسودگی شغلی خفیف را تجربه کرده‌اند و ۲۶/۵ درصد از فرسودگی شغلی متوسط و ۳/۳ درصد از فرسودگی شغلی شدید رنج می‌برند تنها ۴/۴ درصد افراد گروه از فرسودگی شغلی در امانند (هاشمی، ۱۳۹۷)

رابطه بین خانواده و کار اهمیت فراوانی دارد و توجه روانشناسان صنعتی و سازمانی را مجذوب خود کرده است و بیش از پیش احساس می‌شود چون امروزه کار بخشی از هویت فردی است (سلامی، ۱۳۹۴) و همچنین به دلیل تغییرات فراوانی که فرسودگی شغلی می‌تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه‌ای افراد برجای گذارد به صورت یک مسئله جدی مورد توجه قرار گرفته است (باردل و همکاران، ۱۳۹۷)

طبق پژوهش‌ها مشکلات مربوط به شغل روابط کار و خانواده کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد (امانی و شباهنگ، ۱۳۹۵)

تعاریف متعددی از ابتدا تاکنون از سوی اندیشمندان و محققین از زندگی خوب و کیفیت زندگی شده است.

برای نشان دادن اینکه اشخاص یا گروه‌ها تا چه میزان درک رضایت یا عدم رضایت در حوزه‌های مختلف زندگی خود را دارند و نیازهای انسان چگونه برآورده می‌شود، اصطلاح کیفیت زندگی بکار می‌رود این مفهوم اول به حوزه‌های بهداشتی و بیماری‌های روانی محدود می‌شد، اما در طول بیست سال گذشته به مفهومی چند بعدی ارتقاء یافت (نامداری، ۱۳۹۵)

کیفیت زندگی به عنوان اصطلاحی کلی، مفهومی برای اینکه نیازهای انسانی چگونه برآورده می‌شود و همچنین معیاری برای درک رضایت و نارضایتی اشخاص و گروه‌ها از حوزه‌های مختلف زندگی است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۱)

کیفیت زندگی بسیاری از افراد و گروه‌های خانواده ناشی از تأثیرات کار زیاد و نبود تعادل مناسب بین زمان کار و زندگی شخصی و خانوادگی افراد، با مخاطراتی روبرو شده و در سپس شرایط زندگی، سلامت افراد، خانواده‌ها و جوامع را در معرض خطر جدی قرار می‌گیرند (پاغوش، ۱۳۹۴)

که مریبان متحمل می‌شوند در نهایت به بروز فرسودگی منجر می‌شود (حمیدی و شاملو، ۱۳۹۷).

طبق تحقیقات انجام شده فرسودگی شغلی ناشی از کنش‌ها و واکنش‌های فرد در محیط کار است (زمینی و همکاران، ۱۳۸۸).

پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این عارضه درصد زیادی از افراد سازمان‌ها را رنج می‌دهد (صمدی و همکاران، ۱۳۹۵). سازمان بهداشت جهانی<sup>۴</sup> (۱۹۸۷) اعلام کرده است، ۹۰ درصد جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند و به این نتیجه رسیده‌اند که شغل شان همسو اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵ درصد از افراد به دلیل عدم رضایت شغلی سراغ کمک‌های روان پزشکی می‌روند (پناه و کریمی آذر، ۱۳۹۳).

بر طبق اطلاعات بدست آمده هر سال هزینه‌های ناشی از استرس و فرسودگی شغلی به ۲۰ میلیون یورو در اتحادیه اروپا و ۳۵۰ میلیون دلار در ایالات متحده می‌رسد (پاغوش، ۱۳۹۴)

آنچه ثابت شده، این است که فرسودگی در میان معلمان به خصوص ملمان پیش از دبستان، یک پدیده بین‌المللی است و بسیاری از مطالعات در رابطه با استرس شغلی در میان معلمان بیانگر آن است که معلمان، سطوح بالاتری از استرس را در مقایسه با سایر مشاغل تجربه می‌کنند به طور مثال نتیجه یک پژوهش ملی نشان داده است که بین ۲۰ تا ۲۵ درصد از کل معلمان آمریکایی، در هر دوره زمانی که مورد بررسی قرار گرفته‌اند، در طبقه فرسوده قرار داشته‌اند و در مقایسه با مشاغل دیگر آموزگاران سطح بالاتری از فرسودگی را نشان می‌دهند در فنلاند نیز آموزگاران در مقایسه با کارکنان بخش‌های دیگر خدمات انسانی همچون: پزشکی و پیراپزشکی، سطح فرسودگی بالاتری داشته‌اند (مرادی، ۱۳۹۸).

یک مطالعه در میان معلمان پیش از دبستان در یونان سطوح بالایی از خستگی عاطفی را در بین آنها نشان داد در حالی که مطالعه ای بر روی معلمان پیش از دبستان در تورین، ایتالیا نشان داد که حدود نیمی از معلمان پیش دبستانی سطوح متوسط یا بالایی از خستگی عاطفی یا مسخ شخصیت را گزارش می‌دهند (Piperac & et al, 2021)

با توجه به مطالعه Clipa & Boghean که نشان می‌دهد معلمان پیش دبستانی رومانیایی سطوح بالایی از استرس را تجربه می‌کنند، تقریباً نیمی از آنها وسوسه می‌شوند که این حرفه را رها کنند (Clipa & Boghean, 2015)

باتوجه به مطالعه لواسانی که در ایران انجام شد نتایج نشان می‌دهد که در مجموع مریبان از شغل خود رضایت چندانی ندارند از طرف دیگر مریبان به دلیل امکانات نامناسب به رغم تلاش‌های وافر که جهت تربیت کودکان می‌کنند در شغل خود دچار فرسودگی شده‌اند آنها در همه ابعاد، خستگی هیجانی،

رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رفتاری نزدیک نشان می‌دهند، برعکس، وقتی فرسودگی شغلی نمرات پایینی را نشان می‌دهد، ناامیدی در حال افزایش است (تلابی و کیانی، ۱۳۹۵).

طبق متآنالیزی که (Ferudenberg & et al (1974) بر روی ۵۰۰ مطالعه انجام دادند فهمیدند که کارکنان دارای رضایت شغلی پایینی دارند با احتمال خیلی زیاد دچار فرسودگی هیجانی، پایین آمدن عزت نفس می‌شوند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۱) سازمان‌هایی که اهدافی برای دستیابی دارند، نیازمند نیروی انسانی شاد، با انگیزه و راضی هستند (Panagopoulos & et al, 2014).

هیچ کس نمی‌تواند اهمیت فراوانی که آموزش و پرورش امروزه دارد و سرمایه ای است که نمی‌شود قیمتی برای آن گذاشت را نادیده بگیرد، و همان چیزی است که انسان را از عصر تاریکی و جهل به سمت نور و روشنایی سوق می‌دهد (Santos & et al, 2020). شغل معلمی در جامعه یکی از مشاغل مهم و حساس که از اهمیت بالایی برخوردار است و در وضعیت کنونی و آینده جامعه تاثیر فراوانی دارد است (علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹۳). شغل معلمی از نظر حرف ای بسیار مسئولیت پذیر و سخت است. فرسودگی شغلی مربی می‌تواند به شدت اهداف حرفه‌ای و بهره‌وری را در محیط پیش‌دبستانی مختل کند و در نتیجه عواقب منفی جدی برای کار، سلامت معلمان و تعاملات معلم و کودک به دنبال داشته باشد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۶).

