

A Structural Equation Model of Factors Influencing on the Elementary Teachers' Job Burnout

Reza Mohammadi * 

Corresponding Author, Associate Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. E-mail: remohammadis@ut.ac.ir

Akbar Khorsandi Yamchi 

PhD Higher Education Management, Research Expert of National Organization for Assessment & Evaluation of Educational System, Tehran, Iran. E-mail: a.khorsandi1983@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the structural model of factors influencing job burnout among elementary school teachers in the cities of Tehran province. This applied research employed a descriptive correlational design using structural equation modeling. The study population consisted of elementary school teachers in Tehran province, from whom 1,147 participants were selected through multi-stage cluster random sampling. Data were collected using a researcher-developed questionnaire assessing factors affecting job burnout. The findings indicated a significant negative relationship at the 0.01 level between organizational factors, job-related factors, and individual factors with dimensions of job burnout. Furthermore, structural equation modeling demonstrated that job-related factors effectively mediate the relationship between organizational factors and job burnout, as well as between individual factors and job burnout.

Keywords: Job burnout, Organizational factors, Job-related factors, Individual factors, Elementary school teachers

Cite this Article: Mohammadi, R., & Khorsandi Yamchi, A. (2025). A Structural Equation Model of Factors Influencing on the Elementary Teachers' Job Burnout. *Educational Leadership Research*, 9(35), 157-185. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82725.1801>



© 2016 by Allameh Tabataba'i University Press
Publisher: Allameh Tabataba'i University Press

Extended Abstract

Introduction

Human resources are the most effective component for achieving predetermined goals, and failure to provide a suitable environment for their work and activities can cause many problems for organizations (Hodkinson et al., 2022). Teachers, as human capital in education, have faced numerous problems in recent years, including a decline in their social status and purchasing power due to low wages, increased overtime, unfavorable working conditions, and lack of work benefits, bureaucracy, and exposure to societal criticism. Therefore, the teaching profession and exposure to psychological stressors have prepared them for burnout (Carlotto & Camara, 2019). McDaniel and Choi (2023) showed that the quantity and quality of teachers' work affects their burnout. They concluded that stressful conditions can provide the basis for increased burnout for teachers (Crametti, 1402). Therefore, burnout among teachers is one of the existing challenges of the education system (Cheng & et al., 2023). Research also shows that burnout is common among teachers (Skaalvik & Skaalvik, 2016; Gluschkoff, 2016; Saberi et al., 2011; ;;;; mma,,, 2;,,, ;;;; ,, 2777)7aa ičèèèè& et a,,, (2022) state that burnout is a result of an unfavorable work environment and can harm human resources.

For numerous reasons, research shows that examining teacher burnout has entered an important field of academic research. One of the main pillars of the education system is teachers. At its simplest and most operational level, the education system is the classroom. A place where students are diverse in economic, cultural, and social dimensions. Considering the role and position of elementary school teachers in shaping students' behavior, attitude, and personality and its significant impact on their life course, as well as facing increasing challenges and pressures due to the increasing and heterogeneous changes in education and the high expectations of society, schools, students, parents, and others must be in a favorable and appropriate psychological and physical condition. Therefore, it is necessary and essential to continuously investigate the factors and components affecting their psychological and physical dimensions in order to prevent their occurrence by identifying the factors affecting this phenomenon. The aforementioned research was designed and implemented in this regard, with the aim of identifying job burnout among elementary school teachers in the cities of Tehran province.

Literature Review

Afzali et al. (1403) in a study titled Factors Affecting Job Burnout Among Teachers in Kabul City showed that organizational trust, organizational optimism, and social status of these teachers had a negative and significant relationship with their job burnout; but the degree of inequality in the work environment had a positive and significant relationship with job burnout. Also, the regression results showed that the main variables explained about 34 percent of the changes in the scope of job burnout of these teachers.

Bay et al. (2019) in a study titled designing a Structural Model to Predict Job Burnout Based on Organizational Commitment and Self-Efficacy Beliefs with Mediation of Teachers' Personality Characteristics showed that organizational commitment, self-efficacy beliefs, and personality characteristics were able to predict teachers' job burnout.

Hosseinzadeh Bafarani and Rafiei (2019) in a study titled "The Effect of Organizational Commitment and Self-Efficacy Beliefs on Job Burnout of Teachers: A Mediation Model" showed that there is a significant difference between male and female teachers in terms of job burnout. The level of job burnout of male teachers in the three dimensions of emotional exhaustion, depersonalization, and personal performance is higher than that of female teachers.

Yang & et al., (2022) in a study investigating teacher burnout with the multilevel moderating role of school climate showed that school climate has a negative and significant relationship with dimensions of teacher burnout. In addition, by controlling for teacher and school demographic factors, the variable of teacher victimization at the individual level has a positive and significant relationship with dimensions of teacher burnout.

Tikkanen et al (2022) in a study titled Investigating Differences in Teacher Burnout in Finland concluded that teacher burnout varies between schools and that this difference is likely due to differences in the quantity and quality of interaction in schools. The findings also indicated that differences in pessimism about schools affected teachers' emotional exhaustion and that organizational factors (school size, educational level, and socioeconomic status) were not effective in the differences in teacher burnout.

Durako & et al., (2022) in a study titled The Interplay of Individual and Organizational Factors with the Level of Work Motivation, Job Satisfaction, and Burnout of Early Childhood Teachers stated that based on the results, job satisfaction and professional development are significant positive predictors and job burnout is a significant negative predictor of work motivation. Conversely, job burnout is a significant

negative predictor of job satisfaction. While work motivation, job satisfaction, and professional development are significant negative predictors of burnout.

Methodology

The research is of an applied type in terms of its purpose. It is descriptive-analytical in terms of data collection method. The goal of descriptive research is to determine the state of phenomena as they are. To examine the relationship between research variables, the statistical method of structural equation modeling was used. The statistical population of the study includes all elementary school teachers in Tehran's cities, and the statistical sample was selected using a multi-stage cluster sampling method.

To measure the level of teachers' burnout in three dimensions: emotional analysis, depersonalization, and personal failure, the Maslach Burnout Questionnaire (consisting of 22 questions) was used. In this tool, 9 questions are designed to measure emotional exhaustion, 8 questions to measure personal performance, and 5 questions to measure depersonalization.

To collect data, the standardized Maslach burnout questionnaire (consisting of 22 questions) and the researcher-made questionnaire of factors affecting teachers' burnout (97 questions) were used. Content validity method was used to ensure the validity of the questionnaire.

The content validity of the research scale was reviewed by 7 subject matter experts, and the problems and objections presented were reviewed based on their comments and suggestions. In order to ensure the reliability of the research questionnaire and the internal consistency of the questions, the questionnaire was randomly administered to a preliminary sample of 30 education teachers. Cronbach's alpha method was used to calculate the reliability of the instruments, which was estimated to be 0.882 for the job burnout questionnaire and 0.763 for the factors affecting job burnout questionnaire. After implementing and examining the Cronbach's alpha coefficients calculated using SPSS statistical software for a preliminary sample, the validity of the questionnaire was ensured. Pearson correlation coefficient, confirmatory factor analysis, and structural equations were used to analyze the data. SPSS and LISREL software were used to analyze the data.

Results

The results of Pearson's correlation coefficient showed that the relationship between organizational factors and burnout and its dimensions is significant and negative, the relationship between job

factors and burnout and its dimensions is significant and positive, and the relationship between individual motivation and burnout and its dimensions is significant and negative.

ff rrr derrrii nnrng eee meee., CFI, RSS AA, FF I, add χ^2 ddf iiiii ces were used to evaluate the model fit. All values obtained for the indicators and their comparison with the permissible limit are within the defined range. Therefore, it is concluded that the validity of the model is confirmed and therefore this model can be used to measure the pattern of relationship between organizational factors and teachers' burnout.

The standard coefficient related to the direct and negative effect of the organizational factors variable on the job factors and burnout variables, and the direct and positive effect of job factors on burnout indicate that organizational factors play a role of -0.38 and job factors of 0.50 in explaining the variance of burnout, and organizational factors play a role of -0.61 in explaining the variance of job factors. Also, the indirect and negative effect of organizational factors, job factors, and burnout is 0.305, and the total and negative effect of organizational factors on burnout is 0.685. In addition, the findings indicated that individual factors play a role in explaining the variance of job burnout by 0.66 and job factors by 0.72, while individual factors play a role in explaining the variance of job factors by 0.54. The indirect and positive effect of individual factors, job factors, and job burnout is 0.388, and the overall and negative effect of individual factors on job burnout is 0.676.

Conclusion

This study found that there is a negative and significant relationship between organizational factors, job factors, and individual factors with dimensions of job burnout. Structural equation analyses also showed that job factors play a good mediating role in the relationship between organizational factors and burnout, and in the relationship between individual factors and burnout. Therefore, it is concluded that the validity of the model is confirmed and therefore this model can be used to measure the pattern of relationship between individual factors and burnout and the relationship between organizational factors and burnout of teachers.

