



A field study on the concepts of job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health of teachers with an emphasis on gender roles

Fereshteh Niksirat¹, Molouk Khademi Ashkzari², Zahra Naghsh³

1. Ph.D Candidate in Psychology, Qom Branch, Islamic Azad University, Qom, Iran. E-mail: f.niksirat66@gmail.com

2. Associate Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Al-Zahra University, Tehran, Iran. E-mail: mkhademi@alzahra.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Psychology and Education, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: z.naghsh@ut.ac.ir

ARTICLE INFO

Article type:
Research Article

Article history:
Received 19 March 2024
Received in revised form
15 April 2024
Accepted 20 May 2024
Published Online 21
December 2024

Keywords:
burnout,
family-work conflict,
gender comparison,
mental health,
psychological capital,
elementary school
teachers

ABSTRACT

Background: The literature review in the field of elementary school teachers and factors influencing their profession, such as job burnout, mental health, social capital, and work-family conflict, has shown that there has been no study to date examining gender differences among elementary school teachers in Tehran in these aspects.

Aims: The aim of this research was the considering of gender differences in burnout, family- work conflict, mental health, and psychological capital in Tehran elementary teachers.

Methods: the method of this research was Descriptive, in kind of post event and casual- comparative research. Statistical society in this research consists of all elementary school teachers in Tehran (12656 teachers) and sample was 400 teachers (233 female & 177 male) were selected by equal assignment Stratified sampling method (each region 50 teachers). Research instruments consist of Masalas' burnout questionnaire, Carlsons' family- work conflict questionnaire, and Goldberg & Hillier mental health questionnaire, and Luthans, Psychological capital questionnaire. Analyzing methods were mean, standard deviation, skewness, courtesies, and Independent T-test.

Results: There are significant gender difference in burnout, psychological capital, and family- work conflict. Burnout, psychological capital, and family- work conflict in female teachers, were significantly more than men teachers were. However, there are no significant gender difference in mental health.

Conclusion: Nowadays, women alongside the key role in family and nurturing children are present in society as the strong and competent work force. Presence of problem in these tow domains is traumatic. According to this research finding and by considering women teachers high rate of this variables, providing psychological counseling services, psychological workshops for female teachers, and making flexible working hours are effective for decreasing burnout and family- work conflict.

Citation: Niksirat, F., Khademi Ashkzari, M., & Naghsh, Z. (2024). A field study on the concepts of job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health of teachers with an emphasis on gender roles. *Journal of Psychological Science*, 23(144), 275-291. [10.52547/JPS.23.144.275](https://doi.org/10.52547/JPS.23.144.275)

Journal of Psychological Science, Vol. 23, No. 144, 2024

© The Author(s). DOI: [10.52547/JPS.23.144.275](https://doi.org/10.52547/JPS.23.144.275)



✉ **Corresponding Author:** Molouk Khademi Ashkzari, Associate Professor, Department of Educational Psychology, Faculty of Education and Psychology, Al-Zahra University, Tehran, Iran.
E-mail: mkhademi@alzahra.ac.ir, Tel: (+98) 21-85692061

Extended Abstract

Introduction

In recent years, the well-being and mental health of teachers have garnered significant attention in educational research. Teachers, particularly those in elementary schools, face various challenges and stressors in their professional and personal lives, which can impact their overall health and job satisfaction. Understanding the factors that influence teacher well-being is crucial for developing effective strategies to support their mental health and enhance job satisfaction (Norouzi & Sekinehpoor, 2022).

One important aspect of teacher well-being is burnout, which is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment. Burnout among teachers has been linked to increased absenteeism, decreased job performance, and even attrition from the profession. Additionally, family-work conflict, which occurs when the demands of work and family roles are incompatible, can contribute to stress and dissatisfaction among teachers (Kolaher & Rashidi, 2020).

Psychological capital, defined as an individual's positive psychological state of development, including self-efficacy, optimism, hope, and resilience, has emerged as a protective factor against workplace stress and burnout. Teachers with higher levels of psychological capital may be better equipped to cope with job demands and maintain their well-being (Rotenstein et al., 2021).

Furthermore, mental health plays a crucial role in teachers' overall quality of life and job satisfaction. Poor mental health can negatively impact teaching effectiveness, interpersonal relationships, and overall job performance.

While research has examined these factors individually, there is a lack of comprehensive understanding regarding gender differences in burnout, family-work conflict, psychological capital, and mental health among elementary teachers in Tehran. Addressing this gap is essential for developing targeted interventions and support systems tailored to the specific needs of male and female teachers.

Therefore, the present study aims to investigate gender differences in burnout, family-work conflict, psychological capital, and mental health among elementary teachers in Tehran. By exploring these factors, we seek to contribute to the existing literature on teacher well-being and inform efforts to promote the mental health and job satisfaction of educators in Iran. In this study, by examining gender differences, we aim to understand to what extent work-related issues differ between women and men, providing a basis for further research on occupational and psychological issues considering gender and gender identity. The objective of this research is to determine gender differences in job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health among teachers. Undoubtedly, awareness of these differences can assist in planning interventions regarding teachers' occupational issues and improving their mental health. The research hypothesis posits that job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health differ between women and men.

Method

The research method employed in this study was post-event and quasi-comparative. In terms of objectives, the method can be considered practical. Based on the data collection approach, this research can be categorized as field and descriptive, as it focuses on describing the status of variables. The statistical population of the study consisted of all elementary school teachers in Tehran (12,656 individuals), among which sixth-grade teachers from 22 districts of Tehran (districts 1, 2, 6, 12, and 18) were randomly selected, with a sample size of 400 teachers using stratified sampling with equal allocation (50 teachers from each district). The age range of the sample was between 26 and 58 years, and they were teaching in governmental schools in the selected districts during the academic year of 2021-2022. To ensure valid results, the samples needed to be valid and of sufficient size. In this regard, Comrey (1973) suggested that a sample group of 100 individuals is weak, 200 is relatively suitable, 300 is good, 500 is very good, and 1000 is excellent (Hooman, 2006). After obtaining the necessary permissions, questionnaires were sent to 400 sixth-

grade teachers (223 females and 177 males), and upon receiving the responses, they were analyzed. Descriptive statistical indices such as mean, standard deviation, skewness, and kurtosis were used for data analysis. For both descriptive and inferential data analysis, the SPSS software was utilized. The research instruments included the Maslach Burnout Inventory, the Carlson Work-Family Conflict Questionnaire, the Psychological Capital Questionnaire by Luthans, and the Mental Health Inventory by Goldberg and Hillier.

Results

Table 1 presents the descriptive statistics of the research variables. The skewness and kurtosis indices obtained in Table 1 indicate that the distribution of variables and research sub-scales is normal. Therefore, the assumption of normality is confirmed. Independent samples t-test was used to compare the means of women and men in the variables of job burnout, work-family conflict, psychological capital, and mental health. The results of which are reported below:

Table 1. Descriptive indicators of burnout by gender

Variables	Mean		Sd	
	Females	Males	Females	Males
Job burnout	3.50	2.96	0.53	0.18
mental health	4.08	3.88	1.25	0.40
psychological capital	3.51	2.63	0.50	0.19
work-family conflict	2.97	2.56	0.60	0.36

Considering the insignificant value of the Levene's test for equality of variances, the assumption of homogeneity of variances has been met. The results of the t-test indicate a significant difference between the means of women and men in the variables of job burnout, psychological capital, and work-family conflict. In all three cases, namely job burnout score, psychological capital, and work-family conflict, female teachers exhibit significantly higher scores than male teachers. However, there is no significant difference between the two genders in the variable of mental health.

Conclusion

This study aimed to investigate gender differences in burnout, family-work conflict, psychological health, and psychological capital among elementary school teachers in Tehran. According to the findings of this research, there are gender differences in burnout, with women experiencing higher levels of burnout. This finding aligns with previous research by Kazemi (2016), Porwanova and Murugesan (2010), and Arts et al. (2022). Additionally, women are more likely to experience psychological pressure and stress than men (Dambrovsky, 2007). Women also report higher levels of job-related burnout and are more likely than men to experience emotional and physical exhaustion related to work (Arts et al., 2022). Many researchers

have concluded that women experience higher levels of burnout (Briggs et al., 2023; Rotenstein et al., 2021; Maslach et al., 2001).

Considering the higher levels of family-work conflict experienced by women compared to men, it can be inferred that women bear more family responsibilities, leading to greater fatigue and tension, which, when combined with job duties, puts women at greater risk of burnout than men. This finding contradicts studies by Talebi and Karami (2015), Khodaei (2014), and Salemi Nejad et al. (2011). The reason for this inconsistency may be attributed to differences in individual, personality, cultural, socio-economic, family, and gender role expectations associated with the study area. In addition, job burnout is influenced by various factors such as work environment conditions and job-related stressors (Norouzi & Sekinehpoor, 2022; Ghanavati Nezhad, 2022; Borzgar et al., 2021; Mosavi et al., 2019), anxiety (Norouzi & Sekinehpoor, 2022), mental health (Piri & Karbalaeei, 2019; Mohammadi Pour & Aliakbari, 2016; Ashraf et al., 2020), family expectations, and work-family conflict (Moqadam et al., 2021; Goodini et al., 2021; Heras & Uska, 2021; Pico & Mihalka, 2018; Peyo et al., 2017). These factors are influenced by educational level, possession of psychological assets (Kolaher &

Rashidi, 2020; Tokesh & Mirdrikvand, 2019; Mo'taqed & Qasghaezadeh, 2019; Lee et al., 2015; Cheong et al., 2011; Lin, 2013), cultural, personality, and individual factors (Arianpour & Mohtaram, 2023; Shams Ravandi et al., 2020). It seems that when these factors are equal between the two genders and conditions are the same for both sexes, gender differences in burnout will be less pronounced. Arts et al. (2022) also argue that the reason for gender differences in burnout is gender differences in job expectations and preferences.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines: This article is taken from the doctoral dissertation of the first author in the field of psychology in the Faculty of Psychology, Islamic Azad University, Qom Branch. In order to maintain the observance of ethical principles in this study, an attempt was made to collect information after obtaining the consent of the participants. Participants were also reassured about the confidentiality of the protection of personal information and the presentation of results without mentioning the names and details of the identity of individuals

Funding: This study was conducted as a PhD thesis with no financial support.