استرس زیاد برای معلمان و مربیان مضر است و به زندگی شخصی معلمان پیش از دبستان و کیفیت تدریسشان، و در سطح بالاتر به دانش آموزان لطمه می‌زند و می‌تواند به شکل نشانه‌های جسمانی (مانند سردرد، زخم معده و...) روانی (مانند افسردگی، خشم و...) و رفتاری (مانند افت کاری و غیبت و...) ظاهر شود (Li & et al, 2020).

مشکلات کار، سطح استرس رادر معلمان و مربیان افزایش می‌دهد بطوری که معلمان در مقایسه با جمعیت عمومی به ترتیب ۱۳٪ به ۷٪ استرس بیشتری را تجربه می‌کنند و همچنین ۴/۳۱ درصد معلمان در ارتباط با سلامت عمومی خود، با سطوح بالا و شدیدی از مشکلات روبرو هستند (هوشنگی آرام، ۱۳۹۰).

در طول دوره حساس رشدی سن پیش از دبستان، کودکان زمان زیادی را از طریق تعامل با معلمان خود در موسسات پیش-دبستانی صرف یادگیری می‌کنند (امانی و شباهنگ، ۱۳۹۵) معلمان پیش از دبستان علاوه بر کودکان، تقریباً هر روز با والدین کودکان ارتباط برقرار می‌کنند که می‌توانند مطالبه‌گر باشند و در عین حال باید روابط خوب و تعاملی با همکاران و مافوق‌ها را حفظ کنند (Sandilos & et al, 2020). علاوه بر برنامه‌های منظم پیش‌دبستانی، معلمان اغلب در فعالیتهای

به دلیل ارتباط بین محیط کاری و محیط خانه و تأثیرات منفی که رضایت شغلی بر کیفیت زندگی فرد (Rahjo, 2018) و کیفیت زندگی خانوادگی و حرفه‌ای اشخاص می‌گذارد باید به صورت یک مشکل جدی در نظر گرفت (نصر اله زاده، ۱۳۹۶).

با توجه به نظریه Herzberg (1975) کارکنان (معلمان پیش از دبستان) دو دسته نیاز بهداشتی و نیاز انگیزشی دارند مانند کار تلاش برانگیز، مسئولیت فزاینده، امکان کسب موفقیت و قدردانی از کار که سبب رشد و کمال فردی می‌شود و توانایی کار را در آنها افزایش میدهد. برآورده نشدن نیازهای انگیزشی در معلمان پیش از دبستان باعث می‌شود که آنان احساس نارضایتی را تجربه کرده و به تدریج موجب خستگی عاطفی، بدبینی و کاهش احساسات که از نشانه‌های فرسودگی شغلی است می‌شود (Rahjo, 2018).

نارضایتی یا رضایت شغلی پایین یکی از مهم ترین عواملی است که در بروز فرسودگی شغلی مؤثر شناخته شده است (صالحی، ۱۳۹۸).

رضایت شغلی عبارت است از رضایت افراد از کاری که انجام می‌دهند، موفق بودن در کاری که انجام می‌دهند و به طور کلی احساس خوشبختی می‌کنند (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۲) یا حدی از احساسات و احساسات مثبت که اشخاص نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که یک فرد بیان می‌کند رضایت شغلی بالایی دارد، یعنی واقعا شغلش را دوست دارد، نگرش خوبی درباره شغلش دارد و کارش برای او ارزش فراوانی دارد (Erdamar & Demirel, 2016) یک عامل مهمی که در افزایش بهره‌وری، افزایش روحیه، تعهد سازمانی، سلامت فیزیکی و ذهنی، رضایت زندگی و سرعت در آموزش مهارت‌های جدید شغلی دارد، رضایت شغلی که نبود آن باعث به وجود آمدن تشویش، غیبت، تاخیر کاری، ترک خدمت، اعتصاب و بازنشستگی زودرس در کارکنان یک سازمان می‌شود (Erdamar & Demirel, 2016).

رضایت بخش‌های شغلی عمدتاً شامل ویژگی‌های داخلی کار مانند محتوای کار، مسئولیت، الزامات عملکرد یا پیشرفت شغلی است. از سوی دیگر، نارضایتی‌ها عوامل بیرونی مانند جنبه‌های سازمانی و مدیریتی کار، حقوق، ایمنی کار، شرایط مادی و روابط بین فردی هستند. مشکلات در این زمینه باعث افزایش نارضایتی شغلی می‌شود، اما حذف آنها منجر به رضایت شغلی نمی‌شود (سعیدی، ۱۳۹۲).

شغل برای افراد نقش مهمی دارد گاهی اوقات کار می‌تواند همانند یک فعالیت جسمانی سلامت روانی افراد را بهبود دهد برعکس امکان دارد خود همین شغل باعث انواع فشارهای روانی شود (Čech & et al, 2021).



پرسشنامه رضایت شغلی نخستین بار توسط Smith and Huilin&Kendall (1969) در دانشگاه کرنل آمریکا<sup>۱</sup> تدوین شده است که شامل ۲۳ سوال است پنج عامل عمده شامل حقوق، ماهیت کار، فرصت‌های ارتقاء، سرپرست و همکاران به عنوان ابعاد رضایت شغلی مطرح هستند پرسشنامه مذکور شامل ۳۰ سوال بسته- پاسخ می‌باشد، طیف مورد استفاده در پرسشنامه براساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت می‌باشد شامل: کاملاً مخالفم امتیاز ۱، مخالفم امتیاز ۲، نظری ندارم امتیاز ۳، موافقم امتیاز ۴، کاملاً موافقم امتیاز ۵ داده می‌شود. حاصل نمرات بدست آمده از این مؤلفه‌های پنج گانه، نمره رضایت‌شغلی کلی فرد را نشان می‌دهد امتیازبندی سوالات (۱، ۳، ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۷، ۱۹، ۲۱، ۲۵، ۲۸، ۳۰) به صورت مستقیم و سوالات (۲، ۴، ۸، ۹، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۲۰، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۹) به صورت غیر مستقیم نمره گذاری می‌شوند

روایی و پایایی این پرسشنامه توسط اسمیت و همکاران برای ابعاد خشنودی از کار ۰/۸۴، خشنودی از حقوق ۰/۸۰، خشنودی از ترفیحات ۰/۸۶، خشنودی از سرپرستی ۰/۸۷، خشنودی از همکاران ۰/۸۸ مشخص شد در ایران برای اولین بار ارشدی در سال (۱۹۹۰) این پرسشنامه را در دانشگاه اهواز استاندارد کرده است ضریب همبستگی را برای نمره کل این پرسشنامه با پرسشنامه خشنودی شغلی کوبین-سیارد<sup>۱۱</sup> ۰/۶۶ و پایه یک را ۰/۷۱ و برای خرده آزمونها بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۵ گزارش کرد (هوشنگ آرام، ۲۰۱۱) همچنین روایی این پرسشنامه توسط نعامی و شکر کن در سال (۲۰۰۴) از طریق همبسته کردن آن با مقیاس مینه سوتا برای ابعاد و رضایت شغلی کلی، رضایت از کار، سرپرست، حقوق، ارتقاء و همکار به ترتیب ۰/۶۳، ۰/۴۲، ۰/۲۵، ۰/۴۸، ۰/۳۷ و ۰/۳۱ به دست آمده است و پایایی آن به روش تصنیف برای ابعاد ذکر شده به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۷۰، ۰/۸۰، بویه روش الفای کرونباخ ۰/۸۵، ۰/۸۰، ۰/۸۰، ۰/۵۶، ۰/۸۰، مشخص شده است

برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از آمارهای توصیفی و استنباطی استفاده شد که در قسمت آمارهای توصیفی از جدول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آمارهای استنباطی نیز با توجه به نوع داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی و آزمون سوبل برای بررسی مفروضه‌ها از آزمون نرمال بودن داده‌ها و آزمون کشیدگی و چولگی استفاده و داده‌ها از طریق نرم افزار SPSS- ۲۴ تجزیه تحلیل شدند

برای هر زیرمقیاس به این ترتیب، خستگی هیجانی=۰/۹۰، مسخ شخصیت=۰/۷۹ و موفقیت شخصی=۰/۷۱ گزارش می-دهد. فیلیان (۱۳۷۴) برای اولین بار این مقیاس را ترجمه و اجرا کرد و میزان پایایی کل پرسشنامه را ۰/۷۸ به دست آورد (Green, 1991) روایی و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط نظریان در سال ۱۳۷۶ انجام شده که خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۶۵، عملکرد فردی ۰/۸۱ و کل پرسشنامه ۰/۹۳ نشان داده شده است

پرسشنامه کیفیت زندگی جهت سنجش کیفیت زندگی<sup>۵</sup> فرد در دو هفته اخیر مورد استفاده قرار می‌گیرد که توسط سازمان جهانی بهداشت W.H.O (۱۹۸۹) تدوین شده است از ۲۶ ماده جداگانه تشکیل شده که دو سؤال اول به هیچ یک از حیطه‌ها تعلق ندارد و وضعیت سلامت و کیفیت زندگی را به شکل کلی مورد ارزیابی قرار می‌دهند و دارای ۴ زیرمقیاس شامل سلامت جسمانی<sup>۶</sup>، سلامت روانی<sup>۷</sup>، روابط اجتماعی<sup>۸</sup>، سلامت محیط<sup>۹</sup> اطراف می‌باشد نمره هر گویه در دامنه‌ای از (۱ تا ۵) بترتیب بسیار بد، متوسط، خوب و بسیار خوب یا خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و بسیار زیاد قرار می‌گیرد. سلامت جسمانی: جمع نمرات سوال‌های ۱۰، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۴، ۳، سلامت روانی: جمع نمرات سوال‌های ۲۶-۱۹-۱۱-۷-۶-۵، روابط اجتماعی: جمع نمرات سوالات ۲۲-۲۱-۲۰ حیطه محیط و وضعیت زندگی: جمع نمرات ۸-۹-۱۲-۱۳-۱۴-۲۳-۲۴-۲۵ سؤال‌های ۳ و ۴ و ۲۵ به صورت معکوس نمره گذاری می‌شوند نمره بالاتر نشان دهنده کیفیت زندگی بیشتر است نمره خام هر زیرمقیاس از طریق یک فرمول به نمره‌ای استاندارد از ۱۰۰-۰ تبدیل می‌شود هر چه نمره بالاتر کیفیت زندگی بیشتر است نتایج گزارش شده توسط گروه سازندگان مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی که در ۱۵ مرکز بین‌المللی این سازمان انجام شده، ضریب آلفای کرونباخ بین ۰/۷۳ تا ۰/۸۹ برای خرده مقیاس‌های چهارگانه و کل مقیاس گزارش شده است. و در ایران نیز نصیری (۲۰۰۶) برای پایایی مقیاس از سه روش بازآزمایی با فاصله سه هفته‌ای، تصنیفی و آلفای کرونباخ استفاده کرد که به ترتیب برابر با ۰/۶۷، ۰/۸۷، ۰/۸۴ بود. همچنین پایایی مقیاس کیفیت زندگی را رحیمی (۲۰۰۷) سنجیده و ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر با ۰/۸۸، برای سلامت جسمی ۰/۷۱، برای سلامت روانی ۰/۷۷ و برای روابط اجتماعی ۰/۶۵ و برای کیفیت محیط زندگی برابر با ۰/۷۷ گزارش کرده است. هنجاریابی این مقیاس در سال ۱۳۸۴ توسط نجات و همکاران نیز انجام شد که اعتبار آن در هر چهار زیر شاخه بالای ۰/۷۰ بوده است پایایی این مقیاس بین ۰/۷۵ تا ۰/۸۴، برآورد شده است



جدول ۱: توزیع فراوانی بر حسب سن، میزان تحصیلات و سابقه خدمت

سن	۲۵ تا ۳۰	۳۰ تا ۳۵	۳۵ تا ۴۰	جمع
فراوانی	۱۱	۳۱	۳۳	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم و پایینتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و بالاتر
فراوانی	۱۳	۱۰	۵۷	۲۰
سابقه خدمت	۵ سال	۶ تا ۱۰	۱۱ تا ۱۵	بالای ۱۵ سال
فراوانی	۵۷	۱۸	۱۴	۱۱

بالاسن داشته اند. حدود ۵۷ درصد از مریبان سابقه خدمت خود را ۱۱ سال، ۱۸ درصد ۱۰ تا ۱۵ سال، ۱۴ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۱ درصد بالای ۱۵ سال بیان کرده اند.

نتایج جدول ۱ نشان داد که حدود ۱۳ درصد پاسخگویان دارای مدرک دیپلم و پایینتر، ۱۰ درصد فوق دیپلم، ۵۷ درصد لیسانس و ۲۰ درصد فوق لیسانس بودند حدود ۱۲ درصد از مریبان ۲۰ تا ۲۵ سال، ۲۴ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، ۳۱ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال و ۳۳ درصد ۳۵ سال به

جدول ۲: میانگین متغیرها و مولفه های آنها

متغیر	میانگین	متغیر	میانگین	متغیر	میانگین
فرسودگی شغلی	۴۲/۲۳	رضایت شغلی	۱۰۱/۴۳	کیفیت زندگی	۹۷/۰۱
خستگی عاطفی	۱۸/۱۲	ماهیت کار	۲۳/۶۷	سلامت جسمانی	۲۶/۸۷
مسخ شخصیت	۶/۷۶	سرپرستی	۲۲/۸۴	سلامت روانشناختی	۲۳/۳۱
فقدان موفقیت شخصی	۱۸/۷۵	حقوق	۱۴/۵۰	روابط اجتماعی	۱۰/۸۵
		ارتقا	۱۸/۳۵	محیط اجتماعی	۲۸/۲۱

نمره بین ۳۰ تا ۵۰: میزان رضایت شغلی در حد پایینی است نمره بین ۱۰۲ تا ۵۱: میزان رضایت شغلی در حد متوسطی است همانطور که از جدول بالا پیداست چون میانگین رضایت شغلی (۱۰۱/۴۳) می باشد پس میزان رضایت شغلی در حد متوسطی است و باتوجه به میانگین کیفیت زندگی (۹۷/۰۱) میزان کیفیت زندگی جامعه در حد متوسطی است پیش از تحلیل داده ها ابتدا نرمال بودن توزیع داده ها باتوجه به جامعه ونمونه از روش دو از مون کولموگروف-اسمیرنوف و چولگی کشیدگی مورد مطالعه قرار گرفت که نتایج آن در جدول آمده است می شود.

