

## Research Paper

# Modeling the Structure of job Burnout based on Covid-19 Anxiety, Quality of Life and Psychological Well-Being Mediated by Teachers' Job Stress

Seyed Faraj Pourfaraji <sup>1</sup>, Najmeh Hamid <sup>2\*</sup>, Afsana Taheri <sup>3</sup>

1. Ph.D. Student of Clinical Psychology, Department of Psychology, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran
2. Professor, Department of Psychology, Collge of Education and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran
3. Assistant Professor, Department of Psychology, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

Received: 2023/10/27

Revised: 2024/05/25

Accepted: 2024/05/29

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jpmm.2024.32650.3879

### Keywords:

job burnout, anxiety of corona disease, quality of life, psychological well-being, job stress

### Abstract

**Background and purpose:** The present study was conducted with the aim of investigating the mediating role of job stress in the relationship between anxiety of Covid-19, quality of life and psychological well-being with job burnout of teachers in Ahvaz city.

**Methods:** The current research method was descriptive-correlation type. For this purpose, 365 teachers of the fourth education district of Ahvaz were selected by cluster random sampling. The tools of this research included the Maslach Job Burnout Scale, the Alipour et al. Corona Disease Anxiety Scale, the World Health Organization Quality of Life Scale, the Ryff Psychological Well-being Scale and the Palis Occupational Stress of Teachers Scale. Evaluation of the proposed model was done through structural equation modeling. In order to test the indirect effects, the bootstrap method was used in Preachers and Hayes program.

**Findings:** The results indicated that corona disease anxiety has a significant positive effect on job burnout. Quality of life and psychological well-being have significant negative effects on job burnout. Job stress has a significant positive effect on job burnout. Corona disease anxiety has a significant positive effect on job stress. Quality of life and psychological well-being have significant negative effects on job stress. The results indicate that job stress plays a mediating role in the relationship between covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being with job burnout of teachers in Ahvaz city.

**Conclusion:** Based on these findings, it can be concluded that by reducing the anxiety of covid-19 and increasing the quality of life and psychological well-being, the level of job stress of teachers can be reduced so that these factors together provide them with conditions that reduce job burnout.

**Citation:** Abedi-Sarvestani A, Ezatti-Sarvari N, Abdollahzadeh GH. Water Conflict and Its Management Strategies Among Users of Shared Water Wells: The Case Study of Farmers in Bahar County of Hamadan Province. Water Resources Engineering Journal. 2024; 15(55): 79- 96.

\*Corresponding author: Najmeh Hamid

**Address:** Dept. of Clinical Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz, Ahvaz, Iran

**Tell:** 09161187586

**Email:** n.hamid@scu.ac.ir

## Extended Abstract

### Introduction

Teaching is one of the most stressful jobs, and teachers are always faced with various stresses in their field of work, and one of the consequences of these stresses is job burnout. The results of studies that have investigated the burnout of teachers in Iran (1) show that burnout is common among this work group. In recent years, job burnout has been recognized as an influential factor in reducing the ability and capacity of the workforce in industrialized and developing countries. More than 25% of the working population experience burnout symptoms, 2% of them have severe symptoms (4).

Job burnout is a syndrome that consists of three components: emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal performance. Emotional fatigue shows the feeling of tiredness and the analysis of one's emotional resources as a result of working with people. This dimension of job burnout shows the fundamental effect of the individual stress component in job burnout (3).

Depersonalization refers to negative, fault-finding or highly impersonal reactions to other people in the workplace and indicates the interpersonal dimension of burnout. Decreased personal performance is a feeling of decrease in individual competence and productivity and shows low personal efficacy beliefs (3).

The corona virus (Covid-19) has entered our lives since the end of 2019 (11) and has caused significant changes in the way we live. These changes seem to have led to an increase in psychological distress associated with the pandemic, including anxiety. For example, preliminary findings from China showed that more than a quarter of the population experienced moderate to severe levels of stress or anxiety-related symptoms in response to Covid-19 (12). The results of previous studies (13) have shown that the quality of life, life satisfaction and well-being during the epidemic were affected by age, trait anxiety and the threat of the corona virus.

Another variable that affects job burnout is quality of life. Quality of life is a concept that has received the attention of theoreticians of various branches of social sciences and

development studies and managers and agents of social policy since the second half of the 20th century.

By carefully examining the research conducted in the field of teacher burnout, it can be seen that apart from a few common variables, a new variable such as covid-19 anxiety or important variables such as psychological well-being in the past foreign and domestic studies and researches have either not been conducted or have been very limited, so the researcher With the feeling of emptiness in this field, the current research aims to investigate the effect of covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being on teachers' job burnout through the mediation of job stress. In other words, do covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being have an effect on teachers' burnout through the mediation of job stress?

### Materials and Methods

The current research was applied in terms of its purpose, and in terms of the method of collecting descriptive and correlational information, it was specifically based on modeling of structural factors, and in terms of method, it was among quantitative researches. The statistical population includes all secondary school teachers (male and female) in Ahvaz who are teaching in the academic year of 2011-2014. According to Klein's theory (59), in structural equations, a minimum sample size of 200 people is appropriate, and in the structural equation model, a sample size of 300 people is considered a good sample. The aforementioned theories were considered as a basis for determining the sample size, and finally, to comply with the precautionary aspects, a sample of 400 people was emphasized. 35 questionnaires were removed from the analysis process due to incompleteness or non-compliance with structural equation modeling assumptions, and statistical operations were performed on a sample of 365 people. The sampling method was selected as a random cluster. In this way, due to the vastness of the city of Ahvaz, one district was randomly selected among the four education districts, and the fourth district was selected for this research,

then 400 high schools were randomly selected from among the high schools in this district as a cluster. Teachers were selected as research samples. And for the inferential analysis of the data, the structural equation modeling method was used, and the statistical analysis of the data was done using AMOS-24 and SPSS-26 software.

### Findings

The fit indices of the structural model of the research showed that all the goodness of fit indices are in the acceptable range. This situation shows the fit of the model with the collected experimental data. After confirming the overall fit of the model, the significance of the path coefficients between the constructs in the model is presented in Table 4. The data in Table 4 show that all the path coefficients between the exogenous and endogenous constructs of the model are significant. Referring to Table 4 and checking the standard coefficients and significance level in the model, all direct paths are significant. Therefore, all direct hypotheses were significant and confirmed. It is necessary to explain that critical values higher than positive and negative 1.96 are significant.

In the presented model, some hypotheses indicated indirect paths between the research variables, which were tested through the bootstrap method. The results of bootstrap analysis using Preacher and Hayes (67) macro program are presented in the following section. The results of investigating indirect hypotheses with a mediator. In the presented model, some hypotheses indicated indirect paths between the research variables, which were tested through the bootstrap method. The results of bootstrap analysis using Preacher and Hayes (67) macro program are presented in the following section. The results of investigating indirect hypotheses with a mediator using the bootstrap method are shown in Table 5.

using the bootstrap method are shown in Table 5. The contents of Table 5 show that the confidence level for this interval is 95 and the number of bootstrap resampling is 1000. The lower limit of the confidence interval and its upper limit are such that zero is outside the confidence interval. Therefore,

the relationships with a mediator are significant and the relevant hypotheses are confirmed. That is, job stress mediates the relationship between covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being with job burnout.

### Discussion

The results of the present study showed that occupational stress played a mediating role in the relationship between covid-19 anxiety, quality of life and psychological well-being with teachers' burnout. Therefore, by controlling occupational stress, the role of anxiety of covid-19, quality of life and psychological well-being on teachers' burnout can be controlled. The job of teaching is one of the most stressful jobs and teachers are always faced with various stresses in their field of work and one of the consequences of these stresses is job burnout. Teacher burnout has destructive consequences on teachers and students, because in addition to the physical and mental health of teachers, it also endangers the quality of teaching and learning of students. Considering that teachers have a direct and important role in nurturing the country's future builders and the country's progress, reducing their job burnout can help the country's scientific improvement.

### Conclusion

The findings of the present research, in addition to contributing to the dissemination of research literature related to the research variables, can inform more stakeholders, planners, decision-makers of education and even school administrators to design and organize effective care-support programs in order to reduce Job burnout, covid-19 anxiety and job stress, as well as improving the quality of life, psychological well-being of teachers will also help.

### Ethical Considerations compliance with ethical guidelines

In the present study, the ethical principles have been observed and the subjects filled the questionnaires with their consent and knowledge. This study had ethics code number IR.IAU.R.REC.1401.027. We hereby thank all the participants and all the people

who participated in this research. All ethical principles have been observed in this article. Participants were allowed to withdraw from the study at any time. Also, all participants were in the research process. Their information was kept confidential.

### **Funding**

No funding.

### **Authors' contributions**

Design and conceptualization: Najmeh Hamid, Seyed Faraj Pourfaraji.

Methodology and data analysis: Seyed Faraj Pourfaraji1, Afsana Taheri.

Supervision and final writing: Najmeh Hamid.

### **Conflicts of interest**

According to the authors of this article, there was no conflict of interest.



## مقاله پژوهشی

## مدل سازی معادلات ساختاری فرسودگی شغلی بر اساس اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی با میانجی گری استرس شغلی معلمان

سید فرج پورفرجی<sup>۱</sup>، نجمه حمید<sup>۲\*</sup>، افسانه طاهری<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی دکتری روان شناسی بالینی، گروه روان شناسی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

۲. استاد گروه روان شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

۳. استادیار گروه روان شناسی، دانشکده روان شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی رودهن، رودهن، ایران.

## چکیده

**زمینه و هدف:** این پژوهش با هدف بررسی نقش میانجی استرس شغلی در رابطه اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی معلمان شهر اهواز انجام شد.

**روش:** روش این پژوهش از نوع توصیفی - همبستگی بود. به این منظور تعداد ۳۶۵ معلم از معلمان ناحیه چهار آموزش و پرورش اهواز (از بین کل معلمان مقطه متوسطه شهر اهواز) به صورت نمونه گیری تصادفی خوشه ای انتخاب شدند. مقیاس های مورد استفاده در این پژوهش شامل مقیاس فرسودگی شغلی مسلج، مقیاس اضطراب بیماری کرونا علی پور و همکاران، مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی، مقیاس بهزیستی روان شناختی و مقیاس استرس شغلی معلمان پالیس بود. ارزیابی الگوی پیشنهادی از راه الگویابی معادلات ساختاری انجام گرفت. جهت آزمودن اثرات غیرمستقیم از روش بوت استراپ، در برنامه پریچرز و هیز استفاده شد.

