

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2022, 9(1), 43-60
DOI: 10.22055/IIOPS.2023.42448.1318

Received: 01.05.2022
Accepted: 03.09.2022

Predicting Teachers' Job Burnout During Covid-19 Pandemic
Based on the Role of Resilience and Psychological Well-Being

Rahim Moradi^{1*} , Homan Maleki², Mitra Mirzaei³, Sanaz Haji Miri Qashmi⁴,
Habibeh Bashirnezhad Dastjardi⁵

1. Assistant Professor, Faculty of Humanities, Department of Educational Sciences, Arak University, Arak, Iran
2. PhD Student of Sociology, Dahaghan Branch, Islamic Azad University, Dahaghan, Iran
3. MA of Family Counseling, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Hormozgan University, Bandar Abbas, Iran
4. MA of Clinical Psychology, Bandar Abbas Branch, Islamic Azad University, Bandar Abbas, Iran
5. MA of Measurement, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Citation: Moradi, R., Maleki, H., Mirzaei, M., Haji Miri Qeshmi, S., & Bashirnezhad dastjerdi, H. (2022). Predicting teachers' job burnout during covid 19 pandemic based on the role of resilience and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(1), 43-60.

Abstract

Introduction

Job burnout in teachers is a chronic psychological phenomenon of fatigue and apathy that may be affected by the compression of educational programs during the corona pandemic. Among the factors that cause effective

* **Corresponding Author:** Rahim Moradi
Email: rahimnor08@gmail.com



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

adaptation to risk factors and can play an effective role in reducing job burnout are resilience and psychological well-being. Therefore, the present study was conducted with the aim of predicting the job burnout of teachers during COVID-19 based on the role of resilience and psychological well-being.

Method

The current research is applied in terms of purpose and descriptive in nature. The statistical population included all second-secondary teachers working in education in one Bandar Abbas district, and 357 teachers were selected as the research sample using the random sampling method and based on Morgan's table. The questionnaires were distributed to the statistical sample through virtual networks by online links.

Results

Instruments included Moslesh's job burnout questionnaire (1981), Connor and Davidson's resilience scale (2003) and Riff's psychological well-being questionnaire (1989). Multiple regression analysis was used to test the hypotheses. The research findings showed that predictor variables, resilience and psychological well-being, have a negative and significant relationship with the criterion variable (job burnout).

Discussion

It can be concluded that the higher the level of resilience and psychological well-being, the lower the level of teachers' job burnout during Covid-19 pandemic.

Keywords: job burnout, resilience, psychological well-being, covid-19 pandemic

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۱۱

بهار و تابستان ۱۴۰۱، ۱(۹)، ۴۳-۶۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۶/۱۲

DOI: 10.22055/JIOPS.2023.42448.1318

پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان طی دوران کووید ۱۹ بر اساس نقش
تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی

رحیم مرادی^{۱*}، هومن ملکی^۲، میترا میرزایی^۳، ساناز حاجی میری قشمی^۴،
حبیبه بشیرنژاد دستجردی^۵

۱. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه اراک، اراک، ایران
۲. دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران
۳. کارشناسی ارشد مشاوره خانواده، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه هرمزگان، بندرعباس، ایران
۴. کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران
۵. کارشناس ارشد سنجش و اندازه‌گیری، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

فرسودگی شغلی در معلمان یک پدیده روانی مزمن خستگی و بی‌علاقگی است که ممکن است متاثر از فشرده‌سازی برنامه‌های آموزشی در دوران اپیدمی کرونا باشد. از جمله عواملی که باعث سازگاری مؤثر با عوامل خطر می‌شود و می‌تواند نقش مؤثری در کاهش فرسودگی شغلی داشته باشد، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی است. از این رو پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان طی دوران کووید ۱۹ بر اساس نقش تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی صورت گرفت. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه

* نویسنده مسئول: رحیم مرادی

رایانامه: rahimnor08@gmail.com

معلمان مقطع متوسطه دوم شاغل در آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۵۷ نفر از معلمان به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. به دلیل تعطیلی مدارس پرسش‌نامه‌ها از طریق شبکه‌های مجازی با توزیع لینک آنلاین در اختیار نمونه آماری قرار داده شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱)، مقیاس تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳) و پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۸۹) استفاده شد. از تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان برای آزمون فرضیه‌ها استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که هر دو متغیر پیش‌بین، یعنی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی با متغیر ملاک (فرسودگی شغلی) رابطه منفی و معنی‌داری دارند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که هر چه میزان تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی بالاتر باشد، میزان فرسودگی شغلی معلمان در طی کووید ۱۹ پایین‌تر خواهد بود.