در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۱-۲۲ باشد میزان فرسودگی در این جامعه ضعیف می باشد در صورتی که نمرات پرسشنامه بین ۲۲-۶۶ باشد میزان فرسودگی در این جامعه متوسط می باشد در صورتی که نمرات پرسشنامه بالای ۶۶ باشد میزان فرسودگی در این جامعه بالا می باشد باتوجه به جدول ۲ در این پژوهش چون میانگین فرسودگی شغلی ۴۲/۲۳ است پس میزان فرسودگی در این جامعه ضعیف می باشد

جدول ۳: نتایج از مون کولموگروف-اسمیرنوف رضایت شغلی و کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

کولموگروف-اسمیرنوف	اماره	درجه آزادی	مقدار احتمال
رضایت شغلی	۰/۰۶۳	۱۰۰	۰/۲۰۰
کیفیت زندگی	۰/۰۶۴	۱۰۰	۰/۲۰۰
فرسودگی شغلی	۰/۰۸۳	۱۰۰	۰/۰۸۵



جدول ۴: نتایج آزمون چولگی و کشیدگی رضایت شغلی و کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

	کشیدگی		چولگی	
Std. Error	اماره	Std. Error	اماره	
.۴۷۸	.۳۶۸	.۲۴۱	-.۴۱۱	کیفیت زندگی
.۴۷۸	.۱۱۳	.۲۴۱	.۳۰۲	رضایت شغلی
.۴۷۸	.۱۸۱	.۲۴۱	.۷۵۰	فرسودگی شغلی

توزیع متغیرها از چولگی و کشیدگی نرمال برخوردار هستند و می‌توان از تحلیل‌های پارامتریک برای آنها استفاده کرد. فرضیه اصلی تحقیق: در این فرضیه جهت بررسی نقش واسطه ای رضایت شغلی در رابطه بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی از روش تحلیل رگرسیون و آزمون سوبل استفاده شد

با توجه به جدول ۳ و مقادیر، سطح معنی داری در آزمون کلموگروف-اسمیرنوف بیشتر از ۵ درصد شده است، توزیع داده‌های این متغیرها، نرمال است. باتوجه به اماره جدول ۴ مقدار چولگی و کشیدگی مشاهده شده برای هر سه متغیر فرسودگی شغلی، متغیر کیفیت زندگی و رضایت شغلی در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد

جدول ۵: نتایج مدل رگرسیون خطی رضایت شغلی و کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

متغیر ملاک	کیفیت زندگی	مقدار ثابت	B	ضریب استاندارد بتا	Std. Error	مقدار اماره	p-value
متغیر پیش بین فرسودگی شغلی		۸۸۲/۲۳۴	-۲/۶۹۱	-.۳۲۵	.۷۲۵	-۳/۷۱۱	<.۰۰۱
متغیر پیش بین رضایت شغلی			۲/۱۹۴	.۴۲۵	.۴۲۵	۴/۸۴۲	<.۰۰۱

با توجه به جدول ۵ چون سطح معنی داری کمتر از ۰.۰۵ شد (۰.۰۱ < P) نتیجه می‌گیریم که نقش میانجی‌گر در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته تایید می‌شود به عبارت دیگر می‌توان گفت متغیر مستقل می‌تواند از طریق متغیر میانجی بر متغیر وابسته اثر گذار باشد لذا فرضه فوق تایید می‌شود همچنین اثر نقطه ای متغیر رضایت شغلی (۰.۱۶۳-) می‌باشد به دلیل کم بودن حجم نمونه ی برای تحلیل رگرسیون متغیر میانجی از آزمون بوت استرپ نیز استفاده می‌شود با توجه به جدول ۷ ضرایب در سطح معنی داری هستند پس متغیر فرسودگی از طریق متغیر رضایت شغلی بر کیفیت زندگی اثر می‌گذارد

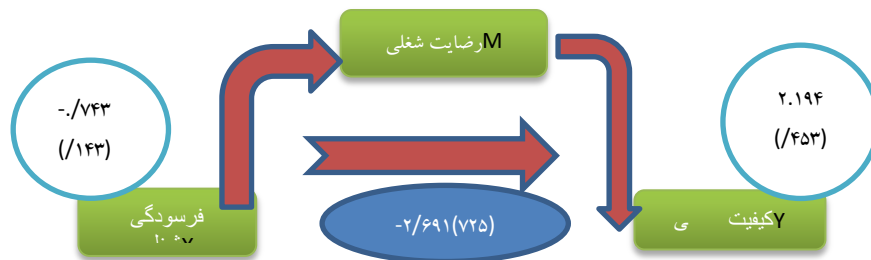
با توجه به جدول ۵ ضریب رگرسیون برای هر دو متغیر (<.۰۰۱) معنی دار شده و با توجه به اینکه در این بخش ضریب (۲/۶۹۱) در مقایسه با اثر مستقیم متغیر مستقل بر متغیر وابسته (۴/۳۲۱) کوچک شده پس اثر متغیر میانجی وجود دارد برای بدست آوردن اثر غیر مستقیم متغیر رضایت شغلی از آزمون سوبل تست (Sobel test) استفاده شد

جدول ۶: نتایج آزمون سوبل رضایت شغلی و کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

سوبل	Std. Error	مقدار احتمال
-۳/۵۴۳	.۴۶	.۰۰۰۳۹

جدول ۷: نتایج حاصل از آزمون بوت استرپ رضایت شغلی و کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

متغیرها	تخمین	کران پایین (۰.۹۵)	کران بالا (۰.۹۵)	P-value
رضایت شغلی (میانجی)	-۱/۶۳۰	-۲/۶۴۹	-.۷۸	<2e-16
فرسودگی شغلی (مستقل)	-۲/۶۹۱	-۴/۳۵۴	-۱/۴۶	<2e-16
اثر کل (مستقیم + غیر مستقیم)	-۴/۳۲۱	-۶/۰۲۳	-۲/۹۳	<2e-16



نمودار ۱: نمودار مسیر مربوط به اثر مستقیم و غیر مستقیم فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی

همانگونه که در جدول ۸ نشان می‌دهد میزان همبستگی پیرسون وجود ارتباط معنی داری بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی را مشخص می‌کند میزان این همبستگی (-۰/۵۲۳) در سطح  $p < ۰/۰۰۱$  می‌باشد

فرضیه فرعی اول: برای بررسی فرضیه فرعی اول پژوهش از همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی ساده استفاده شد که در جدول های زیر گزارش می شود

جدول ۸: نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

متغیر	کیفیت زندگی	متغیر
فرسودگی شغلی	-۰/۵۲۳	فرسودگی شغلی
	<۰۰۱	مقدار احتمال

جدول ۹: نتایج مدل رگرسیون خطی کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقدار ثابت	B	ضریب استاندارد بتا	Std. Error	مقدار آماره t	p-value	$R^2$
کیفیت زندگی	فرسودگی شغلی	۲۷۰/۵۲۶	-۴/۳۲۱	-۰/۵۲۳	۰/۷۱۲	-۶/۰۶۸	<۰۰۱	۰/۲۷۳