ارائه مدل ساختاری عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی

رضا محمدی *

نویسنده مسئول، دانشیار گروه روش‌ها و برنامه‌های درسی و آموزشی،
دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه:
remohammadis@ut.ac.ir

اکبر خرسندی یامچی

دکتری مدیریت آموزش عالی و کارشناس پژوهش سازمان سنجش آموزش
کشور، ایران. رایانامه: a.khorsandi1983@gmail.com

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی الگوی روابط ساختاری عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران بود. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است که به شیوه معادلات ساختاری صورت گرفته است. جامعه آماری پژوهش شامل معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران بودند که از بین آن‌ها ۱۱۴۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق‌ساخته عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان استفاده شد که روایی محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تأیید و پایایی آن نیز بر اساس روش آلفای کرونباخ $0/763$ برآورد شد. جهت تحلیل داده‌های پژوهش از ضریب همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که بین عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی با ابعاد فرسودگی شغلی در سطح معناداری $0/01$ رابطه منفی و معنادار وجود دارد. تحلیل‌های معادلات ساختاری نیز نشان داد که عوامل شغلی در رابطه بین عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی، و در رابطه بین عوامل فردی با فرسودگی شغلی نقش میانجی را به‌خوبی ایفاء می‌کند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، عوامل سازمانی، عوامل شغلی، عوامل فردی، معلمان ابتدایی

استناد به این مقاله: محمدی، رضا و خرسندی یامچی، اکبر. (۱۴۰۴). ارائه مدل ساختاری عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی. پژوهش‌های رهبری آموزشی، ۹(۳۵)، ۱۵۷-۱۸۵. <https://doi.org/10.22054/jrlat.2025.82725.1801>

مقدمه

نیروی انسانی مؤثرترین مؤلفه برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم نمودن محیط مناسب برای کار و فعالیت آنان می‌تواند مشکلات زیادی را برای سازمان‌ها در پی داشته باشد (Hodkinson et al., 2022). معلمان به‌عنوان سرمایه‌های انسانی آموزش و پرورش، در سال‌های اخیر، با مشکلات متعددی از جمله تنزل پایگاه اجتماعی و قدرت خرید به دلیل دستمزد پایین، افزایش اضافه‌کاری، شرایط کاری نامساعد، فقدان مزایای کاری، دیوان‌سالاری و قرار داشتن در معرض انتقادهای جامعه مواجه شده‌اند؛ بنابراین، حرفه معلمی و رویارویی با عوامل استرس‌زای روانی زمینه مبتلا شدن به فرسودگی شغلی^۱ را برای آن‌ها مهیا ساخته است (Carlotto & Camara, 2019). مک‌دانیل و چوی^۲ (۲۰۲۳) نشان دادند که کمیت و کیفیت کار معلمان بر فرسودگی شغلی آنان اثر دارد. آنان نتیجه گرفتند که شرایط پراسترس می‌تواند زمینه افزایش فرسودگی شغلی را برای معلمان فراهم کند (کرامتی، ۱۴۰۲)؛ بنابراین، فرسودگی شغلی در معلمان یکی از چالش‌های موجود نظام آموزشی است (Cheng & et al., 2023). پژوهش‌ها نیز نشان می‌دهد فرسودگی شغلی در بین معلمان متداول است (Skaalvik & Skaalvik, 2016; Gluschkoff, 2016؛ صابری و همکاران، ۱۳۹۰؛ محمدی، ۱۳۸۵؛ احقر، ۱۳۸۶). Vairi et al. (2022) بیان می‌کنند که فرسودگی شغلی در نتیجه محیط کاری نامطلوب است و می‌تواند به نیروی انسانی آسیب برساند.

فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا است (Pallich & et al., 2022)، و مفهومی است که در گستره‌ای وسیع مورد مطالعه قرار گرفته و به منزله سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی تعریف شده است (Ellrich, 2016)؛ بنابراین، فرسودگی یک نشانه تنش شغلی نبوده بلکه نتیجه پایانی تنش شغلی مدیریت نشده است که به‌صورت احساس و اماندگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش دستاوردهای فردی شغلی (نداشتن موفقیت فردی در شغل) بروز می‌کند (Spooner, 2004). در واقع، فرسودگی شغلی یک اختلال ناخوشایند و ناسالم است و نشان‌دهنده نقطه پایانی یک زنجیره سه‌بعدی از انرژی، مشارکت و اثربخشی است، بنابراین نقطه مقابل آن تعهد به

1. Job Burnout
2. McDaniel and Choi

کار است که با احساس انگیزه، درگیر شدن در کار و اثربخشی مشخص می‌شود (Santos & et al, 2020). از این رو، افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند ممکن است یک مورد یا ترکیبی از احساسات زیر را تجربه نمایند: خستگی عاطفی، ۲. مسخ شخصیت و ۳. کاهش پیشرفت فردی (Maslach & Jackson, 2008). به عبارتی، فرسودگی شغلی ۳ بعد خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و بی‌کفایتی شخصی را در برداشته (Ozyer & et al., 2013) و می‌تواند تحت تأثیر شرایط نامناسب شغلی، احساس ناکارآمدی سازمانی، عدم پیشرفت شخصی، فرصت‌های کم برای ارتقاء و وجود قوانین خشک و دست و پاگیر در سازمان‌ها قرار گیرد (آقاجانی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین، فرسودگی شغلی ساختاری چندبعدی است که به صورت ویژه با سه بعد مشخص می‌شود (Gonçaves & Santos, 2022).

فرسودگی عاطفی که با از دست دادن انرژی، اشتیاق و کاهش منابع عاطفی مشخص می‌شود و باعث می‌شود فرد احساس خستگی کند. مسخ شخصیت که با ایجاد نگرش‌های منفی و غیرحساس به مشتریان، همکاران یا سازمان همراه است و با آن‌ها همچون اشیا رفتار می‌کند. کاهش موفقیت شخصی که با تمایل افراد حرفه‌ای به عدم تحقق/رضایت از عملکرد حرفه‌ای خود مطابقت دارد.

پاریک (۱۹۸۲) در پاسخ به این سؤال که چه عواملی باعث می‌گردد افراد دچار فرسودگی شغلی شوند؟ می‌گوید که این عوامل متعدد عبارت‌اند از: ۱. سطح فشار روانی، ۲. نوع فشار روانی، ۳. شخصیت فرد، ۴. ماهیت شغل یا نقش فرد، ۵. نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، ۶. سبک زندگی فرد، ۷. سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می‌گیرد، ۸. جو یا اقلیم سازمانی، ۹. انگیزش و رضایت شغلی و ... (سپاه منصور و همکاران، ۱۳۹۱). در بررسی عوامل فرسودگی شغلی، Maslach & Leter (1997) از ترکیب عوامل مختلف به شش عامل مهم در این زمینه رسیده‌اند و یک الگوی سبب‌شناسی در این زمینه به دست داده‌اند. این عوامل عبارت‌اند از: ۱. اضافه‌بار شغل، ۲. مهارگری بر کار و منابع آن، پاداش برای کار انجام شده، ۴. فقدان ارتباط کاری بهینه با همگان، ۵. عدالت در محیط کار و ۶. نظام ارزش‌ها (علی‌اکبری دهکردی و همکاران، ۱۳۹۱). از جمله عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، سبک مدیریت، مقررات کاری خشک و

غیرقابل انعطاف، عدم امنیت شغلی و فرصت‌های اندک برای ارتقاء (سازمان جهانی بهداشت، ۱۹۹۸، نقل از زمینی و همکاران، ۱۳۹۰)، عدم تعادل میان تقاضاهای شغلی و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و استرس شغلی است (Schaufeli & Buunk, 2003; Baker & et al., 2004). از جمله عوامل فردی مانند متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنس، سن، میزان تحصیلات، تأهل و سابقه کار) و نوع شخصیت کارکنان را در بروز این پدیده مؤثر دانسته‌اند (Tsang, 2007; Garrosaa & et al., 2008). Kawadler & et al., (2020) محل کار را بستر اصلی استرس برشمردند که می‌تواند به افسردگی و فرسودگی شغلی و همچنین بیماری‌های مرتبط با استرس منجر شود. Küçükalı & et al., (2023) نیز نشان دادند که عوامل محیطی و عوامل سازمانی می‌توانند به افزایش فرسودگی شغلی در افراد منجر شود.

