

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی: یک مطالعه فراترکیب

Exploring The Dimensions, Factors, Consequences and Methods of Dealing with The Phenomenon of Teacher Isolation: A Meta-Synthesis

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۲۰؛ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۷

R.Khosravi(Ph.D)

A.Mehri (Ph.D)

آرمان مهری^۲

رحمت اله خسروی^۱

Abstract: The aim of the present study was to identify the dimensions, factors, consequences, and coping strategies of teacher isolation in global studies. The research approach was qualitative and integrative and the seven-stage method of Sandelowski and Barroso was used for data collection. After searching for keywords in reputable scientific databases, documents related to the research questions and objectives published between 1980 and 2024 were extracted for review. The findings showed that teacher isolation encompasses six psychological, social, educational, physical, professional, and geographical dimensions. Factors such as ineffective professional attitudes, limited specialized knowledge and skills, weak human resource management, curriculum inefficiency, inefficient organizational bureaucracy, school physical environment, social distance, economic problems, psychological elements (such as introversion, competitiveness, self-centeredness, etc.), and cultural-social components (such as generational gap among teachers, sense of social alienation within the school organization, management style, etc.) lead to teacher isolation. Furthermore, the results showed that teacher isolation has psychological consequences (such as anxiety, job-related stress, professional burnout, etc.), social consequences (such as interpersonal conflicts, etc.), educational consequences (such as poor academic performance of students, etc.), and organizational consequences (such as job turnover, etc.).

Keywords: teacher isolation, dimensions, factors, consequences, dealing with teacher isolation

چکیده: هدف از پژوهش حاضر شناسایی ابعاد، عوامل، پیامدها و راهکارهای مقابله با انزوای معلمی در مطالعات جهانی بوده است. رویکرد تحقیق، کیفی و راهبرد آن فراترکیب است. برای جمع‌آوری داده‌ها از روش هفت‌مرحله‌ای سندلوفسکی و باروسو استفاده شد. پس از جستجوی کلیدواژه‌ها در پایگاه‌های علمی معتبر، اسناد مرتبط با پرسش‌ها و اهداف پژوهش که در بازه زمانی ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۴ میلادی منتشر شده بودند، برای واکاوی گزینش شد. پس از گردآوری داده‌ها، فرایند کدگذاری، مقوله‌بندی، مضمون‌سازی و تحلیل با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2020 انجام شد. یافته‌ها نشان داد انزوای معلمی شامل شش بُعد روان-شناختی، اجتماعی، آموزشی، فیزیکی، حرفه‌ای و جغرافیایی است. همچنین عواملی مثل نگرش‌های حرفه‌ای ناکارآمد، دانش و مهارت تخصصی محدود، ضعف در مدیریت منابع انسانی، برنامه درسی، بروکراسی سازمانی غیر کارآمد، فضای فیزیکی مدرسه، فاصله اجتماعی، مشکلات اقتصادی، عناصر روان‌شناختی (از قبیل درون‌گرایی، احساس بیگانگی عاطفی با سایر معلمان، خودمحوری و...) و مؤلفه‌های فرهنگی - اجتماعی (از قبیل شکاف نسلی بین معلمان، سبک مدیریتی، ارتباطات خشک و رسمی و...) موجب بروز انزوای معلمی می‌شود. علاوه بر این، یافته‌ها نشان داد که انزوای معلمی پیامدهای روان‌شناختی (مثل اضطراب، استرس، شغل، فرسودگی حرفه‌ای و...)، پیامدهای اجتماعی (همچون تعارضات میان‌فردی و...)، پیامدهای آموزشی (مانند عملکرد تحصیلی ضعیف یادگیرندگان و...)، پیامدهای سازمانی (مثل ترک شغل و...) را به همراه دارد. با اتکا به نتایج تحقیق می‌توان گفت متورینگ، مربیگری همتایان، تغییر فرهنگ سازمانی مدارس، کنشگری فعال در فضای دیجیتال و مدیریت کارآمد از روش‌هایی است که می‌توان برای خروج معلمان از وضعیت انزوا به کار برد.

کلیدواژه‌ها: انزوای معلمی، ابعاد انزوای معلمی، عوامل انزوای معلمی، پیامدهای انزوای معلمی، روش‌های مقابله با انزوای

khosravi1397@cfu.ac.ir

۱. استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

armanmehrioofficial@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران



مقدمه

حرفه‌ی معلمی حرفه‌ای است که در آن افراد برای پیشبرد و تحقق اهداف شغلی به ارتباطات میان‌فردی نیاز دارند. یکی از انواع تعامل‌های جمعی در مدرسه، مشارکت حرفه‌ای آموزشگران با یکدیگر است که می‌تواند موقعیتی را برای بازآموزی و بهبود عملکرد شغلی فراهم کند (Öntaş, 2019).

یکی از چالش‌ها و پدیده‌های رایج که در کار معلمی به دلیل نبود پشتیبانی و مشارکت حرفه‌ای رخ می‌دهد، انزوای حرفه‌ای است (Jansky and Stewart, 2024; Cuozzo, 2024; Spicer and Robinson, 2021)، که اثرات مخربی بر عملکرد شغلی معلمان دارد (Ulaş and Şenel, 2020). انزوا در لغت گوشه‌گیری، کناره‌گرفتن و حالت جدابودن معنی شده است (Hornby, 2013). به نظر Peplau et al. (1982) تنهایی در محل کار و انزوای حرفه‌ای معنایی یکسان

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ... دارند. به این صورت که انزوای حرفه‌ای وضعیتی روانی-اجتماعی است که فرد احساس می‌کند در محیط کار، از شبکه ارتباطی مطلوبی برخوردار نیست و از دیگران در محل کار جدا شده است (Ostovar-Nameghi and Sheikahmadi, 2015; Marshall et al., 2007).

یکی از انواع انزوای حرفه‌ای، انزوای معلمی^۱ است. نخستین پژوهش‌ها در زمینه انزوای معلمی به تحقیقات Lortie (1975)، Forsyth and Hoy (1978)، Zielinski and Hoy (1983)، Goodlad (1984) و Lieberman (1985) بازمی‌گردد که یافته‌هایشان عمدتاً شامل نمایاندن انزوای معلمی و آسیب‌شناسی راجع به این پدیده بوده است. ماهیت اجتماعی معلمی وابسته به ارتباطات میان‌فردی است، اما اغلب معلمان به‌تنهایی فعالیت‌های آموزشی را پیش می‌برند و تمایلی برای مشاهده عملکرد یکدیگر، هم‌رسانی ایده‌های آموزشی و فعالیت مشارکتی ندارند (Pomson, 2005; Padwa et al., 2019; Zielinski and Hoy, 1983). در انزوای معلمی، افراد از حمایت، روابط مشارکتی و همراهی با دیگران در محیط کار و برای اهداف آموزشی محروم می‌شوند (Combat, 2014; Garcia-Garduno et al., 2011). از طرف دیگر انزوای معلمی بیشتر به شیوه ادراک و تجربه معلمان از تعامل آموزشی مشارکتی وابسته است، نه میزان تعاملی که در آن درگیر هستند (Hedberg, 1981) یا تعداد همکارانی که معلم را احاطه کرده‌اند (Aizenberg and Oplatka, 2019). به این معنا که معلمان به‌جای مباحثه درباره مسائل آموزشی و یادگیرندگان، زمان خود را به گفتگوهای صمیمانه روزمره محدود می‌کنند که این امر انزوای حرفه‌ای را ایجاد و تقویت می‌کند (Hadar and Brody, 2010).

انزوای معلمی را می‌توان به معنای جدایی روان‌شناختی و فیزیکی معلمان از یکدیگر دانست (Ferry and Westerlund, 2022). به نظر Flinders (1988) انزوای معلمی دو بُعد دارد؛ بُعد اول انزوا شامل شرایطی است که معلمان در آن کار می‌کنند. یعنی ویژگی‌های محل کار، فرصت‌ها یا کمبودهایی که فرد برای تعامل با همکاران دارد. اما بُعد دوم معطوف به یک وضعیت روان‌شناختی است، نه به‌عنوان شرایط کاری یا فیزیکی محل فعالیت (Spicer and Robinson, 2021). در این زمینه، Lortie (1975) انزوای معلمی را به سه نوع جداسازی فیزیکی (جعبه تخم‌مرغ^۲ یا سازمان سلولی)، انزوای روان‌شناختی^۳ و انزوای تطبیقی^۱ تقسیم می‌کند.

-
1. Teacher Isolation
 2. Egg-crate isolation
 3. Psychological isolation

در جداسازی نوع جعبه تخم مرغ، ساختار فیزیکی کلاس‌های درس طوری است که در آن معلمان با یکدیگر فاقد ارتباط بوده (Snow, 2005) و مشارکتی در روش‌ها و فنون آموزشی ندارند (Bird and Little, 1986). به عبارت دیگر هر معلم در کلاس خود و پشت درهای بسته تدریس می‌کند و امکان مشاهده تدریس دیگران ممکن نیست (Dodor et al., 2010; Fiene, 1989; Calabrese, 1986; Flinders, 1988; Lortie, 1975; Cookson, 2005; Goodlad, 1984; Tye and Tye, 1984). Cookson (2005) گزارش می‌دهد که ساختار جعبه تخم مرغ کلاس درس مدارس و جدول زمانی فشرده و برنامه درسی تجویزی و غیرمنعطف، همکاری حرفه‌ای را دشوار می‌کند و ایشان برای گفتگو، تأمل و به اشتراک‌گذاری ایده‌هایشان زمان اندکی دارند (Cochran-Smith and Lytle, 1993).

به نظر Lortie (1975) انزوای روان‌شناختی حالتی است که به واکنش ارتباطی معلمان نسبت به تعاملات متقابل اشاره می‌کند. در حالت انزوای روان‌شناختی چون بسیاری از معلمان در کلاس‌هایشان تنها هستند و نگرش غالب اجتماعی سؤال کردن درباره شیوه‌های آموزشگری و دریافت مساعدت حرفه‌ای از معلمان دیگر را رفتاری نامناسب و برخلاف هنجارهای آموزشی مرسوم تلقی می‌کند (Lytle and Fecho, 1991). لذا امکان دسترسی به همکاران برای مشاوره یا الگوبرداری برای کمک به حل مسائل شغلی وجود ندارد. پس آموزشگران به‌مرور زمان ناامید، خسته و دلسرد می‌شوند (Nehmeh and Kelly, 2018). اما انزوای تطبیقی، به وضعیت طاقت-فرسای ذهنی معلمان هنگام تلاش برای برآوردن نیازها و خواسته‌های جدید سازمانی اشاره دارد (Ostovar-Nameghi and Sheikhhahmadi, 2015) که در سازمان آموزشی، منزوی شده و گزینه‌های محدودی را برای توسعه حرفه‌ای در اختیار دارند (Flinders, 1988)؛ لذا آنچه در این امر حائز اهمیت است، ارتباط مشارکتی امن در زمینه شغلی معلمان است که منجر به توسعه حرفه‌ای می‌شود (Finefter-Rosenbluh and Power, 2023; Spicer and Robinson, 2021).

در این راستا، Rosenholtz (1989) معتقد است در مدارس دو نوع فرهنگ پویا و ایستا وجود دارد. در مدارس ایستا که مروج فرهنگ خودمحوری معلمان‌اند، انزوای معلم، یک هنجار به شمار می‌رود که بر کیفیت آموزشی اثر منفی می‌گذارد (Goddard and Goddard, 2007). Cox and Wood (1980) متوجه شدند که معلمان در سازمان بیگانه هستند و فرصت کمی برای

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده‌ی انزوای معلمی ...

ورود به تصمیم‌گیری دارند. همچنین به نظر می‌رسد که سازمان بوروکراتیکِ مدارس یک مشکل جدی است که به‌جای هم‌افزایی، جدایی را تشویق می‌کند. این در صورتی است که در فرهنگ‌سازمانی مدارس پویا، معلمان با یکدیگر درباره‌ی مسائل و وقایع آموزشی گفتگو کرده و از هم برای فعالیت‌های حرفه‌ای حمایت می‌کنند (Vangrieken et al., 2015). علاوه بر این، در فرهنگ مشارکتی، معلمان با استفاده از هم‌رسانیِ ایده‌ها، تجربیات حرفه‌ای و تجزیه‌وتحلیل عملکرد آموزشی همدیگر، پیشرفت شغلی‌شان را تسهیل می‌کنند (Nias et al., 1989). در نتیجه جو و فرهنگ مدرسه و مواردی مثل سبک رهبری مدیران مدارس (Dargo-Severson and Pinto, 2006) با تأثیر بر هیجانات معلمان، می‌توانند از عوامل مشارکت یا انزوای حرفه‌ای باشند (Aizenberg and Oplatka, 2019).

