

تبیین پدیدارنگاری نقش فرسودگی شغلی در کاهش سازگاری زناشویی زنان معلم دوره ابتدایی

فرشته دانش^۱، کیوان صالحی^۲، مینا سادات میرشجاع^۳

^۱ دانشجوی دکتری مشاوره، پردیس بین المللی ارس دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۲ دکتری تخصصی سنجش آموزش، استادیار دانشگاه تهران، تهران، ایران

^۳ عضو مرکز تحقیقات عصبی - عضلانی دانشگاه علوم پزشکی سمنان، سمنان، ایران

چکیده

مقدمه: خانواده مهمترین نهاد اجتماعی است که سلامت و بالندگی جامعه به رشد و سلامت آن وابسته است. اگرچه هنوز خلاءها و مطالب ناگفته ای درباره خانواده سالم وجود داشته و در مورد مفهوم واژه سلامتی اختلاف نظر زیادی وجود دارد، با این حال می توان خانواده های سالم را دارای برخی از خصایص مشترک دانست که جنبه هایی از کارکرد خانواده را مطرح می کنند و موجب تمایز خانواده های بهنجار و کارآمد از خانواده های آشفته و ناکارآمد می گردند.

روش بررسی: هدف از پژوهش حاضر تبیین پدیدارنگاری نقش فرسودگی شغلی در کاهش سازگاری زناشویی زنان معلم دوره ابتدایی بود. در این پژوهش ۳۵ نفر با استفاده یک مصاحبه نیمه ساختار یافته به عنوان نمونه مشارکت کردند.

یافته ها: نتایج بدست آمده از تحلیل داده ها نشان داد که مقوله های تداخل بین کارهای منزل و شغل، خستگی ناشی از کار و تأثیر مشکلات محیط کار بر روابط درون خانه دارای بالاترین میزان اهمیت از سوی مصاحبه شوندگان بوده اند.

بحث و نتیجه گیری: می توان با اتخاذ تدابیری در خصوص احیای محیط کار از یک سو، و ارائه آموزش های لازم به زنان شاغل در آموزش و پرورش به عنوان آموزگار، ضمن ایجاد تعادل با کار و خانواده، نسبت به افزایش سازگاری زناشویی آنان اقدام کرد.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، سازگاری زناشویی، زنان معلم، دوره ابتدایی

مقدمه

هیچ جامعه ای نمی تواند ادعای سلامت کند مگر آنکه از خانواده های سالم برخوردار باشد. از طرف دیگر خانواده بر آینه انعکاسی از کل جامعه است. نقش اصلی و آشکار خانواده انتقال سینه به سینه ارزشها و میراث فرهنگی و اعتقادی، حفظ روابط خویشاوندی پرورش و تربیت نسل و تأمین نیازهای اساسی انسانی و بالاخره تعادل روانی و عاطفی در افراد آنست. از سوی دیگر فرآیندهای درونی افراد پدیده های کاملاً درونی نیست. بلکه تحت تأثیر عواملی از بیرون است که متقابلاً بر یکدیگر تأثیر دارند. سیسمی که بیش از حد همه بر فرد محیط است و رفتارهای او را هر آن شکل می دهد، خانواده است. رفتاری که در رابطه با سایر اعضای خانواده می کند، منحصر به رفتار سازشی و بهنجار نیست بلکه رفتار نا بهنجار افراد را هم خانواده شکل می دهد (۱)