در این ارتباط تحقیقات متعددی نیز صورت گرفته است که به‌طور مختصر به نتایج برخی از آن‌ها اشاره می‌شود. افضلی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان شهر کابل نشان دادند که اعتماد سازمانی، خوشبینی سازمانی و منزلت اجتماعی این معلمان با فرسودگی شغلی آن‌ها ارتباط منفی و معنادار داشته؛ اما ادراک نابرابری در محیط شغلی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معنادار دارد. همچنین نتایج رگرسیون نشان داد که متغیرهای اصلی، حدود ۳۴ درصد از تغییرات، در دامنه فرسودگی شغلی این معلمان را تبیین می‌کند. بای و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمدپنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان نشان دادند که تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمدپنداری و ویژگی‌های شخصیتی قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بودند. حسین‌زاده بافرانی و رفیعی (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر نائین نشان دادند در اکثر آزمودنی‌ها درجاتی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود. بین معلمان زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. میزان فرسودگی شغلی معلمان مرد در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی بیشتر از معلمان زن است. اندام و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد نشان دادند ارتباط معناداری بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با

فرسودگی شغلی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی ۱۰ درصد از تغییرات فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی را تبیین می‌کنند. ترابی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه رغبت‌های شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان آموزش و پرورش شهر تهران نشان دادند که مؤلفه‌های رغبت‌های شغلی در پیش‌بینی مؤلفه‌های فرسودگی شغلی مؤثرند. بدین صورت که افراد تیپ واقع‌بین بیشتر در کارها و امور فنی و افراد تیپ تهوری در امور مالی و تجاری مهارت دارند و افراد تیپ قراردادی از اجتماع گریزانند و افراد سه تیپ مذکور هرچند توانایی کار با ابزار را دارند، لذا در کار با افراد زودتر خسته می‌شوند. (Tsang & et al., (2022) در پژوهشی به بررسی رابطه توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان پرداختند. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که بین توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. (Yang & et al., (2022) در پژوهشی به بررسی فرسودگی شغلی معلمان با نقش تعدیل‌کننده چندسطحی جو مدرسه نشان دادند جو مدرسه با ابعاد فرسودگی شغلی معلمان ارتباط منفی و معناداری دارد. همچنین با کنترل عوامل جمعیت‌شناختی معلم و مدرسه، متغیر قربانی شدن معلم در سطح فردی با ابعاد فرسودگی شغلی معلم ارتباط مثبت و معناداری دارد. (Chen & et al., (1998) بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان عمومی چینی در مدارس ابتدایی روستایی مدل میانجیگری سریال نشان دادند که فرسودگی شغلی رضایت شغلی حمایت سازمانی ادراک‌شده و تعهد کاری را به‌طور منفی پیش‌بینی می‌کند. درحالی‌که حمایت سازمانی درک‌شده درگیری کاری و رضایت شغلی رابطه مثبتی دارند. نتایج همچنین نشان داد که حمایت سازمانی درک‌شده به‌عنوان یک میانجی، تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی و تعهد کاری را کاهش می‌دهد. به‌طور مشابه، درگیری کاری نیز به‌عنوان یک میانجی عمل می‌کند و از تأثیر منفی فرسودگی شغلی بر رضایت شغلی محافظت می‌کند و میانجیگر پیوند مثبت بین حمایت سازمانی درک‌شده و رضایت شغلی است (Pascal, (2012) Tikkanen et al., (2022) در پژوهشی با عنوان بررسی تفاوت‌های فرسودگی شغلی معلمان در فنلاند به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی معلمان بین مدارس متفاوت است و این تفاوت احتمالاً به دلیل تفاوت در کمیت و کیفیت تعامل در مدارس است. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که تفاوت در بدبینی به مدارس بر خستگی عاطفی معلمان اثرگذار

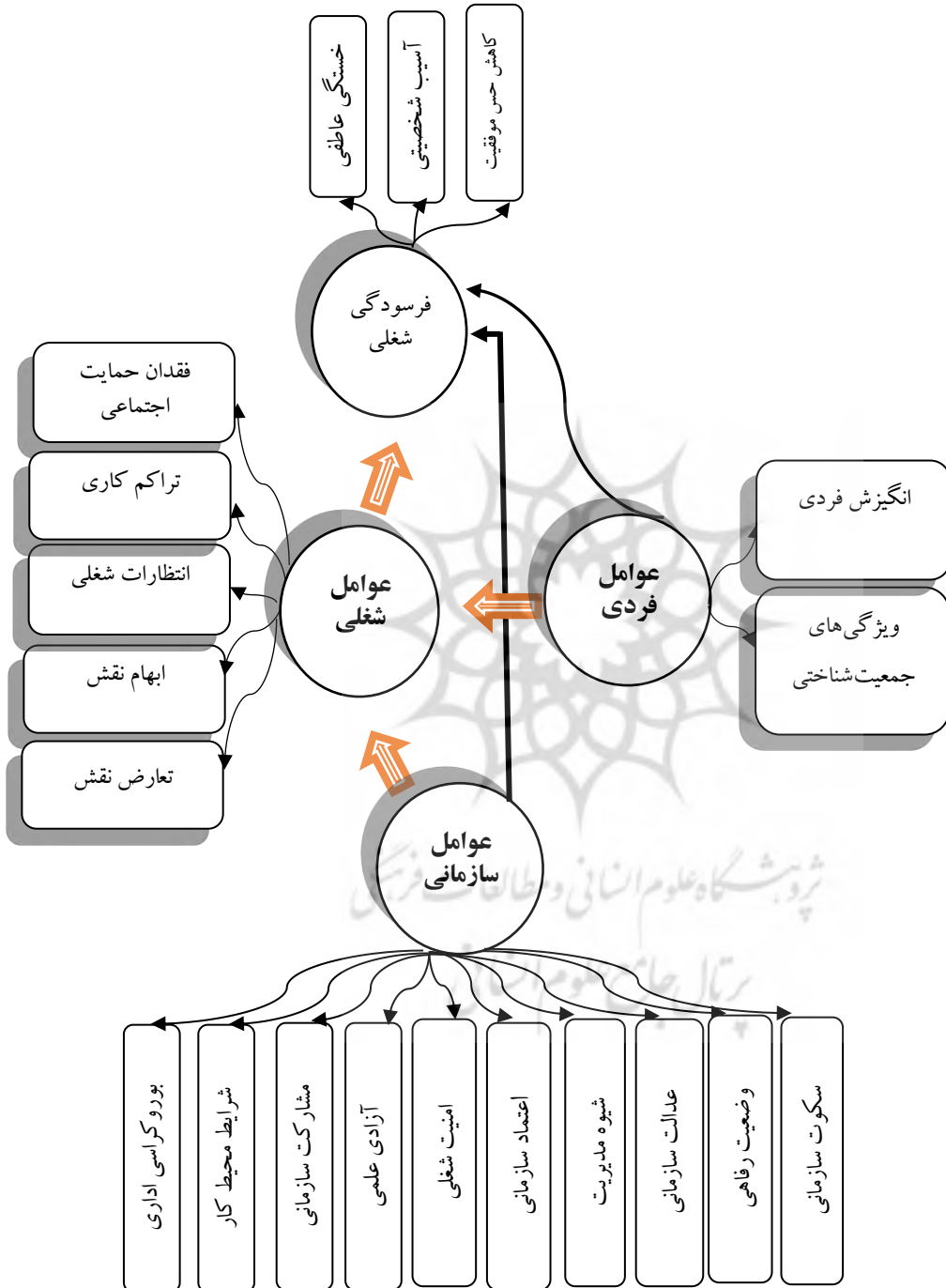
بوده و عوامل سازمانی (اندازه مدرسه، سطح تحصیلی و وضعیت اجتماعی-اقتصادی) در تفاوت فرسودگی شغلی معلمان مؤثر نبودند. Durako & et al., (2022) در پژوهشی با عنوان تأثیر متقابل عوامل فردی و سازمانی با سطح انگیزه کاری، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان دوران کودکی بیان کردند که بر اساس نتایج، رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های مثبت معنادار و فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی معنادار انگیزه کاری است. برعکس، فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده منفی معناداری برای رضایت شغلی است. درحالی‌که انگیزه کاری، رضایت شغلی و پیشرفت حرفه‌ای پیش‌بینی‌کننده‌های منفی معنادار فرسودگی شغلی هستند. Hasan & Ibourk (2021) در تحقیقی تحت عنوان فرسودگی شغلی، خودکارآمدی و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس ابتدایی مراکش بیان داشتند این مطالعه دوبعدی بودن مقیاس اندازه‌گیری خستگی مفرط، زوال شخصیت و خستگی احساسی، چندبعدی بودن مقیاس خودکارآمدی معلمان (۶ بعد) و تک‌بعدی بودن مقیاس رضایت شغلی را تأیید کرد. از یک سو مشخص شد، همبستگی منفی بین خودکارآمدی معلم و رضایت شغلی و از سوی دیگر، دو بعد خستگی مفرط وجود دارد. Vousiopoulos & et al., (2019) در پژوهشی با عنوان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان معلمان تربیت‌بدنی: مقایسه‌ای در مدارس اقلیت‌ها و مدارس بخش‌های عمومی در ترکیه نشان دادند که بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. فرسودگی شغلی معلمان در سطح متوسط و رضایت شغلی آنان در سطح بالا بوده است. همچنین یافته‌ها نشان داد که معلمان تربیت‌بدنی رضایت شغلی و فرسودگی کمتری نسبت به سایر معلمان مدارس ابتدایی تجربه می‌کنند. نهایتاً یافته‌ها حاکی از آن بود که نوع مدرسه بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است و با افزایش رضایت شغلی، فرسودگی ادراک شده معلمان نیز کاهش می‌یابد. Ilham Jamaludin and Woon You (2019) در پژوهشی با عنوان فرسودگی در ارتباط با جنسیت، سابقه تدریس، و سطح آموزشی در بین معلمان نشان دادند که معلمان از نظر عاطفی خسته هستند و سطح موفقیت فردی خود را با سطوح بالایی از فرسودگی تجربه می‌کنند. هر دو جنس فارغ از مدرک تحصیلی میزان بالایی از فرسودگی عاطفی را نشان دادند. معلمان که از نظر شخصی سازی مشکل دارند، عمدتاً دارای مدرک کارشناسی و سابقه کار کمتر از ۵ سال بودند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که معلمان زن با مدرک کارشناسی ارشد و با سابقه کار ۶ تا ۱۰ سال به شدت تحت تأثیر کاهش سطح