$Y = \text{کیفیت زندگی}$ ،  $X = \text{فرسودگی شغلی}$ ،  $a = \text{مقدار ثابت}$ ،  $B = \text{ضریب متغیر مستقل}$

با توجه به جدول ۹ میزان تی که بزرگتر از ۹۶/۱ می باشد (۶/۰۶۳) و از طرفی کمتر بودن عدد معنی داری ( $p < ۰/۰۱$ ) معیار تصمیم از سطح معنی دار استاندارد ( $a = ۰/۰۵$ ) نشان می دهد فرسودگی شغلی تاثیر منفی و معناداری بر کیفیت زندگی دارد با توجه به اینکه ضریب تعیین این معادله رگرسیونی ۰/۲۷ می باشد این مطلب نشان می دهد ۲۷ درصد تغییرات کیفیت زندگی توسط فرسودگی شغلی قابل پیش بینی است. لذا بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی رابطه وجود دارد فرض فوق تایید می گردد

(فرسودگی شغلی)  $-۰/۵۲۳ - ۲۷۰/۵۲۶ = \text{کیفیت زندگی}$

$$Y = a + BX$$

جدول ۱۰: ضریب پیرسون بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی

متغیر	رضایت شغلی	متغیر
فرسودگی شغلی	-۰/۴۶۴	فرسودگی شغلی
	<۰۰۱	مقدار احتمال

جدول ۱۱: نتایج مدل رگرسیون خطی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	مقدار ثابت	B	ضریب استاندارد بتا	Std. Error	مقدار آماره t	p-value	$R^2$
رضایت شغلی	فرسودگی شغلی	۷۹۸/۱۳۲	-۰/۷۴۳	-۰/۴۶۴	۰/۱۴۳	-۵/۱۸۷	<۰۰۱	۰/۲۱۵

با توجه به جدول ۱۱ و اینکه ضریب تعیین این معادله رگرسیونی ۲۱/۲۱ می‌باشد این مطلب نشان می‌دهد ۲۱ درصد تغییرات رضایت شغلی توسط فرسودگی شغلی قابل پیش بینی است. لذا بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه وجود دارد و فرض فوق تایید می‌گردد.

$$M=a+BX$$

(فرسودگی شغلی) = ۷۹۸/۱۳۲ - ۰/۴۶۴ = رضایت شغلی

M = رضایت شغلی، X = فرسودگی شغلی، a مقدار ثابت، B = ضریب متغیر مستقل

### بحث و نتیجه گیری

یافته‌های فرضیه اصلی تحقیق با عنوان بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی بامیانجی‌گری رضایت شغلی در مریبان مراکز پیش از دبستان شهرستان‌های جغتای جوین رابطه وجود دارد نشان داد که نقش میانجی‌گر در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته تایید می‌شود به عبارت دیگر می‌توان گفت متغیر مستقل می‌تواند از طریق متغیر میانجی بر متغیر وابسته اثر گذار باشد لذا فرضه فوق تایید می‌شود لذا در میزان کیفیت زندگی معلمان همانطور که از نتایج این تحقیق مشخص شد، فرسودگی شغلی هم به صورت مستقیم وهم به صورت غیر مستقیم بامیانجی - گری رضایت شغلی تأثیر داشت. عبارتی با کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی، میزان کیفیت زندگی معلمان پیش از دبستان مطلوب تر می‌شود یافته‌های فرضیه اول با عنوان بین فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی مریبان پیش از دبستان شهرستان‌های جغتای و جوین رابطه وجود دارد نشان داد فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر کیفیت زندگی دارد به عبارت دیگر کیفیت زندگی، در بین معلمان که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، پایین است نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیقات مرادی (۱۳۹۸)، سلامی (۱۳۹۴)، پاغوش (۱۳۹۴)، رجبلی (۱۳۹۸) که در قسمتی از تحقیقات خود به رابطه بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی پرداختند همخوانی داشت در تبیین این فرضیه می‌توان گفت با توجه به اینکه محیط شغلی به منزله خانه دوم انسان است و فرد بخش زیادی از اوقات روزانه خود را در آن می‌گذراند بدیهی است تمامی حوادث و مسائل مثبت و منفی که در محیط کاری اتفاق می‌افتد پیامد آن می‌تواند تا حدی بر زندگی فرد نیز منعکس شود فرسودگی بر زندگی افراد نیز تأثیر منفی دارد. در اولین حالت از فرسودگی شغلی فرسودگی بدنی است فردی که دچار فرسودگی شده، کاهش انرژی، احساس خستگی شدید و بیماری‌های جسمانی مانند سردرد، سرگیجه، اختلالات گوارشی و ... را داراست. همچنین افراد فرسودگی عاطفی را نیز تجربه کرده و نسبت به شغلشان نگرش

منفی پیدا می‌کنند، افراد احساس می‌کنند در آن شغل جای پیشرفت و ترقی وجود نداشته و به جستجوی مشاغل جدید اجرایی و اداری می‌پردازد

یافته‌های فرضیه فرعی دوم با عنوان بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی مریبان پیش از دبستان شهرستان‌های جغتای و جوین رابطه وجود دارد نشان داد فرسودگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر رضایت شغلی دارد. به عبارت دیگر رضایت شغلی در بین معلمان که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، پایین است نتایج این فرضیه با یافته‌های تحقیقات یاری (۱۳۸۹) و Panagopoulos (2014) که در قسمتی از تحقیقات خود به رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی پرداختند همخوانی داشت در تبیین این فرضیه با توجه به نظریه نیازها میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود به دو عامل بستگی دارد. اول چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از کار و احراز موفقیت مورد نظر تأمین می‌گردد. دوم چه مقدار از نیازها و به چه میزانی از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند. نتیجه‌ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می‌شود میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند تحقیقات نشان داده است افرادی که از فرسودگی در شغل خود رنج می‌برند، بهره‌وری و کارایی شان پایین می‌آید و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که به طور مستقیم بر سازمان نیز تأثیر می‌گذارد یکی از بیشترین مسائل شغلی که به کاهش رضایت شغلی منجر می‌شود، پدیده فرسودگی شغلی است که عموماً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان خدمات نیروی انسانی ظاهر می‌شود و بر سلامت روانی افراد تأثیر گذار است.

در دنیای امروز سازمان‌ها دریافته‌اند مهم‌ترین سرمایه آنان منابع انسانی است اثربخشی سازمانها بیش از آنکه در گرو تجهیزات و امکانات مناسب باشد، وابسته به نیروی انسانی است و هر چه این سرمایه از کیفیت مطلوب و بالاتری برخوردار گردد، موفقیت، بقا، و ارتقای سازمان بیشتر خواهد شد سازمان آموزش و پرورش نقش اساسی را برای دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده آموزشی و تربیتی نیروی انسانی ایفا می‌کند. باتوجه به رسالت و نقش موثر شغل معلمی در تحول روانی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی به ویژه در دوره پیش از دبستان که زمینه ساز و اساس تحول در دوره های بعدی محسوب می‌شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی معلمان آشکار است. لذا باید در مورد کاهش فرسودگی شغلی و راه‌های مقابله با آن و افزایش رضایت شغلی مریبان سعی فراوان نمود تا هم بهره‌وری آنها افزایش یابد و هم کیفیت زندگی آنها بهبود یابد.