با پیچیده تر شدن روز افزون جوامع امروزی رسالت سازمانها برای برآوردن انتظارات جوامع حساس تر و مهم تر می شود. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش برای دستیابی و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند. به عبارت دیگر تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد (۱). نخستین بار فرویدنبرگر (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل فرد با محیط کار ناشی می شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی، و کاهش عملکرد در زندگی است (۲). فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار نیست، بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعتهای بیداری او نیز سرایت می کند. یکی از مهمترین حوزه های زندگی هر فردی، زندگی زناشویی او است. رابطه زناشویی رضایت بخش و سالم هرگز به طور تصادفی ایجاد نمی شود. زندگی زناشویی استوار و شاد وقتی شکل می گیرد که زن و شوهر مهارت های لازم برای چنین رابطه ای را یاد بگیرند و بکار بندند (۳). از سوی دیگر سالیوان نقش خانواده و محیط پرورشی افراد را مورد بررسی قرار می دهد و تأثیر آن را بر چگونگی واکنش ها در مقابل فشار روانی مهم می داند، اگرچه در این دیدگاه، بر قدرت مادر تأکید بسیاری وجود دارد، ولی این امر به عنوان یک عامل درونی شده، تلقی می گردد و بروز این عوامل درونی شده در پرتو تعامل با همسالان و افراد خارج از چارچوب محدود خانواده است (۴). یکی از مهمترین واکنش های افراد در برابر استرس ها، سازگاری است.

سازگار شدن با محیط مهم ترین منظور و غایت همه ی فعالیت های ارگانیزم است. در همه ی دوران زندگی خود در هر روز و ساعت سرگرم آنیم که خود دگرگون شده و دگرگون نشده را سازگار کنیم. زندگی کردن درحقیقت چیزی جز عمل سازگاری نیست. به نظر مک دالند^۱ وقتی می گوئیم فردی سازگار است که پاسخهایی که او را به تعامل با محیطش قادر می کنند، آموخته باشد. در نتیجه به نحو قابل قبول مانند اعضای جامعه ی خود رفتار کند تا احتیاجاتش ارضا شود (۵). از نظری لغوی فعل سازگار شدن به معنی متناسب بودن، مربوط بودن و انطباق یا وفق دادن می باشد (۶). تیلور، لتیا و

^۱ Mc Dalland

شلی^۲ سازگاری اجتماعی را مترادف با مهارت‌های اجتماعی می‌داند، از نظر آنها مهارت‌های اجتماعی عبارت است از توانایی ایجاد ارتباط متقابل با دیگران در زمینه‌های اجتماعی خاص که در عرف جامعه قابل قبول و ارزشمند باشد. این مهارت‌ها باید دارای بهره‌ای دوجانبه باشد. به عبارتی دیگر در عین حال که برای شخص مفید است برای دیگران نیز سودمند باشد (۷). علامت اساسی اختلال سازگاری پیدایش علائم هیجانی یا رفتاری قابل توجه از نظر بالینی در پاسخ به یک یا چند عامل قابل شناسایی استرس‌زا است. عامل استرس‌زا می‌تواند یک واقعه واحد مثل ختم یک رابطه عاشقانه، یا چند واقعه استرس‌زا مثل مشکلات شغلی و زناشویی شدید باشد. آشفتگی در اختلال سازگاری ظرف سه ماه از شروع یک عامل استرس‌زا آغاز می‌شود و بیش از شش ماه پس از آنکه عامل استرس‌زا یا عواقب آن خاتمه یافت، طول نمی‌کشد (۷). در این پژوهش به دنبال این هستیم تا نقش فرسودگی شغلی در بین معلمان زن دوره ابتدایی را به شیوه پدیدارنگاری بررسی نماییم.

روش بررسی

در این پژوهش از روش کیفی پدیدارنگاری استفاده شده است. پژوهش کیفی معمولاً با ذکر نکات افتراق آن با پژوهش کمی تعریف می‌شود. منظور از پژوهش کیفی را نوعی از پژوهش می‌دانند که یافته‌های حاصل از آن، از طریق روش‌های آماری یا سایر ابزارهای کمی سازی به دست نیامده است. دنزین و لینکلن^۳ تعریف کلی و عمومی زیر را برای پژوهش کیفی ارائه می‌دهند: «پژوهش کیفی شامل روش‌های چندگانه‌ای است که نسبت به موضوع مورد نظر خود رویکرد تفسیری و طبیعت‌گرایانه دارند. به این معنا که پژوهشگران کیفی پدیده‌ها را در محیط طبیعی آن‌ها مورد مطالعه قرار می‌دهند و این پدیده‌ها را بر حسب معنایی که افراد به آن‌ها می‌دهند، ادراک یا تفسیر کنند.» (۸). پژوهش حاضر نیز به لحاظ فلسفی، پژوهشی کیفی است.