علاوه بر این، طبق نظریه‌ی شناختی در روان‌شناسی، رویدادهای تسریع‌کننده و عوامل مستعدکننده از جمله عوامل انزوای معلمی‌اند (Peplau and Perlman, 1982). برای مثال تعارض در ارتباطات میان‌فردی و به‌تبع آن تفسیرهای فرد از آن موقعیت می‌تواند منجر به انزوای حرفه‌ای شود. همچنین ویژگی‌های شخصیتی، قرارگرفتن در مکانی که برقراری ارتباط با افراد جدید دشوار است، و نبود تمایل به ریسک اجتماعی (Fiene, 1989) و علاقه به‌تنهایی (Aizenberg and Oplatka, 2019) به‌طور مداوم با احساس انزوا مرتبط است. علاوه بر موارد مذکور، برخی از نگرش‌های منفی که ممکن است علت انزوا باشند عبارت‌اند از مجهز نبودن به مهارت تفکر انتقادی، احساس خجالت برای یاری‌طلبی از معلمان دیگر، ناتوانی در گوش‌دادن به نظرات، ایده‌ها و پیشنهادها (Padwa et al., 2019)، دانش محدود و مهارت پایین در اجرای روش‌های آموزشی مشارکتی (Hadar and Brody, 2010).

اما آنچه انزوای معلمی را تبدیل به مسئله‌ای جدی می‌کند این است که انزوا بر انگیزش، رضایت شغلی و تاب‌آوری معلمان اثر منفی می‌گذارد (Tai et al., 2006). از طرف دیگر نتایج تحقیقات نشان می‌دهد بین انزوای معلمان با استرس شغلی (Dussault et al., 1999)، فرسودگی حرفه‌ای (Räsänen et al., 2022)، خستگی هیجانی (Ingersoll, 2012; Ingersoll and Pedra, 2010; Schwab et al., 1986) و ترک شغل (Schlichte et al., 2005) رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد. این در حالی است که همکاری معلمان، موجب افزایش احساس خودکارآمدی آموزشگر (Ulaş and Şenel, 2020)، عاملیت، انعطاف‌پذیری (Patterson et al., 2004; Gu and Day, 2004) و تاب‌آوری معلمان می‌گردد.

2007)، توسعه حرفه‌ای (Hargreaves, 1994; Vangriecken et al., 2015)، اعتمادسازی، حمایت عاطفی و کسب نگرش مثبت نسبت به تدریس (Shakenova, 2017)، عملکرد تحصیلی بهتر یادگیرندگان (Owodunni, 2021; Ronfeldt et al., 2015; Mora-Ruano et al., 2019; Padwa et al., 2019; Supovitz et al., 2010; Goddard and Goddard, 2007) می‌شود. اما علی‌رغم تأثیر مثبت همکاری بر معلمان و یادگیرندگان، اگر به شکل سلسله‌مراتبی و تحمیلی و دیکته‌شده باشد، تهدیدی برای استقلال حرفه‌ای بوده و به‌جای ایجاد فرهنگ مشارکتی واقعی، منجر به همبستگی مصنوعی می‌گردد، اما اگر داوطلبانه و دموکراتیک باشد، منجر به رشد و توسعه حرفه‌ای می‌گردد (Fullan & Hargreaves, 1991).

باین‌حال، علی‌رغم وجود شواهد تجربی برای مزایای مشارکت حرفه‌ای، اغلب معلمان به‌تنهایی مشغول فعالیت حرفه‌ای هستند (Lindenfeld, 1992; Padwa and Sheppard, 2017). به‌طوری‌که ۸۰٪ معلمان فیزیک دبیرستان‌های ایالات متحده انزواگزين هستند (Padwa et al., 2020; Krakehl et al., 2019). علاوه بر این، شیوع پدیده انزوای حرفه‌ای در میان معلمان تازه‌کار نیز چشمگیر است (Kilgore and Griffin, 1998; Sleppin, 2009) که این امر ناشی از نبود آموزش و حمایت کافی است (Cuozzo, 2024; Sindberg, 2011). اغلب نومعلمان به دلیل کمبود احساس خودکارآمدی، اضطراب تدریس، کم‌توانی در مدیریت کلاسی (Buchanan et al., 2013)، نبود شبکه حمایت اجتماعی و خستگی عاطفی، خودپنداره شغلی و هیجانات مثبتی را تجربه نمی‌کنند (Schlichte et al., 2005)، که این عوامل موجب انزوا و افزایش احتمال ترک شغل در سال‌های اولیه معلمی می‌شود (Dodor et al., 2010). بنابراین چنان که تحقیقات پیشین نشان داده، انزوای معلمی مسئله مهمی است که برای نظام‌های آموزشی چالش‌های مختلفی را به وجود آورده و نیاز به مطالعات جدی و دقیق راجع به این پدیده را برانگیخته است.

پیش از پژوهش حاضر تحقیقات مختلفی راجع به انزوای معلمی انجام شده است. تحقیق Cuozzo (2024) نشان داد برای مقابله با انزوای معلمان مبتدی، متورینگ امری ضروری است. نتایج تحقیق Sleppin (2009) حاکی از آن است انزوای حرفه‌ای می‌تواند به فرسودگی و ترک شغل منجر شود. Izgar (2009) که مسائل مربوط به انزوا را در میان دبیران ترک بررسی کرده، به این نتیجه رسید که سطح انزوای روان‌شناختی در میان دبیران زن در مقایسه با دبیران مرد بالاتر بوده است. نتایج پژوهش Sindberg and Lipscomb (2005) نیز نشان داد نبود معلم همتای

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ... متخصص برای برخی از دروس، موجب انزوای حرفه‌ای می‌شود و بعضی از معلمان بنا بر ویژگی‌های روان‌شناختی، تمایل کمتری برای هم‌آمیزی اجتماعی و مشارکت حرفه‌ای دارند. در کنار این عوامل، تفسیر بعضی از معلمان از فعالیت انفرادی در کلاس درس، نه مترادف با انزوا بلکه به عنوان استقلال فردی در نظر گرفته می‌شود.

نتایج تحقیق Bakkenes et al. (1999) نیز حاکی از آن بود که انزوای معلمی ممکن است با اهمالکاری و اجتناب از مسئولیت‌پذیری همراه شود.

پس با در نظر گرفتن مطالعات نظری و نتایج پژوهش‌ها که انزوای معلمی را یک نگرانی اساسی در نظر گرفته‌اند (Dodor et al., 2010)، به نظر می‌رسد واکاوی ماهیت، ابعاد، عوامل و پیامدهای پدیده انزوای معلمی امری اولویت‌دار و ضروری است. همچنین از آنجایی که کشف راهکارهای برون‌رفت از انزوای حرفه‌ای معلمان کاربردی بوده و می‌تواند برای تغییر عملکرد حرفه‌ای آموزشگران و جو و فرهنگ سازمانی مدارس مؤثر باشد، به نظر بسیار مهم است که به این مسئله توجه شود. حال با اتکا به مبانی نظری، یافته‌های تحقیقات پیشین و نیز تجربه زیسته به عنوان معلم، محققان بر آن‌اند مسئله انزوای معلمی را از حیث ابعاد، عوامل، پیامدها و راهکارهای مواجهه سنجیده با این پدیده، تبیین نمایند؛ لذا هدف اصلی پژوهش حاضر واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و راهکارهای مقابله با انزوای معلمی در مطالعات جهانی است. در این راستا، پرسش‌های زیر طرح شده‌اند:

۱. ابعاد، عوامل و پیامدهای انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با این پدیده چگونه ترسیم شده است؟
۲. چه راهکارهایی برای بهبود انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با پدیده مذکور عرضه شده است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت گردآوری داده‌ها، مبتنی بر رویکرد کیفی بوده است. برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق از راهبرد فراترکیب استفاده شده است. فراترکیب از انواع راهبردهای فرامطالعه است که به منظور تحلیل کیفی محتوای اسناد مورد استفاده قرار می‌گیرد (Bench and Day, 2010). هدف از کاربرد فراترکیب گسترش نظریه،

تلخیص و تعمیم در سطوح بالا برای ایجاد دسترسی بیشتر به یافته‌های پژوهش‌ها به‌منظور کاربرد عملی آن‌هاست (Sandelowski and Barroso, 2007). در واقع، در فراترکیب یافته‌ها و نتایج حاصل از تحقیقات پیشین که با موضوع، اهداف و سؤال‌های پژوهش مرتبط باشند، مطالعه می‌شوند (Paterson et al., 2001). بدین ترتیب برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق و ارائه تفسیری منسجم و نگرشی مبسوط راجع به ابعاد، عوامل، پیامدها و راهکارهای مقابله با انزوای معلمی، به نظر می‌رسد بهترین روش فراترکیب باشد. براین‌اساس برای گردآوری داده‌ها، از روش هفت‌مرحله‌ای سنتزپژوهی Sandelowski and Barroso (2007) که از الگوهای پرکاربرد و معتبر است، استفاده شد. هفت مرحله روش مذکور در شکل ۱ قابل مشاهده است.

شکل ۱. مدل هفت‌مرحله‌ای Sandelowski and Barroso (2007)

بر اساس الگو، در گام نخست سؤالات تحقیق تعیین شدند. پرسش‌های اصلی پژوهش حاضر این بوده است که ابعاد، عوامل و پیامدهای انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با این پدیده چگونه ترسیم شده است؟ و چه راهکارهایی برای بهبود انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با پدیده مذکور عرضه شده است؟ در پژوهش حاضر برای گردآوری اطلاعات از پایگاه‌های معتبر علمی مثل Google scholar، Web of Science، Scopus، ScienceDirect، ResearchGate، Taylor and Francis، Sage و نیز مجلات پژوهشی حوزه‌ی تدریس و معلمی بهره برده شد.

یکی از وظایف پژوهشگر فراترکیب‌کار، این است که باید مشخص کند گزارش‌های تحقیقات کدام بازه زمانی را مطالعه خواهد کرد؛ لذا با توجه به محدودیت روش‌شناسی در فراترکیب، کلیه تحقیقات کیفی انگلیسی انجام‌شده در بازه زمانی سال ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۴ میلادی به‌عنوان جامعه مورد مطالعه در نظر گرفته شد. دلیل گزینش منابع انگلیسی، ناشی از نبود تحقیق فارسی راجع به پدیده انزوای معلمی بود. ابزار گردآوری داده‌ها برای پاسخ به پرسش‌های تحقیق نیز مطالعه



واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ...

اسنادی بوده است.