Authors' contribution: The first author was the senior author, the second were the supervisors and the third was the advisors.

Conflict of interest: the authors declare no conflict of interest for this study.

Acknowledgments: I would like to appreciate the supervisor, the advisors, the parenticipants in the study.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پژوهشی میدانی در مفاهیم فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه روانشناختی و سلامت روان معلمان با تأکید بر نقش جنسیت

فرشته نیک‌سیرت^۱، ملوک خادمی اشکذری^۲، زهرا نقش^۳

۱. دانشجوی دکتری روانشناسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران.

۲. دانشیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

۳. دانشیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله

زمینه: بررسی ادبیات حوزه معلمان ابتدایی و عوامل مؤثر بر شغل آن‌ها مانند فرسودگی شغلی، سلامت روانی، سرمایه اجتماعی و تعارض کار-خانواده نشان داد تاکنون مطالعه‌ای به بررسی تفاوت‌های جنسیتی معلمان ابتدایی شهر تهران از این منظر نپرداخته است.

هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سلامت روانی و سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر تهران بود.

روش: روش این پژوهش توصیفی و از نوع پس‌رویدادی و علی-مقایسه‌ای بود. جامعه آماری شامل معلمان ابتدایی شهر تهران (۱۲۶۵۶ نفر) و نمونه ۴۰۰ نفر (۲۲۳ زن و ۱۷۷ مرد) بود که با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب مساوی (از هر منطقه ۵۰ معلم) انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱) پرسشنامه تعارض کار و خانواده (کارلسون و همکاران، ۲۰۰۰) پرسشنامه سلامت روانی (گلدبرگ و هیلر، ۱۹۷۹) پرسشنامه سرمایه روانشناختی (لوتانز، ۲۰۰۷) بود. روش تجزیه و تحلیل شامل استفاده از میانگین، انحراف معیار، کجی، کشیدگی و آزمون t مستقل بود.

یافته‌ها: تفاوت جنسیتی معناداری در فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی و تعارض کار خانواده وجود دارد. فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی و تعارض کار خانواده در معلمان زن به طور معناداری بیشتر از معلمان مرد بود ($P < ۰/۰۵$) ولی تفاوت دو جنس در متغیر سلامت روان معنادار نبود ($P > ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: امروزه زنان در کنار نقش کلیدی در خانواده و تربیت فرزندان، به عنوان نیروی انسانی توانمند و کارآمد در جامعه حضور دارند. وجود مشکل در هر کدام از این دو حوزه آسیب‌زا است. طبق یافته‌های این پژوهش با توجه به بالاتر بودن میزان این متغیرها در معلمان زن، فراهم نمودن خدمات مشاوره روانشناختی و کارگاه‌های آموزشی روانشناسی ویژه آن‌ها و انعطاف‌پذیر کردن ساعات کاری معلمان در جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی و تعارض کار-خانواده در معلمان می‌تواند مؤثر باشد.

استناد: نیک‌سیرت، فرشته؛ خادمی اشکذری، ملوک؛ و نقش، زهرا (۱۴۰۳). پژوهشی میدانی در مفاهیم فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه روانشناختی و سلامت روان معلمان با تأکید بر نقش جنسیت. مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۳، شماره ۱۴۴، ۱۴۴-۲۷۵.

مجله علوم روانشناختی، دوره ۲۳، شماره ۱۴۴، ۱۴۰۳. DOI: [10.52547/JPS.23.144.275](https://doi.org/10.52547/JPS.23.144.275)



© نویسنده‌گان.

✉ نویسنده مسئول: ملوک خادمی اشکذری، دانشیار، گروه روانشناسی تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه الزهرا (س)، تهران، ایران.

رایانامه: mkhademi@alzahra.ac.ir; تلفن: ۰۲۱-۸۵۶۹۲۰۶۱

مقدمه

آموزش و پرورش از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری است و داشتن معلمان باانگیزه و اثربخش یکی از عامل‌های پیشرفت آن به عنوان اصلی‌ترین عنصر آموزش است که بدون شک با داشتن انگیزه و اشتیاق معلمان اثربخشی نظام آموزشی تضمین خواهد شد (قربانخانی و همکاران، ۱۴۰۱؛ موسوی‌پور، ۱۳۹۹). یکی از مهم‌ترین گروه‌های شغلی معلمان هستند که در رشد و توسعه آینده‌ی یک کشور بسیار مؤثر هستند و تا اندازه‌ی زیادی توسعه‌ی آموزش و پرورش به ویژگی‌های کیفی معلمانش وابسته می‌باشد (معمارزاده، ۱۳۹۹). طبق بسیاری از پژوهش‌ها، نسبت به دیگر گروه‌های شغلی، معلمان در برابر استرس‌های مرتبط با کار، در معرض آسیب‌روانی بیشتری هستند (قربانخانی و همکاران، ۱۴۰۱). برخی از آن‌ها اشتیاق فراوانی در بدو ورود دارند ولی پس از مدتی دچار کاهش انگیزه می‌شوند (ایلز، ۲۰۱۹؛ میسی و اشنايدر، ۲۰۰۸). بدون تردید آموزش و پرورش دانش‌آموزان از طریق معلمان، زمانی که معلمان از سلامت روانی برخوردار باشند، به بهترین شکل انجام خواهد شد (لطفی، ۱۳۹۹). سلامت به معنای توانایی ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمانی است و سلامت روانی^۱ نیز درون این مفهوم جای دارد (گنجی، ۱۳۹۲). بهداشت روان یا سلامت روان به معنی سلامت هیجانی و روانشناختی است، به شکلی که فرد بتواند از تفکر و توانایی‌های خود استفاده کند، در جامعه عملکرد داشته باشد و نیازهای معمول زندگی روزمره را برآورده سازد (پرتل و همکاران، ۲۰۲۰). طبق نظر کارشناسان سازمان بهداشت جهانی، سلامت روان قابلیت ارتباط هماهنگ با افراد، اصلاح و تغییر محیط فردی و اجتماعی و حل تعارضات و خواسته‌های شخصی به شکل منطقی، عادلانه و مناسب تعریف شده است (میلانی‌فر، ۱۳۹۵). طبق پژوهش‌های بسیاری، در میزان سلامت روانی افراد، رد پای تفاوت‌های جنسیتی مشاهده شده است و به عبارت دیگر می‌توان گفت جنسیت افراد می‌تواند نقش تعیین‌کننده و معناداری در حفظ سلامت روانی افراد ایفا کند (مانند، عزیززاده و همکاران، ۱۴۰۲، کاظمی، ۱۳۹۵؛ بنی‌فاطمه، ۱۳۹۳، عارفی و محسن‌زاده، ۱۳۹۰، استراند و همکاران، ۲۰۱۳). نسی (۲۰۲۰)، نیز در پژوهش خود به بررسی

ارتباط جنسیت و میزان فشار و استرس کاری پرداخت و دریافت که زنان از لحاظ روانشناختی بیشتر از مردان تحت استرس و فشار هستند. زنان تبعیض بیشتری را نسبت به مردان ادراک می‌کنند که این خود با افزایش استرس‌های روانشناختی زنان ارتباط دارد.

عوامل زیادی سلامت روانی معلمان را به خطر می‌اندازد و آن‌ها را دچار فرسودگی شغلی^۲ می‌نماید. واژه فرسودگی شغلی در متون فارسی، با معادل‌های مختلفی مانند بی‌رمقی، زدگی از کار، از توان افتادگی، خستگی مفراط کاری، تحلیل‌رفتگی، و فرسایش روانی مترادف در نظر گرفته شده است (گودینی و همکاران، ۱۴۰۰). فرسودگی شغلی پدیده‌ای فراگیر است که از تعامل شخصیت فرد با محیط کار نشأت گرفته و باعث از دست رفتن اشتیاق، انرژی، انگیزه، و کاهش عملکرد فرد می‌شود (کاظمی، ۱۳۹۵). بر اساس دیدگاه فرودنبگر فرسودگی شغلی با نشانه‌های جسمی و رفتاری نمایان می‌شود (یزدان‌بخش و همکاران، ۱۳۹۷). بر اساس مدل مسلش (۱۹۸۲) از فرسودگی شغلی، شروع این فرآیند، با تحلیل عاطفی^۳ است. تحلیل عاطفی پاسخی به استرس‌های طولانی شغلی (گران‌باری نقش و تنش شغلی) است که باعث کاهش توانمندی‌های عاطفی و روانی فرد خواهد شد. همچنین فرد به صورت شناختی و هیجانی از شغل خود فاصله می‌گیرد (مسخ شخصیت^۴) که این به عنوان یک راهبرد مقابله‌ای در برابر استرس است. سپس، پی بردن شخص به ناهماهنگی بین موقعیت جاری و انتظارات اولیه درباره عملکرد شغلی‌اش است که خود-ارزشیابی، احساس نابسندگی و کارایی پایین^۵ را به دنبال دارد (زارع و دره، ۱۳۹۲). در دو دهه اخیر، تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی یکی از علایق پژوهشی به شمار می‌رفته است (فغان‌پورگنجی و همکاران، ۱۴۰۲؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۲). نتایج بسیاری از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که زنان فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (بریگز و همکاران، ۲۰۲۳؛ روتنستاین و همکاران، ۲۰۲۱؛ پوروانوا و موروس، ۲۰۱۰). آرتز و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود پی بردند که زنان، بیشتر از مردان فرسودگی مرتبط با شغل را دارند و به احتمال بیشتری از مردان خستگی عاطفی و جسمانی مرتبط با کار را گزارش می‌کنند. همچنین در پژوهش کاظمی (۱۳۹۵)، میزان فرسودگی