**یافته ها:** تحلیل های الگویابی معادلات ساختاری برازندگی الگوی پیشنهادی را با داده ها مورد حمایت قرار دادند. نتایج نشان داد که اضطراب بیماری کرونا تأثیر مثبت و معنی داری بر فرسودگی شغلی دارد. کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی اثرات منفی معنی داری بر فرسودگی شغلی دارد. استرس شغلی تأثیر مثبت و معنی داری بر فرسودگی شغلی دارد. اضطراب بیماری کرونا تأثیر مثبت و معنی داری بر استرس شغلی دارد. کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی اثرات منفی معنی داری بر استرس شغلی دارند. نتایج هم چنین، حاکی از آن است که استرس شغلی در رابطه اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی با فرسودگی معلمان شهر اهواز نقش واسطه ای را ایفا می نماید.

**نتیجه گیری:** بر پایه این یافته ها، می توان نتیجه گرفت که با کاهش اضطراب کووید-۱۹ و افزایش کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی می توان میزان استرس شغلی معلمان را کاهش داد تا این عوامل در کنار یکدیگر شرایط کاهنده فرسودگی شغلی را برای آنان فراهم سازند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۸/۰۵

تاریخ داوری: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI: 10.30495/jpmm.2024.32650.3879

## واژه های کلیدی:

فرسودگی شغلی، اضطراب بیماری کرونا، کیفیت زندگی، بهزیستی روان شناختی، استرس شغلی.

\* نویسنده مسئول: نجمه حمید

نشانی: گروه روان شناسی بالینی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران.

تلفن: ۰۹۱۶۱۱۸۷۵۸۶

پست الکترونیکی: n.hamid@scu.ac.ir



پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

بیماری همه‌گیر از جمله اضطراب شده است. برای مثال، یافته‌های اولیه از چین نشان داد که بیش از یک چهارم جمعیت، سطوح متوسط تا شدید استرس و یا علائم مرتبط با اضطراب را در پاسخ به کووید-۱۹ تجربه کرده‌اند (۱۲). نتایج بررسی‌های پیشین (۱۳) بیانگر آن است که کیفیت زندگی، رضایت از زندگی و بهزیستی در طول همه‌گیری تحت‌تاثیر سن، اضطراب صفت و تهدید ویروس کرونا قرار گرفته است. کیفیت زندگی<sup>۳</sup> از دیگر متغیرهایی است که بر فرسودگی شغلی تاثیر می‌گذارد. در دوران حاضر، کیفیت زندگی دیگر به مفهوم نبود بیماری، اختلال یا ناتوانی تعریف نمی‌شود، بلکه منظور از کیفیت زندگی، رضایت درونی و احساس رفاهی است که فرد نسبت به حوزه‌های گوناگون زندگی خود دارد (۱۴). در این پژوهش تعریف کلی سازمان جهانی بهداشت (WHO) مورد نظر قرار گرفته است. کیفیت زندگی مطابق تعریف سازمان جهانی بهداشت، درک افراد از موقعیت‌های خود در زندگی از نظر فرهنگ، سیستم ارزشی که در آن زندگی می‌کنند، اهداف، انتظارات، استانداردها و اولویت‌هایشان می‌باشد، بنابراین کاملاً فردی بوده و توسط دیگران قابل مشاهده نیست و بر درک افراد از جنبه‌های گوناگون زندگی شان استوار است (۱۵). پژوهش‌های پیشین (۱۶) هم‌چنین، نشان داد که فرسودگی شغلی بر کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی بدون توجه به رشته علمی آنها تأثیر منفی می‌گذارد.

نتیجه پژوهش حسینی نیا و حاتمی (۱۷) بیانگر آن است که بهزیستی روان‌شناختی و تاب‌آوری به طور معنی‌داری قادر به پیش‌بینی کیفیت زندگی می‌باشند. مطابق مطالعه ریف (۱۸) بهزیستی روان‌شناختی<sup>۴</sup> یکی از مؤلفه‌های مهم سلامت است که به عنوان رشد استعدادها و واقعی هر فرد تعریف می‌شود. بهزیستی روان‌شناختی به طور کلی درگیری با چالش‌های هستی‌شناختی و تلاش برای رشد شخصی تعریف و با مدل شش مؤلفه ای (پذیرش خود، رابطه مثبت با دیگران، خودمختاری، زندگی هدفمند، رشد شخصی و تسلط بر محیط) ریف شناخته شده است. بر اساس شواهد پژوهشی افرادی که از زندگی‌شان رضایت دارند و هیجانانگیز مثبت را تجربه می‌کنند دارای سطح بالایی از بهزیستی روان‌شناختی می‌باشند. پژوهش صالحی و همکاران (۱۹) نشان داد که فرسودگی شغلی بطور معنی‌داری از کیفیت زندگی کاری و بهزیستی روان‌شناختی متاثر شده است. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۱۶، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵). بر اساس پژوهش مالک و همکاران (۲۶) منابع استرس شغلی<sup>۵</sup> با بهزیستی روان‌شناختی همبستگی منفی معنی‌داری دارند. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۲۳، ۲۷، ۲۸، ۲۹، ۳۰). تنبیدی روانی یا فشارهای عصبی روانی، امروزه یکی از عوامل کلیدی در تهدید زندگی بشمار می‌رود. بر اساس پژوهش‌ها عوامل متعددی در ایجاد استرس در محل کار نقش دارند. این عوامل شامل محیط کاری ناسالم، گرانباری منفی، انزوا، انواع ساعات کار، تعارض نقش، ابهام نقش، عدم استقلال، موانع توسعه شغلی، روابط دشوار با مدیران و یا همکاران، قلدری مدیریتی، آزار و اذیت و جو سازمانی است. تداوم

یکی از مشاغل پراسترس شغل معلمی و تدریس است و معلمان همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های گوناگونی مواجه هستند و یکی از پیامدهای این استرس‌ها، فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> است. یافته‌های پژوهش‌هایی که در ایران به بررسی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته‌اند (۱) بیانگر آن هستند که در میان این گروه کاری، فرسودگی شغلی متداول است. مطابق دیدگاه مسلج و همکاران (۲) شش عامل در ایجاد فرسودگی شغلی موثر هستند: حجم زیاد کار، پاداش کم، میزان مهارت و عملکرد کاری کم، فقدان ارتباط اجتماعی، بی‌عدالتی و تبعیض در محیط کار و تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار. فرسودگی شغلی به افت کیفیت ارائه خدمات منجر می‌شود. بی‌توجهی به علائم فرسودگی شغلی و درمان آن می‌تواند هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند را متاثر سازد (۳).

فرسودگی شغلی در سال‌های اخیر در کشورهای صنعتی و در حال توسعه به عنوان عاملی تأثیرگذار در کاهش توانمندی و ظرفیت نیروی کار شناخته شده است. بیش از ۲۵ درصد از جمعیت شاغل علائم فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند که ۲ درصد آنها علائم شدید دارند (۴). این پدیده به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت در معرض استرس رخ می‌دهد. در حال حاضر در بسیاری از سازمان‌ها، فشارهای عصبی و روانی در درجات گوناگونی وجود دارد (۵). و به عنوان یک موضوع ضروری در قرن بیست و یکم مطرح می‌شود.

بر اساس نظریه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۶) فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد شخصی تشکیل شده است. خستگی عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد در اثر کار با افراد را نشان می‌دهد. این بُعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تأثیر اساسی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است (۷). مسخ شخصیت حاکی از واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار است و نشان‌دهنده بُعد بین فردی فرسودگی شغلی است. کاهش عملکرد شخصی، احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی است و پایین بودن باورهای کارآمدی فردی را نشان می‌دهد. پژوهش‌های گذشته نشان داده است که فرسودگی شغلی، تهی شدن جسمی و روانی کارمند است که تبدیل به منبع مشکلات شخصی و حرفه‌ای فرد می‌شود (۸). از عواملی که اخیراً در خصوص فرسودگی شغلی مطرح شده است اضطراب ناشی از کرونا<sup>۲</sup> (اضطراب کووید-۱۹) است. نتایج پژوهش رحمانی و همکاران (۹) بیانگر آن است که بین اضطراب ناشی از کرونا و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. اضطراب بیماری کووید-۱۹ در واقع اضطراب ناشی از خطر ابتلا به بیماری کووید-۱۹ و عوارض جسمانی و روانی ناشی از آن است (۱۰). از اواخر سال ۲۰۱۹، ویروس کرونا (کووید-۱۹) وارد زندگی ما شده است (۱۱) و تغییرات چشم‌گیری در نحوه زندگی ما ایجاد کرده است. این تغییرات به نظر می‌رسد منجر به افزایش پریشانی روانی مرتبط با

1. job burnout

2. covid-19 anxiety

3. quality of life

4. psychological well-being

5. job stress

بهزیستی ذهنی همبستگی منفی معنی‌داری وجود دارد. بهزیستی ذهنی همبستگی منفی معنی‌داری وجود دارد.

با بررسی دقیق پژوهش‌های انجام شده در حوزه فرسودگی شغلی معلمان می‌توان دریافت که بحز چند متغیر معمول، متغیر جدیدی مثل اضطراب کووید-۱۹ یا متغیرهای مهمی مثل بهزیستی روان‌شناختی در مطالعات و پژوهش‌های خارجی و داخلی گذشته یا صورت نگرفته، یا خیلی محدود بوده است، لذا پژوهشگر با احساس خلاء در این حوزه در این پژوهش درصد بررسی این آمده است که اثر اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی معلمان را با میانجی‌گری استرس شغلی مورد بررسی قرار دهد. به بیان دیگر، آیا اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر دارند. بر این اساس مدل مفهومی این پژوهش به صورت شکل ۱ می‌باشد.