در پژوهش حاضر ابتدا ۳۵ نفر از زنان آموزگاری که در شش ماه اخیر به دلیل مشکلات زناشویی به مراکز مشاوره مراجعه کرده بودند به روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شده و سپس مورد مصاحبه قرار گرفتند. در فرایند مصاحبه ابتدا با کسب اجازه از این افراد یک رابطه صمیمی و همدلانه با آنها برقرار می‌شد، و پس از نشریح اهداف پژوهش برای آنها، رضایت آنها برای ادامه همکاری جلب می‌شد. محتوای سوالات در جدول ۱ ارائه شده است. بعد از اینکه اعضای نمونه پژوهش به پرسشها پاسخ دادند، از آنها خواسته شد که پاسخ‌های خود را بر اساس اهمیت از یک تا ۲۰ نمره دهی کنند.

روش گردآوری داده‌ها شامل مصاحبه و یادداشت‌برداری بود. تحلیل داده‌ها بر اساس روش هفت مرحله‌ای کلایزی^۴ گام به گام انجام گرفت. در این پژوهش، از سوالات باز پاسخ استفاده شد. مصاحبه با یک سؤال وسیع و کلی شروع شد و سپس با استفاده از راهنمایی و جهت‌دهی، سوالات اضافی برای تشویق و دست‌یابی به توضیحات بیشتر پرسیده شد. در

^۲ Taylor, Lettia & Shelley

^۳ Denzin, N and Y. Lincoln

^۴ Colaizy

پایان هر مصاحبه، مطالب ثبت شده و یادداشت‌های در عرصه، به متن نوشتاری تبدیل شد. گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل به صورت هم زمان انجام شد. ملاحظات اخلاقی که در این پژوهش رعایت شد، شامل آگاه نمودن مشارکت-کنندگان در خصوص اهداف مطالعه، حق انصراف از شرکت در مطالعه در هر زمان از تحقیق، محرمانه نگه داشتن کلیه اطلاعات مربوط به آنان اعم از فایل‌های صوتی و متن نوشتاری، اخذ رضایت‌نامه، هماهنگی جهت زمان و مکان انجام مصاحبه و حق آگاهی از نتایج مطالعه بود.