4. depersonalization

5. Personal accomplishment

1. Mental health

2. burn-out

3. Emotional Exhaustion

به انجام نقش‌های خانوادگی مبادرت می‌ورزند. ولی این شرایط، زن را از وظایف سنتی خود جدا نکرده همچنان پس از ساعت‌ها کار، آن‌ها نقش‌های سنتی و خانه‌داری مانند ایفای نقش‌های مادری و همسری، تربیت و رسیدگی به فرزندان و امور خانه و را نیز باید انجام دهند. این در حالیست که همواره نگرانی انجام این وظایف علی‌رغم فاصله گرفتن زن از خانه، با اوست. وقتی یک زن نتواند تعادل بین انتظارات و نقش‌های خود به وجود آورد، دچار تعارض‌هایی مانند تعارض کار-خانواده خواهد شد (حاجی کرم، ۱۳۹۵). در پژوهش عیسی‌مراد و همکاران (۱۳۹۶) میزان تعارض کار-خانواده در زنان بیشتر از مردان است. مودی و همکاران (۲۰۲۲)، در پژوهش خود دریافتند که زنان، تعارض کار-خانواده بیشتری را نسبت به مردان تجربه می‌کنند. گرولان و اون (۲۰۱۸)، در پژوهشی بر روی زنان و مردان در مشاغل گوناگون و در خانواده‌های دونان‌آور، به این نتیجه رسیدند که زنان بیشتر از مردان خانواده‌محور هستند و در خط مشی کاری نیز شغل محور هستند. اما در کل بیشتر از مردان در مشاغل همسان با خود، تعارض را تجربه می‌کنند. چاین و همکاران (۲۰۱۵) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند زنان شاغلی که دچار تعارضات کار-خانواده هستند، مشکلات بیشتری مانند مشکلات خواب و سایر مشکلات مربوط به سلامت روانی را تجربه می‌کنند. تعارض طولانی مدت بین دو حیطه خانواده و کار، مشکلاتی مانند فرسودگی شغلی، بیماری‌های جسمانی، دچار شدن به افسردگی، استرس‌های خانوادگی و شغلی، افزایش ترک شغل، غیبت شغلی و کاهش رضایت شغلی و در نهایت کاهش سرمایه‌های روانشناختی را به دنبال دارد (آباس و همکاران، ۲۰۲۴).

سرمایه روانشناختی به عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای روانشناسی مثبت‌نگر به شمار می‌رود. سرمایه روانشناختی شامل مجموعه‌ای از منابع روانشناختی افراد است که برای مقابله با چالش‌ها و مشکلات زندگی به فرد کمک می‌کند (سالاری و همکاران، ۱۴۰۲). سرمایه روانشناختی از چهار متغیر روانشناختی شامل: امیدواری^۱، خودکارآمدی^۲، خوش‌بینی^۳ و تاب‌آوری^۴ تشکیل شده است (سلیگمن، ۱۹۹۰). از نظر بندورا خودکارآمدی باور داشتن فرد به توانایی‌هایش برای رسیدن به موفقیت در

شغلی در میان معلمان زن و مرد متفاوت بود. البته پژوهش‌هایی نیز انجام شده که نشان می‌دهد در فرسودگی شغلی تفاوت‌های جنسیتی وجود ندارد (میرعرب و همکاران، ۱۴۰۲؛ طالبی و کرمی، ۱۳۹۴؛ خدایی، ۱۳۹۳؛ سلیمان‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۰، وانگ و همکاران، ۲۰۲۲) که این را شاید بتوان به تفاوت‌های فردی، شغلی، فرهنگی و نقش‌آموزی‌های متفاوت جنسیتی مرتبط با منطقه مورد مطالعه ربط داد. یکی از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی که در مطالعات متعددی (مقدم و همکاران، ۱۴۰۰؛ گودینی و همکاران، ۱۴۰۰؛ ناهیدی و همکاران، ۱۳۹۴) مورد بررسی قرار گرفته است نقش تعارض کار-خانواده، به عنوان عاملی مؤثر در بروز فرسودگی شغلی است.

تعارض کار-خانواده^۱ به عنوان نوعی از تعارض بین نقشی، هنگامی رخ می‌دهد که فشار نشأت گرفته از وظایف و نقش‌های حیطه خانواده و کار در بعضی جنبه‌ها، با هم ناسازگاری دارند، به طوری که یک نقش (خانوادگی یا شغلی) باعث دشواری در ایفای وظایف نقش دیگر خواهد شد (سالاری و همکاران، ۱۴۰۲). به بیانی دیگر، هنگامی که یک شخص زمان و انرژی اضافی برای نقش کاری (نقش خانوادگی) اختصاص می‌دهد، به نقش خانوادگی (نقش کاری) خلل وارد می‌شود (همایونی و همکاران، ۱۳۹۸). تعارض کار-خانواده پدیده‌ای دوسویه تلقی می‌شود. به این صورت که کار با خانواده متداخل شده (تعارض کار با خانواده) و خانواده با کار مداخله می‌کند (تعارض خانواده با کار)، و به دنبال آن هرکدام از این دو وضعیت، تنش در فرد را موجب می‌شود (بحمن و همکاران، ۲۰۲۳). زمانی که افراد در انجام نقش‌های خود دچار تعارض شده باشند و درگیری میان نقش‌های ناسازگار وجود داشته باشد، تنش روانی را در آن‌ها به دنبال خواهد داشت؛ زیرا افراد به اندازه محدودی از انرژی، منابع روانشناختی و زمان دارند، و هر کدام از نقش‌های زندگی تلاش در بکارگیری این منابع محدود را دارد، و این باعث تعارض برای افراد خواهد شد (فرنج و آلن، ۲۰۲۰).

با افزایش میزان اشتغال زنان، امروزه نقش‌های جنسیتی دچار تغییراتی شده و زنان به نقش‌های حرفه‌ای متمایل شده و به دنبال آن، مردان بیشتر از قبل،

1. family-work conflict

2. hope

3. self-efficacy

4. optimism

5. resilience

مبنایی برای انجام پژوهش‌های بعدی درباره مسائل شغلی و روانشناختی آنان با توجه به جنسیت و هویت جنسیتی باشد. هدف از انجام این پژوهش، تعیین تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه روانشناختی و سلامت روانی در معلمان است. بدون شک، آگاهی از این تفاوت‌ها، به برنامه‌ریزی در خصوص مسائل شغلی معلمان و ارتقای سلامت روانی آنان می‌تواند کمک کند. فرضیه پژوهش به این شکل است که فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه‌های روانشناختی و سلامت روانی در میان زنان و مردان متفاوت است.

روش

الف) طرح پژوهش و شرکت کنندگان: روش این پژوهش پس‌رویدادی و علی-مقایسه‌ای بود. از لحاظ هدف، روش این پژوهش را می‌توان کاربردی به شمار آورد. بر حسب نوع گردآوری داده‌ها، می‌توان پژوهش حاضر را، میدانی و از نوع توصیفی قلمداد نمود. چرا که به توصیف وضعیت متغیرها می‌پردازد. جامعه آماری پژوهش تمامی معلمان شهر تهران (۱۲۶۵۶ نفر) بود که از بین معلمان پایه ششم ابتدایی مناطق ۲۲ گانه شهر تهران، مناطق ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲ به طور تصادفی انتخاب شدند و حجم نمونه ۴۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب مساوی (از هر منطقه ۵۰ معلم) انتخاب شدند. دامنه سنی نمونه بین ۲۶ تا ۵۸ سال بود و در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ در مدارس دولتی مناطق مورد نظر تدریس می‌کردند. برای دستیابی به نتایج معتبر، نمونه‌ها بایستی معتبر بوده و حجم آن‌ها کافی باشد. در این راستا کامری (۱۹۷۳) پیشنهاد نموده است که گروه نمونه ۱۰۰ نفری ضعیف است، ۲۰۰ نفری نسبتاً مناسب است، ۳۰۰ نفری خوب، ۵۰۰ نفری خیلی خوب و ۱۰۰۰ نفری عالی است (هومن، ۱۳۸۵). پس از کسب مجوزهای لازم، پرسشنامه‌ها برای ۴۰۰ نفر از معلمان پایه ششم ابتدایی (۲۲۳ زن و ۱۷۷ مرد) ارسال شد و پس از دریافت پاسخنامه‌ها، وارد محاسبه و تحلیل شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف استاندارد، کجی و کشیدگی استفاده شد. به جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها به روش توصیفی و استنباطی، از نرم‌افزار SPSS استفاده شد. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون، تعارض کار-خانواده کارلسون و همکاران، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر بود.