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش گردآوری اطلاعات توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را معلمان (زن و مرد) مقطع متوسطه شهر اهواز در سال تحصیلی ۱۳۴۱-۲ تشکیل داده است. کلاین (۵۹) معتقد است در معادلات ساختاری حداقل حجم نمونه ۲۰۰ نفر مناسب می‌باشد و در الگوی معادلات ساختاری، حجم نمونه ۳۰۰ نفری یک نمونه خوب محسوب می‌شود. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شد. بدین صورت که به دلیل گسترده بودن شهر اهواز در ابتدا از بین چهار ناحیه آموزش و پرورش یک ناحیه به صورت تصادفی انتخاب گردید که برای این پژوهش ناحیه‌ی چهار انتخاب شد، سپس از بین دبیرستان‌های موجود در این ناحیه به عنوان خوشه به صورت تصادفی تعداد ۴۰۰ معلم به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. تعداد ۳۵ پرسش‌نامه به دلیل ناقص بودن و یا عدم تطابق با پیش‌فرض‌های اجرای مدل‌سازی معادلات ساختاری از جریان تجزیه و تحلیل حذف شدند و عملیات آماری روی نمونه ۳۶۵ نفری صورت گرفت. ۵۲/۱ درصد نمونه را معلمان زن و ۴۷/۹ درصد نمونه را معلم مرد تشکیل داده است. معلمان با میانگین سنی ۴۱/۴۸ و انحراف معیار ۶/۴۰ سال و سابقه خدمت ۱۷/۹۰ و ۶/۳۳ سال که ۲/۷ درصد آنها دارای تحصیلات فوق دیپلم، ۶۸/۵ درصد کارشناسی و ۲۸/۸ درصد هم در مقطع کارشناسی ارشد بودند.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش، مقیاس فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۲۰۰۱)، مقیاس اضطراب بیماری کووید-۱۹ (۲۰۱۹)، مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۶)، مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف<sup>۲</sup> (۱۹۸۹) و مقیاس عوامل فشارزای شغلی معلمان پالیس (۱۹۸۰) بوده است.

عوامل استرس‌زا، کارکنان را در معرض خطر جدی ابتلا به اختلالات فیزیولوژیکی و روانی قرار می‌دهد که می‌تواند منجر به افزایش غیبت، اختلال عملکرد سازمانی و کاهش بهره‌وری کار شود (۳۱). یکی از چالش‌های بزرگ معاصر در جوامع پیشرفته، استرس ناشی از کار و تاثیر آن بر سلامتی است (۳۲).

شمالی احمدآبادی و برخوردار احمدآبادی (۳۳) به این نتیجه رسیدند که بین اضطراب کووید-۱۹، نگرانی و باورهای منفی در مورد غیرقابل کنترل بودن و خطر نگرانی با استرس شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۲۶، ۲۴). همایونی و حسینی (۳۵) گزارش کرده‌اند که بین درماندگی ادراک شده، استرس ادراک شده، احتمال ابتلا به بیماری، پیامدهای منفی ابتلا به بیماری و اضطراب سلامتی با کیفیت زندگی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۲۰، ۲۵، ۳۶، ۳۷، ۳۸).

عارف نژاد و همکاران (۳۹) گزارش کرده‌اند که استرس ابتلا به کرونا اثر مثبت و معنی‌داری بر فرسودگی شغلی پرستاران دارد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۹، ۴۰، ۴۱، ۴۲). نتایج پژوهش پاکدل و همکاران (۲۰) نشان داد که متغیر فرسودگی شغلی پیش‌بینی کننده کیفیت زندگی و استرس شغلی می‌باشد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۲۵، ۲۹، ۳۹، ۴۳، ۴۴، ۴۵، ۴۶).

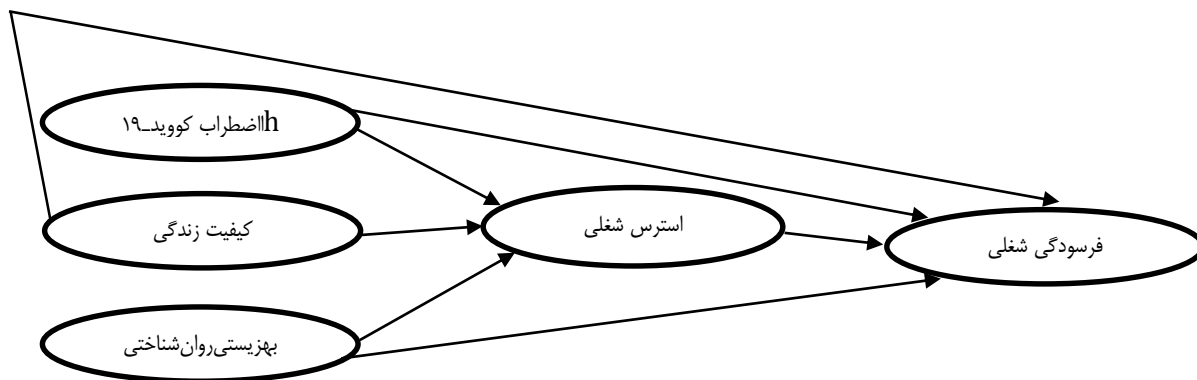
نتایج پژوهش ردی و ویجایان (۴۷) بیانگر آن است که بین بهزیستی روان‌شناختی و استرس شغلی در کارگران همبستگی منفی وجود دارد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۲۳، ۲۷، ۲۸، ۳۰، ۳۱، ۴۸، ۴۹، ۵۰، ۵۱). پژوهش لیو و همکاران (۲۹) نشان داد استرس شغلی به گونه غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی تاثیرگذار است. لی و همکاران (۲۵) گزارش کردند که استرس شغلی تاثیر مستقیم بر فرسودگی شغلی دارد. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۳۸، ۵۲، ۵۳، ۵۴، ۵۵).

بر اساس پژوهش تاکر و تاود (۲۳) کارکنانی که سطوح بالاتر استرس نقش سازمانی را تجربه می‌کنند فرسودگی شغلی بالا و بهزیستی روان‌شناختی پایین‌تر دارند. بر اساس پژوهش تاکر و کاود (۲۳) کارکنانی که سطوح بالاتر استرس نقش سازمانی را تجربه می‌کنند فرسودگی شغلی بالا و بهزیستی روان‌شناختی پایین‌تر دارند. مطابق پژوهش ویو و همکاران (۵۶) فرسودگی شغلی با استرس شغلی ارتباط مثبتی دارد. چلمچه و منکی (۵۷) خاطر نشان کردند که بین استرس و اضطراب با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. همچنین بین استرس و کیفیت زندگی رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. یک رابطه میانجی و مثبت بین اضطراب و فرسودگی شغلی وجود دارد. بین اضطراب و کیفیت زندگی رابطه منفی معنی‌دار و نیز بین کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی رابطه منفی معنی‌دار وجود داشت. پژوهشگران دیگری نیز نتایج مشابهی را گزارش کرده‌اند (۳۴، ۴۲، ۴۴، ۴۶، ۵۸). وانگ و همکاران (۲۴) نشان دادند که بین سه بُعد فرسودگی شغلی و

1. Corona Disease Anxiety Scale (CDAS)

2. Ryff Psychological Well-Being Scale (RPWBS)





شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

### مقیاس فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۲۰۰۱)

مقیاس فرسودگی شغلی توسط مسلج و جکسون (۶) طراحی شده و دارای ۲۲ گویه است که با استفاده از گزینه‌ها از بندرت تا همیشه طراحی شده و به ترتیب نمره ۱ تا ۵ می‌گیرد. هم‌چنین، نمره بالای آزمودنی در این پرسش‌نامه بیانگر فرسودگی شغلی بیش‌تر است. مقیاس یادشده دارای سه مقیاس خستگی عاطفی (۹ سؤال)، مسخ شخصیت (۵ سؤال) و کاهش عملکرد شخصی (۸ سؤال) است. ضریب پایایی بر اساس پژوهش مسلج و جکسون (۶) با روش آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی، ۰/۹۰، مسخ شخصیت، ۰/۷۹ و کاهش عملکرد شخصی ۰/۷۱ گزارش شده است. بر اساس پژوهش اکبری و همکاران (۶۰) ویژگی‌های روان‌سنجی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج برای جامعه ایرانی با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد تأیید قرار گرفته است. در این پژوهش، جهت محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای خستگی عاطفی ۰/۹۵، مسخ شخصیت ۰/۹۳، کاهش عملکرد شخصی ۰/۹۴ و برای کل پرسش‌نامه ضرایب ۰/۹۶ به‌دست آمد.

### مقیاس اضطراب بیماری کووید-۱۹ (۲۰۱۹)

این مقیاس جهت سنجش اضطراب ناشی از شیوع ویروس کرونا در کشور ایران توسط علی‌پور و همکاران (۱۰) تهیه و اعتباریابی شده است. مقیاس مذکور دارای ۱۸ آیت می‌باشد و سؤالات ۱ تا ۹ علایم روانی را می‌سنجد و سؤالات ۱۰ تا ۱۸ علائم جسمانی را مورد سنجش قرار می‌دهد. نمره‌گذاری این ابزار به صورت لیکرت چهارگزینه‌ای بوده و پاسخ‌ها به ترتیب از هرگز با نمره صفر آغاز شده و به همیشه با نمره سه ختم می‌شود. نمره بالاتر حاصله در این مقیاس نشان‌دهنده سطوح بالاتر اضطراب در افراد می‌باشد. علی‌پور و همکاران (۱۰) پایایی این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برای دو مؤلفه به ترتیب برابر با ۰/۸۶ و ۰/۸۷ و برای کل مقیاس برابر با ۰/۹۲ گزارش دادند. برای سنجش روایی مقیاس توسط علی‌پور و همکاران (۱۰) همبسته‌کردن نمرات این ابزار با مقیاس سلامت عمومی مورد استفاده

قرار گرفته است. همبستگی مقیاس اضطراب کووید ۱۹ با نمره کل مقیاس سلامت عمومی و مؤلفه‌های اضطراب، نشانه‌های جسمی، اختلال در کارکرد اجتماعی و افسردگی به ترتیب برابر با ۰/۵۲، ۰/۴۲، ۰/۳۳ و ۰/۲۷ گزارش شده است. عینی و همکاران (۶۱) پایایی کل این پرسش‌نامه را در پژوهش خود ۰/۹۵ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش، جهت محاسبه ضریب پایایی مقیاس اضطراب بیماری کووید-۱۹ و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای علائم روانی ۰/۹۶، علائم جسمانی ۰/۹۵ و برای کل مقیاس ضرایب ۰/۹۵ به‌دست آمد.