اطلاعات والدین شرکت‌کننده در این پژوهش به صورت محرمانه بوده است اصول اخلاقی رازداری رعایت شده است.

### تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت‌کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

### حمایت مالی

این مطالعه بدون حمایت مالی هیچ مؤسسه و سازمانی انجام شده است.

### تعارض منافع

در ارائه نتایج پژوهش تضاد منافع وجود نداشته است

### واژه نامه

1. Tension	۱. تنیدگی
2. Job burnout	۲. فرسودگی شغلی
3. Job satisfaction	۳. رضایت شغلی
4. World health organization	۴. سازمان بهداشت جهانی
5. Quality of Life- lif	۵. کیفیت زندگی
6. Physical Health	۶. سلامت جسمانی
7. Mental Health	۷. سلامت روانی
8. Social relationship	۸. روابط اجتماعی
9. Environmenta Health	۹. سلامت محیط
10. Cornell University, USA	۱۰. کرنل آمریکا
11. Quinn-Siard	۱۱. کوین-سیارد

### منابع فارسی

- امانی، م، شباهنگ، م ج (۱۳۹۵). بررسی نقش میانجی اضطراب و افسردگی در رابطه با سبک های دل بستگی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه علمی تخصصی طب کار، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی شهید صدوقی یزد، ۲(۹)، ۵۹-۷۰
- انصاری، س، بشیری پور، ع، ورمزیار، س، علیزاده، ای (۱۳۹۶). مدل سازی معادلات ساختاری تأثیر استرس شغلی بر رضایت شغلی کارکنان دارای رضایت از جو سازمانی. فصلنامه علمی پژوهشی رویکردهای جدیدتر مدیریت آموزشی، دوره ۳، شماره ۱۱، صفحات (۱۸۴-۱۶۹).
- باردل، م، مدلو، گ، حسین پور، ن، ولی زاده، م (۱۳۹۷). بررسی تجارب بیولوژیکی معلمان از فرسودگی شغلی: یک مطالعه پدیدارشناختی. فصلنامه رشد حرفه ای معلم، سال چهارم، شماره ۲، صفحات ۱۴-
- پاغوش، الف (۱۳۹۴). تأثیر تعارض کار و خانواده بر فرسودگی شغلی با میانجیگری کیفیت زندگی و رضایت شغلی کارکنان شرکت

### محدودیت‌های تحقیق

محدودیت در تعمیم یافته‌های پژوهش به جامعه آماری معلمان دوره پیش از دبستان (۴-۶) شهرستان‌های جوین و جغتای محدودیت در تعمیم یافته‌های پژوهش به متغیرهای کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان پیش از دبستان محدودیت در زمان اجرا پژوهش به سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰

### پیشنهادات پژوهشی

به دلیل محدودیت در تعمیم یافته‌های پژوهش در جامعه آماری جدید، میزان هر یک از متغیرها در محیط‌های کاری متفاوت سایر ادارات و نهاد و سازمان‌ها انجام شود در این تحقیق به دلیل محدودیت زمانی فقط مریدان پیش از دبستان انتخاب شدند، حال به منظور تعمیم پذیری بیشتر نتایج تحقیق در جامعه بزرگتر و با حجم نمونه بیشتر و یا مقایسه‌های با جامعه آماری متفاوت صورت گیرد.

### پیشنهادات کاربردی

با توجه به نتایج تحقیق مشخص گردید بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس یافت شد. بنابراین از راه‌های تقویت رضایت شغلی کاستن از میزان فرسودگی شغلی معلمان است. که راه‌های این تقویت آموزش و افزایش مهارت‌های شغلی در مریدان پیش از دبستان، افزایش پرداخت‌ها، بهبود شرایط کاری و حمایت اجتماعی از معلمان به طور کلی با بررسی عوامل مؤثر بر کاهش فرسودگی میتوان روحیه و رضایت شغلی مریدان پیش از دبستان را افزایش داد که در این خصوص ادارات آموزش و پرورش می‌تواند اقدام لازم را داشته باشد.

بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود داشت، به عبارت دیگر به منظور بهبود کیفیت زندگی بایستی به کاستن از میزان فرسودگی شغلی معلمان اقدام کرد که راه‌های این بهبود گذاشتن دوره‌های آموزشی اشنایی با راه‌های مقابله با فرسودگی و ابعاد کیفیت زندگی و عوامل بهبود این ابعاد، تغییر جو سازمان (ایجاد روابط دوستانه و همراه با اعتماد بین افراد)، افزایش روحیه مریدان به شکل‌های مختلف است

### موازین اخلاقی

این مقاله برگرفته از پژوهش پایان‌نامه است که در تاریخ ۱۴۰۱/۲/۲۸ در دفتر تحصیلات تکمیلی و کمیته اخلاق، با کد اخلاق IR.USWR.RES.1401.039 تصویب شد و در تاریخ ۱۴۰۱/۸/۱۸ دفاع شد کسب نموده است. جهت رعایت نکات اخلاقی رضایت آگاهانه والدین کسب شود همچنین برای رعایت

صلاحیان، ع، متینی صدر، م.ر، نوری، م.ر، ملک پور، ن. (۱۳۹۲). فرسودگی شغلی و عوامل پیشین آن مجله علمی تخصصی طب کار، دوره ۶، شماره ۴، صفحات ۱۹-۲۹.

صمدی میارکلائی، ح. حسینی، س. ز و صمدی میارکلائی، ح (۱۳۹۵). تحلیل اثرات امنیت شغلی بر سندرم فرسودگی شغلی پرستاران. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۵(۳، ۴)، ۷۹-۷۱

علوی لنگرودی، ک، غفوری، ح (۱۳۹۳). رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان. فصلنامه علمی پژوهشی رویکرد نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، دوره ۲۴، شماره ۴.

فتحی، ج، نورزاده، س، صمدی، م، سحرخیز عربانی، ع (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین خودکارآمدی، خودپنداره و فرسودگی شغلی معلمان ایرانی زبان انگلیسی: رویکرد مدل معادلات ساختاری پژوهش تحصیلی زبان الزهراء، سال سیزدهم، شماره ۳۹، صفحات ۳۴-۵۵.

قاسمی، س، رجبی گیلان، ن، رشادت، س، احمدیان، م. (۱۳۹۱). عنوان: سنجش رابطه بین رضایت شغلی و کیفیت زندگی مرتبط با سلامت در معلمان شهر گیلان غرب. مقاله پژوهشی مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان. جلد ۱۳، صفحات ۱۳-۲۶.

مرادی، م. (۱۳۹۸). بررسی عوامل موثر بر کیفیت زندگی زوجین مشاور. پایان نامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی ۳۴.