کارهایش، ایجاد انگیزه در خود، فراهم نمودن منابع شناختی و انجام دادن کارهای ضروری در جهت رسیدن به هدف است (کنلی و همکاران، ۲۰۲۲). خوش‌بینی یک روش تفکر و اندیشیدن است که فرد رویدادها را خوب و مثبت برداشت می‌نماید. خوش‌بینی، شادمانی، موفقیت بالا و سلامت جسمی و روانی را به دنبال دارد (سلیگمن، ۱۹۹۰). در فرآیند امیدواری، نخست فرد اهداف خود را معین کرده، پس از آن برای دستیابی به آن اهداف، راهبردهایی را در نظر می‌گیرد. سپس برای انجام این راهبردها انگیزه مورد نیاز را ایجاد می‌کند و آن را بالا نگه می‌دارد (چیانگ و همکاران، ۲۰۲۳). امید نیز انتظار مثبت برای دستیابی به هدف‌ها در نظر گرفته می‌شود (گودرزوند، ۱۳۹۹). تاب‌آوری یک ظرفیت روانی است که باعث می‌شود فرد هنگام رویارویی با تعارضات، ناکامی‌ها، مصیبت‌ها و حتی تغییرات مثبت، بیشتر تلاش کند و حس مسئولیت‌پذیری برای دستیابی به موفقیت داشته باشد (لوتانز، ۲۰۰۲). بندورا و لوک (۲۰۰۳) بر این باورند که برای رسیدن به موفقیت، تاب‌آوری عاملی ضروری است. طبق پژوهش‌های پیشین، تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه روانشناختی وجود دارد. طبق پژوهش حسن‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)، در ابعاد سرمایه روانشناختی، مردان حس کارآمدی بیشتری نسبت به زنان دارند. بهاری و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهشی دریافته‌اند که در سرمایه روانشناختی، تفاوت جنسیتی معناداری وجود دارد اما سلطان‌یان‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، تفاوتی میان سرمایه روانشناختی زنان و مردان نیافتند. فلورس و همکاران (۲۰۲۱)، به تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه‌های روانشناختی دست یافتند. پارتای و گوپتا (۲۰۱۶)، به تفاوت‌های جنسیتی در سرمایه روانشناختی دست یافتند، به این شکل که زنان میانگین بیشتری در خوش‌بینی و مردان نمرات بیشتری در تاب‌آوری داشتند. یوناس و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهشی دریافته‌اند که مردان و زنان از لحاظ سرمایه روانشناختی با هم متفاوت هستند و میانگین نمرات مردان در این زمینه بیشتر است. طبق پژوهش زیر و کمال (۲۰۱۵)، سرمایه‌های روانشناختی مردان بیشتر از زنان است. اما در پژوهش لی و همکاران (۲۰۱۵) میزان سرمایه‌های روانشناختی زنان از مردان بیشتر است. طبق برخی از پژوهش‌ها، زنان و مردان در متغیر سلامت روانی نیز تفاوت‌هایی با هم دارند.

در این پژوهش با بررسی تفاوت‌های جنسیتی می‌خواهیم بدانیم که مسائل مربوط به کار، در زنان و مردان، به چه میزان متفاوت است و این می‌تواند

(ب) ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ (MBI): توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، ساخته شده و شامل ۲۲ گویه است. این پرسشنامه به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی (مسخ شخصیت) و فقدان موفقیت شخصی در کار می‌پردازد. مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، پایایی درونی ابعاد پرسشنامه را به صورت زیر بدست آورده‌اند: خستگی عاطفی، ۰/۹۰، مسخ شخصیت، ۰/۷۹، عدم موفقیت فردی، ۰/۷۱. اعتبار و پایایی این پرسشنامه، برای نخستین بار در ایران به وسیله فیلیان (۱۳۷۱) با ضریب پایایی ۰/۷۸ تأیید شد (لطفی، ۱۳۹۹). کاظمی (۱۳۹۵)، در پژوهش خود، ضریب آلفای مربوط به فرسودگی شغلی را ۰/۸۵ بدست آورد. میانجی (۱۳۹۵)، ضریب پایایی آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۸ بدست آورد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر با روش آلفا کرونباخ بررسی و ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه تعارض کار و خانواده^۲ (FWCQ) توسط کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) طراحی شد. این پرسشنامه دارای ۱۸ گویه است که شش بعد از ابعاد تعارض کار و خانواده را می‌سنجد و هر بعد دارای سه گویه است. این پرسشنامه، خرده مقیاس تعارض مبتنی بر زمان، تعارض مبتنی بر فشار و تعارض مبتنی بر رفتار را در بر می‌گیرد. در هر بعد سه سؤال نخست، تعارض کار-خانواده و سه سؤال بعدی، تعارض خانواده-کار را اندازه‌گیری می‌نماید. پاسخ‌های آن نیز طبق طیف پنج درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد= ۵ تا خیلی کم= ۱ است (شبانی و همکاران، ۱۳۹۸). کارلسون و همکاران (۲۰۰۰) میزان ضریب پایایی آلفای کرونباخ را بین ۰/۷۸ تا ۰/۸۷ برای این پرسشنامه بدست آوردند. هاشمی و همکاران (۱۳۹۰)، پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ و دو نیمه کردن بین ۰/۷۰-۰/۸۹ گزارش نموده و روایی آن از طریق ضریب همبستگی را، ۰/۷۴ به دست آوردند. میانجی (۱۳۹۵) ضریب پایایی آلفای کرونباخ را برای این پرسشنامه، ۰/۸۹ بدست آورد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۷۲ به دست آمد.

پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز^۳ (PCQ) دارای ۲۴ سؤال است که توسط لوتانز و همکارانش (۲۰۰۷) ساخته شده است. این پرسشنامه شامل ۴ خرده مقیاس (خود کارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی) است.

پاسخ‌های این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم و نمره‌گذاری آن از ۰ تا ۵ است. یوسف و لوتانز (۲۰۰۷)، میزان خردی دو این آزمون را به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ بدست آوردند. بهادری خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) در بررسی این پرسشنامه، ضریب پایایی آلفای کرونباخ را ۰/۸۵، بدست آوردند و از نظر آن‌ها روایی صوری و روایی محتوایی این پرسشنامه قابل قبول است. شبانی و همکاران (۱۳۹۸)، ضریب آلفای این پرسشنامه را برای نمره کل ۰/۹۲ بدست آوردند. همچنین برای خرده‌مقیاس خود کارآمدی ۰/۸۹، امیدواری ۰/۹۰، تاب‌آوری ۰/۸۷، و خوش‌بینی ۰/۸۹ به دست آوردند. این پرسشنامه توسط صرامی و همکاران (۱۳۹۳)، هنجاریابی شده و پایایی آن ۰/۸۵ بدست آورده شده است. میانجی (۱۳۹۵) نیز، ضریب پایایی آلفای کرونباخ را ۰/۸۸ بدست آورد. پایایی این ابزار در پژوهش حاضر با روش آلفای کرونباخ بررسی و ۰/۸۰ به دست آمد.

پرسشنامه سلامت روانی گلدبرگ و هیلر^۴ (GHQ) دارای ۲۸ سؤال است که توسط گلدبرگ و هیلر (۱۹۷۹) ساخته شد. این پرسشنامه ۴ خرده‌مقیاس دارد که شامل کارکرد جسمانی، علائم اضطرابی و اختلالات خواب، کارکرد اجتماعی و افسردگی می‌باشد. پایایی این آزمون برای کل آزمون، ۰/۹۱ و در خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۷ تا ۰/۸۲ بدست آمده است. نتایج مربوط به روایی تفکیکی مقیاس سلامت روانی نیز حاکی از این است که این مقیاس، دو گروه افراد بیمار و بهنجار را می‌تواند متمایز کند (لطفی، ۱۳۹۹). کاظمی (۱۳۹۵)، در پژوهش خود، ضریب آلفای مربوط به سلامت روانی را ۰/۸۶ بدست آورد. گلدبرگ (۱۹۹۳) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۳ بدست آورد. هومن (۱۳۷۶)، ضریب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌های علائم جسمانی ۰/۸۵، علائم اضطراب ۰/۸۷ اختلال در تعامل اجتماعی ۰/۷۹، و علائم افسردگی اساسی را ۰/۹۱ بدست آورد و برای کل پرسشنامه ضریب ۰/۸۵ را گزارش نمود (کاظمی، ۱۳۹۵). مولوی (۱۳۸۱) روایی این پرسشنامه را با نمونه‌ای از دانشجویان به همراه پرسشنامه مشکلات زندگی دانشجویان و چک لیست مشکلات تحصیلی سنجد و با روش روایی همزمان با آن دو پرسشنامه، ضریب ۰/۷۲ و ۰/۵۸ را گزارش نمود (کاظمی،

3. Psychological capital questionnaire

4. Goldberg & Hillier mental health questionnaire

1. Masalal's burnout questionnaire

2. family-work conflict questionnaire

۱۳۹۵). پایایی این ابزار در پژوهش حاضر با روش آلفا کرونباخ بررسی و ۰/۸۲ به دست آمد.

متغیرها و خرده‌مقیاس‌های پژوهش نرمال است. بنابراین مفروضه نرمال بودن مورد تأیید قرار می‌گیرد.