کلیدواژگان: فرسودگی شغلی، تاب‌آوری، بهزیستی روان‌شناختی، کووید-۱۹

مقدمه

تنها یک ماه پس از ظهور اپیدمی کرونا، سازمان بهداشت جهانی، کووید-۱۹ را به‌عنوان یک وضعیت اضطراری بهداشت عمومی و نگرانی بین‌المللی اعلام کرد. به دلیل گسترش سریع، در ۱۱ مارس ۲۰۲۰ آن را به‌عنوان یک بیماری همه‌گیر جهانی اعلام کرد (Amri et al., 2020). در طی کووید ۱۹ به منظور پیشگیری و کاهش آسیب‌ها، فرایندهای تدریس دگرگون شد و از حضور فیزیکی در مدرسه به دنیای مجازی منتقل شد. این شرایط مرتبط با کووید ۱۹، زندگی مربیان و معلمان را چه از نظر شخصی و چه از نظر حرفه‌ای تحت تأثیر قرار داد. معلمانی که به آموزش در کلاس عادت دارند، باید برنامه درسی خود را با یک بستر آنلاین تطبیق دهند و احساس عدم کفایت و عدم قدرت می‌تواند هنگام ایجاد حمایت از دانش‌آموزان در این فضای چالش برانگیز، ایجاد شود. این همه‌گیری معلمان بسیاری را ناگزیر ساخت تا به ناگهان آموزش‌های خود را به صورت آنلاین تغییر دهند (Assuncao Flores & Gago, 2020). از طرفی برگزاری کلاس از خانه می‌تواند احساس انزوا را افزایش دهد، مخصوصاً برای معلمانی که به تعاملات روزمره با دانش‌آموزان و همکاران، عادت کرده‌اند (Hart & Nash, 2020). در واقع، دوره بسیار کوتاهی که به واسطه همه‌گیری کرونا برای گذار از آموزش

حضور سستی به آموزش از راه دور ایجاد گردید، بار دیگر تمامی نگاه‌ها را به سوی حرفه‌ای ساختن معلمان در فناوری‌های دیجیتالی معطوف نمود (Van der Spoel et al., 2020). هر چند بایستی به خاطر داشت که معلمان در این دوره گذار کوتاه، علیرغم نبود آمادگی در موسسه‌های آموزشی و محیط‌های یادگیری خویش، ناگزیر به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در امر آموزش روی آورده و در نتیجه با شرایطی مواجه گردیدند که شاید از کفایت اجتماعی-عاطفی لازم جهت رویارویی با آن برخوردار نبودند (Hadar et al., 2020).

زمان که معلمان سطح استرس بالایی را تجربه می‌کنند، نتایج شامل، آموزش با کیفیت پایین، حمایت و سلامتی منفی معلم و در نهایت فرسودگی شغلی معلمان را به دنبال دارد. علاوه بر این، استرس معلم و حمایت ضعیف بر پیشرفت دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد (Sokal et al., 2020). فرسودگی شغلی موضوعی است که در این وضعیت بیماری همه‌گیر کووید ۱۹، ممکن است در میان معلمان پدیدار شود. فرسودگی شغلی به عنوان ساختاری چندوجهی مشخص می‌شود که با فرسودگی عاطفی، شخصی‌سازی و احساس کمبود موفقیت شخصی مشخص می‌شود (Ong, 2020).

در طی کووید ۱۹ که مستلزم فاصله‌گیری فیزیکی بود و معلمان موظفند که در خانه بمانند و به آموزش از طریق آنلاین بپردازند، این وضعیت بدتر می‌شود. با توجه به موقعیت خاص آموزشی در دوران کووید ۱۹ و رو به رو شدن معلمان با حجم زیاد کار، آموزش آنلاین، تعادل بخشیدن به نقش‌های شخصی و شغلی به فقدان مرزهای جسمی، زمانی و روانی بین مدرسه و خانه می‌شود. تاب‌آوری معلمان می‌تواند مانع مهمی در برابر فرسودگی شغلی آن‌ها باشد. تاب‌آوری در تدریس به عنوان توانایی سازگاری با شرایطی که نیاز به تطبیق دارند و مشاهده موقعیت‌ها به عنوان فرصت‌هایی برای ادامه آموزش و یادگیری، حتی در ناگوارترین شرایط تعریف شده است (Kutsyurba et al., 2019).