در پژوهش حاضر گردآوری داده‌ها از طریق روش مصاحبه حضوری، با استفاده از یک طرح پرسش سازمان یافته است. بدین معنا که پژوهشگر یک پرسشنامه با توجه به مفاهیم و محورهایی که قصد بررسی آنها را دارد، طراحی می‌کند، و پس از ارائه آن به افراد موردنظر جهت مصاحبه و گفتگوی حضوری با سوالات ساختار یافته و ساختار نیافته، به بررسی و تحلیل داده‌های موجود می‌پردازد. جدول ۱ نمونه پرسشنامه طراحی شده توسط پژوهشگر را ارائه می‌باشد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کلایزی و به شرح زیر انجام شده است. در مرحله اول، مطالب اصلی هر مصاحبه استخراج و به همان صورت (زبان شرکت‌کنندگان) نوشته شد. در مرحله دوم، هر متن مرور شده و عبارات مهم استخراج گردید. در این مرحله، واژه‌ها و عبارات مهم و مرتبط با پدیده فرسودگی شغلی و ناسازگاری زناشویی از متون مصاحبه استخراج گردید. سپس در مرحله سوم، معنای هر عبارت مهم توضیح داده شد. از طریق مفهوم بخشی به هر یک از واحدهای معنای استخراج شده، تلاش شد تا معانی مشخص شوند. در مرحله چهارم تجزیه و تحلیل، معنای خلاصه به صورت دسته‌هایی از درونمایه‌ها سازماندهی شدند، که پژوهشگر جهت موثق و معتبر نمودن مطالب به توصیف اصلی شرکت‌کنندگان رجوع نمود. همچنین به اختلافات میان و یا مابین دسته‌های گوناگون توجه کرده و به دسته‌بندی مفاهیم خلاصه شده به درون دسته‌های خاص پرداخته است. در مرحله پنجم کدها به صورت دسته‌های مرتبط با هم در یک دسته کلی‌تر و سپس خوشه‌هایی قرار گرفتند که از این خوشه‌ها مفاهیم محوری به دست آمد. یافته‌ها نشان داد که بطور کلی افراد ۳۶ مورد را به عنوان دلایل اصلی تأثیر محیط کار بر ناسازگاری زناشویی را ذکر کردند که بر اساس شباهت، در ۶ دسته کلی بر اساس اهمیت می‌توان دسته‌بندی کرد. بنابراین در پژوهش حاضر محور اصلی مورد نظر، سازگاری زناشویی زنان معلم دوره ابتدایی می‌باشد که از منظر افراد انتخاب شده برای مصاحبه، مورد بررسی قرار گرفته شده است. در امتداد محور اصلی، عامل فرسودگی شغلی به عنوان محور فرعی (محور رتبه دوم) مدنظر قرار می‌گیرد و در تحلیل مصاحبه‌های مصاحبه‌شوندگان منتخب، مورد توجه و تمرکز قرار خواهد گرفت.

تداخل بین کارهای منزل و شغل که از آن در متون علمی با عنوان تعارض کار-خانواده یاد می‌شود، به عنوان نوعی ریزش منفی در نظر گرفته می‌شود که در اثر تبادل نگرش‌ها و رفتارهای بین دو حوزه کار و خانواده ایجاد می‌گردد و موجب تقاضاهای رقیب و متعارض می‌گردد (۹). این تقاضاها می‌تواند مستقیم باشند، از قبیل نیاز به ایفای همزمان دو نقش (خواسته شدن از شخص برای رسیدگی و مراقبت از فرزند بیمارش در طول زمان کار) یا اینکه غیرمستقیم باشند

(مانند نگرانی درباره‌ی حال فرزند بیمار در حالی که فرد به انجام وظایف شغلی خویش مشغول است). به همین اعتبار در چند دهه اخیر تحقیقاتی درباره علل و پیامدهای تعارض بین کار و خانواده در حوزه پژوهش‌های رفتارسازمانی و منابع انسانی انجام شده است که از یک سو سیاست‌ها و خط‌مشی‌هایی در زمینه مدیریت این تنش‌های نقشی در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها فراهم آورده است و از سوی دیگر به ارائه مدل‌هایی تجربی تبیین پیشایندها، فرایندها، سازوکارها و پیامدهای بروز این نوع تعارض در رابطه متقابل کار-خانواده و به ویژه تأثیر آن بر رضایت زناشویی و رضایت شغلی منتهی شده است (۱۰).