برای مقایسه میانگین‌های زنان و مردان در متغیر فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سرمایه‌های روانشناختی و سلامت‌روانی از آزمون t مستقل استفاده شد. که نتایج آن در ادامه گزارش می‌شود:

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش آمده است. شاخص‌های کجی و کشیدگی به دست آمده در جدول ۱ نشان می‌دهند توزیع

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

کشیدگی	کجی	انحراف استاندارد	میانگین	متغیر
-۰/۵۹۲	۰/۰۵۹	۱/۰۷	۴/۰۳	فرسودگی هیجانی
-۱/۴۳۴	۰/۰۳۷	۱/۱۸	۳/۳۲	شخصیت‌زدایی
-۱/۷۱۹	۰/۳۳۷	۱/۰۸	۳/۶۸	فقدان موفقیت شخصی
-۱/۱۹۶	۰/۴۲۲	۱/۰۶	۳/۹۸	کارکرد جسمانی
-۱/۱۴۰	۰/۲۷۵	۰/۶۹	۴/۶۸	اضطراب
-۱/۵۹۸	-۰/۰۶۸	۱/۰۳	۴/۰۷	کارکرد اجتماعی
-۰/۹۴۲	۰/۹۰۴	۱/۱۳	۳/۸۳	افسردگی
-۰/۴۷۸	۱/۱۸۴	۱/۰۵	۴/۱۷	خودکارآمدی
-۰/۶۰	۱/۰۷۷	۱/۹۴	۴/۱۸	امیدواری
-۰/۵۹۲	۰/۰۵۹	۱/۲۴	۳/۲۹	تاب‌آوری
-۱/۴۳۴	۰/۰۳۷	۱/۲۵	۳/۰۷	خوش‌بینی
-۰/۵۹۲	۰/۰۵۹	۱/۱۸	۳/۱۶	تعارض کار-خانواده بر مبنای زمان
-۱/۴۳۴	۰/۰۳۷	۱/۲۰	۳/۵۰	تعارض خانواده-کار بر مبنای زمان
-۱/۷۱۹	۰/۳۳۷	۱/۲۲	۳/۲۶	تعارض کار-خانواده بر مبنای توان فرسایی
-۱/۱۹۶	۰/۴۲۲	۱/۱۸	۳/۹۹	تعارض خانواده-کار بر مبنای توان فرسایی
-۱/۱۴۰	۰/۲۷۵	۱/۳۴	۳/۱۲	تعارض کار-خانواده بر مبنای رفتار
-۰/۵۹۲	۰/۰۵۹	۱/۲۱	۲/۷۹	تعارض خانواده-کار بر مبنای رفتار

جدول ۲. نتایج آزمون t مستقل زنان و مردان در متغیرهای پژوهش

تفاوت میانگین‌ها	آزمون t		آزمون لوین برای همگنی واریانس‌ها			فرسودگی شغلی
	سطح معناداری	درجه آزادی	T	سطح معناداری	F	
۰/۵۳	۰/۰۰۱	۳۹۸	۴/۴۶	۰/۳۱	۱/۰۱	فرسودگی شغلی
۰/۱۹	۰/۰۹۵	۳۹۸	۱/۶۷	۰/۰۸	۳/۰۶	سلامت‌روانی
۰/۸۷	۰/۰۰۱	۳۹۸	۶/۸۰	۰/۵۶	۰/۳۳	سرمایه روانشناختی
۰/۴۰	۰/۰۰۱	۳۹۸	۳/۳۸	۰/۳۴	۰/۹۰	تعارض کار-خانواده

فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی و تعارض کار خانواده در معلمان زن به طور معناداری بیشتر از معلمان مرد است. ولی تفاوت دو جنس در متغیر سلامت‌روان معنادار نیست.

با توجه به مقدار F لوین و عدم معناداری آن، مفروضه همگنی واریانس‌ها رعایت شده است. نتایج آزمون t نشان می‌دهد تفاوت معناداری میان میانگین‌های زنان و مردان در متغیرهای فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی و تعارض کار خانواده وجود دارد و در هر سه مورد یعنی نمره

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش بررسی تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی، تعارض کار-خانواده، سلامت‌روانی و سرمایه روانشناختی در معلمان ابتدایی شهر تهران بود.

یکی از یافته‌های پژوهش حاضر آن بود که تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی وجود دارد و زنان میزان فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند که این یافته همسو با یافته‌های پژوهش کاظمی (۱۳۹۵) پوروانوا و موروس (۲۰۱۰) و آرتز و همکاران (۲۰۲۲) است. زنان بیشتر از مردان تحت استرس فشار روانی هستند (دامبرون، ۲۰۰۷). زنان بیشتر از مردان فرسودگی مرتبط با شغل را گزارش می‌کنند و به احتمال بیشتری از مردان خستگی عاطفی و جسمانی مرتبط با کار را گزارش می‌کنند (آرتز و همکاران، ۲۰۲۲). بسیاری از پژوهشگران به این نتیجه رسیده‌اند که زنان بیشتر فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند (بریگر و همکاران، ۲۰۲۳، روتستاین و همکاران، ۲۰۲۱، مسلش و همکاران، ۲۰۰۱). با توجه به میزان بیشتر تعارض کار-خانواده در زنان نسبت به مردان، می‌توان نتیجه گرفت که نقش‌ها و وظایف خانوادگی بیشتر بر دوش زنان است و به دنبال آن نتیجه خستگی و تنش بیشتر و همراه شدن آن با وظایف شغلی، زنان را در معرض خطر فرسودگی بیشتری نسبت به مردان قرار می‌دهد. این یافته ناهمخوان با پژوهش میرعرب و همکاران (۱۴۰۲)، طالبی و کرمی (۱۳۹۴)، خدایی (۱۳۹۳) و سلیمان‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) وانگ و همکاران (۲۰۲۲) می‌باشد. علت این ناهمخوانی را می‌توان به تفاوت‌های فردی، شخصیتی، فرهنگی، اقتصادی-اجتماعی، خانوادگی و نقش‌آموزی‌های متفاوت جنسیتی مرتبط با منطقه مورد مطالعه نسبت داد. در کنار آن، فرسودگی شغلی از عوامل بسیاری مانند شرایط محیط کار و استرس‌های شغلی (نوروزی و سکینه‌پور، ۱۴۰۱، قناتی‌نژاد، ۱۴۰۱، برزگر و همکاران، ۱۳۹۹ و موسوی و همکاران، ۱۳۹۹)، اضطراب (نوروزی و سکینه‌پور، ۱۴۰۱) سلامت‌روانی (پیری و کربلایی، ۱۳۹۸، محمدی‌پور و علی‌اکبری، ۱۳۹۵، اشرف و همکاران، ۲۰۱۹)، انتظارات خانوادگی و تعارض میان کار و خانواده (مقدم و همکاران، ۱۴۰۰، گودینی و همکاران، ۱۴۰۰، هراس و اوسکا، ۲۰۲۱، پیکو و میهالکا، ۲۰۱۸، پیو و همکاران، ۲۰۱۷)، میزان تحصیلات، میزان برخورداری از سرمایه‌های روانی (کلهر و رشیدی، ۱۳۹۹، توخش و میردریکوند، ۱۳۹۸، معتقد و قشقایی‌زاده، ۱۳۹۸، لی و

همکاران، ۲۰۱۵، چئونگ و همکاران، ۲۰۱۱، لین، ۲۰۱۳)، عوامل فرهنگی، شخصیتی و فردی (آرین‌پور و محترم، ۱۴۰۲، شمس‌راوندی و همکاران، ۱۳۹۹) تأثیر می‌پذیرد و به نظر می‌رسد هر چه این عوامل در میان دو جنس یکسان باشد و شرایط نامبرده برای هر دو جنس برابر باشد، تفاوت‌های جنسیتی در این باره کمتر خواهد بود. آرتز و همکاران (۲۰۲۲) نیز استدلال می‌کنند که علت تفاوت‌های جنسیتی در فرسودگی شغلی، تفاوت‌های جنسیتی در انتظارات و ترجیحات شغلی است.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر این بود که، تفاوت‌های جنسیتی در تعارض کار-خانواده وجود دارد و این با یافته‌های عیسی‌مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶)، مودی و همکاران (۲۰۲۲)، گرولان و اون (۲۰۱۸) و مک‌الوین و کورابیک (۲۰۰۵) همسو است. هنگامی که با توجه به نقش کلیدی زنان از آن‌ها انتظار می‌رود دو یا چند نقش متضاد را هم‌زمان به عهده بگیرند، تعارض نقش پدید می‌آید و به دنبال آن، تنش و فشار روانی فزاینده ایجاد می‌شود که این برای سلامت‌روانی آن‌ها خطرناک است (حاجی‌کرم، ۱۳۹۵). به گفته گرولان و اون (۲۰۱۸) زنان بیشتر از مردان خانواده محور هستند و در خط مشی کاری نیز شغل محور هستند. اما در کل بیشتر از مردان در مشاغل همسان با خود، تعارض را تجربه می‌کنند.

از دیگر یافته‌های این مطالعه آن بود که، زنان و مردان از لحاظ سرمایه روانشناختی با هم متفاوتند و این با پژوهش‌های بهاری و همکاران (۱۳۹۸)، حسن‌نیا و همکاران (۱۳۹۵)، زبیر و کمال (۲۰۱۵)، فلورس و همکاران (۲۰۲۱)، پارتای و گوپتا (۲۰۱۶)، همخوان و با پژوهش سلطانیان‌زاده و همکاران (۱۳۹۸)، عیسی‌مراد و خلیلی صدرآباد (۱۳۹۶) ناهم‌خوان است. علت این ناهم‌خوانی می‌تواند تفاوت در ویژگی‌های مختلف نمونه‌ی مورد پژوهش و تأثیر پذیرفتن این سازه از دیگر عوامل باشد. سرمایه روانشناختی از عوامل گوناگونی مانند اضطراب (نوروزی و سکینه‌پور، ۱۴۰۱) جو خانواده (مرآتی و همکاران، ۱۴۰۲)، الگوهای ارتباطی خانواده (فرخی و سبزی، ۱۳۹۴)، ویژگی‌های شخصیتی (شیخ‌زین‌الدین و همکاران، ۱۳۹۷)، سلامت‌روانی (راجی اسدآبادی، ۱۴۰۰، علی‌نژاد و روزبانه‌ی، ۱۳۹۶، تورلیک و کندل، ۲۰۲۱)، تعارضات بین کار و خانواده (محبوبی و همکاران، ۱۴۰۰، افشار و همکاران، ۱۳۹۹، گودرزوند، ۱۳۹۹، شبانی و همکاران، ۱۳۹۸، یاردلی، ۲۰۱۲، وانگ و همکاران، ۲۰۱۲) تأثیر می‌پذیرد و به نظر می‌رسد یکسان بودن دو جنس از نظر تأثیرپذیری از متغیرهای

گسترده‌تر و رده‌های شغلی مختلف شاغل در مدرسه مانند مدیران و معاونین و مربیان است. طبق یافته‌های این پژوهش و با توجه به بالاتر بودن میزان فرسودگی شغلی و تعارض کار-خانواده در معلمان زن، فراهم نمودن خدمات مشاوره روانشناختی و کارگاه‌های آموزشی روانشناسی ویژه آن‌ها و انعطاف‌پذیر کردن ساعات کاری معلمان تا حد امکان، در جهت کاهش میزان فرسودگی شغلی و تعارض کار-خانواده در معلمان می‌تواند مؤثر باشد.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش: این مقاله برگرفته از رساله دکتری نویسنده اول در رشته روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم است. به جهت حفظ رعایت اصول اخلاقی در این پژوهش سعی شد تا جمع‌آوری اطلاعات پس از جلب رضایت شرکت‌کنندگان انجام شود. همچنین به شرکت‌کنندگان درباره رازداری در حفظ اطلاعات شخصی و ارائه نتایج بدون قید نام و مشخصات شناسنامه افراد، اطمینان داده شد.