نامداری، ف. (۱۳۹۵). بررسی تأثیر معاشرت با جنس مخالف قبل از ازدواج بر کیفیت زندگی و روابط زوجین شیرازی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

نصراله زاده، ف (۱۳۹۶). رابطه رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی در معلمان تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان مازندران. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه مازندران

نظری، ع. (۱۳۸۹). رابطه فرسودگی شغلی و افسردگی با رضایت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شیراز. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی مرودشت

هاشمی، ع. (۱۳۹۷). اثربخشی آموزش خوددلسوزی بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. فصلنامه روشها و مدل‌های روانشناسی، سال نهم، شماره ۳۱، صفحات ۲۵-۴۶.

هوشنگی آرام، م. من (۱۳۹۰). بررسی و مقایسه فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی، معلمان غیر تربیت بدنی و مربیان ورزشی شهر قم. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران. دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی.

یاری، ع. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین کارکنان شهرداری منطقه ۱۱. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده تحصیلات تکمیلی علوم انسانی، واحد تهران مرکز.

### فهرست منابع

Abdul Haini, S, Mousavi, F (2014). Examining the qualifications of primary school

پالایش گاز سرخون و قشم. دانش و تحقیق در روانشناسی کاربردی، سال هفدهم، شماره ۳، صفحات ۵۹-۷۲.

پناه علی، ع، کریمی آذر، ف (۱۳۹۳). مقایسه باورهای وسواسی و ویژگی های شخصیتی معلمان زن با فرسودگی شغلی بالا و پایین. فصلنامه زنان و مطالعات، سال هفتم، شماره ۲۹، صفحات ۱۱۳-۱۳۴

پورمظفر، س (۱۳۹۵). مقایسه نیمرخ روانشناختی، کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی معلمان کودکان استثنایی و کودکان عادی. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی واحد مرودشت.

تلائی، ک، کیانی، س (۱۳۹۵). رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روان معلمان مدارس استثنایی: نقش واسطه ای درگیری شغلی. مجله مدیریت ارتقای سلامت، دوره ۷، شماره ۱، صفحات ۵۲-۶۰

حبیبی، ح، مقلی، ع، باقری لنگرانی، ک، حبیبی، ف (۱۳۹۲). رابطه رضایت شغلی پرستاران با رضایت بیماران در شهر شیراز. مجله حیات، دوره ۲۰، شماره ۳، صفحات ۳۰-۴۲.

حمیدی، ف، شاملو، م (۱۳۹۷). اثربخشی کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی بر استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. فصلنامه پژوهش تربیت معلم، دوره ۴، شماره ۱، صفحات ۵۵-۷۱.

رجبلی، م. (۱۳۹۸). عنوان بررسی رابطه بین کیفیت زندگی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان گنبدکاووس. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. موسسه آموزش عالی شرق گلستان

رحیمی کیشور، ح، کاظم زاده، ر. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین اشتیاق شغلی و بهزیستی روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان (مطالعه موردی معلمان اردبیل). مجله روانشناسی مدرسه، ۷۰(۱۴) ۶۹-۸۰

زمینی، س؛ حسینی نسب، د؛ زمینی، س و زارعی، پ (۱۳۸۸). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۱(۸)، ۳۰-۴۰

سعیدی، الف (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انگیزه شغلی و رضایت شغلی در معلمان پیش دبستانی شهر کرمانشاه. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبایی.

سلامی، س (۱۳۹۴). بررسی رابطه کیفیت زندگی با میزان استرس و فرسودگی شغلی زنان فرهنگی شهرستان خوی. پایاننامه ی کارشناسی ارشد. پردیس بین المللی آرس

سوری، ح، ستوده قربانی، س. (۱۳۹۸). رابطه فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی در کارکنان بهداشتی: نتایج اولیه همگروهی سلامت دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، مجله علوم پزشکی مازندران، دوره ۳۰، شماره ۹۲، صفحات ۹۶-۸۷ (پرش)

صالحی، م (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین تاب آوری و ویژگی های جمعیت شناختی

- Cypriot Journal of Educational Science. 16(5), 2353-2367.
- Clipa, O; Boghean, A. (2015). Stress factors and solutions for the phenomenon of burnout of preschool teachers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 180, 907 – 915.
- Erdamar, G; Demirel, R. (2016). Job and Life Satisfaction of Teachers and the Conflicts They Experience at Work and at Home. *Journal of Education and Training Studies* 2016, Vol. 4, No. 6, 164-175.
- Fathi, J, Noorzadeh, S, Samadi, M, Sahrkhiz Arabani, A (2021). Studying the relationship between self-efficacy, self-concept and job burnout of Iranian English teachers: the approach of the structural equation model of academic research *Zaban Al-Zahra*, year 13, number 39 Pages 34-55.
- Ghasemi, S, Rajabi Gilan, N, Rashadat, S, Ahmadian, M. (2012). Title: Measuring the relationship between job satisfaction and health-related quality of life among teachers in West Gilan city. *Research article of Rafsanjan University of Medical Sciences journal*. Volume 13, pages 13-26. (persian)
- Grau-Alberola E, Gil-Monte PR, a-Jueas JA, Figueiredo-Ferraz H (2010). Incidence of burnout in Spanish nursing professionals: A longitudinal study. *International Journal Nursing Studies*;47:1013-1020.
- Green S.B (1991) How Many Subjects Does It Take To Do A Regression Analysis. *Multivariate behavioral research*.;26(3):499-510.
- Habibi, H, Moghli, A, Bagheri Lankarani, K, Habibi, F (2013). The relationship between nurses' job satisfaction and patients' satisfaction in Shiraz city. *Hayat Magazine*, Volume 20, Number 3, Pages 30-42.
- Hamidi, F, Shamlo, M (2019). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on teachers' job stress and burnout. *Teacher Education Research Quarterly*, Volume 4, Number 1, Pages 55-71.
- Hashemi, A. (2018). The effectiveness of self-compassion training on job burnout and job satisfaction of teachers. *Psychological Methods and Models Quarterly*, Year 9, Number 31, Pages 25-46. (persian)
- Hoshangi Aram, M. I (2011). Examining and comparing the burnout of physical education teachers, non-physical education teachers. *The National Conference of Educational Management in the Information and Communication Technology Era*.
- Alavi Langroudi, K, Ghafouri, H (2014). The relationship between job satisfaction, organizational commitment and teachers' burnout. *New Approach Scientific Research Quarterly in Educational Management*, Year 6, Volume 24, Number 4.
- Amani, M, Shabahang, M. J (2017). Investigating the mediating role of anxiety and depression in relation to attachment styles and job satisfaction of teachers. *Specialized Scientific Quarterly Journal of Occupational Medicine*, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services, Yazd, 9(2), 59-70 (persian)
- Amani, M, Shabahang, M. J. (2016). Investigating the mediating role of anxiety and depression in relation to attachment styles and job satisfaction of teachers. *Specialized Scientific Quarterly Journal of Occupational Medicine*, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences and Health Services, Yazd, 9(2), 70 -59
- Anastasiou S, Papakostantinou G. (2014). Factors affecting job satisfaction, stress and work performance of Secondary Education teachers in Epirus, NW Greece. *International J of Management in Education*;8(1):37-53.
- Ansari, S, Bashiripour, A, Vermarziar, S, Alizadeh, E (2017). Structural equation modeling of the effect of job stress on job satisfaction in employees with satisfaction with organizational climate. *Scientific Research Quarterly of Newer Approaches to Educational Management*, Volume 3, Number 11, Pages (184-169).
- Bandad, E (2019). Examine the characteristics of the desirable coach from the perspective of parents, coaches and preschool managers. *Master's Thesis*. Alma Tabataba'i University
- Bardel, M, Maddlo, G, Hosseinpour, N, Walizadeh, M (2018). Investigating teachers' biological experiences of job burnout: a phenomenological study. *Teacher's Professional Development Quarterly*, Year 4, Number 2, Pages 14-
- Čech, T; Cakirpaloglu, S. D; & Gillová, A. (2021). Job satisfaction and risk of burnout in special needs nursery school teachers.