تاب‌آوری به عنوان فرایند پویای انطباق مثبت با تجربه‌های تلخ و ناگوار، یک مهارت لازم و ضروری برای معلمان بخصوص در طی کووید ۱۹ می‌باشد چرا که در این دوران معلمان در شرایط کاری خاص و سختی به سر می‌برند. تاب‌آوری به سه دلیل در آموزش اهمیت دارد: اول این که بر انتظارات معلم از دانش‌آموز تأثیرگذار است، چرا که خود معلم الگویی برای نشان دادن رفتار تاب‌آورانه است. دوم این که تدریس حرفه‌ای سخت و پیچیده است و مستلزم آن است که معلم با ابهامات، سختی‌ها و دشواری‌هایی که در کلاس درس آموزشی مواجه

می‌شود برخورد درست و منطقی داشته باشد و این نیاز به سبک رفتاری تاب‌آورانه دارد. معلم از یک سو باید استرس خود را مدیریت کند و از سوی دیگر باید به وظایف حرفه‌ای خود به نحو درست عمل نماید و سوم این که تاب‌آوری در معنی توانایی حل مسئله بازیابی سریع راه‌حل‌های ممکن و عمل جسارت‌آمیز در رویارویی با مسائل گوناگون به صورت کارآمد تعریف می‌شود و دقیقاً حس مدیریت بر خود و داشتن انگیزه در تدریس برای دستیابی همه جانبه دانش‌آموزان ارتباط دارد (Hosseini et al., 2018). معلمان تاب‌آور خودکارآمدتر هستند، بهانه کمتری می‌آورند، اهمال‌کاری کمتری دارند و از خود مراقبت می‌کنند (Drew & Sosnowski, 2019).

همچنین تاب‌آوری معلم می‌تواند تأثیر تدریس، افزایش رضایت شغلی، ایجاد روابط کاری و آمادگی بهتر معلمان را برای سازگاری با شرایط متغیر ایجاد کند (Kutsyuruba et al., 2019). شواهد بین‌المللی قوی، تاب‌آوری معلمان را با کاهش فرسودگی شغلی پیوند می‌دهند (Sharifzadeh & Bayanfar, 2020; Gheirati & Fariborzi, 2018; Mohammadi et al., 2017;) (Ratanasiripong et al., 2019; Hart & Nash, 2020).

یکی دیگر از فاکتورهای مهم در رابطه با فرسودگی شغلی معلمان، بهزیستی روان‌شناختی است. بهزیستی روان‌شناختی عبارت است از بازتابی از طرز فکر و واکنش‌های هیجانی و احساسات مثبت به رویدادهای زندگی (Sgahabi & Jaffari, 2018). معلمان در سراسر جهان مستعد ابتلا به مسائل بهداشت روان مانند افسردگی، اضطراب و استرس بر اساس بسیاری از عوامل استرس‌زا که با آن‌ها روبرو می‌شوند از جمله کمبود منابع، فشار برای انجام چندین نقش، مشکلات بین‌فردی، تقاضاهای شرایط کاری و موفقیت کم دانش‌آموزان هستند. مطالعات نشان داده است که این عوامل استرس‌زا سلامت روان‌شناختی معلمان را در سطح بین‌المللی تهدید می‌کند. بهزیستی روان‌شناختی ممکن است به مشکلاتی از جمله عملکرد پایین معلم و فرسودگی شغلی معلمان کمک کند که به نوبه خود ممکن است به عواقب اقتصادی پرهزینه‌ای منجر شود (Ratanasiripong et al., 2019).

تعطیلی مدارس با توجه به وضعیت کرونا ویروس، به افزایش احساس عدم اطمینان و تنهایی منجر می‌شود. معلمان ممکن است که در طول این مدت فشارهای روانی بیشتری مانند نگرانی‌های مربوط به سلامتی، ناامنی شغلی و تعارض کار در خانواده را تجربه کنند (Zacher & Rudolph, 2021). پژوهش‌های صورت‌گرفته (Rahimi Kalor & Kazemzadeh, 2017;)