حامی مالی: این پژوهش در قالب رساله دکتری و بدون حمایت مالی می‌باشد.

نقش هر یک از نویسندگان: این مقاله از رساله دکتری نویسنده اول و به راهنمایی نویسنده دوم و مشاوره نویسنده سوم استخراج شده است.

تضاد منافع: نویسندگان همچنین اعلام می‌دارند که در نتایج این پژوهش هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

تشکر و قدردانی: بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاور این پژوهش و معلمان که در این پژوهش شرکت کردند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

نامبرده دخیل در سرمایه روانشناختی می‌تواند شرایط برابری را برای برخورداری از سرمایه روانشناختی برای هر دو جنس فراهم کند. همچنین آموزش‌های روانشناختی می‌تواند سرمایه‌های روانشناختی در افراد را بالا ببرد و از این طریق تفاوت‌های جنسیتی در این باره کمرنگ‌تر شود.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش آن بود که سلامت روانی معلمان زن و مرد، تفاوت معناداری با هم ندارند و این با یافته سلیمان‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰) همسو است و همچنین با یافته‌های پژوهش علیزاده و همکاران (۱۴۰۲)، ابراهیمی و همکاران (۱۳۹۷)، کاظمی (۱۳۹۵)، بنی‌فاطمه و همکاران (۱۳۹۳)، عارفی و محسن‌زاده (۱۳۹۰)، استراند و همکاران (۲۰۱۳)، دامبرون (۲۰۰۷)، ناهمسو است. علت این عدم تفاوت می‌تواند تفاوت‌های فرهنگی، جامعه‌شناختی، خانوادگی، آموزشی و یا همگن بودن جامعه از لحاظ ویژگی‌های مختلف باشد. جامعه پژوهش‌های ذکر شده باشد که به هر حال متغیرهای روانشناختی را تحت تأثیر خود قرار می‌دهد و در کنار آن، انسان دارای ابعاد گوناگونی است که بدون شک عوامل بیشتری در رفتارهای او به ویژه سلامت روانی مؤثر است.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به منحصر بودن داده‌های این پژوهش به ابزار پرسشنامه و عدم استفاده از دیگر ابزارهای پژوهشی مانند مصاحبه و مشاهده اشاره کرد. این پژوهش فقط در میان معلمان شهر تهران و مقطع دبستان انجام شده است و درباره‌ی معلمان دیگر مناطق و مقاطع، اطلاعی در دسترس نداریم و نمی‌توانیم یافته‌های این پژوهش را به بقیه معلمان تعمیم دهیم. از پیشنهاد‌های پژوهش انجام این پژوهش در نمونه‌ای

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

ابراهیمی، قربانعلی؛ رازقی‌مله، هادی و متولیان، سیده صباح. (۱۳۹۷). تحلیل جنسیتی سرمایه اجتماعی و سلامت‌روان در سطح محله. زن و جامعه، ۲(۳۴)، ۱۰۵-۱۳۲.

<https://ensani.ir/fa/article/386585>

آرین‌پور، ملیحه. و محترم، محدثه. (۱۴۰۲). رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی در بهروزان دانشگاه علوم پزشکی. سومین کنفرانس بین‌المللی سلامت، علوم تربیتی و روانشناسی، وین، اتریش.

<https://civilica.com/doc/1836285/>

بهارى اودلو، بهنام؛ ادریسی، فرهاد؛ صائینی، محمدحسین. و مرادی، حسین. (۱۳۹۸). مقایسه به احکام بودن، جهت‌گیری مذهبی و سرمایه روانشناختی در میان دانش‌آموزان دختر و پسر. *روانشناسی مدرسه*، ۸(۱)، ۵۸-۷۰.

https://jsp.uma.ac.ir/article_796_

بنی فاطمه، حسین؛ عبدی، بهمن؛ عزیزاده اقدم، محمدباقر؛ و شهم‌فر، جعفر. (۱۳۹۳). جنسیت و سلامتی: بررسی نقش جنسیت در تفاوت‌های سطوح سلامت. *پژوهش‌های جامعه‌شناسی معاصر* ۳(۴)، ۱-۲۹.

<https://www.sid.ir/paper/217665/fa#downloadbottom>

حاجی کرم، آمنه. (۱۳۹۵). ارتباط تعارض خانواده-کار با سلامت‌روان و تعارض زناشویی در زنان شاغل شهر تهران. *پژوهش‌های روانشناسی بالینی و مشاوره*، ۱(۶)، ۱۲۷-۱۱۳.

https://tpccp.um.ac.ir/article_32306_

حسن‌نیا، سمیه؛ هاشمی، سمانه سادات. و طبایان، نجمه سادات. (۱۳۹۵). بررسی نقش جنسیت در ابعاد سرمایه روانشناختی. *چهارمین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی*، تهران.

<https://civilica.com/doc/546580/>

خدایی خیاوی، سیامک. (۱۳۹۳). نقش هوش هیجانی، سن و جنسیت در پیش‌بینی فرسودگی شغلی مشاوران. *روانشناسی مدرسه*، ۳(۲)، ۴۸-۶۶.

https://jsp.uma.ac.ir/article_196_178c8c8cb2e2a5f05e85d6e4615d9c5c.pdf

سالاری حامد، سوادى مهدی، سایبانی حمید رضا. (۱۴۰۲). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه غنی‌سازی شغلی و تعارض کار-خانواده در مدیران ورزشی مجله علوم روانشناختی ۱۴۰۲؛ ۲۲(۱۲۶): ۱۱۹۰-۱۱۶۹.

[doi:10.52547/JPS.22.126.1169](https://doi.org/10.52547/JPS.22.126.1169)

سلطانیان‌زاده، مریم؛ محبوبی، کمال؛ ندری، خدیجه. و بدیعی، هانیه. (۱۳۹۸). رابطه سرمایه روانشناختی و باورهای انگیزشی با عملکرد آموزشی دبیران مقطع متوسطه شهرستان بوکان. *فصلنامه روان‌سنجی*، ۷(۲۸)، ۱۴۷-۱۲۷.

https://jpsy.riau.ac.ir/article_1596_9aa84f464a3b8f087b7b7144ac89e57a.pdf

سلیمان‌نژاد، اکبر؛ همدی، پریسا. و سودی، حورا. (۱۳۹۱). بررسی رابطه سبک‌های مقابله‌ای و فرسودگی شغلی با سلامت‌روانی در پزشکان ارومیه. *دوماهنامه دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، ۲(۱۰)، ۲۳۶-۲۲۶.

<http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-827-fa.pdf>

URL: <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-827-fa.html>

شبانى، محمداقاسم؛ کرمی‌نژاد، جاوید.؛ نامجو، بهرام. و نامجو، فرهاد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه تعارض کار-خانواده و تعارض زناشویی با نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی. *سنجش و پژوهش در مشاوره روانشناسی*، ۱(۱)، ۱-۱۳.

<https://ensani.ir/file/download/article/1628235714->

فرخی، الهام. و سبزی، ندا. (۱۳۹۴). شادکامی و ادراک الگوی ارتباطی خانواده: نقش واسطه‌ای سرمایه روانشناختی. *روانشناسی تحولی*، ۱۱(۴۳)، ۳۲۳-۳۱۳.

https://journals.iau.ir/article_510846.html

فغان‌پور گنجی، محمد؛ کلانتری، مهرداد و عابدی، احمد. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی درمان شناختی-رفتاری با درمان ذهنیت‌های طرحواره‌ای تمثیلی بر فرسودگی شغلی درمان‌گران. *مجله علوم روانشناختی*، ۲۲(۱۲۷): ۱۳۰۱-۱۲۸۵.

[doi:10.52547/JPS.22.127.1285](https://doi.org/10.52547/JPS.22.127.1285)

قربانخانی، مهدی؛ صالحی، کیوان؛ خدایی، ابراهیم؛ مقدم‌زاده، علی و دهقانی، مرضیه. (۱۴۰۱). نظام نشانگرها برای سنجش آمادگی معلمی در دوره ابتدایی: یک مطالعه مرور نظام‌مند. *فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۱۰(۱)، ۱۰۹-۱۲۵.

<https://doi.org/10.30473/etl.2022.61342.3646>

عارفی، مختار. و محسن‌زاده، فرشاد. (۱۳۹۰). ارتباط بین جهت‌گیری مذهبی، سلامت‌روان و جنسیت. *نشریه تحقیقات زنان*، ۵(۳).