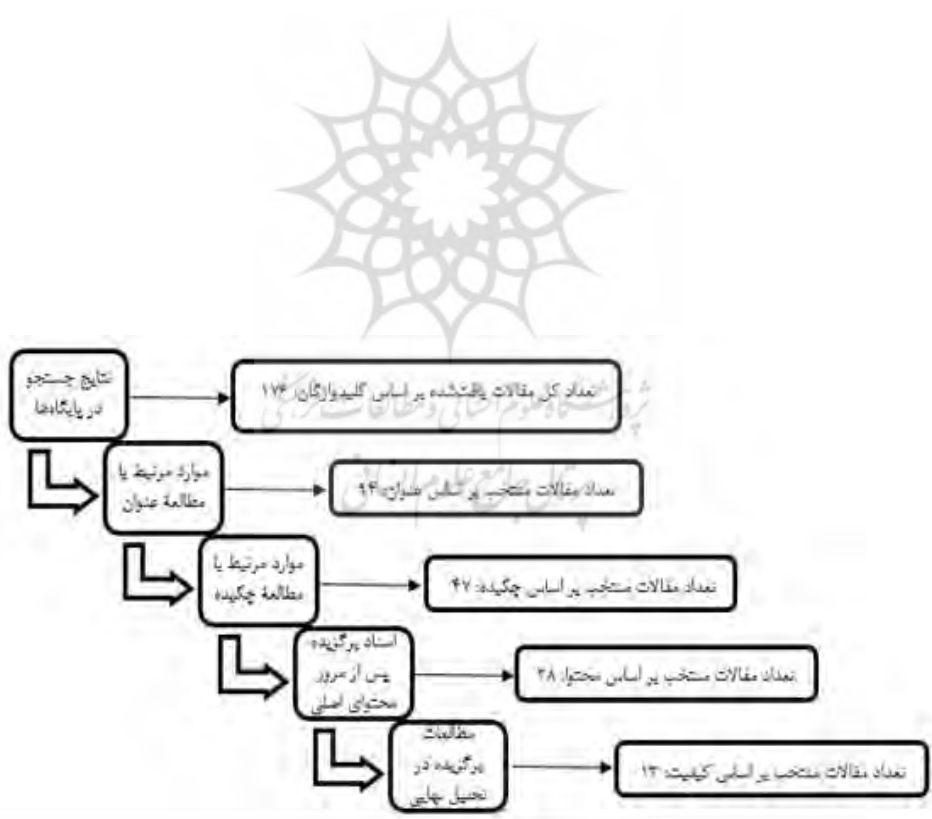
در گام دوم پژوهش، برای کاوش در مقالات، پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها و کتب مرتبط با موضوع تحقیق، کلیدواژه‌هایی مثل «Teacher Isolation»، «Teacher Socialization»، «Teacher Professional Isolation in»، «Teachers Professional Development»، «Collaboration»، «Teacher Communities»، «Teacher loneliness»، «Teacher burnout» و عباراتی از این‌دست جستجو شد. در این مرحله همچنین برای تسهیل و تسریع جستجوی دقیق و کاوش در منابع مشابه و متناسب با موضوع پژوهش، از سایت Research rabbit AI که یک ابزار پژوهشی مبتنی بر هوش مصنوعی است و می‌تواند بر اساس کلیدواژه‌های ورودی، پژوهش‌های مرتبط را در پایگاه‌های علمی جستجو کرده و بیابد، استفاده شد. داشتن هر یک از واژگان مذکور در عنوان، معیار ورود به منابع مورد مطالعه بود. از یافته‌های حاصل از کاوش در پایگاه‌های علمی معتبر، ۱۳ پژوهش مرتبط با اهداف و پرسش‌های تحقیق، انتخاب شد. سپس منابع، بر اساس معیارهای پذیرش یا رد، مورد مطالعه قرار گرفت. معیارهای تأیید یا رد در جدول ۱ گزارش شده است.

جدول ۱. معیارهای پذیرش و رد منابع

معیار پذیرش	معیار رد
زبان پژوهش	غیرانگلیسی
بازه زمانی	از ۱۹۸۰ تا ۲۰۲۴ م. قبل از ۱۹۸۰
روش‌شناسی پژوهش	کیفی و آمیخته (با تأکید بر داده‌های کیفی) کمی
شرایط مورد مطالعه	ابعاد، عوامل، پیامدها و راهکارهای مقابله با انزوای معلمی هر موردی به‌غیر از موارد مذکور
نوع مطالعه	مقالات علمی منتشرشده در پایگاه‌های علمی معتبر (Google Scholar, ScienceDirect, Scopus, Web of Science, ResearchGate, Taylor and Francis و Sage)
	پایان‌نامه و رساله، مقالات کنفرانسی، گزارش‌ها، نظرات شخصی

در مرحله سوم، پس از بازبینی مکرر عناوین، چکیده‌ها، روش‌شناسی و محتوای مقالات، غربالگری انجام شد و در نهایت منابع مطلوب، انتخاب گردید. در این مرحله در شکل ۲، فرایند غربالگری و گزینش منابع منتخب قابل مشاهده است.

شکل ۲. فرایند غربالگری و گزینش اسناد مورد مطالعه



واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ...

اطلاعات مربوط به مقالات گزینش شده در جدول ۲ نگاشته شده است.

جدول ۲. پژوهش‌های گزینش شده

ردیف	پژوهشگر	عنوان مقاله	ماهیت داده‌های تحقیق	سال انتشار
۱	Drago-Severson and Pinto	School leadership for reducing teacher isolation: Drawing from the well of human resources	کیفی	2006
۲	Wayne Fiene	Teacher isolation	کیفی	1989
۳	Aizenberg & Oplatka	From professional isolation to effective leadership: preschool teacher-directors' strategies of shared leadership and pedagogy	کیفی	2019
۴	Dodor et al.	Breaking Down the Walls of Teacher Isolation	آمیخته	2010
۵	Heider	Teacher Isolation: How Mentoring Programs Can Help	کیفی	2005
۶	Hadar and Brody	From isolation to symphonic harmony: Building a professional development community among teacher educators	کیفی	2010
۷	Tahir et al.	Novice head teachers' isolation and loneliness experiences: A mixed-methods study	آمیخته	2015
۸	Rothberg	Dealing with the Problems of Teacher Isolation	کیفی	1986
۹	Schlichte et al.	Pathways to Burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation	کیفی	2005
۱۰	Shanks et al.	A comparative study of mentoring for new teachers	کیفی	2020
۱۱	Sindberg	Alone All Together- The Conundrum of Music Teacher Isolation and Connectedness	کیفی	2011
۱۲	Hudson	How can schools support beginning teachers? A call for timely induction and mentoring for effective teaching	کیفی	2012
۱۳	Buchanan et al.	Teacher Retention and Attrition: Views of Early Career Teachers	کیفی	2013

در گام چهارم، بر اساس پرسش‌های تحقیق، داده‌های مدنظر از اطلاعات موجود در مقالات منتخب استخراج گردید. چون ماهیت داده‌های حاصل کیفی بود، از سه روش کدگذاری آزاد، محوری و گزینشی استفاده شد. برای کدگذاری داده‌ها نیز نرم‌افزار مورد MAXQDA2020 مورد استفاده قرار گرفت.

در گام پنجم، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌ها انجام شد. پس از استخراج داده‌ها و کدگذاری، کدهایی که مفهومی مشترک یا مشابه داشتند، به عنوان مقوله انتخاب شدند. سپس از تجمع مقوله‌ها مضامین اصلی تشکیل شد.

در گام ششم، برای کنترل کیفیت و سنجش پایایی مؤلفه‌های مستخرج از مقالات، از روش پایایی توافق بین ارزیابان استفاده شد. برای اطمینان از اعتبار پژوهش، کدگذاری در دو مرتبه اتفاق افتاد و با استفاده از ضریب پایایی فرمول هولستی، میزان توافق ۹۰ درصد به دست آمد. در نهایت در گام هفتم، یافته‌های مستخرج مورد توجه قرار گرفت که در ادامه ارائه می‌شوند.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول: ابعاد، عوامل و پیامدهای انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با این پدیده چگونه ترسیم شده است؟

برای پاسخ به سؤال نخست تحقیق، با واکاوی اسناد مورد مطالعه و مرور چندباره داده‌ها، فهرستی اولیه از ایده‌های اساسی موجود در متون مقالات پژوهشی تهیه گردید. سپس کدهای مهم که مرتبط با سؤال تحقیق بود، استخراج شد. جدول ۳ شامل کدهای معنادار شناسایی شده درباره ابعاد انزوای معلمی است که از منابع منتخب استخراج شده است.

جدول ۳. نمای ارتباط کدها با متون و مقوله‌های برآمده از کدها در خصوص ابعاد انزوای معلمی

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
		اضطراب اجتماعی	Dodor et al., 2010
انزوای روان - شناختی	احساس بیگانگی عاطفی با سایر معلمان		Buchanan et al., 2013

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ...

مضمین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
		خودمحوری	Tahir et al., 2017; Rothberg, 1986
ابعاد		رقابت‌جویی	Aizenberg & Oplatka, 2019
انزوای معلمی	انزوای اجتماعی	تنش و تعارض سازمانی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Schlichte et al., 2005
		عدم احساس تعلق به گروه سازمانی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Hudson, 2012; Tahir et al., 2017
	انزوای آموزشی	فقدان ارتباط همکاری آموزشی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Fiene, 1989; Heider, 2005; Tahir et al., 2017
	انزوای حرفه‌ای	نبود معلم متخصص هم‌تا در مدرسه	Buchanan et al., 2013
	انزوای فیزیکی	جدایی فیزیکی کلاس‌های معلمان	Aizenberg & Oplatka, 2019; Fiene, 1989; Buchanan et al., 2013; Dodor et al., 2010
	انزوای جغرافیایی	اعزام به مدرسه دور با فاصله مکانی زیاد	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013

همان‌طور که در جدول ۳ بیان شده است، انزوای حرفه‌ای معلمی شامل ۶ بُعد انزوای روان‌شناختی (درونگرایی، اضطراب اجتماعی، احساس بیگانگی عاطفی با سایر معلمان و خودمحوری)، اجتماعی (رقابت‌جویی، تنش و تعارض سازمانی و عدم احساس تعلق به گروه سازمانی)، آموزشی (فقدان ارتباط آموزشی)، فیزیکی (جدایی فیزیکی کلاس‌های معلمان)، حرفه‌ای (نبود معلم متخصص هم‌تا در مدرسه) و جغرافیایی (دوری جغرافیایی و فاصله مکانی) است.

جدول ۴. نمای ارتباط کدها با متون و مقوله‌های برآمده از کدها در خصوص عوامل انزوای معلمی

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
نگرش‌های غیر حرفه‌ای ^۱		نگرانی از قضاوت همکاران	Dodor et al., 2010; ; Heider, 2005; Tahir et al., 2017
		عدم ارزش‌گذاری برای مشارکت حرفه‌ای	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; Fiene, 1989; Hadar and Brody, 2010; ; Heider, 2005; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
		فقدان مهارت در اجرای روش‌های آموزشی مشارکتی	Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; ; Hadar and Brody, 2010; ; Heider, 2005; Tahir et al., 2017
		کمبود دانش تخصصی	Fiene, 1989; Drago-Severson and Pinto, 2006; Hudson, 2012
دانش و مهارت تخصصی		پیشینه تحصیلی معلم	Hudson, 2012
		عدم ارتباط با مراکز علمی و پژوهشی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Fiene, 1989; Schlichte et al., 2005
		عدم تسلط بر محتوای آموزشی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Fiene, 1989; Hudson, 2012; Shanks et al., 2020; Sindberg, 2011
		سیاست‌های ناکارآمد سازمانی	Sindberg, 2011
عوامل انزوای معلمی	بروکراسی سازمانی	کنترل‌گری سازمانی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Fiene, 1989; Tahir et al., 2017
		فشرده‌گی برنامه کاری	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Heidar, 2005; Hudson, 2012; Sindberg, 2011; Tahir et al., 2017
		عدم پشتیبانی اداری	Fiene, 1989; Hudson, 2012; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
		تعدد وظایف سازمانی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Fiene, 1989; Hadar and Brody, 2010; Heidar, 2005; Hudson, 2012; Shanks et al., 2020; Sindberg,

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
			2011
			Drago-Severson and Pinto, 2006
		ابهام در وظایف و نقش‌های سازمانی	
		کمبود معلم	Drago-Severson and Pinto, 2006; Sindberg, 2011
		جابه‌جایی بین مدارس و مناطق آموزشی	Drago-Severson and Pinto, 2006; Sindberg, 2011
		یکجاماندگی طولانی معلمان در یک مدرسه	Drago-Severson and Pinto, 2006
مدیریت			
	ناکارآمد		Buchanan et al., 2013
		به‌کارگیری در دروس غیر تخصصی	
	نیروی انسانی		Sindberg, 2011
		تنها بودن معلمان رشته‌های تخصصی در مدارس	
		رسته معلمان (ابتدایی و متوسطه)	Aizenberg & Oplatka, 2019
		کم‌بودن میزان بازرسی رسمی از تدریس معلمان	Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005
		عدم مراقبت و حمایت از نیروهای جدید الاستخدام	Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Hudson, 2012; Shanks et al., 2020; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
		دستمزد پایین معلمان	Fiene, 1989; Drago-Severson and Pinto, 2006; Schlichte et al., 2005
وضعیت			
	اقتصادی		Heidar, 2005
		بودجه محدود مدارس دولتی و خصوصی‌بودن	Drago-Severson and Pinto, 2006
عوامل انزوای معلمی			
	نوع مدرسه		Tahir et al., 2017
		مکان مدرسه (شهری یا روستایی)	
		فشرده‌گی برنامه درسی	Dodor et al., 2010; Fiene, 1989; Hudson, 2012; Sindberg, 2011
		محدودیت زمانی	Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; Fiene, 1989; Hudson, 2012; Shanks et al., 2020; Sindberg, 2011
برنامه درسی			
		نارزنده انگاری بعضی از دروس	Sindberg, 2011
		برنامه درسی	
		بی‌اعتنایی به اهمیت معلمان بعضی از	Sindberg, 2011