### مقیاس کیفیت زندگی سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۵)

این ابزار که توسط سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۵) طراحی شده است دارای ۲۶ گویه است که با استفاده از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از گزینه کاملاً مخالف «۱» تا کاملاً موافق «۵») نمره‌گذاری می‌شود. هر چقدر نمره آزمودنی بیش‌تر باشد فرد از کیفیت زندگی بالاتری برخوردار است. این مقیاس دارای ۴ زیر مقیاس سلامت جسمانی (۷ سؤال)، سلامت روانی (۶ سؤال)، سلامت در روابط اجتماعی (۳ سؤال) و سلامت محیط (۸ سؤال) می‌باشد. در ضمن این مقیاس دو سؤال دیگر نیز دارد که به هیچ‌یک از حیطه‌ها تعلق ندارند و وضعیت سلامت و کیفیت زندگی را به شکل کلی مورد ارزیابی قرار می‌دهند. ضریب پایایی در مطالعه اصلی این مقیاس به روش آلفای کرونباخ در جمعیت سالم در بُعد سلامت جسمانی، ۰/۷۶، در بُعد سلامت روانی، ۰/۸۱، در بُعد سلامت روابط اجتماعی، ۰/۸۱ و در بُعد سلامت محیط، ۰/۷۱ گزارش شده است (۶۲). منتظری و همکاران (۶۳) این مقیاس را برای اولین بار در ایران ترجمه و مورد اعتبارسنجی قرار دادند، مقادیر همبستگی درون خوشه‌ای و آلفای کرونباخ در تمام حیطه‌ها بالای ۰/۷ ولی در حیطه روابط اجتماعی مقدار آلفای کرونباخ ۰/۵۵ بود، که احتمالاً به علت تعداد سؤال کم در این حیطه یا سؤالات حساس آن باشد. از سوی دیگر، در ۸۳٪ موارد همبستگی هر سؤال با حیطه اصلی خود از سایر حیطه‌ها بالاتر بود. در این پژوهش، جهت محاسبه ضریب پایایی مقیاس کیفیت زندگی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده

شد که به ترتیب برای بُد سلامت جسمانی، ۰/۹۴، بُد سلامت روانی، ۰/۹۵، بُد سلامت روابط اجتماعی، ۰/۷۰، بُد سلامت محیط، ۰/۹۶ و برای کل مقیاس ضرایب ۰/۹۲ به‌دست آمد.

### فرم کوتاه مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (۲۰۰۲)

در این پژوهش از فرم ۱۸ سؤالی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (۲۰۰۲) استفاده شد که به هر سؤال آن بر اساس مقیاس ۶ درجه‌ای از یک (کاملاً مخالف) تا ۶ (کاملاً موافق) نمره داده می‌شود. بهزیستی روان‌شناختی یک مفهوم چند مولفه‌ای و دارای ۶ خرده‌مقیاس به ترتیب پذیرش خود (۳ سؤال)، روابط مثبت با دیگران (۳ سؤال)، خودمختاری (۳ سؤال)، تسلط بر محیط (۳ سؤال)، زندگی هدفمند (۳ سؤال)، رشد شخصی (۳ سؤال) است. ضمن اینکه مجموعه نمره‌های این ۶ عامل به صورت نمره کلی بهزیستی روان‌شناختی محاسبه می‌شود. در پژوهش ریف (۱۸) برای بررسی پایایی این ابزار از آلفای کرونباخ استفاده گردید و این ضرایب به‌دست آمد: پذیرش خود ۰/۹۳، روابط مثبت با دیگران ۰/۹۱، خودمختاری ۰/۸۶، تسلط بر محیط ۰/۹۰، زندگی هدفمند ۰/۹۰ و رشد شخصی ۰/۸۷. مطابق پژوهش بیانی و همکاران (۶۴)، همبستگی نمرات مقیاس بهزیستی روان‌شناختی با نمرات مقیاس رضایت از زندگی، مقیاس شادکامی و مقیاس عزت نفس روزنبرگ به ترتیب ۰/۴۷، ۰/۵۸ و ۰/۴۶ گزارش شده است. همچنین، پایایی برای خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب برای پذیرش خود ۰/۷۸، روابط مثبت با دیگران ۰/۷۷، خودمختاری ۰/۷۸، تسلط بر محیط ۰/۷۷، زندگی هدفمند ۰/۷۰ و رشد شخصی ۰/۷۱ گزارش شده است. در این پژوهش، جهت محاسبه ضریب پایایی مقیاس بهزیستی روان‌شناختی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای پذیرش خود ۰/۹۲، روابط مثبت با دیگران ۰/۸۶، خودمختاری ۰/۸۲، تسلط بر محیط ۰/۹۲، زندگی هدفمند ۰/۷۷، رشد شخصی ۰/۸۸ و برای کل مقیاس ضرایب ۰/۹۲ به‌دست آمد.

گزارش نموده است (۶۵). ضرایب پایایی آزمون - بازآزمون که با فاصله زمانی ۲۰ روز انجام شد برای کل پرسش‌نامه ۰/۶۱، در زیر مقیاس منبع تنیدگی ۰/۷۶، در زیر مقیاس اثرات تنیدگی ۰/۵۵ و در زیر مقیاس راهبردهای مقابله با تنیدگی ۰/۵۰ به‌دست آمد. ضرایب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۱، برای زیر مقیاس منابع تنیدگی ۰/۸۴، برای زیر مقیاس اثرات تنیدگی ۰/۸۷ و برای زیر مقیاس راهبردهای مقابله با تنیدگی ۰/۷۲ برآورد شد. با توجه به پایایی و روایی نسخه فارسی مقیاس استرس معلمان پالیس، می‌توان از آن برای فعالیت‌های بالینی و پژوهشی استفاده کرد (۶۶). در این پژوهش، جهت محاسبه ضریب پایایی پرسش‌نامه استرس شغلی و مؤلفه‌های آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که به ترتیب برای خصوصیات دانش آموزان ۰/۹۶، موضوع‌های شغلی ۰/۹۴، موضوع‌های باری کار ۰/۹۱، عوامل درون سازمانی ۰/۹۰ و برای کل پرسش‌نامه ضرایب ۰/۹۲ به‌دست آمد.

### یافته‌ها

همان‌گونه که در جدول ۱ نشان داده شده است در متغیر اضطراب کووید-۱۹، میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۱۴/۵۴ و ۱۶/۲۳، در متغیر کیفیت زندگی، ۸۲/۳۴ و ۲۵/۸۳، در متغیر بهزیستی روان‌شناختی، ۷۶/۵۵ و ۲۵/۸۵، در متغیر استرس شغلی، ۶۴/۵۳ و ۳۷/۱۵، در متغیر حمایت اجتماعی، ۱۷/۷۳ و ۴/۷۱ و در متغیر فرسودگی شغلی میانگین و انحراف معیار به ترتیب ۴۹/۴۶ و ۲۴/۷۶ می‌باشد. جهت نرمال بودن تک متغیری داده‌ها از شاخص‌های کجی<sup>۱</sup> و کشیدگی<sup>۲</sup> استفاده شد و همه متغیرهای پژوهش دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچکتر از سه و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچکتر از ۱۰ هستند.

همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود ماتریس همبستگی بین متغیرهای مورد مطالعه پژوهش همگی معنی‌دار می‌باشد. این تحلیل‌های همبستگی بینشی در ارتباط با روابط دومتغیری بین متغیرهای پژوهش را فراهم می‌آورند.

در این پژوهش، برای داده‌های گمشده از روش جایگزینی داده‌های گمشده با میانگین استفاده شده است. برای داده پرت تک‌متغیری از نمرات  $Z$  متغیرها استفاده و مشخص شد که نمرات هیچ یک از آزمودنی‌ها سه انحراف معیار بالاتر یا پایین‌تر از میانگین نبود. جهت بررسی داده‌های پرت چندمتغیری نیز از فاصله ماهالانویس استفاده شد و داده‌های پرت چندمتغیری حذف شدند. جهت بررسی نرمال بودن تک متغیری داده‌ها از شاخص‌های کجی و کشیدگی استفاده شد و همه متغیرهای پژوهش دارای قدر مطلق ضریب کجی کوچکتر از سه و قدر مطلق ضریب کشیدگی کوچکتر از ۱۰ هستند. همچنین، جهت نرمال بودن چندمتغیری، شاخص استاندارد شده ماردیال<sup>۳</sup> بکار رفت و نرمال بودن چندمتغیری توزیع نمرات تایید شد. با توجه به فرمول  $P(P+2)$  که در آن  $P$  معرف متغیرهای مشاهده پذیر است لذا عدد  $19(19+2)=399$  به دست آمد و از طرف دیگر، شاخصی که نرم افزار در خصوص نرمال بودن چندمتغیری ارائه داد برابر با  $191/84$  است که

### مقیاس عوامل فشار زای شغلی معلمان پالیس (۱۹۸۰)

مشائیل پالیس در دهه ۱۹۸۰ این پرسش‌نامه را طراحی کرده است و شامل ۶۳ سؤال در سه بخش می‌باشد که عبارتند از: ۱- منابع تنیدگی، ۲- اثرات تنیدگی و ۳- مقابله با تنیدگی. بخش اول مقیاس یعنی منابع تنیدگی شامل ۳۰ سؤال است که در این پژوهش، این بخش مورد استفاده قرار گرفته است. پاسخ به هر سؤال در طیف پنج‌بخشی لیکرت ۱ تا ۵ می‌باشد. در سال ۱۹۹۲ پالیس به کمک روش تحلیل عاملی چهار زیر مقیاس را در این بخش مجزا ساخت که عبارتند از: ۱- خصوصیات دانش آموزان (۷ سؤال)، موضوع‌های شغلی (۶ سؤال)، موضوع‌های باری کار (۸ سؤال) و عوامل درون سازمانی (۹ سؤال). برای هر یک از زیر مقیاس‌های چهارگانه ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۸۵ گزارش شده است. ضریب بازآزمایی به فاصله سه ماه بر روی ۳۰ معلم را در هر یک از چهار مقیاس پالیس (۱۹۹۲) بالاتر از ۰/۸۰

1. Skewness index  
2. Kurtosis index

3. Mardia value

متغیرها بالای ۰/۱۰ است و نیز عامل تورم واریانس به دست آمده برای متغیرها کوچکتر از ۱۰ است، این پیش فرض نیز تأیید گردید.