موفقیت فردی قرار می‌گیرد. Smetackova (2017) در پژوهشی با عنوان خودکارآمدی و سندرم فرسودگی در بین معلمان به این نتیجه رسید که بین فرسودگی شغلی و خودکارآمدی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد و میزان فرسودگی شغلی در بین معلمان دارای خودکارآمدی بالا، فرسودگی شغلی کمتر و بین معلمان با خودکارآمدی پایین، فرسودگی شغلی بیشتر است. Wang & Spence Laschinger (2015) در پژوهشی، تأثیر فشار شغلی مدیریت بر فرسودگی شغلی، تعهد و قصد جابجایی را نشان دادند که فشار شغلی مدیران، رابطه‌ی مثبتی با فرسودگی دارد و هر دو سبب تعهد سازمانی کمتر و قصد جابجایی بیشتر می‌شوند؛ به علاوه، رابطه‌ی مستقیم مثبتی نیز بین فشار شغلی و قصد جابجایی وجود دارد. Olivares-Faúndez & et al., (2014) در پژوهشی با عنوان «رابطه بین فرسودگی شغلی و ابهام نقش، تعارض نقش و غیبت کارکنان سلامت» نشان دادند ابهام نقش و تعارض نقش بر فرسودگی شغلی تأثیر دارد، اما فرسودگی بر غیبت کارکنان تأثیر ندارد.

بر اساس نظرسنجی انجمن ملی آموزش در سال ۲۰۲۲، ۵۵ درصد از معلمان در نظر دارند این حرفه را زودتر از زمان برنامه‌ریزی اولیه ترک کنند (Rettig, 2023). احتمالاً این موضوع در ایران به دلیل کیفیت زندگی کاری، رضایت شغلی و سطح رفاه پایین معلمان، بیشتر باشد (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ بنابراین به دلایل متعدد پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بررسی فرسودگی شغلی معلمان وارد عرصه مهم پژوهش‌های دانشگاهی شده است؛ یکی از ارکان اصلی نظام آموزش و پرورش، معلمان است. در ساده‌ترین شکل و عملیاتی‌ترین سطح نظام آموزش و پرورش کلاس درس قرار دارد. جایی که دانش‌آموزان با تنوع در ابعاد اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در آن قرار دارند. عامل هماهنگ و هم‌افزاینده ویژگی‌های متنوع دانش‌آموزان در جهت ایجاد محیط مساعد برای یادگیری و پرورش معلم است. درعین حال وی به‌عنوان فردی در اجتماع خود دارای دغدغه‌های اقتصادی، اجتماعی و ... است و در کنار نقش معلمی، باید سایر نقش‌های خود به‌عنوان پدر، مادر، شهروند و ... را نیز به نحو مطلوب ایفا نماید. بدیهی است در این یک چنین محیط و انتظارات متنوع و ... مسائل و چالش‌های متعددی برای وی ایجاد شود. این امر مهم با توجه به سطوح مختلف تحصیلی، ویژگی‌های دانش‌آموزان، زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خانواده‌ها، استان و شهر محل سکونت آن‌ها خاص و متفاوت است. در این میان استان تهران و شهرستان‌های آن به‌واسطه متغیرهای متعددی از جمله پایتخت کشور بودن، تنوع بسیار بالای مؤلفه‌های

اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی، ترکیب متنوع جمعیت ساکن آن از ویژگی‌های خاص و به تبع آن چالش‌های خاصی برخوردار است. حتی شهرستان‌های تابع استان به نسبت مرکز استان دارای شرایط و ویژگی‌های خاص‌تری هستند. بر این اساس با توجه به نقش و جایگاه معلمان مقطع ابتدایی در شکل‌دهی به رفتار، نگرش و شخصیت دانش‌آموزان و تأثیر چشمگیر آن به روند و مسیر زندگی آن‌ها، و همچنین مواجهه بودن با چالش‌ها و فشارهای فزاینده با توجه تغییرات روزافزون و ناهمگون آموزش و پرورش و انتظارات زیاد جامعه، مدارس، دانش‌آموزان، والدین و دیگران باید از ابعاد روانی و جسمانی در وضعیت مطلوب و مناسبی قرار داشته باشند؛ بنابراین لازم و ضروری است که به صورت مستمر در خصوص عوامل و مؤلفه‌های تأثیرگذار بر ابعاد روانی و جسمانی آن‌ها بررسی لازم انجام شود تا با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر این پدیده، از بروز آن پیشگیری شود. پژوهش مذکور در این راستا و با هدف شناسایی فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران طراحی و اجرا شده است. بر این اساس، فرضیه‌های پژوهش و چهارچوب مفهومی پژوهش به شرح زیر طرح و تدوین شده است (شکل ۱). مطابق این چهارچوب عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی به فرسودگی شغلی معلمان منجر می‌شود. خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، کاهش عملکرد فردی (ناکارآمدی شغلی) نشانگرهای متغیر نهفته فرسودگی شغلی هستند.

شکل ۱. چهارچوب مفهومی ابعاد فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن



بین عوامل سازمانی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین عوامل شغلی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بین عوامل فردی و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران رابطه معناداری وجود دارد.

عوامل شغلی در رابطه بین عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران نقش واسطه‌ای دارد.

عوامل شغلی در رابطه بین عوامل فردی با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران نقش واسطه‌ای دارد.

روش

پژوهش با توجه به هدف، از نوع کاربردی است. زیرا هدف آن پاسخ‌گویی به یک مسئله، ارائه طریق و کاربرد آن در حل مشکل یعنی شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در بین معلمان مقطع ابتدایی شهرستان‌های تهران است. از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی-تحلیلی است؛ زیرا شامل مجموعه روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف و تحلیل داده‌های گردآوری شده در خصوص فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن است. هدف پژوهش توصیفی، تعیین وضعیت پدیده‌هاست، چنان‌که هستند. یکی از روش‌های توصیفی، همبستگی است. برای بررسی رابطه متغیرهای پژوهش، از روش آماری مدل‌یابی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل همه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان‌های تهران است که نمونه آماری متناسب با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شده است. به این صورت که در گام اول، شهرستان‌های تهران به پنج خوشه بر اساس موقعیت جغرافیایی (غرب تهران، شرق تهران، جنوب تهران، جنوب شرق تهران، جنوب غرب تهران) تقسیم، و در گام دوم، از هر خوشه ۳ الی ۵ شهرستان، در گام سوم، مدارس ابتدایی دخترانه و پسرانه ۲ منطقه/ناحیه هر شهرستان، به تصادف انتخاب و

دیدگاه همه معلمان مدارس ابتدایی شهرستان‌های منتخب بررسی شده است. جهت تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شد. برای سنجش میزان فرسودگی شغلی معلمان در سه بعد: تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی؛ از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلاج (شامل ۲۲ پرسش) استفاده شد. در این ابزار، ۹ سؤال مربوط به سنجش احساس خستگی عاطفی، ۸ سؤال برای سنجش عملکرد فردی و ۵ سؤال برای سنجش مسخ شخصیت طراحی شده است. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد شده فرسودگی شغلی مسلاج (شامل ۲۲ پرسش) و پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان (۹۷ پرسش) استفاده شد که برای اطمینان از روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شده است. اعتبار محتوایی سنجش پژوهش از طریق ۷ نفر از متخصصان موضوعی، مورد بررسی و مشکلات و ایرادات ارائه شده بر مبنای نظرات و پیشنهادهای آن‌ها بازنگری شده است. به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه پژوهش و همسانی درونی سؤال‌ها، پرسشنامه به صورت تصادفی بر روی نمونه مقدماتی ۳۰ نفر از معلمان آموزش و پرورش اجرا شد. برای محاسبه پایایی ابزارها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۸۸۲، و برای پرسشنامه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی ۰/۷۶۳ برآورد شد. بعد از اجرا و بررسی ضرایب آلفای کرونباخ محاسبه شده با استفاده از نرم افزار آماري SPSS برای نمونه مقدماتی از اعتبار پرسشنامه اطمینان حاصل شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری استفاده شده است. برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و نرم افزار LISREL استفاده شده است.