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
		دروس	
ساختار فیزیکی		جدایی کلاس‌ها از یکدیگر	Aizenberg & Oplatka, 2019; Dodor et al., 2010; Fiene, 1989; Heidar, 2005; Rothberg, 1986; Sindberg, 2011
		اندازه مدرسه	Sindberg, 2011
		عدم تعامل میان مدرسه‌ای	Aizenberg & Oplatka, 2019; Rothberg, 1986
فاصله		فعالیت در مناطق روستایی و دورافتاده	Buchanan et al., 2013
مکانی		ویژگی‌های شخصیتی	Buchanan et al., 2013; Shanks et al., 2020
		تمایل به تنهایی	Aizenberg & Oplatka, 2019
		خودمحوری	Fiene, 1989; Heidar, 2005; Shanks et al., 2020; Tahir et al., 2017
عناصر روان‌شناختی		تعارض در ارتباطات میان‌فردی ^۱	Schlichte et al., 2005
		فقدان مهارت‌های ارتباطی	Dodor et al., 2010; Tahir et al., 2017
		ارتباطات اجتماعی نالایمن و تهدیدکننده	Heider, 2005
		احساس خجالت برای کمک‌طلبی حرفه‌ای	Drago-Severson and Pinto, 2006; Heider, 2005
		فرسودگی شغلی معلمان کهنه‌کار	Buchanan et al., 2013
		استرس شغلی	Buchanan et al., 2013
		بی‌احترامی سازمانی به معلمان	Sindberg, 2011
		شکاف نسلی بین معلمان	Drago-Severson and Pinto, 2006; Heider, 2005
		عدم آشنایی معلمان تازه‌کار با فرهنگ سازمانی	Drago-Severson and Pinto, 2006; Tahir et al., 2017
مؤلفه‌های فرهنگی		رقابت‌جویی	Aizenberg & Oplatka, 2019
	-	مقاومت معلمان کهنه‌کار در برابر	Drago-Severson and Pinto, 2006; Heider, 2005

1 Problematic interaction

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ...

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
اجتماعی			
	تغییر		
	ارتباط‌خواهی یک‌طرفه	Sindberg, 2011	
	احساس بیگانگی اجتماعی در سازمان	Drago-Severson and Pinto, 2006; Hadar and Brody, 2010; Schlichte et al., 2005; Tahir et al, 2017	
	بیگانگی با معلمان غیرهمتا در مدرسه	Sindberg, 2011	
	عدم قدردانی از فعالیت‌های حرفه‌ای معلمان	Rothberg, 1986; Sindberg, 2011	
	ارتباطات خشک و رسمی	Tahir et al, 2017	
	اختلاف با سایر عوامل مدرسه در روش‌های آموزشگری	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Heider, 2005	
	سبک مدیریتی	Drago-Severson and Pinto, 2006; Schlichte et al., 2005; Tahir et al, 2017	
	همسو نبودن والدین با معلم	Aizenberg & Oplatka, 2019; Schlichte et al., 2005	
	محدودیت دسترسی به مشاور و راهنما	Heider, 2005	
	رعایت حریم کلاس درس همکاران	Fiene, 1989	
	بی‌میلی به تعامل با معلمان دارای نگرش‌های ناامیدکننده	Buchanan et al., 2013	
	تأکید بر گفتگوهای شخصی روزمره	Hadar and Brody, 2010; Sindberg, 2011	
	هنجارهای فرهنگی		
	عدم تمایل به گفتگوی حرفه‌ای	Hadar and Brody, 2010; Tahir et al., 2017	

چنان‌که در جدول ۴ قابل مشاهده است، نگرش‌های حرفه‌ای، میزان دانش و مهارت تخصصی، بروکراسی سازمانی، شیوه مدیریت منابع انسانی، وضعیت اقتصادی، برنامه درسی، ساختار فیزیکی مدارس، فاصله مکانی، عناصر روان‌شناختی و مؤلفه‌های فرهنگی-اجتماعی از عوامل مهم در بروز انزوای حرفه‌ای معلمان محسوب می‌شوند.

جدول ۵. نمای ارتباط کدها با متون و مقوله‌های برآمده از کدها در خصوص پیامدهای انزوای معلمی

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
		گوشه‌گیری	Hadar and Brody, 2010; Schlichte et al., 2005
		اضطراب	Drago-Severson and Pinto, 2006
پیامدهای روان‌شناختی		دل‌سردی و ناامیدی	Buchanan et al., 2013; Hadar and Brody, 2010; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020; Sindberg, 2011
		خستگی هیجانی	Schlichte et al., 2005; Sindberg, 2011
		نشخوار فکری منفی	Schlichte et al., 2005
		کاهش احساس خودکارآمدی	Schlichte et al., 2005
		احساس تنهایی	Schlichte et al., 2005
پیامدهای انزوا		استرس شغلی	Buchanan et al., 2013; Fiene, 1989; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
		بی‌انگیزگی	Fiene, 1989; Tahir et al., 2017
		احساس نارضایتی شغلی	Fiene, 1989; Schlichte et al., 2005
		فرسودگی شغلی	Fiene, 1989; Heidar, 2005; Drago-Severson and Pinto, 2006; Schlichte et al., 2005
پیامدهای اجتماعی		سرایت بی‌انگیزشی حرفه‌ای	Buchanan et al., 2013
		تعارضات میان‌فردی	Schlichte et al., 2005
پیامدهای آموزشی		افت عملکرد تحصیلی ضعیف	Fiene, 1989
		یادگیرندگان	
		کاهش بهره‌وری نیروی انسانی	Drago-Severson and Pinto, 2006

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
پیامدهای سازمانی	ترک شغل	عدم احساس تعلق ^۱ به سازمان	Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Tahir et al., 2017
			Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020

آن‌گونه که در جدول ۵ در دسترس است، انزوای معلمی با پیامدهای روان‌شناختی (مثل گوشه‌گیری، اضطراب، ناامیدی، احساس درماندگی، افت احساس خودکارآمدی، استرس شغلی، بی‌انگیزگی، احساس نارضایتی و فرسودگی شغلی)، عواقب اجتماعی (مانند سرایت بی‌انگیزگی حرفه‌ای و تعارضات میان‌فردی)، پسایندهای آموزشی (همچون افت تحصیلی یادگیرندگان، محدودیت دانش و مهارت تخصصی معلمان، رکود علمی و ضعف در عملکرد تحصیلی فراگیران) و پیامدهای سازمانی (کاهش بهره‌وری نیروی انسانی، رکود در ارتقاء شغلی معلمان، عدم تعلق به سازمان و ترک شغل) همراه است.

پرسش دوم: چه راهکارهایی برای بهبود انزوای حرفه‌ای معلمان در مطالعات جهانی مرتبط با پدیده‌ی مذکور عرضه شده است؟

جدول ۶. نمای ارتباط کدها با متون و مقوله‌های برآمده از کدها در خصوص عوامل انزوای معلمی

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
آموزش	مشاهده تدریس همکاران	مربیگری همتایان ماهر ^۲	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Hudson, 2012; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020; Tahir et al., 2017
			Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
آموزش	مشاهده تدریس همکاران	مربیگری همتایان ماهر ^۲	Aizenberg & Oplatka, 2019; Drago-Severson and Pinto, 2006; Fiene, 1989; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020
			Aizenberg & Oplatka, 2019; Drago-Severson and Pinto, 2006; Fiene, 1989; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020

1 sense of belonging

2 Peer coaching

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
روش‌های آموزش مقابله با انزوا		کارورزی ^۱ در کنار معلمان مجرب ^۲	Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
		بازآموزی ضمن خدمت	Drago-Severson and Pinto, 2006; Rothberg, 1986; Sindberg, 2011
		ارتقا دانش تخصصی	Aizenberg & Oplatka, 2019; Hadar and Brody, 2010; Heidar, 2005; Tahir et al., 2017
		منتورینگ از راه دور ^۳	Heider, 2005
		برگزاری کارگاه	Heider, 2005
		برگزاری سمینار با حضور استادان دانشگاهی	Buchanan et al., 2013; Tahir et al., 2017
		جلسات هم‌اندیشی و گفتگوی حرفه‌ای	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Drago-Severson and Pinto, 2006; Hadar and Brody, 2010; Heidar, 2005; Rothberg, 1986; Sindberg, 2011; Tahir et al., 2017
		تسهیل ارتباط بین مدارس	Buchanan et al., 2013; Dodor et al., 2010; Rothberg, 1986; Sindberg, 2011; Tahir et al., 2017
		آماده‌سازی روان‌شناختی معلمان پیش از خدمت	Drago-Severson and Pinto, 2006
		خدمات مشاوره	Aizenberg & Oplatka, 2019; Dodor et al., 2010; Hadar and Brody, 2010
		ارائه بازخورد	Dodor et al., 2010; Tahir et al., 2017
		آموزش مهارت‌های ارتباط اجتماعی مؤثر	Sindberg, 2011; Tahir et al., 2017
		ادامه تحصیل معلمان	Aizenberg & Oplatka, 2019
		قدردانی از معلمان کارآمد	Buchanan et al., 2013; Schlichte et al., 2005
		سبک مدیریتی حمایت‌کننده	Aizenberg & Oplatka, 2019; Buchanan et al., 2013; Drago-

1 internship

2 Veteran Teacher mentoring

3 telementoring

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیدهٔ انزوای معلمی ...

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
تغییر فرهنگ‌سازمانی	روش‌های مقابله با انزوا	تشکیل گروه‌های کیفیت‌بخشی درون مدارس	Severson and Pinto, 2006; Hudson, 2012; Schlichte et al., 2005; Tahir et al., 2017
			Rothberg, 1986
			Drago-Severson and Pinto, 2006; Hudson, 2012; Rothberg, 1986; Tahir et al., 2017
			Schlichte et al., 2005
			Aizenberg & Oplatka, 2019; Drago-Severson and Pinto, 2006; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Sindberg, 2011; Tahir et al., 2017
			Drago-Severson and Pinto, 2006; Heidar, 2005
			Drago-Severson and Pinto, 2006
			Drago-Severson and Pinto, 2006; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020; Tahir et al., 2017
			Aizenberg & Oplatka, 2019; Rothberg, 1986; Schlichte et al., 2005; Sindberg, 2011 Tahir et al., 2017
			Drago-Severson and Pinto, 2006 Schlichte et al., 2005; Shanks et al., 2020; Tahir et al., 2017
		پاسخگو کردن معلمان برگزاری مهمانی‌ها و جشن‌ها صبحانه کاری در مدرسه ^۲	Drago-Severson and Pinto, 2006
			Rothberg, 1986; Sindberg, 2011
			Rothberg, 1986
		اختصاص فضا برای اتاق گفتگوی معلمان	Hadar and Brody, 2010

1 networking

2 School breakfast

مضامین	مقوله‌ها	کدها	منابع استخراجی کدها (شواهد)
بهبود فضای فیزیکی	فضای آموزشی	تغییر طراحی داخلی فضای	Fiene, 1989
به‌روزرسانی دانش و مهارت حرفه‌ای			Drago-Severson and Pinto, 2006
کشگری		جلب حمایت عاطفی در فضای دیجیتال	Heider, 2005
حرفه‌ای در فضای دیجیتال		ترغیب به دریافت و ارائه بازخورد در شبکه‌های اجتماعی	Heider, 2005
		همرسانی منابع آموزشی	Buchanan et al., 2013; Dodor et al., 2010; Heider, 2005
		تبادل نظر با معلمان سایر مدارس	Buchanan et al., 2013; Dodor et al., 2010; Heider, 2005
		الگوگیری از معلمان سایر نقاط	Buchanan et al., 2013; Dodor et al., 2010
		استخدام نیروی جدید کارآمد	Aizenberg & Oplatka, 2019; Drago-Severson and Pinto, 2006; Shanks et al., 2020
بهبود شیوه مدیریت منابع انسانی		افزایش دستمزد معلمان	Drago-Severson and Pinto, 2006; Schlichte et al., 2005
		افزایش بودجه مدارس	Dodor et al., 2010
		میزان اختیار مدیر در انتخاب معلم	Drago-Severson and Pinto, 2006
		احترام به نیروهای انسانی	Tahir et al., 2017
		جلوگیری از خروج سازمانی نیروهای انسانی	Drago-Severson and Pinto, 2006

طبق یافته‌های گزارش شده در جدول ۶، برای مقابله با انزوای معلمی می‌توان از آموزش (از قبیل متورینگ، مربیگری همتایان، بازآموزی ضمن خدمت، مشاهده تدریس همکاران، آموزش از راه دور، برگزاری کارگاه و سمینار، جلسات هم‌اندیشی آموزشی، تسهیل ارتباط بین مدارس، آماده‌سازی روان‌شناختی معلمان، ارتقاء مهارت‌های تنظیم هیجان، ارائه بازخورد و ادامه

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده انزوای معلمی ...