از شاخص ۳۹۹ کوچکتر و دال بر نرمال بودن چندمتغیری داده‌هاست. هم خطی چندگانه که در خصوص همبستگی بالا بین متغیرها (مثلاً ۰/۹۰) مطرح است با توجه به اینکه چنین مقدار رابطه در خصوص متغیرها وجود نداشت و نیز آماره عامل تحمل به دست آمده برای

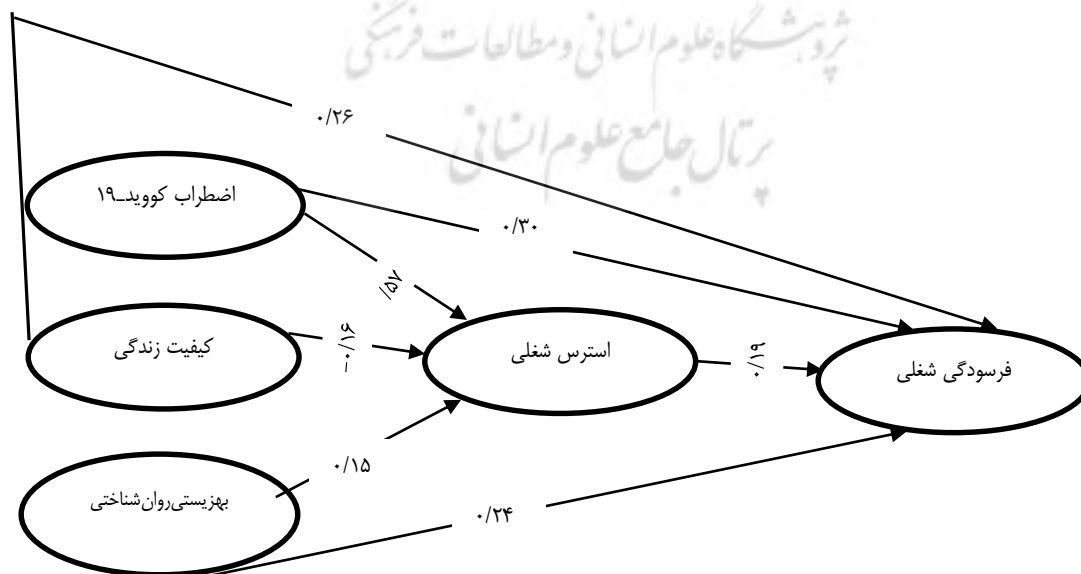
جدول ۱. یافته‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیر	شاخص های آماری					
	میانگین	انحراف معیار	کم‌ترین	بیش‌ترین	کجی	کشیدگی
اضطراب کووید-۱۹	۱۴/۵۴	۱۶/۲۳	۰	۵۴	۱/۲۰	-۰/۱۰۸
کیفیت زندگی	۸۲/۳۴	۲۵/۸۳	۲۷	۱۱۳	-۰/۹۲۶	-۰/۶۱۲
بهبودی روان‌شناختی	۷۶/۵۵	۲۵/۸۵	۲۲	۱۰۷	-۰/۸۵۵	-۰/۷۸۵
استرس شغلی	۶۳/۵۳	۳۷/۱۵	۳۰	۱۴۶	-۰/۸۵۶	-۰/۹۱۰
فرسودگی شغلی	۴۹/۴۶	۲۴/۷۶	۲۳	۱۰۹	۱/۰۰	-۰/۴۲۰

جدول ۲. یافته‌های مربوط ماتریس همبستگی و شاخص‌های هم خطی چندگانه متغیرهای پژوهش

متغیر	اضطراب کووید-۱۹	کیفیت زندگی	بهبودی روانی	استرس شغلی	فرسودگی شغلی	آماره تحمل	تورم واریانس
اضطراب کووید-۱۹	۱					۱/۲۰	-۰/۱۰۸
کیفیت زندگی	**۰/۶۹	۱				-۰/۹۲۶	-۰/۶۱۲
بهبودی روان‌شناختی	**۰/۷۰	**۰/۷۴	۱			-۰/۸۵۵	-۰/۷۸۵
استرس شغلی	**۰/۷۵	**۰/۶۶	**۰/۶۸	۱		-۰/۸۵۶	-۰/۹۱۰
فرسودگی شغلی	**۰/۷۶	**۰/۷۷	**۰/۷۶	**۰/۷۴	۱	۱/۰۰	-۰/۴۲۰

\*\* P < ۰/۰۰۱



شکل ۲. ضرایب استاندارد ملی

است. پس از تایید وجود مفروضه‌ها و هم‌چنین، تایید مدل اندازه‌گیری سازه‌های مکنون، مدل ساختاری پژوهش مورد آزمون برازش قرار گرفت. در جدول ۳ شاخص‌های برازش مدل ارائه شده است.

در شکل ۲ ضرایب مسیر استاندارد الگوی ساختاری تبیین فرسودگی شغلی بر اساس اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان شناختی با نقش میانجی استرس شغلی معلمان از راه روش مدل سازی معادلات ساختاری با روش بیشینه درست نمایی نشان داده شده

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌های برازندگی	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
مدل ساختاری	۳۱۸/۲۸	۱۴۲	۲/۴۱	۰/۹۰۸	۰/۸۷۶	۰/۹۸۴	۰/۹۸۰	۰/۹۸۴	۰/۹۷۱	۰/۰۵۸
مقدار قابل قبول	نزدیک به ۰	-	زیر ۳	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	> ۰/۹۰	< ۰/۰۸

جمع‌آوری شده است. پس از تایید برازش کلی مدل، در جدول ۴ معنی‌داری ضرایب مسیر بین سازه‌های موجود در مدل ارائه شده است. داده‌های جدول ۴ نشان می‌دهد همه ضرایب مسیر بین سازه‌های برون‌زا و درون‌زای مدل حداقل در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار هستند.

شاخص‌های برازندگی مدل ساختاری پژوهش در جدول ۳ نشان می‌دهد که همه شاخص‌های نیکویی برازش در دامنه قابل قبول قرار دارند. این وضعیت نشان‌دهنده برازش مدل با داده‌های تجربی

جدول ۴. پارامترهای اثرات مستقیم بین متغیرهای پژوهش در الگوی پیشنهادی

مسیر	پارامتر	ضریب استاندارد	ضریب غیر استاندارد	خطای معیار	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
اضطراب کووید به فرسودگی شغلی	۰/۲۹۶	۰/۲۱۵	۰/۰۴۱	۵/۲۴	۰/۰۰۱	
کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی	-۰/۲۶۲	-۰/۲۱۸	-۰/۰۴۱	-۵/۳۱	۰/۰۰۱	
بهزیستی روان شناختی به فرسودگی شغلی	-۰/۲۴۴	-۰/۳۶۷	-۰/۰۷۴	-۴/۹۴	۰/۰۰۱	
استرس شغلی به فرسودگی شغلی	۰/۱۸۶	۰/۱۲۸	۰/۰۳۳	۳/۸۳	۰/۰۰۱	
اضطراب کووید به استرس شغلی	۰/۵۶۶	۰/۵۹۶	۰/۰۶۱	۹/۸۵	۰/۰۰۱	
کیفیت زندگی به استرس شغلی	-۰/۱۵۷	-۰/۱۹۰	-۰/۰۷۱	-۲/۶۸	۰/۰۰۷	
بهزیستی روان شناختی به استرس شغلی	-۰/۱۵۰	-۰/۳۲۸	-۰/۱۲۷	-۲/۵۸	۰/۰۱۰	

روش بوت استرپ مورد آزمون قرار گرفته است. نتایج حاصل از تحلیل بوت استرپ با استفاده از برنامه ماکروی (۶۷) در بخش زیر ارائه شده است. نتایج بررسی فرضیه‌های غیر مستقیم با یک میانجی با روش بوت استرپ در جدول ۵ نشان داده شده است.

با استناد به جدول ۴ و بررسی ضرایب استاندارد و سطح معنی‌داری در الگو، تمام مسیرهای مستقیم معنی‌دار می‌باشند. بنابراین، تمام فرضیه‌های مستقیم معنی‌دار و تایید گردید. لازم به توضیح است که مقادیر بحرانی بالاتر از مثبت و منفی ۱/۹۶ معنی‌دار می‌باشد.

بررسی روابط غیرمستقیم مدل: در مدل ارائه شده، برخی فرضیه‌ها حاکی از مسیرهای غیرمستقیم بین متغیرهای پژوهش بود که از راه

جدول ۵. نتایج بوت استرپ برای روابط غیرمستقیم مدل

مسیر غیرمستقیم	$\chi^2$	df	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	IFI	TLI	CFI	NFI	RMSEA
اضطراب کووید به فرسودگی شغلی از راه استرس شغلی	۰/۴۳۵۶	۰/۴۴۰۷	۰/۰۰۵۲	۰/۰۷۸۱	۰/۲۷۸۶	۰/۵۹۴۸	۰/۰۰۱			
کیفیت زندگی به فرسودگی شغلی از راه استرس شغلی	-۰/۲۶۱۷	-۰/۲۶۲۷	-۰/۰۱۰	-۰/۰۴۲۲	-۰/۳۴۹۳	-۰/۱۸۴۰	۰/۰۰۱			
بهزیستی روان شناختی به فرسودگی شغلی از راه استرس شغلی	-۰/۲۶۷۵	-۰/۲۶۵۵	-۰/۰۰۲۰	-۰/۰۴۶۱	-۰/۳۶۶۲	-۰/۱۸۱۴	۰/۰۰۱			

بیشتر از احساسات غمگین توسط فرد تجربه شود. هدف افزایش بهزیستی روان‌شناختی کمک به افراد برای پیشرفت در چندین بخش از زندگی خود است. بهزیستی روان‌شناختی مستلزم آن است که نیازها ارضا شوند و افراد در اجتماع حس هدفمندی داشته باشند و احساس کنند که قادر به تحقق اهداف فردی مهم هستند و در جامعه مشارکت کنند. از طرف دیگر، بهزیستی روان‌شناختی نقش محافظتی در برابر استرس دارد و از آنجایی که تداوم استرس باعث فرسودگی شغلی می‌شود، لذا بهزیستی روان‌شناختی با نقش محافظتی خود نخست منجر به کاهش استرس شده و در نهایت از وقوع فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند و یا باعث کاهش آن می‌شود.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان دهنده آن است که استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله پاکدل و همکاران (۲۰)، عارف نژاد و همکاران (۳۹)، ویو (۴۳) و لی و همکاران (۲۵) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت که از آنجایی که استرس شغلی یک مشکل خاموش و فراگیر است به‌ویژه نگران‌کننده است که می‌تواند منجر به غیبت، فرسودگی شغلی، مشارکت ضعیف کارکنان، ترک شغل زیاد، نارضایتی شغلی، عملکرد ضعیف، کاهش بهره‌وری و سود، کاهش خواب، تأخیر و مشکلات سلامتی مانند بیماری عروق کرونر قلب، سردردهای طولانی مدت، فشار خون بالا و چاقی گردد (۴۴، ۴۵). استرس شغلی معلمان تقریباً دو برابر سایر متخصصان است (۴۶). از آنجایی که استرس شغلی اغلب به حرفه معلمی وابسته است، بسیاری از پژوهشگران از آن به عنوان «استرس معلم» یاد می‌کنند (۴۴). بنابراین، می‌توان انتظار داشت که استرس شغلی بتواند بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر فزاینده داشته باشد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اضطراب کووید-۱۹ بر استرس شغلی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله شمالی احمدآبادی و برخوردار احمد آبادی (۳۳)، مالک و همکاران (۲۶) و ایکینگن و همکاران (۳۴) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان این گونه استنباط کرد که محدودیت‌ها و شرایط جدیدی به اقشار و مشاغل گوناگون به خصوص شغل معلمی بر اثر شیوع و همه‌گیری کووید-۱۹ تحمیل شده است. در همه‌گیری کووید-۱۹ معلمان آموزش‌های خود را از راه شبکه‌های مجازی انجام می‌دهند، فرآیندی که مستلزم استفاده از وسایلی مانند گوشی‌های هوشمند، تبلت و رایانه دارد. معلمان در این شرایط مجبورند ساعت‌های زیادی را در شبکه‌های مجازی به تدریس و آموزش، بررسی تکالیف و ارزشیابی دانش‌آموزان بپردازند و این وضع می‌تواند نگرانی‌های زیادی به همراه داشته باشد. معلمان لاجرم به شیوه متفاوت به تدریس و آموزش بپردازند، مساله‌ای که می‌تواند با افزایش استرس همراه شود.