یافته‌ها

در جدول ۱ متغیرهای جمعیت شناختی نمونه آماری بیان شده است.

جدول ۱. متغیرهای جمعیت شناختی

متغیرها	فراوانی	متغیرها	فراوانی
جنسیت	زن	مجرد	۱۹۲
	مرد	متاهل	۹۵۴
	۲۵-۲۱	علوم انسانی	۹۴۲
سن	۳۰-۲۶	علوم پایه	۱۱۲
		تحصیلی	۷۸
		رتبه	۲۴

متغیرها	فراوانی	متغیرها	فراوانی
۳۵-۳۱	۱۵۵	فنی - مهندسی	۴۳
۴۰-۳۶	۲۹۹	معماری و هنر	۱۰
۴۵-۴۱	۲۸۰	کشاورزی	۱۰
۵۰-۴۶	۲۰۳	سایر	۳۰
۵۵-۵۱	۷۱		
۶۰-۵۶	۲۶		
۶۵-۶۱	۶		
زیر دیپلم	۲۶	۱-۵	۲۶۸
دیپلم	۱۷۵	۶-۱۰	۱۶۶
فوق دیپلم	۷۴۶	۱۱-۱۵	۲۱۸
لیسانس	۱۹۲	۱۶-۲۰	۱۶۳
فوق لیسانس	۸	بالتر از ۲۰	۳۳۲
حق التدریس	۱۹۷	مقدماتی	۴۲۱
قراردادی	۱۰۹	پایه	۳۳۸
پیمانی	۲۰۸	ارشد	۲۶۷
رسمی	۶۳۳	خبیره	۹۸

به منظور بررسی روابط بین عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران از همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جداول ۲، ۳ و ۴ ارائه شده است.

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی عاطفی	کاهش حس موفقیت	آسیب شخصیتی	فرسودگی شغلی
شرایط محیط کار	۰/۵۷۹**	۰/۳۸۵**	۰/۲۸۳**	۰/۵۹۲**
مشارکت سازمانی	۰/۳۹۵**	۰/۴۱۰**	۰/۱۷۸**	۰/۴۸۰**
آزادی علمی	۰/۳۵۳**	۰/۳۷۰**	۰/۲۰۱**	۰/۴۳۷**
امنیت شغلی	۰/۱۹۷**	۰/۱۱۹**	۰/۱۳۳**	۰/۲۰۰**

متغیر	خستگی عاطفی	کاهش حس موفقیت	آسیب شخصیتی	فرسودگی شغلی
اعتماد سازمانی	-۰/۳۹۱**	-۰/۳۵۱**	-۰/۲۹۱**	-۰/۴۶۳**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
یوروکراسی اداری	-۰/۴۰۵**	-۰/۳۱۹**	-۰/۲۰۶**	-۰/۴۴۲**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
شیوه مدیریت	-۰/۳۳۸**	-۰/۳۳۲**	-۰/۲۹۴**	-۰/۴۲۲**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
عدالت سازمانی	-۰/۳۸۸**	-۰/۲۸۲**	-۰/۲۰۶**	-۰/۴۱۲**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
سکوت سازمانی	۰/۲۵۳**	۰/۲۵۰**	۰/۱۳۵**	۰/۳۰۴**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
وضعیت رفاهی	-۰/۲۲۱**	-۰/۲۵۴**	-۰/۲۱۵**	-۰/۲۴۷**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه بین عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن معنادار و منفی است.

جدول ۳. ماتریس همبستگی متغیرهای عوامل شغلی با فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی عاطفی	کاهش حس موفقیت	آسیب شخصیتی	فرسودگی شغلی
ابهام نقش	۰/۴۰۵**	۰/۳۴۶**	۰/۲۹۸**	۰/۴۵۱**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تعارض نقش	۰/۵۰۹**	۰/۴۱۳**	۰/۳۱۷**	۰/۵۳۳**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
انتظارات نقش	۰/۵۲۸**	۰/۳۳۱**	۰/۲۸۵**	۰/۵۱۵**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
تراکم کاری	۰/۵۰۷**	۰/۲۹۷**	۰/۲۲۰**	۰/۴۶۲**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
فقدان حمایت اجتماعی	۰/۴۱۳**	۰/۲۸۱**	۰/۲۵۰**	۰/۴۲۰**
	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

**همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که رابطه بین عوامل شغلی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن معنادار و مثبت است.

جدول ۴. ماتریس همبستگی انگیزش فردی با فرسودگی شغلی

متغیر	خستگی عاطفی	کاهش حس موفقیت	آسیب شخصیتی	فرسودگی شغلی
انگیزش فردی	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۷
	-۰/۴۳۸**	-۰/۴۴۵**	-۰/۲۷۱**	-۰/۵۳۸**

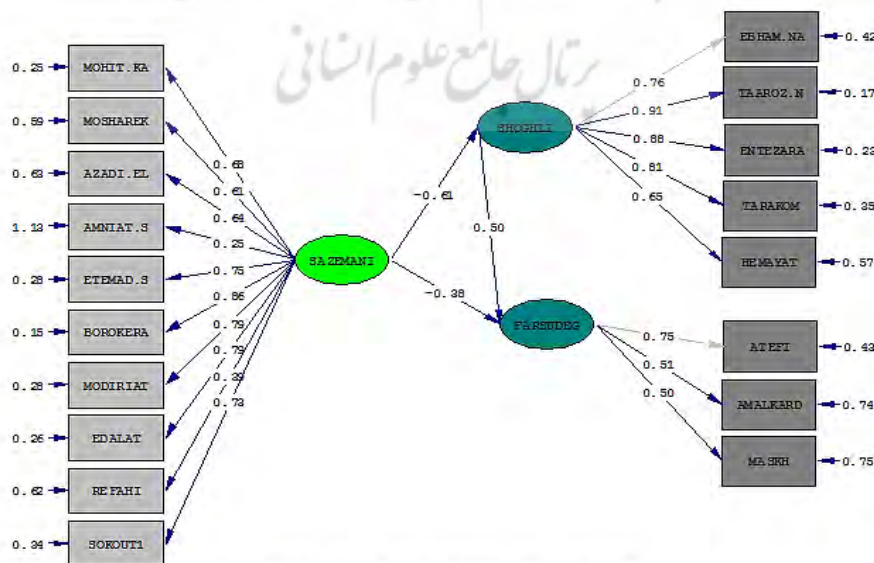
**همبستگی در سطح ۰/۰۱ (دو دامنه) معنادار است

نتایج ضریب همبستگی پیرسون بیانگر آن است که رابطه بین انگیزش فردی با فرسودگی شغلی و ابعاد آن معنادار و منفی است.

نقش واسطه‌ای عوامل شغلی در رابطه بین عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران

پس از تعیین مدل، روش‌های متعددی برای نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده شده وجود دارد. تحلیل مسیر در نرم‌افزار لیزرل شاخص‌های برازشی را تولید می‌کند که در بازه مشخصی قابل قبول بوده و نتایج آن قابل استناد است. به‌طور کلی، چندین شاخص برای سنجش مدل مورد استفاده قرار می‌گیرد، ولی معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از سه تا پنج شاخص کافی است (توکلی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). بر این اساس، در این پژوهش، برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های CFI ، $RMSEA$ ، GFI ، $df/2$ استفاده شده است.

شکل ۲. مدل معادلات ساختاری عوامل سازمانی، عوامل شغلی، فرسودگی شغلی



Chi-Square=394.28, df=132, P-value=0.00000, RMSEA=0.042

با عنایت به جدول ۵. تمامی مقادیر به دست آمده برای شاخص‌ها و مقایسه آن با حد مجاز، در محدوده تعریف شده می‌باشند؛ بنابراین چنین نتیجه گرفته می‌شود که روایی مدل مورد تأیید است و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری الگوی رابطه عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان استفاده نمود.

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

نام شاخص	معیار	ارزش‌های محاسبه شده مدل
خی دو به درجه آزادی (χ^2/df)	۳ و کمتر	۲/۹۸
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	$RMSE \leq 0.08$	۰/۰۴۲
شاخص نرم شده برازش (NFI)	$NFI \geq 0.9$	۰/۹۸
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$CFI \geq 0.9$	۰/۹۶
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$GFI \geq 0.9$	۰/۹۶

مقادیر اثرات مستقیم متغیرهای عوامل سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی عوامل شغلی در مدل معادلات ساختاری در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. پارامترهای اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش در مدل کلی

نهیفته برون‌زا	نهیفته درون‌زا	پارامتر استاندارد β	T
عوامل سازمانی	عوامل شغلی	-۰/۶۱	-۱۳/۰۸ ⁻
عوامل سازمانی	فرسودگی شغلی	-۰/۳۸	-۶/۷۳ ⁻
عوامل شغلی	فرسودگی شغلی	۰/۵۰	۸/۵۳ ⁻

** $p < 0.05$

داده‌های جدول نشان‌دهنده معناداری ضریب استاندارد مربوط به اثر مستقیم و منفی متغیر عوامل سازمانی بر متغیرهای عوامل شغلی و فرسودگی شغلی، و اثر مستقیم و مثبت عوامل شغلی بر فرسودگی شغلی است. بر اساس این ضریب استاندارد، عوامل سازمانی به میزان -۰/۳۸ و عوامل شغلی ۰/۵۰، در تبیین واریانس فرسودگی شغلی، عوامل سازمانی به میزان -۰/۶۱، در تبیین واریانس عوامل شغلی نقش دارد.