- personality traits in female teachers with high and low burnout. *Women and Studies Quarterly*, Year 7, Number 29, Pages 113-134
- Piperac, P.; Todorovic, J.; Terzic-Supic, Z.; Maksimovic, A.; Karic, S.; Pilipovic, F.; Soldatovic, I. (2021). The Validity and Reliability of the Copenhagen Burnout Inventory for Examination of Burnout among Preschool Teachers in Serbia. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 6805.
- Pourmzaffar, S (2016). Comparison of psychological profile, quality of life and burnout of teachers of exceptional children and normal children. Master's thesis. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Maroodasht Branch.
- Rahimi Kishore, H, Kazemzadeh, R. (2018). Investigating the relationship between job enthusiasm and psychological well-being with teachers' job burnout (case study of Ardabil teachers). *Journal of School Psychology*, 70(14) 69-80. (persian)
- Rahjo, Z (2018). Examining the concept of quality of life from the perspective of the Qur'an. Master's thesis. Allameh Tabatabai University.
- Rahjo, Z. (2019). Examining the concept of quality of life from the perspective of the Qur'an. Master's thesis. Allameh Tabatabai University (persian)
- Rajabali, M. (2019). The title of investigating the relationship between quality of life and job satisfaction with teachers' burnout in elementary school in Gonbadkavos city. Master's thesis. East Golestan Institute of Higher Education (persian)
- Rentzou, K. (2015). Prevalence of burnout syndrome of Greek childcare workers and kindergarten teachers. *Education*, 43 (3): 249-262.
- Saidi, A (2013). Investigating the relationship between job motivation and job satisfaction in pre-primary teachers in Kermanshah. Master's thesis. Alameh Tabatabai University.
- Salahian, A, Metini Sadr, M. R, Nouri, M. R, Malekpour, N. (2013). Job burnout and its antecedent factors. *Specialized Scientific Journal of Occupational Medicine*, Volume 6, Number 4, Pages 19-29.
- Salami, S. (2015). Investigating the relationship between the quality of life and the level of stress and job burnout of teachers and sports coaches in Qom. Master's thesis. University of Tehran. Faculty of Physical Education and Sports Sciences.
- Hozo, E. R.; Sucic, G.; Zaja, I. (2015). Burnout syndrome among educators in pre-school institutions. *Mater. Socio Med* 2015, 27, 399.
- Li, S.; Li, Y.; Lv, H.; Jiang, R.; Zhao, P.; Zheng, X.; Wang, L.; Li, J.; Mao, F. (2020). The prevalence and correlates of burnout among Chinese preschool teachers. *BMC Public Health*, 20, 160
- Moradi, M. (2019). Investigating factors affecting the quality of life of counselor couples. Master's thesis. Alameh Tabatabai University 34.
- Sahabzadeh, Akram (2015). Explaining the relationship between job burnout and organizational commitment with employees' job satisfaction. Master's thesis. Islamic Azad University, Marv Dasht branch. (persian)
- Namdari, F. (2016). Investigating the effect of socializing with the opposite sex before marriage on the quality of life and relationships of Shirazi couples. Master's thesis, Islamic Azad University, Maroodasht branch.
- Nasraleh Zadeh, F (2017). The relationship between job satisfaction with social vitality and job burnout among physical education and non-physical education teachers in Mazandaran province. Master's thesis. Mazandaran University
- Nazari, A. (2010). The relationship between job burnout and depression with job satisfaction in education workers in Shiraz. Master's thesis. Faculty of Educational Sciences and Psychology, Marvdasht (persian)
- Paghush, A (2015). The effect of work-family conflict on job burnout with the mediation of quality of life and job satisfaction in the employees of Sarkhun and Qeshm Gas Refining Company. *Knowledge and research in applied psychology*, 17th year, number 3, pages 59-72.
- Panagopoulos, N. Anastasiou, S; Goloni, V. (2014). Professional Burnout and Job Satisfaction among Physical Education Teachers in Greece. *Journal of Scientific Research & Reports* 3(13): 1710-1721
- Panah Ali, A, Karimi Azer, F (2014). Comparison of obsessive beliefs and



- Mazandaran Medical Sciences Journal, Volume 30, Number 192, Pages 96-87. (persion)
- Tajri, B, Dashtdar, H. (2018) Predicting burnout based on problem solving methods and quality of life in university employees, Journal of Sociology of Education and Education, Number 6, Pages 32-46. (persion)
- Telabi, K, Kayani, Q (2016). The relationship between job burnout and mental health of exceptional schoolteachers: the mediating role of job involvement. Journal of Health Promotion Management, Volume 7, Number 1, Pages 52-60.
- Tels,R,Valle,A,Rodriguez,S, Pineiro,I,&Regueiro,B.(2020). Perceived stress and burnout rates in teachers of Portuguese higher education institutions. International journal of environmental research and public health 17 (9), 3248-3259.
- Yari, A. (2010). Examining the relationship between job satisfaction and burnout among municipal employees of region 11. Master's thesis. Graduate School of Human Sciences, Tehran Center Branch. (persion)
- Zamini, S; Hosseini Nesab, D; Zamini, S and Zarei, P (2009). Investigating the relationship between organizational culture and job satisfaction and job burnout among employees of Tabriz University. Iran Work Health Quarterly, 1((8, 30-40).
- cultural women in Khoi city. Master's thesis. Ares International Campus. (persion)
- Salehi, M (2019). Investigating the relationship between resilience and demographic characteristics with job burnout in female teachers of Joyn city. Teacher's Professional Development Quarterly. Year 5, Number 2, 25-29
- Samadi Miyarkalai, H; Hosseini, S. Z and Samadi Miyarkalai, H (2016). Analysis of the effects of job security on nurses' burnout syndrome. Nursing Management Quarterly, 5(3, 4), 79-71
- Sandilos, L.; Goble, P.; Schwartz, S. (2020). Burnout and teacher-child interactions: The moderating influence of SEL interventions in head start classrooms. Early Educ. Dev, 31, 1169-1185.
- Santos, K. E. S; Campus, A; Ecija, N. (2020). Job Burnout of Contractual Workers in Nueva Ecija. Open Access Library Journal 7 (02), 1
- Santos,KES; Campus,A; Ecija, N.(2020). Job Burnout of Contractual Workers in Nueva Ecija.Open Access Library Journal 7 (02), 1
- Smidt W, Kammermeyer G, Roux S, Theisen C, & Weber C.(2017). Career success of preschool teachers in Germany – the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self- efficacy. Early Child Dev Care , 1-14.
- Souri, H, Sotoudeh Qurbani, S. (2019). The relationship between burnout and quality of life in health workers: preliminary results of the health cohort of Shahid Beheshti University of Medical Sciences,