در واقع این مؤلفه بیانگر این است که معلمان دوره ابتدایی (به خصوص آموزگاران پایه اول) به دلیل اینکه ناگزیرند برخی از وظایف کلاسی خود را مانند تصحیح اوراق امتحانی و چک کردن کارهای عملی دانش آموزان را در منزل انجام دهند، به نوعی در انجام کارهایی که از آنها انتظار می‌رود به عنوان خانم خانه انجام دهند و یا برخی برنامه‌ها مانند دوره‌می‌های فامیلی با تداخل همراه شود. به عنوان مثال یکی از آموزگاران (مصاحبه شونده ۵) در این مورد گفته است که: «همیشه با همسرم بر سر اینکه اوراق امتحانی را در منزل تصحیح می‌کنم، جرو بحث داریم. وقتی از محل کار به خانه بر می‌گردم، مجبورم بلافاصله فکر تهیه ناهار باشم که تا همسرم برمی‌گردد ناهار آمده باشد. بعد از آن هم آنقدر خسته‌ام که باید یک ساعتی بخوابم و بعد از آن هم مرتب کردن خانه و تهیه شام. اگر هم برنامه دوره‌می داشته باشیم که باید برویم. بنابراین تصحیح اوراق ماکول می‌شود به آخر شب و قبل از خواب که همسرم بسیار از این وضع ناراضی است». همچنین برخی از معلمان نیز به دلیل این تداخل در انجام امور محوله به آنها در محل کار نیز دچار مشکل می‌شوند. یکی دیگر از اعضای نمونه (مصاحبه شونده ۴) بیان دارد: «هر وقت از مدرسه به خانه بر می‌گردم، ناراحت‌م که بازهم بین کارهای منزل و کرهای مدرسه باید یکی را انتخاب کنم. همیشه هم کارهای منزل را باید انجام دهم و خیلی پیش می‌آید که کارهای مدرسه را با تأخیر چند روزه انجام می‌دهم».

مقوله دیگری که دارای فراوانی بیشتری بود، خستگی ناشی از کار می‌باشد. این مسأله به عنوان یکی از مهمترین عوامل فرسودگی شغلی معرفی شده است. یکی از آموزگاران (مصاحبه شونده ۹) در این خصوص گفته است: «آنقدر کارهای مدرسه و سرو کله زدن با دانش آموزان خسته‌ام می‌کند که وقتی به خانه بر می‌گردم، فقط ناهار را که از شب قبل پخته‌ام، آماده می‌کنم و خودم ناهار نخورده به رختخواب می‌روم. اخیراً هم به دلیل فشار خون بالایی که دارم، دارو هم مصرف می‌کنم که همین مسأله هم در انرژی من تأثیر منفی گذاشته است. هم همسرم و هم فرزندانم گاهی اوقات شاکی می‌شوند که چرا همیشه اینقدر خسته‌ام و چرا خودم را بازنشسته نمی‌کنم. اما برای من خیلی زود هست که بازنشسته شوم، اما خستگی ناشی از کار هم به شدت بالا هست». در واقع در این زمینه می‌توان گفت، معلمان تا رسیدن به نقطه فرسودگی شغلی مراحل را طی می‌کنند. آنها در مرحله اول اشتغال با شور و هیجان، امیدواری زیاد، و حتی احساس رضایت تلاش می‌کنند. به تدریج افراد مستعد فرسودگی شغلی اکثراً فرصت‌های استراحت و تعطیلات را فراموش کرده و از یاد می‌برند. به تدریج توقعات غیر واقعی آنها را ناکام می‌سازد و شروع به تردید در مورد اهداف، شیوه‌ها و ارزشهای خود می‌کنند، آن‌گاه رفته رفته عصبانی شده و شکوه آغاز می‌کنند، احساس بی‌ارزشی کرده و

افسرده می شوند و به این نتیجه می رسند که: (من نمی توانم آن طوری که می خواهم باشم) سپس بی علاقه‌گی فرا می رسد و به فرسودگی شغلی منتهی می شود (۱۱).