نتایج بررسی‌ها دال بر آن بود که کیفیت زندگی بر استرس شغلی معلمان اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله پاکدل و همکاران (۲۰)، بهمنی و همکاران (۳۶)، کوچک و همکاران (۳۷)، لی و همکاران (۲۵) و یان و همکاران (۳۸) هم‌راستا است. کیفیت زندگی معمولاً به احساس فرد و برداشت ذهنی و ارزشیابی وی از زندگی‌اش در خصوص رفاه و آسایش که در حیطه‌های گوناگون

مندرجات جدول ۵ نشان می‌دهد سطح اطمینان برای این فاصله ۹۵ و تعداد نمونه گیری مجدد بوت استرپ ۱۰۰۰ می‌باشد. حد پایین فاصله اطمینان و حد بالای آن به نحوی است که صفر بیرون از فاصله اطمینان قرار می‌گیرد. بنابراین روابط با میانجی معنی‌دار بوده و فرضیه‌های مربوطه تأیید می‌گردد. یعنی استرس شغلی میانجی‌گر رابطه اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی می‌باشد.

### بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش، تعیین برآزش مدل تأثیر اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی معلمان با توجه به میانجی‌گری استرس شغلی (با در نظر داشتن مبانی نظری و پژوهش‌های انجام شده) است. به طور کلی نتایج نشان داد تمام مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم معنی‌دار بودند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اضطراب کووید-۱۹ بر فرسودگی شغلی اثر مثبت و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله بهمنی (۴۰)، عارف نژاد و همکاران (۳۹) و ژانگ و همکاران (۴۲) همخوانی دارد. یافته به‌دست آمده را این گونه می‌توان تبیین کرد که فقدان آمادگی سیستم‌های بهداشتی، شیوع سریع ویروس جدید، میزان مرگ و میر بالا و عدم درمان قطعی باعث شده است که شیوع کووید-۱۹ منجر به سطوح بالای ترس و اضطراب در جمعیت‌های گوناگون شده است (۴۱). ترس و اضطراب ناشی از عدم شناسایی و یا مدیریت نادرست یک بیماری عفونی می‌تواند ویرانگر باشد (۴۲). چنین ترس و اضطرابی در آموزش و پرورش که یک حوزه خدمات انسانی است که در آن معلمان روزانه برای برآورده کردن خواسته‌های دانش‌آموزان و والدین کار می‌کنند، گاهی اوقات می‌تواند مربیان را تهی و بی‌رمق کند و منجر به خستگی مزمن به نام فرسودگی شغلی در معلمان شود.

نتایج تجزیه و تحلیل‌ها بیانگر آن است که کیفیت زندگی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته همسو با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله رجایی و همکاران (۲۱)، پاکدل و همکاران (۲۰)، الویز و همکاران (۱۶) و لی و همکاران (۲۵) است. کیفیت زندگی نشان دهنده لذت و رضایت از زندگی در فعالیت‌های گوناگون است. می‌توان گفت فردی که از کیفیت زندگی بالایی برخوردار است در محیط شغلی نیز پرنرژی و سرزنده‌تر است و فرسودگی پایین‌تری خواهد داشت. این توانایی منجر به دوری فرد از احساساتی مانند فقدان آسودگی، خستگی عاطفی، بی‌تعهدی و عدم تعادل و عدم موفقیت باشد، لذا می‌توان انتظار داشت که افزایش کیفیت زندگی معلمان، فرسودگی شغلی آنان را کاهش دهد.

نتایج حاصل از بررسی‌ها حاکی از آن است که بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی معلمان اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله دهقانی و همکاران (۲۲)، صالحی و همکاران (۱۹)، وانگ و همکاران (۲۴) و تاکر و کاود (۲۳) هم‌راستا می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی بهزیستی روان‌شناختی بالا است که فرد از زندگی خود راضی باشد و شادی

زندگی مانند وضعیت اقتصادی، وضعیت شغلی و ارتباط با سایرین اطلاق می‌شود و دارای ابعادی همچون سلامت فیزیکی، سلامت روانی، استقلال و تعاملات اجتماعی است، لذا در تبیین این یافته می‌توان گفت وقتی که معلمان در شرایط روان‌شناختی و جسمانی سالم، احساس مثبت به کار و محیط، احساس تأمین نیازها و تحقق اهداف فردی و سازمانی، همکاری متقابل، روابط اجتماعی مناسب، احساس شادی، قدرت رفع نیازهای اساسی خود، دنبال کردن تجربه زندگی غنی‌تر، اوقات فراغت و فعالیت‌های سرگرمی مناسب قرار می‌گیرند این امر می‌تواند باعث شود که با فشار در محل کار کنار بیایند و استرس شغلی را کاهش دهند.

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل‌ها نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی بر استرس شغلی معلمان اثر منفی و معنی‌دار دارد. این یافته با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله اعیادی و همکاران (۲۸)، دهقانی و همکاران (۲۷)، اکتون و همکاران (۳۰)، تاکر و کاود (۲۳) و زو و همکاران (۴۸) هم‌راستا می‌باشد. در راستای تبیین این یافته، بهزیستی روان‌شناختی را به عنوان یک احساس فردی از تحقق حرفه‌ای شخصی، رضایت، هدفمندی و شادی تعریف می‌کنند که در یک فرآیند مشارکتی با همکاران و دانش‌آموزان ساخته شده است (۳۰). بهزیستی روان‌شناختی دارای ابعاد پذیرش خود، روابط مثبت با دیگران، خودمختاری، تسلط بر محیط، هدف‌مندی در زندگی و رشد شخصی است (۱۸). برخورداری از چنین ابعادی و قرار گرفتن در چنین فضا و شرایطی به معلمان اجازه می‌دهد که با حفظ دیدگاه مثبت، امیدواری و قدرت حل مشکلات پیش‌رو، استرس شغلی را به عنوان چالشی قابل حل انگاشته، قادر به مدیریت و کاهش آن باشند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اضطراب کووید-۱۹ با میانجی‌گری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. این یافته همسو با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله ژانگ و همکاران (۴۲) و ایکینگن و همکاران (۳۴) است. استرس شغلی به روش‌های گوناگونی در محیط‌های آموزشی ممکن است نشان داده شود. استرس ممکن است منجر به ناراضی شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب شود (۵۸). نگرانی شدید و رفتارهای کنترل‌گرایانه و کنترل‌کننده نسبت به خود و اطرافیان می‌تواند ناشی از استرس ابتلا به ویروس کرونا باشد. قرار گرفتن در محیط آلوده به ویروس، انتقال آن از هوا و ماهیت ناشناخته آن، استرس را به یک ترس بیمارگونه تبدیل می‌کند و می‌تواند فرد را در زمان کوتاه‌تری به فرسودگی دچار سازد. در نهایت منجر به افزایش استرس شغلی آنان می‌گردد. زمانی که استرس شغلی افزایش می‌یابد، منابع شخصی فرد به جای اینکه صرف دستیابی به اهداف مشترک فرد با سازمان بسیج گردند، صرف نشانه‌های روانی همچون فرسودگی شغلی، اضطراب، افسردگی، ناکامی، انزوا و بی‌زاری از خود می‌شوند و فرد به جای تلاش برای رسیدن به اهداف فردی و سازمانی، به سمت بروز رفتارهایی همچون غیبت از کار، کاهش عملکرد، ترک شغل و سایر مشکلات فردی و سازمانی سوق داده می‌شود.

نتایج حاصل از بررسی‌ها نشان داد که کیفیت زندگی با میانجی‌گری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. این

نتیجه با یافته‌های برخی از پژوهش‌ها از جمله شو و همکاران (۵۲)، لی و همکاران (۲۵) و یان و همکاران (۳۸) هم‌راستا می‌باشد. اعتقاد بر این است که خستگی عاطفی نتیجه استرس مزمن است و هماهنگی دانش‌آموز معلمان را مختل می‌کند (۵۴). معلمان ممکن است از مسخ شخصیت استفاده کنند تا شرایط کاری دشوار را از راه دوری عاطفی از دانش‌آموزان و همکاران قابل تحمل‌تر کنند زیرا آنها برای ماندن در این حیطه تلاش می‌کنند (۵۴). کاهش موفقیت شخصی ترکیبی از کاهش چشم‌انداز شایستگی و خودارزیابی بیش از حد انتقادی است (۵۳) که با استرس رابطه دارد (۵۵). در چنین شرایطی استرس شغلی می‌تواند با دامن زدن به خستگی عاطفی، بی‌تعهدی به کار و کناره‌گیری و نیز کاهش احساس موفقیت که مؤلفه‌های فرسودگی شغلی هستند، به آن دامن بزند. افرادی که کیفیت زندگی مطلوبی دارند در زندگی شغلی خود استرس کم‌تری را تجربه می‌کنند، وقایع و رخداد‌های کاری را بهتر کنترل می‌کنند و به جای دوری از مشکلات کاری با آنها مقابله می‌کنند و معمولاً به صورت تنهایی یا با کمک دیگران بر آنها فائق می‌آیند که این امر نخست باعث کاهش استرس شغلی، افزایش احساس کارآمدی و رضایت شغلی و در نهایت باعث کاهش فرسودگی شغلی در آنان می‌شود.