تحصیل معلمان)، تغییر فرهنگ سازمانی (مانند قدردانی از معلمان کارآمد، سبک مدیریتی حمایت‌کننده، تسهیل مشاهده تدریس همکاران، تشکیل گروه‌های کیفیت‌بخشی درون مدارس، دخیل کردن معلمان در فعالیت‌های مشارکتی، عضوگیری در گروه‌های آموزشی و پژوهشی، ایجاد محیط امن و غیرتهدیدآمیز، تشکیل انجمن برای معلمان تازه‌کار، تبیین وظایف شغلی معلمان، تعیین انتظارات سطح بالا برای معلمان، تشکیل شبکه‌های ارتباطی آموزشی، مشارکت دادن معلمان در امور مدیریتی، ترویج فرهنگ حمایتی، پاسخگو کردن معلمان، برگزاری مهمانی‌ها و جشن‌ها و صبحانه کاری)، بازسازی ساختار فیزیکی مدرسه (اختصاص فضا برای اتاق گفتگوی معلمان و تغییر طراحی داخلی فضای آموزشی)، کنشگری حرفه‌ای در فضای دیجیتال (به‌روزرسانی دانش و مهارت حرفه‌ای، تسهیل شرکت در رویدادهای آموزشی مجازی، جلب حمایت عاطفی در فضای دیجیتال، ترغیب به دریافت و ارائه بازخورد در شبکه‌های اجتماعی، هم‌رسانی منابع آموزشی، تبادل نظر با معلمان سایر مدارس و الگوگیری از معلمان سایر کشورها) و بهبود شیوه مدیریت منابع انسانی (از طریق استخدام نیروی جدید، افزایش دستمزد معلمان، افزایش سرانه مدارس و جلوگیری از خروج سازمانی نیروهای انسانی) استفاده کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر باهدف واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدهای انزوای معلمی و راهکارهای برون‌رفت از این وضعیت بر اساس مطالعات جهانی انجام شده است. یافته‌های پرسش نخست تحقیق حاکی از آن است که انزوای معلمی شامل ۶ بُعد انزوای روان‌شناختی، اجتماعی، آموزشی، فیزیکی، حرفه‌ای و جغرافیایی است که با بخشی از یافته‌های تحقیق Aizenberg & Oplatka (2019) همسو است.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد یکی از ابعاد انزوای معلمی که به دلیل فاصله دور محل اشتغال^۱ معلمان پدید می‌آید، انزوای جغرافیایی^۲ است که می‌تواند بر توسعه حرفه‌ای اثر منفی بگذارد (Glover et al., 2016). در این راستا به نظر Howley and Howley (2005) نیز یکی از مهم‌ترین موانع برای افزایش کیفیت آموزشی در مدارس روستایی انزوای حرفه‌ای است. معلمان

1 physical distance

2 geographic isolation

شاغل در مدارس روستایی، با چالش‌هایی مثل تدریس در کلاس چندپایه^۱، صرف زمان بیشتر برای رفت‌وآمد، دوری از شهر، عدم دسترسی به بعضی از خدمات شهری، کاهش ارتباط با خانواده و دوستان، هزینه‌های رفت‌وآمد، غذا و اسکان و نیز ایمنی و خطرات سفر جاده‌ای مواجه‌اند که بر عملکرد حرفه‌ای‌شان اثر منفی می‌گذارد (Skyhar, 2020). درعین حال در بعضی از مناطق، خود معلمان مدارس دورافتاده، هزینه‌های رفت‌وآمد، اسکان و خوراک را نیز متحمل می‌شوند (Tytler et al., 2011).

بدیهی است که در ارائه‌ی پیشنهادهاى آموزشى و یادگیرى باید به عوامل و موانع در بافتار آموزشى و امکانات و منابع یادگیرى - یاددهى توجه نمود (Khosravi and Mehri, 2024). براین اساس، برای مقابله با چالش‌انزوای جغرافیایی معلمان در مدارس روستایی، به نظر می‌رسد استفاده از آموزش‌های پیش از خدمت و ضمن خدمت می‌تواند کیفیت عملکرد آموزشى معلمان را افزایش دهد (Barrett et al., 2015). در این راستا، Skyhar (2020) بر این نظر است که تقویت تعامل اجتماعى در بین معلمان روستا با سایر افراد ماهرتر برای یادگیرى معلم امرى حائز اهمیت بوده و از طریق تقویت همکارى به کمک گفتگوی حرفه‌ای می‌توان به بهبود مشارکت حرفه‌ای معلمان مدارس دورافتاده کمک کرد. بااین حال بعضی از نومعلمان به عنوان مدیر - آموزگار مدرسه روستایی دورافتاده به کار گرفته می‌شوند که این معلمان جوان تازه کار در محیط آموزشى تنها هستند. ایشان علاوه بر این که در کلاس‌های چندپایه تدریس می‌کنند، باید به امور مدیریتی، نظافت و نگهداری فضای فیزیکی آموزشگاه نیز رسیدگی کنند؛ لذا عملاً امکان انجام فعالیت‌های مشارکتی کاهش یافته و معلم منزوی می‌شود. همچنین به دلیل فاصله جغرافیایی، ارتباط این معلمان با همکاران و محیط‌های علمى برای تعاملات اجتماعى حرفه‌ای به شدت کاهش می‌یابد. به گونه‌ای که در بعضی از مناطق، معلمانی که مجبور به بیتوته می‌شوند، حتی به اینترنت نیز دسترسی ندارند و انزوای جغرافیایی، موجب بروز انزوای آموزشى و حرفه‌ای می‌شود؛ لذا به سیاست‌گذاران توصیه می‌شود از طریق بازاندیشی در برنامه درسى متمرکز، تغییر در تقسیمات روستایی، استخدام معلم از طریق بومی‌گزینی، برگزاری جلسات آموزشى ضمن خدمت، دعوت از معلمان ماهر و اساتید دانشگاهی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشى، بهبود مهارت‌های متورینگ راهبران آموزشى مناطق روستایی و ارتقا امکانات و تجهیزات برای

واکوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده‌ی انزوای معلمی ... دسترسی همگانی به اینترنت پرسرعت در مناطق روستایی، معلمان را از انزوا خارج کند. همچنین چنان که Lytle and Fecho (1991) پیشنهاد کرده‌اند، می‌توان از طریق بازدیدهای دوره-ای، معلمان را به کلاس آموزشگران خبره برد تا شاهد رفتارهای آموزشی دیگران باشند. بااین‌حال به نظر می‌رسد برای توسعه‌ی حرفه‌ای معلمان روستایی می‌توان از ابزارهای فناورانه بهره برد. هرچند با توجه به این‌که در بعضی از مناطق روستایی امکان استفاده از فناوری‌های دیجیتال محدود است، اما چنان که Selwyn (2019) می‌گوید، به نظر می‌رسد در آینده‌ای نه چندان دور با استفاده از ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی بتوان کلاس‌های آموزشی و عملکرد معلمان را تغییر داد. بنابراین به نظر می‌رسد کاربست هوش مصنوعی و ربات‌معلم‌ها¹ به عنوان دستیار آموزشی، بتواند تأثیر مثبتی در کاهش انزوای حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان مدارس روستایی داشته باشد. چرا که فرض بر این است دسترسی به یک دستیار آموزشی در کلاس درس، با فرسودگی حرفه‌ای کمتر مرتبط بوده (Saloviita and Pakarinen, 2021)، و احتمالاً هوش مصنوعی بتواند به عنوان یک دستیار آموزشی در کلاس درس نقش‌آفرینی کند. اما نباید از این امر نیز غافل شد که شاید خود فناوری هوش مصنوعی نیز موجب انزوا و فاصله‌گیری از معلمان همکار شود.

یافته‌ی دیگر پژوهش درباره‌ی عوامل منزوی‌ساز معلمان نشان از آن دارد که به‌طورکلی انزوای معلمی به دلیل نگرش‌های شغلی، دانش و مهارت تخصصی، قوانین و بروکراسی سازمانی، شیوه مدیریت و تخصیص منابع انسانی، وضعیت اقتصادی، برنامه‌ی درسی، ساختار فیزیکی مدارس، فاصله اجتماعی معلمان، ویژگی‌های شخصیتی، ارتباطات اجتماعی و تعارضات میان‌فردی، مؤلفه‌های روان‌شناختی، فرهنگ سازمانی و هنجارهای اجتماعی پدید می‌آید که این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های پژوهش Herman et al. (2023) و Ferry and Westerlund (2022) همسو است.

انزوای حرفه‌ای تحت‌تأثیر رفتارهای سازمانی معلمان پدیدار می‌شود و این رفتارها تحت‌تأثیر ویژگی‌های فردی و همچنین محیط سازمانی قرار دارد (Bakkenes et al., 1999). یکی از یافته‌های این تحقیق نیز این بود که در میان مؤلفه‌های روان‌شناختی، ویژگی‌های شخصیتی مثل درون‌گرایی و میل به ارتباطات محدود، از عوامل زمینه‌ساز انزوای معلمی است. این در حالی

است که ویژگی‌های شخصیتی مثل برون‌گرایی، گشودگی^۱ و سازگاری^۲ با اثربخشی تدریس همبستگی مثبت دارند (Gilpin, 2012; Bertills et al., 2018). همچنین معلمانی که هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی بالاتری دارند، در مواجهه با چالش‌ها و موقعیت‌های دشوار، برای جستجوی راهبردهای مقابله‌ای به دلیل برقراری ارتباطات اجتماعی مثبت، موفق‌تر هستند و معلمانی که هوش هیجانی پایین‌تری دارند بیشتر با انزوا و نتیجتاً فرسودگی شغلی درگیر می‌شوند (Fiorilli et al., 2019).

بااین‌حال، بدیهی است ویژگی‌های شخصیتی تنها یکی از عواملی است که می‌تواند بر تدریس اثربخش تأثیر بگذارد؛ بنابراین به نظر می‌توان با آموزش مهارت‌های ارتباطی، به افزایش اجتماع‌گروی و تعاملات میان‌فردی معلمان درون‌گرا کمک کرد. از طرف دیگر، بعضی معلمان منزوی که احساس تنهایی می‌کنند، ممکن است تحت تأثیر شناخت اجتماعی^۳ نگرشی تحریف‌شده از ارتباطات اجتماعی پیدا کنند و به دلیل ترس از قضاوت و آسیب دیگران، رفتارهای تدافعی^۴ از خود بروز می‌دهند تا از طرد و صدمه دیدن جلوگیری کنند (Cacioppo and Hawkley, 2009). یافته‌های تحقیق Chang (2020) نیز نشان می‌دهد که نگرش‌ها و تفسیرهای شناختی معلمان از موقعیت‌های شغلی و روابط میان‌فردی به خستگی هیجانی و فرسودگی شغلی منجر می‌شود. هرچند نتایج تحقیقات بر افزایش تعاملات حرفه‌ای معلمان برای خروج از وضعیت انزوای معلمی تأکید می‌کنند، اما نباید فراموش کرد که معلمان ممکن است مشارکت حرفه‌ای کرده و در ارتباط همکاری باشند، اما باز هم احساس تنهایی و انزوا کنند (Cacioppo and Patrick, 2008). زیرا کیفیت ارتباط همکاری حائز اهمیت است (Neto, 2015). پس در کنار تأکید به افزایش مشارکت حرفه‌ای، بهبود کیفیت تعامل حرفه‌ای نیز امری قابل‌اعتنا است؛ لذا آن دسته از معلمانی که اضطراب اجتماعی را تجربه می‌کنند، می‌توانند از روش‌هایی مثل مشارکت حرفه‌ای در فضای دیجیتال برای توسعه حرفه‌ای کمک بگیرند (Dodor et al., 2010; Sindberg and Lipscomb, 2005).