مقوله مورد نظر بعدی تأثیر مشکلات محیط کار بر سازگاری زناشویی زنان آموزگار بود. در خواست کار زیاد پدیده آشنایی است. سه نوع کار اضافی و یا ترکیبی از این سه نوع شناخته شده است: ۱. سطح مهارت مورد نیاز برای انجام کار درخواستی ممکن است برای شخص خیلی بالا باشد. ۲. سرعت انجام کار ممکن است بیش از توان فرد باشد. ۳. حجم کار نیز می تواند بیش از توان شخص باشد. یکی از آموزگاران (مصاحبه شونده شماره ۸) گفته است: «تا وقتی آموزگار پایه دوم بودم خیلی سختی زیادی در کارم احساس نمی کردم، اما از زمانی که در پایه ششم مشغول به تدریس شده ام، در کار با دانش آموزان مشکلات بیشتری را تجربه می کنم. درس ها بیشتر شده اند و هنوز برخی مطالب کتاب برای آموزگاران گنگ و نامفهوم هستند؛ چه برسد به دانش آموزان. دانش آموزان هم چون وارد سن بلوغ شده اند مشکلات رفتاری خاصی دارند که تا به حال تجربه آن را نداشته ام. همین مسائل باعث شده که با استرس وارد مدرسه شوم و با خستگی و اعصاب خراب به خانه برگردم. این مسائل در روابطم با همسر و فرزندانم تأثیر بدی گذاشته است.» از سوی دیگر محیط کار جدید، می تواند عامل ایجاد فشار روانی گردد. زیرا اطمینان فرد هنوز جلب نشده است. احساس تهدیدهای شخصی، احساس در مخاطره بودن محیط اختصاصی کاری فرد، ایستادن رئیس مربوطه در حین انجام کار و صحبت در نزدیکی کارمندی که قربانی تصمیمات واهی و غیر منطقی شده و... فرد را دچار فشار روانی کرده در نتیجه کار آبی او نقصان می یابد. حذف کلی تهدیدات شخصی در کار نیز می تواند باعث نقصان کارآیی گردد. روشن نبودن نوع کاری که فرد می بایست انجام دهد و یا عدم آگاهی از نتیجه کار انجام شده نیز می تواند عامل ایجاد فشار روانی گردد. یکی از اعضای نمونه در اینباره گفته است: «یکی از استرس آورترین مسائل در محل کار من، بخشنامه ها و طرح هایی هستند که آموزگاران ابتدایی ملزم به انجام آنها هستند. همیشه بین انجام دادن آنها و وقتی که باید برای تدریس مطالب درسی به دانش آموزان اختصاص دهم دچار چالش می شوم. از طرفی اگر این طرح ها را انجام ندهیم توبیخ می شویم. همیشه استرس انجام ندان این طرح ها را در ذهنم دارم. حتی وقتی می خواهم شب ها بخوابم به این مسائل فکر می کنم».

بحث

می توان گفت با توجه به عوامل استخراج شده از مصاحبه ها، تأثیر کار بر محیط خانه دارای نقش محوری در عدم سازگاری زناشویی آموزگران زن مقطع ابتدایی می باشد. چرا که تعارض کار-خانواده به تجربه‌ای که در آن تقاضاهای حوزه کار و خانواده با یکدیگر تداخل پیدا می کند و از منابع در دسترس فرد تجاوز می کند اشاره دارد (۱۲). و زمانی اتفاق می افتد که افراد در شرایطی قرار می گیرند که باید نقش های چندگانه را که نیاز به زمان، انرژی و تعهد دارد، انجام دهند و همه آن ها با یکدیگر تداخل پیدا می کند (۱۳). طبق تعریف گرین هاوس (۱۹۸۵) این تعارض ها در ادامه به همراه انتظارات اعضای خانواده، دانش آموزان، اولیای دانش آموزان و مدرسه، همکاران، سازمان آموزش و پرورش، مطبوعات، رسانه ها، در کنار تفسیرهایی که از عدم کارآیی و اثر بخشی مدارس و به ویژه معلمان به عمل می آید، ممکن است

موجب تشدید فشار روانی در معلمان شود (۹). همچنین شرایط نامطلوب کار که به دلایل فضاهاى آموزشى نامناسب ایجاد مى شود، عدم تعادل بین درآمدها و هزینه های زندگی، مشکلات ناشی از مسائل آموزش و پرورش، مدرسه و سبکهای مدیریت، رهبری مدیران و بالاخره نبود ارتباطات مفید و حرفه ای میان کارکنان، فشارهای روانی و به دنبال آن منجر به فرسودگی می شود (۱۱). این فرسودگی در ادامه منجر به بروز شرایطی می شود که ذخیره های جسمانی فرد بر اثر ادامه یافتن شرایط شغلی استرسزا کاهش می یابد و ممکن است به موازات آن نیروی عاطفی فرد نیز تحلیل روند. خستگی که بیشتر در هنگام ساعات تفریح یا در کنار خانواده و دوستان بدست می آورد، کاهش می یابد و روی هم رفته رضایت کلی شخص از زندگی کم میشود. بنابراین ضروری است که سازمان آموزش و پرورش، در کنار برنامه ریزی برای ارتقای توانمندی های شغلی، در خصوص ایجاد شرایطی که امنیت روانی آموزگاران زن را حفظ کند و از طرفی پیش بینی برنامه های آموزشی برای این قشر از آموزگاران، اقدام نماید.