بررسی‌ها و آزمون نشان داد که بهزیستی روان‌شناختی با میانجی‌گری استرس شغلی بر فرسودگی شغلی اثر غیرمستقیم و معنی‌دار دارد. یافته به دست آمده با نتایج برخی از پژوهش‌ها از جمله دهقانی و همکاران (۲۷) و زو و همکاران (۴۸) همسو است. استرس شغلی معلم را می‌توان نتیجه تقاضاهای بیش‌از حد و متغیری دانست که بر معلمان تحمیل می‌شود. استرس می‌تواند منجر به پریشانی روانی و فیزیولوژیکی شود (۴۹). استرس شغلی می‌تواند منجر به مشکلات سلامت روان‌شناختی و جسمی شود که می‌تواند هم به بهزیستی عاطفی و هم به بهزیستی جسمی آسیب برساند (۵۰) هنگامی که تجربه استرس شدید یا طولانی مدت باشد، تأثیر قدرتمندی بر بهزیستی روانی و جسمی دارد و به طور بالقوه اثرات نامطلوب قابل توجهی ایجاد می‌کند (۵۱). توانایی برقراری روابط مناسب با دیگران یکی از ملاک‌های بهزیستی روان‌شناختی است که می‌تواند به فرد کمک نماید بر محیط اجتماعی مسلط شود یا هدفی برای خود انتخاب کند که می‌تواند نیروی بالقوه‌ای برای پشتیبانی سلامت روانی محسوب شود و هم به ارزیابی مثبت‌تری از شرایط کاری منجر شود. داشتن بهزیستی روان‌شناختی مناسب می‌تواند منجر به کاهش استرس شغلی شود. زمانی که استرس شغلی کاهش یابد، منابع و توانایی‌های معلمان به گونه‌ای به کار گرفته می‌شود که کمتر به فرسودگی شغلی دچار شوند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد استرس شغلی نقش میانجی در رابطه بین اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان ایفا نمود. از این رو با کنترل استرس شغلی می‌توان نقش اضطراب کووید-۱۹، کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی بر فرسودگی شغلی معلمان را کنترل کرد. شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پراسترس است و معلمان همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های گوناگونی مواجه هستند و یکی از پیامدهای این استرس‌ها، فرسودگی شغلی است. فرسودگی شغلی معلمان پیامدهای

سبک‌های مقابله‌ای می‌توانند در کنار متغیرهای موجود یا جدا از آنها به غنای الگوی مورد نظر کمک نمایند. مدیران مدارس، معلمان و خانواده‌ها با مطالعه یافته‌های این پژوهش، می‌توانند بیش از پیش در اتخاذ رویکردهای عملی در جهت حمایت اجتماعی، سازمانی و فراهم کردن کیفیت زندگی و بهزیستی روان‌شناختی مناسب برای معلمان اهتمام ورزند.

### ملاحظات اخلاقی پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در این پژوهش اصول اخلاقی رعایت شده و آزمودنی‌ها با رضایت و آگاهی کامل، پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند. این مقاله برگرفته از رساله دکتری روان‌شناسی واحد رودهن است. این مطالعه دارای کد اخلاق به شماره IR.IAU.R.REC.1401.027 بود. بدین وسیله از همه شرکت‌کنندگان و همه افرادی که در انجام این پژوهش مشارکت داشتند سپاسگزاری می‌شود. کلیه اصول اخلاقی در این مقاله رعایت شده است. مشارکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. هم‌چنین، همه شرکت‌کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آنها محرمانه نگه داشته شد.

### حامی مالی

این پژوهش هیچ گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

### تعارض منافع

بنا بر اظهارات نویسندگان این مقاله، تعارض منافع وجود نداشته است.

### References

1. Saberi H, Maroji A, & Naseh J. Investigating factors related to job burnout of school teachers in Kashan city in 2016. Southern Medicine Quarterly, Persian Gulf Biomedical Research Institute. 2011; 14(1): 41-50. [in Persian]. [https://ismj.bpums.ac.ir/browse.php?a\\_id=243&sid=1&slc\\_lang=fa](https://ismj.bpums.ac.ir/browse.php?a_id=243&sid=1&slc_lang=fa)
2. Maslach C, Schaufeli W B, & Leiter M P. Job burnout. Annual Review of Psychology. 2001; 52(1): 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
3. Maslach C, Jackson S E, & Leiter M P. Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, Calif: Consulting Psychologists Press. 2001. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
4. Sokka L, Huotilainen M, Leinikka M, Korpela J, Henelius A, Alain C, & Pakarinen S. Alterations in attention capture to auditory

مخربی بر معلمان و دانش‌آموزان دارد زیرا افزون بر سلامت جسمی و روانی معلمان، کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان را نیز به خطر می‌اندازد. نظر به اینکه معلمان نقش مستقیم و مهمی در پرورش سازندگان آینده کشور و پیشرفت مملکت دارند، کاهش فرسودگی شغلی آنان می‌تواند به ارتقا و اعتلای علمی کشور کمک کند. یافته‌های این پژوهش، می‌تواند افزون بر کمک به اشاعه ادبیات پژوهشی مربوط به متغیرهای پژوهش، به آگاه سازی بیش از پیش، دست اندرکاران، برنامه‌ریزان، تصمیم‌گیران آموزش و پرورش و حتی مدیران مدارس برای طراحی و تنظیم برنامه‌های مراقبتی - حمایتی اثربخش در جهت کاهش فرسودگی شغلی، اضطراب کووید-۱۹ و استرس شغلی و نیز بهبود کیفیت زندگی، بهزیستی روان‌شناختی معلمان نیز کمک نماید. از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به این موارد اشاره نمود: این پژوهش یک مطالعه مقطعی بود که همه داده‌ها در یک دوره زمانی واحد جمع‌آوری می‌شد که به موجب آن توانایی شناسایی روابط علی - معلولی بین متغیرها محدود می‌شود. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش معلمان ناحیه چهار آموزش و پرورش شهر اهواز بودند و نتایج مرتبط با این جامعه است و این امر می‌تواند امکان تعمیم پذیری نتایج پژوهش به سایر معلمان نواحی، مشاغل غیرآموزشی و شهرهای دیگر را محدود نماید.

### پیشنهادها

در این پژوهش تلاش شد تا مجموعه‌ای از متغیرهایی که به نظر می‌رسید به صورت مستقیم و غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی مؤثر هستند در یک الگوی مشخص، آزمون شود، با این حال متغیرهای دیگری مانند تاب‌آوری روان‌شناختی، سرسختی روان‌شناختی و

- emotional stimuli in job burnout: an event-related potential study. International Journal of Psychophysiology. 2014; 94(3): 427-436. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2014.11.001>
5. Saberi H R, Moravveji S A, & Sadaf M. Evaluation of occupational burnout and related factors in industry managers. Iran Occupational Health. 2008; 5(3): 60-66. [in Persian]. <https://scholar.google.com/citations?user=IgtZoIMAAAAJ&hl=en>
6. Maslach C, & Jackson S E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981; 2(1), 99-113. <http://www.aagbi.org/sites/default/files/Maslach.pdf>
7. Maslach C. What have we learned about burnout and health? Psychology & health. 2001; 16(5): 607-611. <https://doi.org/10.1080/08870440108405530>

8. Yildirim M, & Solmaz F. COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies*. 2020; 1-9. <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885>
9. Rahmani R, Sargazi V, Shirazi Jalali M, & Babamiri M. Examining the anxiety caused by Corona and its relationship with burnout among hospital employees: a cross-sectional study in the southeast of Iran. *Occupational Health Engineering Journal*. 2019; 7(4): 61-69. [in Persian]. [10.52547/johe.7.4.61](https://doi.org/10.52547/johe.7.4.61)
10. Alipour A, Kadami A, Alipour Z, & Abdullahzadeh H. Preliminary validation of Corona Disease Anxiety Scale (CDAS) in Iranian sample. *Scientific-Research Quarterly of Health Psychology*. 2019; 8(32): 163-175. [in Persian]. [20.1001.1.23221283.1398.8.32.10.8](https://doi.org/10.1001.1.23221283.1398.8.32.10.8)
11. World Health Organization. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. Geneva, Switzerland. 2020. [https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af\\_2](https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf?sfvrsn=6d3578af_2)
12. Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho C S, & Ho R C. Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(5): 1-25. <https://doi.org/10.3390/ijerph17051729>
13. Bidzan-Bluma I, Bidzan M, Jurek P, Bidzan L, Knietzsch J, Stueck M, & Bidzan M A. Polish and German population study of quality of life, well-being, and life satisfaction in older adults during the COVID-19 pandemic. *Frontiers in psychiatry*. 2020; 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.585813>
14. Khanna D, & Tsevat J. Health-related quality of life-an introduction. *American Journal of Managed Care*. 2007; 13(9): S218. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18095785/>
15. Bonomi A E, Patrick D L, Bushnell D M, & Martin M. Validation of the United States' version of the world health organization quality of life (WHOQOL) instrument. *Journal of clinical epidemiology*. 2000; 53(1): 1-12. [https://doi.org/10.1016/s0895-4356\(99\)00123-7](https://doi.org/10.1016/s0895-4356(99)00123-7)
16. Alves P C, Oliveira A D F, & Paro H B M D. S. Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PLoS One*. 2019; 14(3): e0214217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214217>
17. Hosseini Nia N, & Hatami H. Prediction of quality of life based on psychological well-being and resilience in retirees. *Quarterly journal of knowledge and research in applied psychology*. 2018; 20(75): 81-91. [in Persian]. [10.30486/jsrp.2019.663546](https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.663546)
18. Ryff C D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989; 57(6): 1069. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.57.6.1069>
19. Salehi M, Seyyed F, & Farhangdoust S. The impact of personal characteristics, quality of working life and psychological well-being on job burnout among Iranian external auditors. *International Journal of Organization Theory & Behavior*. 2020. [in Persian]. <https://doi.org/10.1108/ijotb-09-2018-0104>
20. Pakdel H, Sohrabi F, & Haji Alizadeh K. Investigating the relationship between job stress and quality of life with job burnout in traffic control employees. *Journal of Disability Studies*. 2019; 10(217): 1-7. [in Persian]. <http://jdisabilstud.org/article-1-2058-fa.html>
21. Rajaei Z, Shafizadeh H, Baba Amiri N, Amirfakhrai A, & Ashuri J. The role of job burnout, perceived social support and psychological hardiness in predicting nurses' quality of life. *Nursing Care Research Center of Iran University of Medical Sciences (Iran Nursing Journal)*. 2016; 30(106): 1-10. [in Persian]. <https://doi.org/10.29252/ijn.30.106.1>
22. Dehghani Y, Asghari F, Saidpour F, & Jokar I. Predicting burnout of nurses based on job satisfaction, personality traits and psychological well-being. *Iranian Nursing Research Journal*. 2016; 12(5): 69-61. [in Persian]. <https://doi.org/10.21859/ijnr-12059>
23. Thakre N, & Kawde A. Organizational Role Stress, Burnout and Psychological Wellbeing among Employees. *Journal of Psychosocial*