1 Openness

2 Agreeableness

3 social cognition

4 defensive behavior

واکاوای ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده‌ انزوای معلمی ...

یافته‌های دیگر پژوهش حاضر در خصوص عوامل انزوای معلمی، دستمزد و پیشینه تحصیلی معلمان بوده است. نتایج پژوهش Neto (2015) بر روی معلمان برزیلی نشان می‌دهد بین درآمد ماهانه و مدرک تحصیلی معلمان با احساس تنهایی و انزوای حرفه‌ای همبستگی معناداری وجود دارد؛ بنابراین به نظر می‌رسد احتمالاً یکی از عوامل مهم در انزوای حرفه‌ای، درآمد شغل معلمی باشد که معلمان به دلیل دغدغه‌های معیشتی، رغبتی برای مشارکت و توسعه حرفه‌ای از خود نشان نمی‌دهند. پس با توجه به اهمیت بُعد اقتصاد در انزوای حرفه‌ای، بسیار ضروری است که سیاست‌گذاران با افزایش دستمزد معلمان و بودجه مدارس، عوامل اقتصادی ایجادکننده و تقویت‌گر انزوای معلمی را از بین ببرند.

علاوه بر این موارد، چنان‌که در یافته‌های این تحقیق مشخص شد، فشردگی و منعطف نبودن برنامه درسی، فشار کاری و محدودیت زمان از عوامل مهم در انزوای حرفه‌ای معلمان محسوب می‌شود. در این راستا، نتایج تحقیقات Bakkenes et al. (1999)، Forsyth and Hoy (1978) و Zielinski and Hoy (1983) نشان می‌دهد که میزان انزوای معلمی در محیط‌های مدارس ابتدایی بیشتر است که احتمالاً این پدیده به علت فشردگی برنامه درسی و زمان محدود معلمان برای کار مشارکتی باشد. این در حالی است که طبق گزارش Krakehl et al. (2020) در مدارس متوسطه مناطق روستایی جامعه مورد مطالعه در ایالات متحده، ۸۴/۵٪ معلمان فیزیک به‌تنهایی کار می‌کنند و همتای تخصصی برای مشارکت حرفه‌ای ندارند و میزان انزوای حرفه‌ای در این گروه بیشتر از سایرین است. Padwa et al. (2019) نیز درباره معلمان شیمی منزوی به یافته‌های مشابهی رسیدند. Nehmeh & Kelly (2018) نیز در تحقیق خود راجع به تجارب زیسته معلمان دبیرستان به این نتیجه رسیدند که انزوای حرفه‌ای به دلیل نبود معلم متخصص همتا، موجب افت احساس خودکارآمدی می‌شود. همچنین گماردن معلمان برای تدریس دروس غیرتخصصی (به دلیل کمبود معلم در دبیرستان‌ها) و نیز جابه‌جایی بین مدارس و مناطق آموزشی، از عوامل رایجی هستند که انزوای معلمی را در بین معلمان شدت می‌بخشد (Krakehl et al., 2020). در این راستا، با توجه به حجم زیاد محتوای برنامه درسی در برخی نظام‌های آموزشی، معلمان با چالش تدریس مطابق با بودجه‌بندی مواجه‌اند (Cookson, 2005) و این مهم احتمال مشارکت حرفه‌ای را کاهش می‌دهد. اما نکته قابل‌اعتنا این است که در مدارس ابتدایی، معلمان متخصص هم‌رشته و هم‌پایه وجود دارند که می‌توانند در مواقع لزوم، با یکدیگر درباره مسائل آموزشی

هم‌اندیشی کنند. لیکن بعضی از معلمان متوسطه، تنها هستند و معلم هم‌رشته در مدرسه وجود ندارد و ایشان مجبورند در طی هفته در مدارس مختلفی حضور داشته باشند. از آنجایی که نبود همتای تخصصی و احتمالاً کاهشِ تعلق گروهی در میان معلمان متوسطه بیشتر است، فرض بر این است که شاید انزوای حرفه‌ای در این گروه از آموزشگران بیشتر از معلمان ابتدایی باشد.

یافته‌های دیگر این تحقیق در خصوص پیامدهای روان‌شناختی انزوای معلمی، نشان داده انزوای حرفه‌ای می‌تواند به سلامت و بهبashi روان معلمان آسیب بزند. معلمی یکی از حرفه‌های پرخطر روانی - اجتماعی^۱ محسوب می‌شود و معلمان اضطراب، خستگی و فشار روانی زیادی را تجربه می‌کنند که می‌تواند به فرسودگی شغلی منتج شود که هزینه‌های اقتصادی زیادی را به‌نظام آموزشی تحمیل می‌کند (Redín, and Erro-Garcés, 2020). چنان که تحقیق Li (2023) نشان داده، بین فرسودگی شغلی که یکی از پیامدهای انزوای معلمی است، با بهبashi روانی معلمان رابطه معکوس وجود دارد. به‌طوری‌که معلمانی که قصد ترک شغل خود را دارند، سطوح بالاتری از علائم فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (Räsänen et al., 2022). در خصوص فرسودگی شغلی ناشی از انزوای حرفه‌ای، گزارش Klusmann et al. (2008) نشان می‌دهد معلمان مسن نسبت به معلمان جوان خستگی هیجانی بیشتری را تجربه می‌کنند. این در حالی است که در برخی دیگر از پژوهش‌ها (Antoniou et al., 2006; Brunsting et al., 2014)، معلمان جوان تازه‌کار خستگی هیجانی بیشتری را گزارش کرده‌اند. مانع‌تراشی معلمان قدیمی برای معلمان تازه‌کار، نادیده‌گرفتن نومعلمان، مقاومتِ معلمان باسابقه در برابر تغییر روش‌های آموزشی و فرهنگ‌سازمانی، از عوامل مهم انزوای حرفه‌ای و خستگی هیجانی معلمان جدید است (Sleppin, 2009). باین‌همه، Drago-Severson and Pinto (2006) برای کمک به خروج معلمان کهنه‌کار از وضعیت انزوا، دوره‌های کارآموزی و کارورزی را پیشنهاد می‌کنند که نومعلمان، مهارت‌های تدریس را از افراد مجرب فرامی‌گیرند و معلمان قدیمی نیز با نظرها، ایده‌ها و روش‌های آموزشی جدید آشنا می‌شوند که بر سلامت روانشان نیز تأثیر مثبت می‌گذارد (Jansky and Stewart, 2024). چرا که راهنمایی توسط معلم کهنه‌کار^۲ می‌تواند انگیزش، اشتیاق، مهارت و خودکارآمدی معلمان مبتدی را افزایش دهد و از فشار روانی ناشی از چالش‌های

1 high psychosocial risk

2 veteran teacher

واکاوای ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده‌ی انزوای معلمی ...

شغلی سال‌های اول معلمی بکا‌هد (Heidar, 2005)؛ لذا همسو با دیدگاه Cuozzo (2024) در خصوص استفاده از روش‌های آموزشی مشارکتی برای معلمان مبتدی، نگارندگان تحقیق حاضر نیز بر این نظرند که معلمان باسابقه و تازه‌کار می‌توانند با روش‌های مشارکت گروهی به بهبود کیفیت آموزش و یادگیری، کاهش انزوای حرفه‌ای و در نتیجه سلامت روان یکدیگر کمک کنند. یافته‌ها نشان داد یکی دیگر از پیامدهای انزوای حرفه‌ای، اثر منفی بر عملکرد و پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان است (Owodunni, 2021; Shakenova, 2017; Ronfeldt et al., 2015; Mora-Ruano et al., 2019; Padwa et al., 2019). در تبیین این پدیده می‌توان گفت؛ چون انزوای معلمی به فرسودگی شغلی می‌انجامد، خستگی هیجانی و فرسودگی معلم، انگیزش تحصیلی یادگیرندگان را تضعیف می‌کند (Shen et al., 2015). همچنین از آنجایی که انزوای معلمی بر احساس خودکارآمدی معلم اثر منفی می‌گذارد (Ulaş and Şenel, 2020)، افراد به دلیل استرس، احساس خستگی هیجانی می‌کنند که با کاهش رضایت شغلی و احساس بهباشی روانی^۱ همراه است (Vermote et al., 2022). نتایج تحقیق Angel-Alvarado et al. (2020) و Bakkenes et al. (1999) نیز نشان می‌دهد انزوای شغلی، بر انگیزش معلمان اثر منفی می‌گذارد و موجب اهمال‌کاری شغلی می‌شود. در نتیجه بسیار مهم است که با تسهیل همکاری معلمان، فرصت‌های یادگیری بیشتر برای کسب تجربه‌ی یادگیری افزایش یابد.

یافته‌های پرسش دوم پژوهش، همسو با بخشی از یافته‌های پژوهش Sleppin (2009) و Mawhinney et al. (2021)، حاکی از آن است که برای خروج معلمان از وضعیت انزوای حرفه‌ای، لازم است تا اقداماتی مثل آموزش، تغییر فرهنگ سازمانی، بازسازی ساختار فیزیکی، کنش‌گری حرفه‌ای در فضای دیجیتال و مدیریت کارآمد نیروهای انسانی مورد توجه قرار گیرد. تغییر فرهنگ سازمانی، سبک مدیریت حمایت‌گرانه و بسترسازی مناسب برای بهبود کیفیت روابط میان‌فردی در مدرسه، یکی از یافته‌های تحقیق حاضر برای مقابله با انزوای معلمی بوده است. مدیران مدارس می‌توانند با پشتیبانی از معلمان، انگیزش شغلی آن‌ها را بالا ببرند و با تشکیل شبکه‌های حمایتی و ایجاد جو سازمانی مثبت، از انزوای حرفه‌ای پیشگیری کنند (Thomas et al., 2019). نتایج حاصل از پژوهش‌های Irawati et al. (2023) و Iskandar et al. (2023) نیز نشان می‌دهد سبک مدیریتی مقتدر مدیران مدارس که همراه با نظارت و

حمایت است، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و بهبود عملکرد شغلی معلمان را به دنبال دارد. این در حالی است سبک مدیریتی دستوری، در گذشته نتیجه نداده و در آینده نیز اثربخش نخواهد بود (Fiene, 1989). همچنین مشارکت دادن معلمان در امور مدیریت آموزشی و احترام و تقدیر از تلاش‌های ایشان (Sindberg and Lipscomb, 2005)، نوعی رفتار مثبت در مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود که می‌تواند اثرات شغلی قابل توجهی بر عملکرد شغلی معلمان داشته باشد (Pamuji and Limei, 2023). پس با اتکا به نتایج پژوهش‌ها، به مدیران مدارس توصیه می‌شود با آگاهی نسبت به نقش مدیر در انزوای حرفه‌ای و فرسودگی شغلی معلمان، نسبت به اتخاذ تصمیم‌ها و برنامه‌های مدیریتی برای افزایش مشارکت حرفه‌ای در مدرسه اقدام نمایند.