<https://ensani.ir/fa/article/304245>

عزیزاده، اعظم؛ دانش، پروانه؛ ملکی، امیر. و جواهری، فاطمه (۱۴۰۲). عوامل اجتماعی اثرگذار بر سلامت‌روان زنان در مقایسه با مردان. *فصلنامه مطالعات اجتماعی-روانشناختی زنان*، ۲۱(۱).

<https://ensani.ir/fa/article/journal-number/61316/>

عیسی‌مراد، ابوالقاسم. و خلیلی صدرآباد، مریم. (۱۳۹۶). بررسی رابطه تعارض کار خانواده و استرس شغلی با نقش تعدیلگر سرمایه روانشناختی. *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، ۸(۲۹)، ۱۸۷-۲۰۶.

<https://doi.org/10.22054/qccpc.2017.19178.1448>

گنجی، مهدی. (۱۳۹۵). آسیب‌شناسی روانی بر اساس DSM-5. جلد ۱، چاپ نخست، نشر ساوالان.

گودرزوند چگینی، عاطفه. (۱۳۹۹). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی و تعارض کار-خانواده با میانجی‌گری اشتیاق شغلی در بین معلمان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته مشاوره، دانشگاه پیام‌نور قزوین.

<https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/59728ed785bc5eb70fb27958785850da>

معمارزاده قنوتی، معصومه. (۱۳۹۷). بررسی سرمایه روانشناختی در رابطه بین بهزیستی روانشناختی با هوش هیجانی در معلمان مقطع متوسطه اول شهرستان بهبهان. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، رشته روانشناسی عمومی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گچساران).

<https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/5b902cd93cf04a5290e1b07805c0d5eb>

زارع، مهدی. و دره، ایمان. (۱۳۹۲). رابطه بین دلبستگی شغلی، مسئولیت‌پذیری و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی. دومین کنگره روانشناسی اجتماعی، تهران.

https://qccpc.atu.ac.ir/article_5892_d64d23e544ba30f78cf82a9211cf9262.pdf

کاظمی، سمیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت‌روان و کیفیت زندگی کاری با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی آموزش و پرورش منطقه ۵ شهر تهران در سال تحصیلی ۹۵-۹۴. (پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی).

<https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/164d2349dca2af2b7a0c66c778e10a92>

نوروزی، زهرا. و سکنیه پور، عین‌اله. (۱۴۰۱). رابطه سرمایه روانشناختی معلمان ورزش با استرس شغلی، فرسودگی شغلی و اضطراب. مجله دستاوردهای نوین در علوم انسانی، ۵ (۵۶)، ۱۰۷-۹۲.

<https://ensani.ir/fa/article/531653>

میرعرب رضی، محمودرضا؛ شریعت‌نیا، کاظم و حسینیایی، علی. (۱۴۰۲). مقایسه اثربخشی درمان کوتاه‌مدت راه حل محور و درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر صمیمیت جنسی و بی‌ثباتی ازدواج همسران مردان معتاد. مجله علوم روانشناختی، ۲۲ (۱۳۰)، ۲۰۹۸-۲۰۸۱.

[doi:10.52547/JPS.22.130.2081](https://doi.org/10.52547/JPS.22.130.2081)

میلانی فر، بهروز. (۱۳۹۵). بهداشت روانی. چاپ چهاردهم، نشر قومس.
همایونی، عاطفه؛ سیفی، زهرا. و مرتضوی، نرگس. (۱۳۹۸). پیش‌بینی بهزیستی شغلی بر اساس سبک‌های مقابله مذهبی، سرمایه روانشناختی و تعارض کار-خانواده. فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت، ۳(۳): ۲۲-۳۱.

<http://islamiclifej.com/article-1-262-fa.pdf>

یزدان‌بخش، کامران؛ مرادی، آسیه. و بسطامی، احسان. (۱۳۹۷). رابطه سرمایه روانشناختی و سخت‌رویی با فرسودگی شغلی. مجله رویش روانشناسی، ۲۹(۸)، ۱۸۱-۲۰۲.

<http://frooyesh.ir/article-1-322-fa.pdf>

References

- Abbas, A., Ekowati, D., Suhariadi, F., & Anwar, A. (2024). Human Capital Creation: A Collective Psychological, Social, Organizational and Religious Perspective. *Journal of religion and health*, 63(3), 2168-2200. <https://doi.org/10.1007/s10943-022-01665-8>
- Alizadeh, A., Danesh, P., Maleki, A., & Javaheri, F. (2023). Social Factors Affecting the Mental Health of Women Compared to Men. *Women's Studies Sociological and Psychological*, 21(1), 121-149. [Doi: 10.22051/jwsps.2023.38998.2565](https://doi.org/10.22051/jwsps.2023.38998.2565)
- Arefi, mokhtar, & mohsenzadeh, farshad. (2011). The relation between religious orientation, mental health and gender. *The journal of womens' studies, journal of scientific and research on womens' studies*, 5(3), 126-141. Sid. <https://sid.ir/paper/133250/en>
- Arianpoor, M. & Mohtaram, M. (2023). The relationships between personality characters with burnout in health care job in university of medical sciences. *The third international conference on health, educational sciences and psychology*. <https://civilica.com/doc/1836285>
- Artz, B., Kaya, I., & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Review of economics of the household*, 20(2), 447-470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Bahari Odlo, B., Edrisi, F., Saini, M., & Moradi, H. (2019). Commitment to the Teachings of Islam, Religious Orientation, and Psychological Capital across female and male Students: A Comparative Study. *Journal of School Psychology*, 8(1), 58-70. [doi: 10.22098/jsp.2019.796](https://doi.org/10.22098/jsp.2019.796)
- bani fatemeh, H., alizadeh aghdam, M. B., Shaham far, J., & Abdi, B. (2014). Gender and Health; The Analyzing of the Gender Role on Health Inequalities. *Two Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 3(4), 1-29. <https://www.sid.ir/paper/217665/fa#downloadbottom>
- Beham, B., Ollier-Malaterre, A., Allen, T. D., Baiarl, A., Alexandrova, M., Artiawati, Beauregard, T. A., Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Cho, E., Coden da

- Silva, B., Dawkins, S., Escribano, P. I., Gudeta, K. H., Huang, T. P., Jaga, A., Kost, D., Kurowska, A., Leon, E., Lewis, S., ... Waismel-Manor, R. (2023). Humane orientation, work-family conflict, and positive spillover across cultures. *The Journal of applied psychology*, 108(10), 1573–1597. <https://doi.org/10.1037/apl0001093>
- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87–99. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.87>
- Briggs, L. G., Riew, G. J., Kim, N. H., Aharon, S., Klickstein, J. A., Cao, A. Q., Lites, C., Sedlacek, V., Seward, M. W., Soled, D. R., Palamara, K., & Medicine in Motion Writing Group (2023). *Racial and Gender Differences in Medical Student Burnout: A 2021 National Survey*. *Mayo Clinic proceedings*, 98(5), 723–735. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2022.11.003>
- Choua, M.; Shih-Wei, L.; & Chen, P. (2009). The influence of individual differences on continuance intentions of enterprise resource planning (ERP). *Int. J. Human- Computer Studies*, 67, 484–496. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijhcs.2009.01.001>
- Chiang, Y. C., Gao, D. R., Lee, C. Y., Li, X., Sun, X. Y., & Chen, C. T. (2023). Influence of promoting an "age-friendly cities" strategy on psychological capital and social engagement based on the scenario method. *Journal of aging & social policy*, 35(4), 463–485. <https://doi.org/10.1080/08959420.2022.2110805>
- Chin, W., Guo, Y. L., Hung, Y. J., Yang, C. Y., & Shiao, J. S. (2015). Short sleep duration is dose-dependently related to job strain and burnout in nurses: a cross sectional survey. *International journal of nursing studies*, 52(1), 297–306. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.09.003>
- Conley, C., Gonzalez-Guarda, R., Randolph, S., Hardison-Moody, A., Fisher, E. B., & Lipkus, I. (2022). Religious social capital and minority health: A concept analysis. *Public health nursing (Boston, Mass.)*, 39(5), 1041–1047. <https://doi.org/10.1111/phn.13082>
- Dambrun, M. (2007). Gender Differences in Mental Health: The Mediating Role of Perceived Personal Discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(5), 1118–1129. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.2007.00202.x>
- Eales S. (2019). A focus on mental health. *British journal of nursing (Mark Allen Publishing)*, 28(18), 1213. <https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.18.1213>
- Eisamorad, Abolghasem, & Khalili Sadrabad, Maryam. (2017). Study the relationship between work-family conflict and job stress the moderator role of psychological capital. *Counseling culture and psychotherapy*, 8(29), 187–206. <https://sid.ir/paper/213967/en>
- Ebrahimi, G., Razeghi Maleh, H., & Motevalian, S. (2018). Sexual Analysis of Social Capital and Mental Health at the Level of the Neighborhood A Case Study of the Citizens of 18 Years and Above of Sari. *Quarterly Journal of Woman and Society*, 9(34), 105–132. <https://ensani.ir/fa/article/386585>
- Faghanpour ganji M, kalantari M, abedi A. (2023). Comparing the efficacy of cognitive-behavioral therapy with the treatment of allegorical schema modes on psychotherapists burnout. *Journal of Psychological Science*. 22(127), 1285–1301. (Persian). [doi:10.52547/JPS.22.127.1285](https://doi.org/10.52547/JPS.22.127.1285)
- Farokhi, Elham, & Sabzi, Neda. (2015). Hoppiness and perception of family communication patterns: the mediating role of psychological capital. *Developmental psychology (journal of ranian psychologists)*, 11(43), 313–323. <https://sid.ir/paper/101527/en>
- French, K. A., & Allen, T. D. (2020). Episodic work-family conflict and strain: A dynamic perspective. *The Journal of applied psychology*, 105(8), 863–888. <https://doi.org/10.1037/apl0000470>
- Felores, M.; Fernandez, M.; & Roque, D. (2021). Psychological capital and entrepreneurship: gender differences. *Gender in management*, 36 (3). <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0231>
- Ganji. M. (2016). *Psychopathology based on DSM-5. Volum 1*, First edition, Savalan publication.
- Ghoodarzvand chegini, A. (2020). *The relationships between psychological capital and family- work conflict dimention with mediation of career passion in teachers*. Master thesis in counseling, payam nor university, Qazvin branch. <https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/59728ed785bc5eb70fb27958785850da>
- Ghorbankhani, M., Mousavian, S., Shahriari Mohammadi, A., & Salehi, K. (2024). Enhancing disaster preparedness: Developing competencies for military physicians in risk reduction. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 103, 104321. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2024.104321>