جدول ۷. مقادیر اثرات غیرمستقیم متغیرها و ضرایب مسیر در مدل کلی

اثرات غیرمستقیم	پارامتر استاندارد β	سطح معناداری
عوامل سازمانی، عوامل شغلی و فرسودگی شغلی	-۰/۳۰۵	$\leq\leq// 55$

داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم و منفی عوامل سازمانی، عوامل شغلی و فرسودگی شغلی ۰/۳۰۵، است.

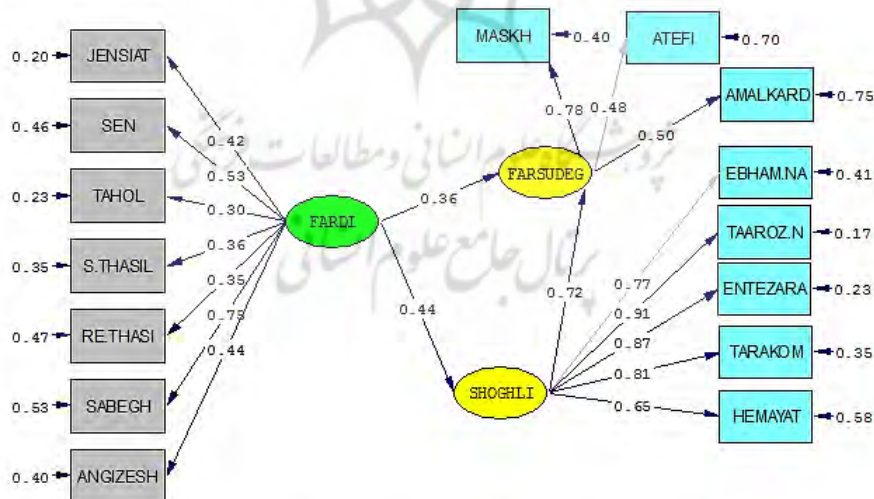
جدول ۸. مقادیر اثرات کلی و ضرایب مسیر در مدل کلی

اثرات کلی	پارامتر استاندارد β	سطح معناداری
عوامل سازمانی بر فرسودگی شغلی	-۰/۶۸۵	$\leq\leq// 55$

داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد که اثر کلی و منفی عوامل سازمانی بر فرسودگی شغلی ۰/۶۸۵ است.

نقش واسطه‌ای عوامل شغلی در رابطه بین عوامل فردی با فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، آسیب شخصیتی، کاهش حس موفقیت) معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران

شکل ۳. مدل معادلات ساختاری عوامل فردی، عوامل شغلی، فرسودگی شغلی



Chi-Square=241.07, df=87, P-value=0.00000, RMSEA=0.039

با عنایت به جدول ۹. تمامی مقادیر به دست آمده برای شاخص‌ها و مقایسه آن با حد مجاز، در محدوده تعریف شده می‌باشند؛ بنابراین چنین نتیجه گرفته می‌شود که روایی مدل مورد تأیید است و لذا می‌توان از این مدل برای اندازه‌گیری الگوی رابطه عوامل فردی با فرسودگی شغلی معلمان استفاده نمود.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری پژوهش

نام شاخص	معیار	ارزش‌های محاسبه شده مدل
خفی دو به درجه آزادی (χ^2/df)	۳ و کمتر	۲/۷۷
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی (RMSEA)	$RMSEA \leq 0/08$	۰/۰۳۹
شاخص نرم شده برازش (NFI)	$III \geq 0/9$	۰/۹۸
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$CII \geq 0/9$	۰/۹۸
شاخص نیکویی برازش (GFI)	$III \geq 0/9$	۰/۹۷

مقادیر اثرات مستقیم متغیرهای عوامل فردی با فرسودگی شغلی معلمان با نقش میانجی عوامل شغلی در مدل معادلات ساختاری در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. پارامترهای اثرات مستقیم متغیرهای پژوهش در مدل کلی

نهیفته برونزا	نهیفته درونزا	پارامتر استاندارد β	T
عوامل فردی	عوامل شغلی	۰/۴۴	۶/۹۳ ⁻
عوامل فردی	فرسودگی شغلی	۰/۳۶	۵/۸۱ ⁻
عوامل شغلی	فرسودگی شغلی	۰/۷۲	۱۹/۰۶ ⁻

** $p < 0/05$

داده‌های جدول نشان‌دهنده معناداری ضریب استاندارد مربوط به اثر مستقیم و مثبت متغیر عوامل فردی بر متغیرهای عوامل شغلی و فرسودگی شغلی، و اثر مستقیم و مثبت عوامل شغلی بر فرسودگی شغلی است. بر اساس این ضریب استاندارد، عوامل فردی به میزان ۰/۶۶ و عوامل شغلی ۰/۷۲، در تبیین واریانس فرسودگی شغلی، عوامل فردی به میزان ۰/۵۴، در تبیین واریانس عوامل شغلی نقش دارد.

جدول ۱۱. مقادیر اثرات غیرمستقیم متغیرها و ضرایب مسیر در مدل کلی

اثرات غیرمستقیم	پارامتر استاندارد β	سطح معناداری
عوامل فردی، عوامل شغلی و فرسودگی شغلی	۰/۳۱۶	$\leq \leq // 55$

داده‌های جدول ۱۱. نشان می‌دهد که اثر غیرمستقیم و مثبت عوامل فردی، عوامل شغلی و فرسودگی شغلی ۰/۳۸۸، است.

جدول ۱۲. مقادیر اثرات کلی و ضرایب مسیر در مدل کلی

اثرات کلی	پارامتر استاندارد β	سطح معناداری
عوامل فردی بر فرسودگی شغلی	۰/۶۷۶	$\leq \leq / 55$

داده‌های جدول ۱۲. نشان می‌دهد که اثر کلی و منفی عوامل فردی بر فرسودگی شغلی ۰/۶۷۶، است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهرستان‌های استان تهران انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد بین عوامل سازمانی و ابعاد فرسودگی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج به دست آمده با تحقیق Surgevil, 2006، Soler & et al., 2008؛ Hakanen & et al., 2006؛ ترابی پاریزی و همکاران، ۱۳۹۳؛ زمینی و همکاران، ۱۳۹۰؛ Wang & et al., 2015 نقل از محمودی‌راد و نعیم‌حسینی، ۱۳۹۲، هم‌راستا است.

کارایی و اثربخشی نظام آموزشی در گرو ارائه آموزش با کیفیت و تربیت همه‌جانبه دانش‌آموزان و تحقق اهداف این نظام در گرو چگونگی مدیریت منابع انسانی از جمله معلمان است؛ بنابراین، مدیران می‌بایست توجه خود را به عواملی که در افزایش یا کارایی معلمان تأثیر می‌گذارند، معطوف نموده و تلاش کنند با شناسایی این عوامل و به کارگیری تمهیدات لازم، بر تأثیر عوامل مثبت افزوده و از نقش منفی عوامل بکاهند. فرسودگی شغلی موضوع مورد مطالعه پژوهش حاضر از جمله عواملی است که عملکرد معلمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و این پدیده روان‌شناختی نیز بر اساس یافته‌های پژوهش تحت تأثیر عوامل سازمانی است. در سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش اگر مدیران از سبک رهبری مناسبی بهره نگیرند، اغلب میان معلمان و مدیران تضاد و درگیری بروز می‌کند، و محیط مدرسه و آموزش و پرورش برای معلمان غیرقابل تحمل می‌شود. این مسئله نیز باعث افت کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان خواهد شد. در چنین حالتی نظام آموزش و پرورش در تربیت دانش‌آموزان دچار مشکل می‌شود. برای رفع این مسائل، مدیران مدارس و آموزش و

پروش با مشارکت دادن معلمان در امور برنامه‌ریزی و اجرایی و کاهش دادن بوروکراسی اداری می‌تواند اعتماد معلمان را جلب نموده و از تلاش‌های خالصانه آن‌ها در جهت تحقق اهداف نظام بهره لازم ببرند. همچنین مدیران با برقراری عدالت سازمانی، بهبود وضعیت رفاهی، مدیریت استرس و شاداب‌سازی محیط مدرسه، می‌تواند از فرسودگی شغلی معلمان پیشگیری نمایند و بر این اساس عملکرد معلمان را بهبود بخشند.