یکی دیگر از یافته‌های پرسش دوم این تحقیق، تأکید بر حمایت حرفه‌ای معلمان از طریق عضویت در گروه‌های همکاری برای مقابله با انزوای معلمی بوده است. انزوا موجب می‌شود معلمان منزوی احساس کنند کسی را ندارند که در مواقع لزوم به او مراجعه کنند (Sleppin, 2009). پس معلمان منزوی نیاز مبرم به پذیرش در جامعه مدرسه دارند. یافته‌های تحقیقات پیشین (Freeman et al., 2007; Juvonen, 2006; Bjorklund et al., 2020) نشان می‌دهد احساس تعلق به گروه اجتماعی معلمان می‌تواند احساس شایستگی، مشارکت جویی، انگیزش و احساس خودکارآمدی شغلی را افزایش دهد. علاوه بر این پشتیبانی اجتماعی بیشتر از معلمان، به کاهش میزان فرسودگی شغلی و خستگی منجر می‌گردد (Fiorilli et al., 2019; Brunsting et al., 2014; Skaalvik and Skaalvik, 2009, 2011; Kinman et al., 2011). Redín and Erro-Garcés (2020) هم نشان می‌دهد همکاری معلمان برای طراحی برنامه آموزشی علاوه بر کاهش استرس شغلی، بهبود کیفیت تدریس را به دنبال دارد. با این حال، معلمانی که احساس بی‌اعتمادی نسبت به همکاران دارند (Sleppin, 2009)، و کسانی که مورد پذیرش اجتماعی گروه قرار نمی‌گیرند، رفتارهای انزواطلبانه از خود نشان می‌دهند که می‌تواند به احساس تنهایی بیشتر منجر شود (Cacioppo and Patrick, 2008). پس ضروری است که مدیران مدارس و سازمان‌های آموزشی اقدامات لازم را برای تقویت اعتمادسازمانی و تشکیل گروه‌های همکاری انجام دهند (Rothberg, 1986).

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیده‌ی انزوای معلمی ... از یافته‌های دیگر این تحقیق برای مقابله با انزوای معلمی و پیامدهای آن، بهره‌گیری از روش متورینگ بوده است. طبق نظر (Morettini et al., 2020)، Jansky and Stewart (2024) و Cuozzo (2024) معلمان تازه‌کار به دلیل کم‌تجربگی، به راهنمایی و مشاوره‌ی بیشتری برای مقابله با استرس شغلی نیاز دارند (Bey, 1995) تا سلامت روان خود را حفظ کرده، مهارت‌های حرفه‌ای‌شان را ارتقا دهند و شغل معلمی را ترک نکنند (Ingersoll and Kralik, 2004). به‌طورکلی متورینگ منجر به کاستن از میزان استرس شغلی (Sleppin, 2009)، فرسودگی حرفه‌ای (Lambeth, 2012)، و کاهش جابه‌جایی معلمان از مدارس و مناطق آموزشی (Drago-Severson and Pinto) می‌شود و عاملی مهم برای پیشگیری از احتمال ترک شغل معلمان تازه‌کار (Boyle et al., 2023) است.

اما طبق یافته‌های دیگر تحقیق حاضر، یکی از روش‌هایی که می‌تواند برای مقابله با پدیده‌ی انزوای معلمی و رویارویی با چالش‌های محیط‌های آموزشی منزوی‌کننده، به‌ویژه در مدارس نیازمند روستایی و حاشیه‌نشین شهری، مؤثر باشد، برنامه‌های آماده‌سازی هدفمند دانشجومعلمان با تجهیز به مهارت‌های تخصصی و روان‌شناختی است (Padwa et al., 2019). پس برای پیشگیری از پیامدهای نامطلوب انزوا، Carson et al. (2011) پیشنهاد می‌کنند مدارس کارگاه‌های آموزشی برای تنظیم هیجان، فنون آرمیدگی، مدیریت زمان و راهکارهای مقابله با استرس شغلی برگزار کنند. همچنین از آنجایی که بخشی از احساسات ناخوشایند و هیجان‌های آزارنده‌ی معلمان منزوی به دلیل اسنادهای علی ناکارآمد است (Peplau et al., 1982)، باید با کمک آموزه‌های روان‌شناختی، به تغییر باورهای غیرمنطقی معلمان برای کسب تجربه‌ی هیجانی خوشایند اقدام کرد (Pishghadam and Sahebjam, 2012; Huang et al., 2019).

در پایان، باتکیه بر یافته‌های حاصل از تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که به دلیل آسیب‌ها و پیامدهای ناگوار انزوای معلمی، به‌عنوان یک مفهوم چندبعدی که تحت‌تأثیر عوامل متنوع است، بایستی در سطوح مختلف نظام آموزشی مداخله‌های مناسب برای مقابله با این پدیده انجام شود؛ لذا به متولیان دستگاه تعلیم و تربیت توصیه می‌شود با برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های کارآمد، عوامل منزوی‌ساز معلمان را خنثی کنند و بستر را برای حرکت از انزوای معلمی به مشارکت حرفه‌ای تسهیل نمایند. همچنین به پژوهشگران نیز پیشنهاد می‌شود، پدیده‌ی انزوای معلمی در

ایران را با در نظر گرفتن مؤلفه‌ها و ویژگی‌های بومی از ابعاد و زوایای مختلف مورد مطالعه قرار دهند.

منابع

- Aizenberg, M., & Oplatka, I. (2019). From professional isolation to effective leadership: Preschool teacher-directors' strategies of shared leadership and pedagogy. *Teachers and Teaching*, 25(4), 1-20.
- Angel-Alvarado, R., Belletich, O., & Wilhelmi, M. (2020). Isolation at the workplace: the case of music teachers in the Spanish primary education system. *Music Education Research*, 23(2), 1-11.
- Antoniou, A., Ploumpi, A. & Ntalla, M. (2013). Occupational Stress and Professional Burnout in Teachers of Primary and Secondary Education: The Role of Coping Strategies. *Psychology*, 4, 349-355.
- Bakkenes, I., de Brabander, C., & Imants, J. (1999). Teacher isolation and communication network analysis in primary schools. *Educational Administration Quarterly*, 35(2), 166-202.
- Barrett, N., Cowen, J., Toma, E., & Troske, S. (2015). Working with what they have: Professional development as a reform strategy in rural schools. *Journal of Research in Rural Education*, 30(10), 1-18.
- Bench, S., & Day, T. (2010). The user experience of critical care discharge: A meta-synthesis of qualitative research. *International Journal of Nursing Studies*, 47 (4), 487-499.
- Bertills, K., Granlund, M., Dahlström, Ö., & Augustine, L. (2018). Relationships between physical education (PE) teaching and student self-efficacy, aptitude to participate in PE and functional skills: with a special focus on students with disabilities. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 23(4), 387-401.
- Bey, T. (1995). Transferable transactions among teachers. *Education and Urban Society*, 28, 11-19.
- Bird, T., & Little, J. (1986). How schools organize the teaching occupation. *The Elementary School Journal*, 86, 493-511.
- Bjorklund, Jr, P. Daly, A. J., Ambrose, R., & Es, V. (2020). Connections and Capacity: An Exploration of Preservice Teachers' Sense of Belonging, Social Networks, and Self-Efficacy in Three Teacher Education Programs. *AREA Open*, 6(1), 1-14.
- Boyle, I. h., Mosley, k. c., McCarthy, C. J. (2023). New teachers' risk for stress: associations with mentoring supports. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(1), 95-110.
- Brunsting, N., Melissa, A. S., & Lane, K. L. (2014). Special Education Teacher Burnout: A Synthesis of Research from 1979 to 2013. *Education and Treatment of Children*, 37(4), 681-711.

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیدهٔ انزوای معلمي ...

- Buchanan, J., Prescott, A., Schunck, S., Aubusson, P., Burke, P., & Louviere, J. (2013). Teacher Retention and Attrition: Views of Early Career Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 38(3), 112-129.
- Calabrese, R. (1986). Teaching as a dehumanizing experience. *High School Journal*, 69, 255-259.
- Cacioppo, J. T. & Hawkley, L. C. (2009). Perceived social isolation and cognition. *Trends in Cognitive Sciences*, 13(10), 447-454.
- Cacioppo, J. T. & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection*. Norton.
- Carson, R. L., Plemmons, S., Templin, T., & Weiss, H.M. (2011). You are who you are: A mixed method study of affectivity and emotional regulation in curbing teacher burnout. *Personality, stress, and coping: Implications for education*, 6, 239-265.
- Chang, M.L. (2020) Emotion Display Rules, Emotion Regulation, and Teacher Burnout. *Frontiers in Education*, 90(5), 1-11.
- Cochran-Smith, M., & Lytle, S. (1993). *Inside/outside: Teacher research and knowledge*. Teachers College Press.
- Cookson, P. W. (2005). The challenge of isolation. Professional development—your first year. *Teaching Pre-K-8*, 36(2), 14-16.
- Combat, V. F. (2014). Women aspiring to administrative positions in Kenya municipal primary schools. *International Journal of Educational Administration and Policy Studies*, 6(7), 119-130.
- Cox, H., & Wood, J. (1980). Organizational structure and professional alienation: The case of public-school teachers. *Peabody Journal of Education*, 58(1), 1-6.
- Cuozzo, O. (2024). *The impact of mentoring on novice teachers* (Doctoral dissertation). College of Saint Elizabeth. ProQuest.
- Dodor, B. A., Sira, N., & Hausafus, C. O. (2010). Breaking down the walls of teacher isolation. *Journal of Family and Consumer Sciences Education*, 28(1), 1-12.
- Drago-Severson, E., & Pinto, K. C. (2006). School leadership for reducing teacher isolation: Drawing from the well of human resources. *International Journal of Leadership in Education: Theory and Practice*, 9:2, 129-155
- Dussault, M., Deaulelin, C., Royer, N., & Loiselle, J. (1999). Professional isolation and occupational stress in teachers. *Psychological Reports*, 84, 943-946.
- Ferry, M. & Westerlund, R. (2022). Professional networks, collegial support, and school leaders: How physical education teachers manage reality shock, marginalization, and isolation in a decentralized school system. *European Physical Education Review*, 1-17.
- Fiene, K. W. (1989). Teacher isolation. *Graduate Research Papers*, 2316.
- Finefter-Rosenbluh, I., & Power, K. (2023). Exploring preservice teachers' professional vision: modes of isolation, ethical noticing, and anticipation in

- research communities of practice. *Teaching and Teacher Education*, 132, 104245.
- Fiorilli, C., Benevene, P., De Stasio, S., Buonomo, I., Romano, L., Pepe, A., & Addimando, L. (2019). Teachers' burnout: The role of trait emotional intelligence and social support. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 2743.
- Flinders, D. J. (1988). Teacher isolation and the new reform. *Journal of Curriculum and Supervision*, 4, 17-29.
- Forsyth, P. B., & Hoy, W. K. (1978). Isolation and alienation in educational organizations. *Educational Administrative Quarterly*, 14, 80-96.
- Freeman, T. M., Anderman, L. H., & Jensen, J. M. (2007). Sense of belonging in college freshmen at the classroom and campus levels. *Journal of Experimental Education*, 75(3), 203-220.
- Fullan, M. G., & Hargreaves, A. (1991). *Working together for your school: Strategies for developing interactive professionalism in your school*. Australian Council for Educational Administration.
- Garcia-Garduno, J. M., Slater, C., & Lopez-Gorosave, G. (2011). Beginning elementary principals around the world. *Management in Education*, 25(3), 100-105.
- Gilpin G.A. (2012). Teacher salaries and teacher aptitude: An analysis using quantile regressions. *Economics of Education Review*, 31(3):15-29.
- Glover, T. A., Nugent, G. C., Chumney, F. L., Ihlo, T., Shapiro, E. S., Guard, K., Koziol, N., & Bovaird, J. (2016). Investigating rural teachers' professional development, instructional knowledge, and classroom practice. *Journal of Research in Rural Education*, 31(3), 1-16.
- Goddard, L., & Goddard, D. (2007). A theoretical and empirical investigation of teacher collaboration for school improvement and student achievement in public elementary schools. *Teachers' College Record*, 109, 877-896.
- Goodlad, J. (1984). *A place called school: Prospects for the future*. McGraw-Hill.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302-1316.
- Hadar, L. L., & Brody, D. L. (2010). From isolation to symphonic harmony: Building a professional development community among teacher educators. *Teaching and Teacher Education*, 26(8), 1641-1651.
- Hargreaves, A. (1994). *Changing Teachers, Changing Times: Teachers' Work and Culture in the Postmodern Age*. Cassell.
- Hedberg, B. (1981). *How Organizations Learn and Unlearn*. Oxford University Press.
- Heider, K. L. (2005). Teacher Isolation: How Mentoring Programs Can Help. *Current issues in education*, 8(14), 1-6.
- Herman, K. C., Sebastian, J., Eddy, C. L., & Reinke, W. M. (2023). School Leadership, Climate, and Professional Isolation as Predictors of Special Education Teachers' Stress and Coping Profiles. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 31(2), 120-131.