- Ghorbankhani, M., Salehi, K., Khodaie, E., Moghadazadeh, A., & Dehghani, M. (2022). A System of Indicators for Assessing the Teacher Readiness in Primary Education: a Systematic Review. *Research in School and Virtual Learning*, 10(1), 109-125. (Persian). <https://doi.org/10.30473/etl.2022.61342.3646>
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (2011). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 33-76. <http://dx.doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Grönlund, A. & Öun, I. (2018). In search of family-friendly careers? Professional strategies, work conditions and gender differences in work-family conflict. *Community, Work & Family*, 21(1), 87-105. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1375460>
- haji karam, A. (2016). Relationship between Family-Work Conflict with Mental Health and Marital Conflicts of Working Women in Tehran. *Research in Clinical Psychology and Counseling*, 6(1), 113-127. doi: 10.22067/ijap.v6i1.13756
- Hasannia, S., Hashemi, S., & Tabayian, N. (2016). Considering of the gender role in psychological capital dimentions. *Fourth National Conference on Sustainable Development in Educational Sciences and Psychology, Social and Cultural Studies, Tehran*. //civilica.com/doc/546580
- Homayouni, A., Seifi, Z., & Mortazavi, N.. (2019). the prediction of occupational well-being based on religious coping styles, psychological capital and work-family conflict. *islamic life style centered on health*, 3(3), 22-31. sid. <https://sid.ir/paper/411639/en>
- Kazemi, S. (2016). *Considering the relationship between mental health and work life Quality by burnout of elementary school teachers in region 5 Tehran Education department*. Master dissertation, Tehran Markaz Islamic Azad university. <https://ganj.irandoc.ac.ir/viewer/164d2349dca2af2b7a0c66c778e10a92>
- Khodae Kivi, S. (2014). Role of emotional intelligence, age and gender as a predictor of counselors burnout syndrome. *Journal of School Psychology*, 3(2), 48-66. doi: 93-3-2-3
- Macy, W., & Shneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- MCElwin, A. & Korabik, K. (2005). An Examination of Gender Differences in Work-Family Conflict. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 37(4), 269-284. <http://dx.doi.org/10.1037/h0087263>
- Memarzadeh Ghanavati, M. (2018). *Considering psychological capital in relationship between psychological wellbeing by emotional intelligence in Behbahan first section High school Teachers*. Master dissertation, Islamic Azad university.
- Milanifar, B. (2016). *Mental health*. The fourteenth edition, Ghomes publication.
- Mirarab Razi M, shariatnia K, Hosseinyaei A. (2023). Comparing the efficacy of short-term solution-oriented treatment and acceptance and commitment-based treatment on sexual intimacy and marital instability of addicted men's wives. *Journal of Psychological Science*. 22(130), 2081-2098. doi:10.52547/JPS.22.130.2081 <http://psychologicalscience.ir/article-1-2039-fa.html>
- Mody, L., Griffith, K. A., Jones, R. D., Stewart, A., Ubel, P. A., & Jagsi, R. (2022). Gender Differences in Work-Family Conflict Experiences of Faculty in Academic Medicine. *Journal of general internal medicine*, 37(1), 280-282. <https://doi.org/10.1007/s11606-020-06559-7>
- Montgomery, A.; Panagopolous, J.; & Benos, E. (2006). A: work-family interference as a mediator between job demands and job burnout among doctors. *Stress Health*, 22(3), 203-212. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.1104>
- Nesi J. (2020). The Impact of Social Media on Youth Mental Health: Challenges and Opportunities. *North Carolina medical journal*, 81(2), 116-121. <https://doi.org/10.18043/ncm.81.2.116>
- Noroozi, Z. & Sakinehpour, E. (2022). The relationship between sport teachers psychological capital with job stress, burnout and anxiety. *Journal of new achievement in humanities*, 5 (56), 92-107. <https://ensani.ir/fa/article/531653>
- Lambert, E. G.; Hogan, N. L.; Camp, S. D.; & Ventura, L. A. (2006). The impact of work-family conflict on correctional staff: A preliminary study. *Criminology & Criminal Justice: An International Journal*, 6, 371-337. <http://dx.doi.org/10.1177/1748895806068572>
- Larson, M. D.; Norman, S. M.; Hughes, L. W.; & Avey, J. B. (2013). Psychological capital: a new lens for understanding employee fit and attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 3(1), 23-43. <http://dx.doi.org/10.1080/16184742.2017.1344284>

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 3, 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., & Jensen, M. (2002). Hope: a new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. <https://doi.org/10.1177/1534484302013003>
- Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, J. B.; & Norman, S. M. (2007). Psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Mirarab Razi, M., Shariatnia, K., & Hosseinyaei, A. (2023). Comparing the efficacy of short-term solution-oriented treatment and acceptance and commitment-based treatment on sexual intimacy and marital instability of addicted men's wives. *Journal of Psychological Science*, 22(130), 2081-2098. doi:10.52547/JPS.22.130.2081
- Pieterse, M., & Mostert, K. (2005). Measuring the work-home interface: validation of the survey work-home interaction nijmegen (swing) instrument. *Management Dynamics*, 14(2), 2-15. <https://doi.org/10.1177/008124630903900206>
- Purtle, J., Nelson, K. L., Counts, N. Z., & Yudell, M. (2020). Population-Based Approaches to Mental Health: History, Strategies, and Evidence. *Annual review of public health*, 41, 201-221. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040119-094247>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168-185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Rotenstein, L., Harry, E., Wickner, P., Gupte, A., Neville, B. A., Lipsitz, S., Cullen, E., Rozenblum, R., Sequist, T. D., & Dudley, J. (2021). Contributors to Gender Differences in Burnout and Professional Fulfillment: A Survey of Physician Faculty. *Joint Commission journal on quality and patient safety*, 47(11), 723-730. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2021.08.002>
- Salari, H., Savadi, M., & Saybani H. (2023). Psychometric characteristics of job enrichment and work-family conflict scales in sports managers. *Journal of Psychological Science*. 22(126), 1169-1190. (Persian). doi:10.52547/JPS.22.126.1169
- Seligman, M. (1990). *Learned optimism*. New York: J. B. Lippincott.
- Shabani, M.Gh., Karaminejad, j., Namjoo, B., & Namjoo, f.. (2019). Relationship between Work-Family Conflict and Marital Conflict with a Mediating Role of Psychological Capital. *journal of assessment and research in counseling and psychology*, 1(1), 1-13. <https://sid.ir/paper/406484/en>
- soleimannejad a, hamdami p, soudi h. (2012). investigating the relationship between coping skills and career exhaustion with psychological health of urmia doctors. *nursing and midwifery journal* 2012; 10 (2). <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-827-fa.pdf>
- Soltanianzadeh, M., Mahboobi, K., Nadari, Kh., & Badiee, H. (2019). The relationsheep between psychological capital and motivational belifes with educational performance in Bookan high school grade teachers. *Psychometric Quarterly*, 7 (28), 127-147. https://jpsy.riau.ac.ir/article_1596_9aa84f464a3b8f087b7b7144ac89e57a.pdf
- Strandh, M., Hammarström, A., Nilsson, K., Nordenmark, M., & Russel, H. (2013). Unemployment, gender and mental health: the role of the gender regime. *Sociology of health & illness*, 35(5), 649-665. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9566.2012.01517.x>
- Wang, J., Zhang, L., Jiang, F., Liu, Y., Wang, M., Wu, Y., & Tang, Y. L. (2022). Gender Differences in Burnout Among Endocrinologists in China. *Frontiers in psychology*, 13, 845188. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.845188>
- yazdanbakhsh K, moradi A, bastami E. Relationship between Psychological Capital and Hardiness with Burnout. *Rooyesh* 2018; 7 (8):181-202 <http://frooyesh.ir/article-1-322-fa.html>
- Younas, S.; Sabih, F.; Tahir, F.; & Hussain, R. (2020). Psychological capital and mental health: empirical exploration in perspective of gender. *International journal of sciences and research*, 76 (1), 175-149. <http://dx.doi.org/10.21506/j.ponte.2020.1.11>
- Zaree, M. & Dare, I. (2013). The relationship between Job Involvement, responsibility, and job satisfaction by burnout. *The second Congress of social psychology, Tehran*. https://qccpc.atu.ac.ir/article_5892_d64d23e544ba30f78cf82a9211cf9262.pdf
- Zubair, A. & Kamal, A. (2015). Work Related Flow, Psychological Capital, and Creativity among Employees of Software Houses. *Psychological studies*, 60(3), 331-321. <http://dx.doi.org/10.1007/s12646-015-0330-x>