نتایج نشان داد رابطه عوامل شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه منفی معنادار وجود دارد. این بخش از یافته‌های به دست آمده با تحقیق Scoholt & et al., 2014؛ Surgevil, 2006; Schaufeli & Buunk, 2003; Baker, 2014؛ Ander & Sari, 2014؛ Olivares- & et al., 2004; Soler & et al., 2008; McDonald & Vambwsw, 2008; Faúndez & et al., 2014 هماهنگ است.

همتا بودن انتظارات شغلی اولیه و تجارب شغلی بعدی تا حد زیادی واکنش معلمان را نسبت به شغل خود تعیین می‌کند. مباحث نظری فرسودگی تأکید می‌کند که شیوع انتظارات واقعی شغلی میان معلمان و همچنین عدم تناسب میان انتظارات و واقعیت، یک عامل عمده در تجربه تنش بر روی آنان است. انتظار موفقیت بیشتر به بروز فرسودگی شغلی می‌انجامد. انتظارات بالای شاغل دربارہی آنچه باید در برابر دانش آموزان انجام دهد موجب برانگیخته شدن فرد می‌شود و سبب مصرف انرژی بیشتر و در نتیجه تحلیل عاطفی می‌گردد. البته انتظارات سازمانی نیز ممکن است در بروز فرسودگی شغلی دخالت داشته باشند؛ بنابراین انتظارات شغلی باید متناسب با توانایی و نیز با امکانات در دسترس معلمان باشد. به عبارتی، وظایف و مسئولیت‌هایی خارج از توانایی افراد به آن‌ها واگذار نشود یا به حداقل برسد.

نتایج نشان داد رابطه انگیزش فردی و ابعاد فرسودگی شغلی در سطح معناداری ۰/۰۱ رابطه منفی معنادار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های تحقیق Kyriacou, 2001; Surgevil, 2006; Sahinoglu and Arker, 2011; Havle & et al., 2008; Guntupalli & et al., 2014 هم‌راستا است. انگیزش منبع انرژی و عامل اساسی در عملکرد کارکنان به حساب می‌آید. چراکه کارکنان با انگیزه پایین به دنبال این هستند که تلاش کمتری را انجام دهند و برعکس. امروزه وجود معلمان با انگیزه و کارا از مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها و محیط‌های کاری است. چراکه انگیزش‌های فردی را می‌توان عامل بخشی از فرسودگی شغلی معلمان دانست. یافته‌ها نشان داد عوامل جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد که باید در

مدارس مورد توجه قرار گیرد؛ اما آنچه فرسودگی شغلی را پیچیده می‌کند، عمدتاً از دست دادن انرژی و کمبود انگیزش است. بر این اساس انگیزش شغلی یکی از عوامل کلیدی اثرگذار در کارایی و اثربخشی معلمان است که می‌بایست تدابیر لازم در این خصوص اندیشیده شود. از جمله اینکه، از عوامل مدیریتی و شاخص‌هایی همانند تنظیم هدف، انگیزش و توانمندسازی منابع انسانی استفاده شده و بتوان با ایجاد شرایط مدیریتی مطلوب در راستای امنیت شغلی، انگیزش و تلاش شغلی را ارتقاء داد.

منابع

- آقاجانی، محمدجواد، تیزدست، طاهر، عباس قربانی، مریم، و باجور، میثم. (۱۳۹۲). ارتباط سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی پرستاران. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۲۳(۷۰)، ۷-۱. <https://www.magiran.com/p1184196>
- احقر، قدسی. (۱۳۸۳). تحلیل محتوای کتاب علوم تجربی پایه پنجم ابتدایی و تناسب آن با توان ذهنی دانش‌آموزان شهر تهران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۲۰(۴)، ۳۸-۷. <https://ensani.ir/fa/article/245446>
- افضلی، نصیراحمد، فضل فیضی، سهیلا، یوسفی، فوزیه، و هنرمندی، بتول. (۱۴۰۳). عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان شهر کابل. *پژوهشنامه خراسان بزرگ*، ۱۵(۵۴)، ۹۲-۷۵. [10.22034/jgk.2024.397945.1120](https://www.magiran.com/p1184196)
- اندام، رضا، مهدی‌زاده، رحیمه و اسعدی، مهناز. (۱۳۹۷). بررسی ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی شهر مشهد. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۲۷، ۵۵-۶۶. <https://www.magiran.com/p1907844>
- بای، صادق، جهانگیر، پانته‌آ، و بوستان، افسانه. (۱۳۹۸). طراحی مدل ساختاری برای پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس تعهد سازمانی و باورهای خودکارآمد پنداری با میانجی‌گری ویژگی‌های شخصیتی معلمان. *فصلنامه علوم روان‌شناختی*، ۷۸، ۷۰۵-۷۱۸. <http://psychologicalscience.ir/article-1-366-fa.html>
- ترابی، احمد؛ رضوی، لیلا، باقری‌پناه، مریم، زارعی‌نژاد، گل‌افروز، متین، و احسان‌پور، فاطمه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه‌ی رغبت‌های شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان آموزش و پرورش شهر تهران. *نشریه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش*، ۹، ۱۸۹-۲۰۰. [doi: 10.22034/ijes.2018.43717](https://www.magiran.com/p1184196)
- ترابی پاریزی، ملوک، اسکندری‌زاد، علی، کریمی افشار، مرضیه، اسدی شکاری، مجید، و جنگجو، آرش. (۱۳۹۳). شیوع سندرم فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در

- دندان‌پزشکان شهر کرمان. مجله بهداشت و توسعه، ۳(۴)، ۳۴۰-
<https://www.magiran.com/p1376280>
- توکلی‌نژاد، حسن، جزئی، نسرین، معمارزاده طهران، غلامرضا، و افشار کاظمی، محمدعلی. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر در نگهداشت کارکنان. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۸(۴)، ۱۵۵-۱۸۵.
<https://www.magiran.com/p1675812>
- حسین‌زاده بافرانی، مریم، و رفیعی، نفیسه. (۱۳۹۸). بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر نائین. فصلنامه مدیریت فراگیر، ۳(۴)، ۱۸-۲۷.
<https://www.magiran.com/p1813113>
- زمینی، سهیلا، حسینی‌نسب، داوود، زمینی، سمیرا، و زارعی، پروین. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ‌سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه سلامت کار ایران، ۸(۱)، ۴۰-۳۰.
<https://sid.ir/paper/128937/fa>
- سپاه منصور، مژگان، شهریاری احمدی، منصوره، و شهامی، ناهید. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۹۱-۱۰۹.
<https://sid.ir/paper/95845/fa>
- صابری، حمیدرضا، مروجی، علیرضا، و ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶. مجله علمی پژوهشی طب جنوب، ۱۱(۱)، ۵۰-۴۱.
<http://ismj.bpums.ac.ir/article-1-243-fa.html>
- علی‌اکبری دهکردی، مهناز، احمدی ازغندی، علی، و حسینائی، علی. (۱۳۹۱). فرسودگی شغلی میان‌سال‌ی یک رویداد تحولی بالقوه. روان‌شناسی تحولی روان‌شناسان ایرانی، ۳۱، ۲۹۰-
<https://sanad.iau.ir/fa/Journal/jip/Article/1054884>
- قاسمی، سید رامین، رجیبی گیلان، نادر، رشادت، سهیلا، و احمدیان، محمد. (۱۳۹۳). سنجش رابطه بین رضایت شغلی با کیفیت زندگی مرتبط با سلامت معلمان شهر گیلان غرب. مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، ۱۳، ۲۶-
<http://journal.rums.ac.ir/article-1-1861-fa.html>
- کرامتی، راضیه. (۱۴۰۲). نقش میانجی خودکارآمدی تدریس در رابطه استرس آموزشی-کرامتی، ادراک‌شده و فرسودگی شغلی. نوآوری‌های اخیر در روان‌شناسی، ۱(۱)، ۵۱-۴۰. doi: 10.22034/rip.2024.190534
- محمدی، شهناز. (۱۳۸۵). مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران دبیرستان‌ها در ایران و هند. نوآوری‌های آموزشی، ۵(۳)، ۹۶-
<https://sid.ir/paper/75424/fa>

محمودی‌راد، غلامحسین، و نعیم‌حسینی، صدیقه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان ولیعصر (عج) بیرجند در سال ۱۳۹۰. فصلنامه علمی - پژوهشی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، ۱۰(۴)،
<https://sid.ir/paper/205957/fa.۲۶۴-۲۷۱>