- Hornby, A. S. (2013). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. (Eds. By Turnbull, J., Lea, D., Parkinson, D., & Phillips, P.). 8th edition. Oxford University Press.
- Howley, A., & Howley, C. B. (2005). High-quality teaching: Providing for rural teachers' professional development. *Rural Educator*, 26(2), 1-5.
- Huang, S., Yin, H., and Tang, L. (2019). Emotional labor in knowledge-based service relationships: the roles of self-monitoring and display rule perceptions. *Frontiers in Education*, 10, 801.
- Hudson, P. (2012). How Can Schools Support Beginning Teachers? a Call for Timely Induction and Mentoring for Effective Teaching. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 71-84.
- Ingersoll, R. (2012). Beginning teacher induction: What the data tell us. *Phi Delta Kappan*, 93(8), 47-51.
- Ingersoll, R., & Kralik, J. (2004). The Impact of Mentoring on Teacher Retention: What the Research Says. *ECS Research Review: Teaching Quality*.
- Ingersoll, R.M., & Pedra, D. (2010). Is the supply of mathematics and science teachers sufficient? *American Educational Research Journal*, 47(3), 563-594.
- Irawati, E., Jarkawi, J., Yuliansyah, M., & Shaddiq, S. (2023). The influence of leadership, work motivation, and discipline on teacher performance in private Madrasah Aliyah in Tapin District. *Journal of Education*, 2(1).
- Iskandar, Y., Ardhiansyah, A., Heliani, & Jaman, U. B. (2023). The impact of the principal's leadership style and the organizational culture of the school on teacher performance in SMAN 1 Cicalengka in Bandung City, West Java. In *Proceedings of the International Conference on Education, Humanities, and Social Science* (2022, pp. 453-459)..
- Izgar, H. (2009). An investigation of depression and loneliness among school principals. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 9(1): 247-258.
- Jansky, T. & Stewart, T. (2024). Wobble and Transcending the Challenges of Novice Teachers. *Journal of Excellence in college teaching and learning*, 20. 70-82.
- Juvonen, J. (2006). *Sense of belonging, social bonds, and school functioning*. Lawrence Erlbaum.
- Khosravi, R., & Mehri, A. (2024). An Evaluation of Psychology Textbooks in Higher Education Curriculum Based on Learning Styles Components and Adaptation to Teaching Methods. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 14(28), 79-110. [In Persian]
- Kilgore, K. L., & Griffin, C. C. (1998). Beginning Special Educators: Problems of Practice and the Influence of School Context. *Teacher Education and Special Education: The Journal of the Teacher Education Division of the Council for Exceptional Children*, 21(3), 155-173.

- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843-856.
- Krakehl, R., Kelly, A. M., Sheppard, K., & Palermo, M. (2020). Physics teacher isolation, contextual characteristics, and student performance. *Physical Review Physics Education Research*, 16, 020117.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Engagement and Emotional Exhaustion in Teachers: Does the School Context Make a Difference? *Applied Psychology*, 57(1), 127-151.
- Lambeth, D. (2012). Effective Practices and Resources for Support of Beginning Teachers. *Academic Leadership: The Online Journal*, 10(1), article 2.
- Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: a mediation model. *Frontiers in Education*, 14, 1185079.
- Lieberman, A. (1985). Why we must end our isolation. *American Teacher*, 70(1), 9-10.
- Lindenfeld, P. (1992). The Lonely Physics Teacher. *Physics Today*, 45(7), 63-64.
- Lortie, D. C. (1975). *Schoolteacher: A sociological study*. University of Chicago Press.
- Lytle, S. L., & Fecho, R. (1991). Meeting Strangers in Familiar Places: Teacher Collaboration by Cross-Visitation. *English Education*, 23(1), 5-28.
- Marshall, G. W., Michaels, C. E., & Mulk, J. P. (2007). Workplace Isolation: *Exploring the Construct and Its Measurement*. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Mawhinney, L., Baker-Doyle, K. J., & Rosen, S. M. (2021). 'In it together': activist teachers of color networks combating isolation. *Race Ethnicity and Education*, 27(5), 737-755.
- Mora-Ruano, J. G., Heine, J. H., & Gebhardt, M. (2019). Does Teacher Collaboration Improve Student Achievement? Analysis of the German PISA 2012 Sample. *Frontiers in Education*, 4, 85.
- Morettini, B., Luet, K., & Vernon-Dotson, L. (2020). Building beginning teacher resilience: Exploring the relationship between mentoring and contextual acceptance. *The educational forum*, 84(1), 48-62.
- Nehmeh, G., & Kelly, A. M. (2018). Urban Science Teachers in Isolation: Challenges, Resilience, and Adaptive Action. *Journal of Science Teacher Education*, 29(4), 1-23.
- Neto, R. C. A. (2015). Teachers Feel Lonely Too: A Study of Teachers' Personal and Professional Characteristics Associated with Loneliness. *Psico*, 46(3), 321-330.
- Nias, J., Southworth, G., & Yeomans, R. (1989). *Staff relationships in the primary school: A study of organizational cultures*. Cassell.

واکاوی ابعاد، عوامل، پیامدها و روش‌های مقابله با پدیدهٔ انزوای معلمی ...

- Ostovar-Nameghi, S. A., & Sheikahmadi, M. (2015). From Teacher Isolation to Teacher Collaboration: Theoretical Perspectives and Empirical Findings. *English Language Teaching*, 9(5), 197-205.
- Owodunni, S. A. (2021). Can Teacher Collaboration Improve Students' Academic Achievement in Junior Secondary Mathematics? *Asian Journal of University Education*, 17(1), 33.
- Öntaş, T. (2019). Teacher socialization and teacher isolation. *Innovative Digital Practices and Globalization in Higher Education*, 188-211
- Padwa, L., Kelly, A. M., & Sheppard, K. (2019). Chemistry Teacher Isolation, Contextual Characteristics, and Student Performance. *Journal of Chemical Education*, 96(11), 2383-2392.
- Padwa, L., & Sheppard, K. (2017). All Alone: A Study of Isolated Chemistry Teachers in New York State. Paper presented at the Annual Meeting of the National Association for Research in Science Teaching, San Antonio, TX.
- Pamuji, S., & Limei, S. (2023). The Managerial Competence Of The Madrasa Head In Improving Teacher Professionalism And Performance At Mi Al-Maarif Bojongsari, Cilacap District. *Pengabdian: Jurnal Abdimas*, 1(2), 66–74.
- Patterson, J. H., Collins, L., & Abbott, G. (2004). A study of teacher resilience in urban schools. *Journal of Instructional Psychology*, 31(1), 3–11.
- Paterson, B. L., Thorne, S. E., Canam, C., & Jillings, C. (2001). *Meta-study of qualitative health research: A practical guide to meta-analysis and meta-synthesis*. Sage Publication.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). *Perspectives on loneliness*. John Wiley & Sons.
- Peplau, L. A., Miceli, M., & Morasch, B. (1982). *Loneliness and self-evaluation*. John Wiley and Sons.
- Pishghadam, R., and Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *Spanish Journal of Psychology*, 15, 227–236.
- Pomson, A. D. M. (2005). One Classroom at a Time? Teacher Isolation and Community Viewed through the Prism of the Particular. *Teachers College Record*, 107(4), 783-802.
- Räsänen, K., Pietarinen, J., Väisänen, P., & Pyhältö, K. (2022). Experienced Burnout and Teacher-Working Environment Fit: A Comparison of Teacher Cohorts with or without Persistent Turnover Intentions. *Research Papers in Education*, 39(1), 1-24.
- Redín, C. I., & Erro-Garcés, A. (2020). Stress in teaching professionals across Europe. *International Journal of Educational Research*, 103(1), 101623.
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher Collaboration in Instructional Teams and Student Achievement. *American Educational Research Journal*, 52(3), 475-514.
- Rosenholtz, S. J. (1989). *Teachers' workplace: The social organization of schools*. Longman.

- Rothberg, A. (1986). Dealing with the Problems of Teacher Isolation. *The Clearing House*, 59(7), 320-322.
- Saloviita, T., & Pakarinen, E. (2020). Teacher burnout explained: Teacher, student, and organization-level variables. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221.
- Sandelowski, M. and Barroso, J. (2007). *Handbook for Synthesizing Qualitative Research*. Springer Publishing Company.
- Schlichte, J., Yssel, N., & Merbler, J. (2005). Pathways to Burnout: Case Studies in Teacher Isolation and Alienation. *Preventing School Failure*, 50(1), 35-40.
- Schwab, R. L., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1986). Educator Burnout: Sources and Consequences. *Preventing School Failure*, 10(3), 14-30.
- Selwyn, N. (2019). *Should Robots Replace Teachers? AI and the Future of Education*. Polity.
- Shakenova, L. (2017). The Theoretical Framework of Teacher Collaboration. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 20(2), 34-48.
- Sindberg, L. (2011). Alone all together- The conundrum of music teacher isolation and connectedness. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 189, 7-22.
- Sindberg, L., & Lipscomb, T. (2005). Professional isolation and the public-school music teacher. *Bulletin of the Council for Research in Music Education*, 166, 43-56.
- Shanks, R. M., A., Tonna, R. M., Frede, K., & Paaske, K. A. (2020). Comparative study of mentoring for new teacher. *Professional Development in Education*, 48(5), 1-15.
- Shen, B., McCaughtry, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, L., & and Fahlman, M. (2015). The Relationship Between Teacher Burnout and Student Motivation. *British Journal of Educational Psychology*, 85(4), 201585(4)
- Skaalvik, M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518-524.
- Skaalvik, M., & Skaalvik, S. (2009). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Skyhar, C. L. (2020). Thinking Outside the Box: Providing Effective Professional Development for Rural Teachers. *Theory & Practice in Rural Education*, 10(1), 42-72.
- Sleppin, D. S. (2009). New teacher isolation and its relationship to teacher attrition. *Walden Dissertations and Doctoral Studies*. 635.
- Snow, L. (2005). Professional development in a culture of inquiry: PD teachers identify the benefits of professional learning communities. *Teaching and Teacher Education*, 21, 241-256.

- Spicer, C. & Robinson D.B. (2021). Alone in the gym: A review of literature related to physical education teachers and isolation. *Kinesiology Review*, 10(1): 66-77.
- Supovitz, J., Sirinides, P., & May, H. (2010). How principles and peers influence teaching and learning. *Educational Administration Quarterly*, 46(1), 31-56.
- Tahir, L., Thakib, M. T. M., Hamzah, M. H., Said, M. N. H. M., & Musah, M. B. (2017). Novice Head Teachers' Isolation and Loneliness Experiences: A Mixed-Methods Study. *Educational Management Administration & Leadership*, 45, 164-189.
- Tai, R. H., Ward, R. B., & Sadler, P. M. (2006). High School Chemistry Content Background of Introductory College Chemistry Students and Its Association with College Chemistry Grades. *Journal of Chemical Education*, 83(11), 1703-1711.
- Thomas, L., Tuytens, M., Moolenaar, N., Devos, G., Kelchtermans, G., & Vanderlinde, R. (2019). Teachers' first year in the profession: the power of high-quality support. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 25(2), 160-188.
- Tye, K., & Tye, B. (1984). Teacher isolation and school reform. *Phi Delta Kappan*, 65, 319-322.
- Tytler, R., Symington, D., Darby, L., Malcolm, C., & Kirkwood, V. (2011). Discourse communities: A framework from which to consider professional development for rural teachers of science and mathematics. *Teaching and Teacher Education*, 27, 871-879.
- Ulaş, M., & Şenel, E., (2020). The relationship between commitment to teaching, teacher efficacy, marginalisation and isolation: A study on physical education teachers. *Cypriot Journal of Educational Science*, 15(6), 1439-1453.
- Vangrieken, K., Dochy, F., Raes, E., & Kyndt, E. (2015). Teacher Collaboration: A Systematic Review. *Educational Research Review*, 15, 17-40.
- Vermote, B., Vansteenkiste, M., Aelterman, N., Kaap- Deeder, J., & Beyers, W. (2022). Teachers' Psychological Needs Link Social Pressure with Personal Adjustment and Motivating Teaching Style. *The Journal of Experimental Education*, 91(2), 1-21.
- Zielinski, A., & Hoy, W. (1983). Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19, 27-45.