- Research. 2021; 16(2): 405-415. <https://doi.org/10.32381/jpr.2021.16.02.19>
24. Wang L, Wang H, Shao S, Jia G, & Xiang J. Job burnout on subjective well-being among Chinese female doctors: the moderating role of perceived social support. *Frontiers in psychology*. 2020; 11: 435. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00435>
25. Li X, Jiang T, Sun J, Shi L, & Liu J. The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China. *BMC nursing*. 2021; 20(1): 1-11. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>
26. Malek M D A, Mearns K, & Flin R. Stress and psychological well-being in UK and Malaysian fire fighters. *Cross Cultural Management: An International Journal*. 2010. <https://doi.org/10.1108/13527601011016907>
27. Dehghani F, & Behari Z. The mediating role of cognitive flexibility in the relationship between occupational stress and psychological well-being of nurses. *Iranian Journal of Nursing*. 2021; 34(133): 19-26. [in Persian]. <https://doi.org/10.32598/ijn.34.5.2>
28. Ayadi N, Dargahi S, Qamari Givi H, & Abbasi M. The role of nursing occupational stress in predicting mental well-being, marital stress and nurses' empathy. *Iranian Journal of Medical Ethics and History*. 2015; 9(2): 1967-79. [in Persian]. <http://ijme.tums.ac.ir/>
29. Liu Y, Aunguroch Y, Gunawan J, & Zeng D. Job Stress, Psychological Capital, Perceived Social Support, and Occupational Burnout Among Hospital Nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 2021. <https://doi.org/10.1111/jnu.12642>
30. Acton R, & Glasgow P. Teacher well-being in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*. 2015; 40(8): 6. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
31. Colligan T W, & Higgins E M. Workplace stress: Etiology and consequences. *Journal of workplace behavioral health*. 2006; 21(2): 89-97. [https://doi.org/10.1300/J490v21n02\\_07](https://doi.org/10.1300/J490v21n02_07)
32. Eurofound E O. Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Publications Office of the European Union, Luxembourg. 2014: 309-419.
33. Shamali Ahmadabadi M, & Barkhordari Ahmedabadi A. The role of covid-19 anxiety, worry and negative beliefs about uncontrollability and the risk of worry in predicting teachers' occupational stress in the corona pandemic. *Educational and educational scientific research quarterly of Farhangian University*. 2023; 12(1): 81-99. [in Persian]. <https://dorl.net/dor/20.1001.1.2423494.14.02.12.1.5.4>
34. Ekingen E, Teleş M, Yıldız A, & Yıldırım M. Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions. *Archives of Psychiatric Nursing*. 2023; 42: 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.apnu.2022.12.027>
35. Homayoni A, & Hosseini Z. Investigating the relationship between perceived stress and health anxiety with quality of life during the coronavirus pandemic. *Preventive Medicine*. 2022; 9(1): 38-49. [in Persian]. <https://doi.org/10.32598/IPM.9.1.3>
36. Bahmani A, Aslani F, & Ghamkhaari S M. Investigating the effect of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health-related quality of life in the Corona pandemic. *Sadra Journal of Medical Sciences*. 2022; 10(4): 369-380. [in Persian]. <https://doi.org/10.30476/smsj.2023.90882.1241>
37. Kochak M, Mohammadi R, & Miri M. Relationship between occupational stress and quality of life in intensive care unit nurses in selected naval hospitals. *Marine Medicine Journal*. 2022; 4(4): 223-230. [in Persian]. <http://jmarmed.ir/article-1-409-en.html>
38. Yan J, Wu C, Du Y, He S, Shang L, & Lang H. Occupational stress and the quality of life of nurses in infectious disease departments in China: The mediating role of psychological resilience. *Frontiers in Psychology*. 2022; 13: 817639. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.817639>
39. Arifnejad M, Fathi Chegani F, & Omidnejad M. The effect of corona stress on nurses' job burnout with the moderating role of psychological capital. *Ergonomics Magazine*.

- 2021; 2: 58-68. [in Persian]. <https://doi.org/10.30699/jergon.9.2.58>
40. Bahmani A. Investigating the effect of work shifts in the conditions of Corona on employee burnout with the mediating role of Corona stress. *Nursing Management Quarterly*. 2019; 9(4): 21-26. [in Persian]. <https://www.magiran.com/paper/2228989/>
41. Luo F, Gheshlagh R G, Dalvand S, Saedmoucheshi S, & Li Q. Systematic review and meta-analysis of fear of COVID-19. *Frontier Psychology*. 2021: 661078. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.661078>
42. Zhang H, Ye Z, Tang L, Zou P, Du C, Shao J, & Mu S Y. Anxiety symptoms and burnout among Chinese medical staff of intensive care unit: the moderating effect of social support. *BMC psychiatry*. 2020; 20(1): 1-7. <https://doi.org/10.1186/s12888-020-02603-2>
43. Wu D. Relationship between job burnout and mental health of teachers under work stress. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*. 2020; 29(1): 310. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.41>
44. Greenberg M T, Brown J L, & Abenavoli R. M. Teacher stress and health. Robert Wood Johnson Foundation. 2016. <https://www.rwjf.org/en/library/research/2016/07/teacherstress-and-health.html>
45. Ridzuan A N A A, Zakaria N Z, Eshak E S, Jidi M M, Bakar N A, Jamian N F, & Zani A M. Occupational stress on job performance of office work-based employees in Malaysia's port. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2017; 7(11): 1321-1331. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i11/3568>, 2017.
46. American Federation of Teachers Education quality of work life study. 2017. [https://www.aft.org/sites/default/files/2017\\_eqwl\\_survey\\_web.pdf](https://www.aft.org/sites/default/files/2017_eqwl_survey_web.pdf)
47. Reddy M A M, & Vijayan D. Psychological Well-being and Occupational Stress among Blue Collars. *International Journal of Indian Psychology*. 2023; 11(2). <https://doi.org/10.25215/1102.234>
48. Zhu L, & Jin X. Exploring the Process of Reducing Psychological Well-Being and Testing the Influence of Variables: The Mediating Role of Job Stress and Moderated Mediation Role of Task Conflict. 2023; 37(2):137-178. <https://scholarworks.bwise.kr/gachon/handle/2020.sw.gachon/87961>
49. Tahseen N. Work-Related Stress among Teacher-Educators: Evidence from Punjab. *Pakistan Journal of Psychological Research*. 2015; 30(2): 357-375. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:54510551>
50. Thoits P A. Stress and health: Major findings and policy implications. *Journal of Health and Social Behavior*, 51(1\_suppl), S41-S53. 2010. <https://doi.org/10.1177/0022146510383499>
51. Health and Safety Executive. Tackling work-related stress. London: HSE Books. 2001.
52. Xu X, Chen L, Yuan Y, Xu M, Tian X, Lu F, & Wang Z. Perceived stress and life satisfaction among Chinese clinical nursing teachers: a moderated mediation model of burnout and emotion regulation. *Frontiers in Psychiatry*. 2021; 12: 548339. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.548339>
53. Shen B, McCaughy N, Martin J, Garn A, Kulik N, & Fahlman M. The relationship between teacher burnout and student motivation. *British Journal of Educational Psychology*. 2015; 85(4): 519-532. <https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
54. Taylor M, McLean L, Bryce C I, Abry T, & Granger K L. The influence of multiple life stressors during teacher training on burnout and career optimism in the first year of teaching. *Teaching and Teacher Education*. 2019; 86(1). <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102910>
55. Iannucci C, Richards K A R, & MacPhail A. The relationships among personal accomplishment, resilience and teachers' experience of teaching multiple school subject's role conflict. *European Physical Education Review*. 2021; 27(3): 613- 635. <https://doi.org/10.1177/1356336X20980777>
56. Wu F, Ren Z, Wang Q, He M, Xiong W, Ma G, & Zhang X. The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*. 2021; 26(2): 204-211.

<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1778750>

57. Çelmeçe N, & Menekay M. The effect of stress, anxiety and burnout levels of healthcare professionals caring for COVID-19 patients on their quality of life. *Frontiers in psychology*. 2020; 11; 3329. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.597624>

58. Mojsa-Kaja J, Golonka K, & Marek T. Job burnout and engagement among teachers - Work life areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*. 2015; 28(1): 102-119. <https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>

59. Kline R B. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd ed). New York: Guilford Press: 2011. <https://psycnet.apa.org/record/2010-18801-000>

60. Akbari R, Ghaffar Samar R, Kayani G, & Ekhami A. Factorial validity of the psychometric properties of the Meslech burnout questionnaire (Persian version). *Knowledge and Health Quarterly*. Shahrood University of Medical Sciences and Health Services. 2011; 6(3): 1512-39. [in Persian]. <https://doi.org/10.22100/jkh.v6i3.99>

61. Aini S, Ebadi M, & Torabi N. Development of a model of anxiety to corona in students based on the sense of coherence and resilience: the mediating role of perceived social support. *Counseling and Psychotherapy Culture Quarterly of Allameh Tabataba'i University*. 2019; 11(43): 1-32. [in Persian].

<https://ensani.ir/fa/article/journal-number/48976/43>

62. WHOQOL Group. The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science and Medicine*. 1995; 41(10): 1403-1409. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-k](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k)

63. Montazeri A, Nejat S, Halakui Mayini K, Mohammad K, & Majdzadeh S R. Standardization of the World Health Organization Quality of Life Questionnaire (WHOQOL-BREF): translation and

psychometrics of the Iranian version. *Journal of Health Faculty and Health Research Institute*. 2006; 4(4): 1-12. [in Persian]. [https://sjsph.tums.ac.ir/browse.php?a\\_id=187&sid=1&slc\\_lang=fa](https://sjsph.tums.ac.ir/browse.php?a_id=187&sid=1&slc_lang=fa)

64. Bayani A A, Koukhi A, & Bayani A. Validity and reliability of RIF psychological well-being. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2008; 14(2): 49-61. [in Persian].

<https://www.magiran.com/paper/citation?ids=548416/>

65. Khanchi M. The relationship between self-control and psychological stress with job performance in educational staff of the four education regions of Ahvaz city. Master's thesis, Islamic Azad University, Ahvaz branch. 2010. [in Persian].

66. Yami M, Karmi A, & Nameni I. Psychometric features of the Persian version of police teachers' occupational stress questionnaire. The article presented in the 7th scientific research conference on the development and promotion of educational sciences and psychology in Iran. 2019. [in Persian].

<https://civilica.com/doc/1179628/>

67. Preacher K J, & Hayes A F. Spss macro for multiple mediation written by Andrew F. Hayes, The Ohio University. 2008. <http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/>