References

- Baker, AB., demerouti, e., & verbekew, S. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource manages*; 43:83-104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public school teachers. *Análise Psicológica*. 37(2): 135-146. DOI: <https://doi.org/10.14417/ap.1471>.
- Cheng, H., Fan, Y., & Lau, H. (2023). An integrative review on job burnout among teachers in China: Implications for Human Resource Management. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529-561. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2078991>.
- Duraku, Zamira Hyseni., Jahiu, Genta., & Geci, Donjeta. (2022). The Interplay of Individual and Organizational Early Childhood Trauma's Level of Work Motivation, job Satisfaction, and Burnout. *International Journal of Educational Reform*, 1-16. DOI: [10.1177/10567879221114891](https://doi.org/10.1177/10567879221114891).
- Ellrich, K. (2016). Burnout and violent victimization in police officers: A dual process model. *Policing an International Journal of Police Strategies & Management*, 39(4), 652-666. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0125>.
- Garrosa, E., Moreno-Jimenez, B., Laing, Y., Gonzalez, J L. (2008). The Relationship between Socio-Demographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality: An Exploratory Study. *Int J Nurs Stud*, 45: 408-427. <https://www.researchgate.net/publication/269398605>.
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mullola, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L., & Hintsala, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational medicine*, 66(7), 564-570. doi: [10.1093/occmed/kqw086](https://doi.org/10.1093/occmed/kqw086).
- Gonçalves, S. P. & Santos, J. V. D. (2022). Smartphone Use Side-by-Side with Burnout: Mediation of Work-Family Interaction and Loneliness. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6692. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116692>.
- Guntupalli, K., Wachtel S., Mallampalli, A., & Surani S. (2014). Burnout in the intensive care unit professionals. *Indian J Crit Care Med*. 18(3): 139-143. Ith certain variables. Dusunen Adam: *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*. 21(1-4): 4-13. doi: [10.4103/0972-5229.128703](https://doi.org/10.4103/0972-5229.128703).
- Hakanen, J.J., Bakker, AB., & Schaufeli, WB. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*. 43(6):495-513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>.
- Hassanm Oulhou., & Ibouk, Aomar. (2021). Burnout, self-efficacy and job satisfaction among primary school teachers in Morocco. *Social Sciences & Humanities*, 4, 100-148. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2021.100148>.
- Havle, N., Inem., MC., & Yener, F. (2008). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in Istanbul and correlations. <https://www.researchgate.net/publication/47658286>.

- Hodkinson, A., Zhou, A., Johnson, J., Geraghty, K., Riley, R., Zhou, A., & Panagioti, M. (2022). Associations of physician burnout with career engagement and quality of patient care: systematic review and metaanalysis. *bmj*, 378. <https://doi.org/10.1136/bmj-2022-070442>
- Ilham Jamaludin, Izzul., & Woon You, Huay. (2019). Burnout in relation to Gender, Teaching Experience, and Educational Level among Educators. *Education Research International*, 1-5. <https://doi.org/10.1155/2019/7349135>.
- Kawadler, J. M., Hemmings, N. R., Ponzio, S., Morelli, D., Bird, G. & Plans, D. (2020). Effectiveness of a smartphone app (BioBase) for reducing anxiety and increasing mental well-being: pilot feasibility and acceptability study. *JMIR formative research*, 4(11), 18-67. DOI: 10.2196/18067.
- üü çük,,, .. , Türkoğlu, , nnnnnn, ,, , Çok, , Culpnn, .. C. & aa yrnn, .. (2023). Comparison of the burnout among medical residents before and during the pandemic. *Journal of Psychosomatic Research*, 165, 111-118. DOI: 10.1016/j.jpsychores.2022.111118.
- Kyriacou, C. (2001). *Teacher stress: Directions for future research*. *Educ Rew*, 53(1), 27-35. doi.org/10.1080/00131910120033628.
- Maslach, c., & Jackson, s. (2008). The Measurement of Experienced Burnout, *Journal of occupational Behavioral*. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- McDonald, F., & VAMBWSW, Y. (2008). The impact of stress and social support on burnout [North Carolina State University M2 - Ed. D]. *North Carolina: North Carolina State University*. <http://www.lib.ncsu.edu/resolver/1840.16/5808>.
- Olivares-Faúndez, V.E., Gil-Monte, P.R., Mena, Luis., Jélvez-Wilk, C., & Figueiredo-Ferraz., Hugo. (2014). Relationships between burnout and role ambiguity, role conflict and employee absenteeism among health workers. *Terapia Psicológica*, 32(2), 111-120. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78532497004>
- Ozyer, K., Eryigit, M., & Erbaharlia, A. (2013). The Relationship between Burnout and Organizational Commitment: A Survey in Turkish Business Connections. *International Conference on Business, Economics, and Accounting, Bangkok - Thailand*. <http://www.caal-inteduorg.com/ibea2013/ej>
- Pallich, G., Fischer, S., La Marca, R., Holtforth, M., & Hochstrasser, B. (2022). Post-awakening salivary alphaamylase as modulator of treatment response in patients with burnout and major depression. *Journal of psychiatric research*, 154, 175-180. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2022.07.045>
- Pascal, P. (2012). Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions?. *The International Journal of Human Resource Management*, DOI:10.1080/09585192.2012.697477
- Rettig, J. (2023). *Subjective Well-Being of Teachers in K-12 Christian Schools* (Doctoral dissertation, Southeastern University). <https://firescholars.seu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1139&context=coe>
- Santos, K. E. S; Campus, A; Ecija, N. (2020). Job Burnout of Contractual Workers in Nueva Ecija. *Open Access Library Journal*, 7 (02), 1. DOI: 10.4236/oalib.1106113
- Schaufeli, WB., & Buunk, BP. (2003). *Burnout, An overview of 25 years of research and theorizing*. The handbook of work and health psychology. Second ed., West Sussex, England: Wiley. 383-429. DOI:10.1002/0470013400
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785-1799. DOI: 10.4236/ce.2016.713182.

- Smetackova, Irena. (2017). Self-efficacy and burnout syndrome among teachers. *The European Journal of Social and Behavioural Sciences EJSBS*, 10(3), 2301-2218. <http://dx.doi.org/10.15405/ejsbs>.
- Soler, JK., Yaman, H., Esteva, M., Dobbs, F., Asenova, RS., Katic, M., Ozvacic, Z., Desgranges, JP., Moreau, A., Lionis, C., et al. (2008). Burnout in European family doctors: the EGPRN study. *Fam Pract*, 25(4):245-65. DOI: [10.1093/fampra/cmn038](https://doi.org/10.1093/fampra/cmn038).
- Spooner Lane, R. (2004). *The Influence of Work Stress and Work Support on Burnout in Public Hospital Nurses*. Thesis Submitted in Fulfillment of The Requirements for The Award of Degree of Doctor of Philosophy. Queensland University of Technology. <https://www.researchgate.net/publication/27475013>.
- Surgevil, O. (2006). *Burnout syndrome in working life-techniques for coping with burnout*. Ankara: Nobel Publications. <https://scholar.google.com.tr/scholar?q=Surgevil>.
- Tikkanen, L., Haverinen, K., Pyhältö, K., Pietarinen, J., & Soini, T. (2022). Differences in Teacher Burnout Between Schools: Exploring the Effect of Proactive Strategies on Burnout Trajectories. DOI: [10.3389/feduc.2022.858896](https://doi.org/10.3389/feduc.2022.858896).
- Tsang Huey, S. (2007). Occupational Stress, Social Problem Solving, and Burnout among Mental Health Professional in HIV/AIDS Care. *A Thesis Submitted to Faculty of Drexel University for The Degree of Doctor of Philosophy*. <https://researchdiscovery.drexel.edu/esploro/outputs/doctoral/Occupational-stress-social-problem-solving>.
- Tsang, K. K., Wang, G., & Bai, H. (2022). Enabling School Bureaucracy, Psychological Empowerment, and Teacher Burnout: A Mediation Analysis. *Sustainability*, 14(4), 2047. DOI: [10.3390/su14042047](https://doi.org/10.3390/su14042047).
- Čičėnėnė, .., Bėeevėėėnėnė, A., aa jji uskeėnė, J., & ddbbohłam, .. (2022). The prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in the Lithuanian midwifery workforce and correlation with sociodemographic factors. *Nursing Open*, 9(4), 2209-2216. <https://doi.org/10.1002/nop2.948>
- Vousiopoulos, Sotirios., Kouli, Olga., Kourteessis, Thomas., Tsitskari, Efstratia., & Dimoulas, Dimos. (2019). Job Satisfaction and Burnout among Greek Teachers and Physical Education Teachers: A Comparison in Minority and Public Sector Schools in Thrace. *Ann Appl Sport Sci*, 7(4), 2476–4981. DOI: [10.29252/aassjournal.786](https://doi.org/10.29252/aassjournal.786).
- Wang, C. A., & Spence Laschinger, H. K. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: a cross-sectional study. *Ann Appl Sport Sci*, 7(4), 78-86. DOI: [10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006](https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006)
- Yang, C., Chan, M. K., Lin, X., & Chen, C. (2022). Teacher victimization and teacher burnout: multilevel moderating role of school climate in a large-scale survey study. *Journal of school violence*, 1-16. DOI: [10.1080/15388220.2022.2041023](https://doi.org/10.1080/15388220.2022.2041023).