نتیجه گیری:

این مطالعه نشان داد تجربیات معلمان ابتدایی می تواند نقش موثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد و در نهایت از غیبت از کار یا ناگذاری ان به دیگران خودداری کند.

تقدیر و تشکر

پژوهش حاصل برگرفته از کار تحقیقاتی مصوب دانشگاه آزاد واحد تربیت جام با کد اخلاق ۱۹۴۲۰۶۵/۱۱۸۲۰۷۰ می باشد. نویسندگان این تحقیق بر خود می دانند از کلیه شرکت کنندگان این تحقیق صمیمانه سپاسگزاری و قدردانی کنند.

منابع

۱. Mohammadi Sh. Job burnout and psychological health in teachers. Transformational (Psychology (Iranian Psychologists)). ۱۳۸۵;۳(۹).
۲. Antoniou A-S, Polychroni F, Vlachakis A-N. Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. Journal of managerial psychology. ۲۰۰۶;۲۱(۷):۸۸۲-۹۰.
۳. Fatemi Asl S, Goudarzi M, Karimi Sani P, Bostanipour A. THE EFFECTIVENESS OF TRANSACTIONAL ANALYSIS COUPLE THERAPY (TACT) ON LONELINESS OF INJURED WOMEN FROM INFIDELITY IN SALMAS CITY. Journal of Nursing and Midwifery Urmia University of Medical Sciences. ۲۰۱۹;۱۶(۱۰):۷۰۹-۱۸.
۴. Phishro S NA. Modeling Structural Relations of social Support and Identity Styles with Social Adjustment and Quality of Life. Social Psychology Research. ۲۰۱۹;۸(۳۲):۷۹-۹۰.
۵. Jabraeili M. Neonatal Unit Culture in Mothers' Participatory Care of Hospitalized Infants: A Focused Ethnographic Study: Tabriz University of Medical Sciences, School of Nursing and Midwifery; ۲۰۱۸.
۶. Sobhani nejad M NM. The Effect of Social Skills Training on Personal Adaptation Growth in Female Students of Mazandaran University of Medical Sciences. Education and Learning Research ((Daneshvar Behavior)). ۱۳۹۴;۲۲(۷).

۷. Khodayari MRA, Abedini Y. Investigating the Factors Affecting Social Adjustment of Control and Non-Control Students. Social Sciences and Humanities, Shiraz University. ۱۳۶۶;۲۶(۳):۵۵-۴۲
۸. Denzin NK, Lincoln YS. The Sage handbook of qualitative research: Sage; ۲۰۱۱
۹. Fogarty MP, Rapoport R, Rapoport RN. Sex, career and family: Routledge; ۲۰۱۷
۱۰. Ciczowska-Giedziun M, Zmysłowska M. The family and child welfare system in Poland: Family assistantship as a new solution in social work with families. Child Care in Practice. ۴۲-۲۰۱۸;۲۴(۱):۲۹
۱۱. Garbarino J. Children and Families in the Social Environment: Modern Applications of Social Work: Routledge; ۲۰۱۷
۱۲. Nohe C, Meier LL, Sonntag K, Michel A. The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. Journal of Applied Psychology. ۵۰۱۵;۱۰۰(۲):۲۲۲
۱۳. Jones E, Chonko L, Rangarajan D, Roberts J. The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. Journal of Business Research. ۲۰۰۷;۶۰(۷):۶۶۳-۷۱