بین بهزیستی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان را نشان داده‌اند. (Sheikh al-Islami & Azizi, 2018; Capone & Petrillo, 2016; Alves et al., 2021) رابطه منفی بیماری کووید ۱۹، چالش‌های قابل توجهی را برای جامعه، آموزش عالی و آموزش و پرورش به‌طور خاص در سراسر جهان ایجاد کرد. یک چالش خاص درخواست فوری و غیرمنتظره آموزش دوره‌های حضوری مدارس به صورت آنلاین بوده است و معلمان علی‌رغم نبود آمادگی در موسسه‌های آموزشی و محیط‌های یادگیری خویش، ناگزیر به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در امر آموزش بودند. نویسندگان پژوهش حاضر به دلیل اینکه از نزدیک تعامل بالایی با معلمان داشته و اکثر آن‌ها نسبت به استفاده از آموزش مجازی در دوران کرونا رضایت نداشتند. زیرا آن‌ها عمدتاً از صلاحیت و مهارت در فناوری جدید ارتباطی، میزان فراوان کار، تعارض نقش خانواده و کار، کمبود تجهیزات علوم رایانه‌ای و پایین بودن سرعت اینترنت شاکی بودند. از طرفی بعضی از این معلمان ممکن است نتوانند با این وضعیت کنار بیایند و در نتیجه ممکن است مستعد فرسودگی شغلی باشند. از این رو این پژوهش با هدف پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان طی دوران کووید ۱۹ بر اساس نقش تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی انجام شد.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مقطع متوسطه دوم شاغل در آموزش و پرورش ناحیه یک بندرعباس بودند. نمونه مورد مطالعه تعداد ۳۵۷ معلم بودند که با روش نمونه‌گیری تصادفی و به روش اینترنتی، از طریق شبکه‌های مجازی با توزیع لینک پرسش‌نامه آنلاین در پژوهش شرکت کردند. بر اساس یافته‌های پژوهش ۱۶۷ نفر (۴۶٪) و ۱۸۲ نفر (۵۳٪) از معلمان پاسخ دهنده پرسش‌نامه‌های پژوهش به ترتیب مرد و زن بودند. ۸۷٪ درصد متأهل و ۱۲٪ درصد مجرد بودند. ۲۳٪ درصد در گروه سنی ۲۱-۲۵، ۵۹٪ درصد در گروه سنی ۲۶-۳۰، ۵۶٪ درصد در گروه سنی ۳۱-۳۵، ۰٪ درصد در گروه سنی ۳۶ و بیشتر قرار داشتند. ۱۴٪ درصد کمتر از ۱۰

سال، ۵۴/۹ درصد بین ۱۱ تا ۲۰ سال، و ۳۰/۳ درصد بیشتر از ۲۱ سال سابقه خدمت داشتند. ۸۱/۲ درصد به کرونا مبتلا نشده بودند و ۱۸/۸ درصد به کرونا مبتلا شده بودند.

ابزار پژوهش

مقیاس فرسودگی شغلی (Job Burnout Questionnaire): این مقیاس توسط Maslach (1981) تهیه شده که دارای ۲۲ سؤال است که سه مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را می‌سنجد. برای مقیاس خستگی عاطفی ۹ سؤال، مسخ شخصیت ۵ سؤال و برای مقیاس فقدان موفقیت فردی ۸ سؤال در نظر گرفته شده است. در این پرسش‌نامه گزینه‌ها بین به ندرت تا همیشه، طراحی شده است و به ترتیب نمره ۱ تا ۵ می‌گیرد. ویژگی‌های روانسنجی این مقیاس در پژوهش Loera et al. (2014) بررسی و مورد تایید قرار گرفته است. همچنین در پژوهش Akbari et al. (2011) روایی سازه این مقیاس با استفاده از نتایج تحلیل عامل تاییدی، تعیین سه عامل تحلیل رفتگی هیجانی، منفی‌گرایی و ناکارآمدی تایید شد. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت فردی به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۹۲ و ۰/۷۵ محاسبه شد.

مقیاس تاب‌آوری (Resilience Scale): این پرسش‌نامه توسط Connor & Davidson's (2003) تهیه شده است و دارای ۲۵ سؤال بوده و هدف آن سنجش میزان تاب‌آوری در افراد مختلف است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه به ترتیب کاملاً غلط: صفر؛ تا حدودی غلط=۱؛ نظری ندارم=۲؛ تا حدودی درست=۳ و کاملاً درست=۴ می‌باشد. برای به دست آوردن امتیاز کلی پرسش‌نامه، مجموع امتیازات همه‌ی سؤالات با هم جمع می‌شوند. این امتیاز، دامنه‌ای از ۰ تا ۱۰۰ را خواهد داشت. هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر میزان تاب‌آوری بیشتر فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. نقطه برش این پرسش‌نامه امتیاز ۵۰ می‌باشد. به عبارتی، نمره بالاتر از ۵۰ نشانگر افراد دارای تاب‌آوری خواهد بود و هر چه این امتیاز، بالاتر از ۵۰ باشد، به همان میزان، شدت تاب‌آوری فرد نیز بالاتر خواهد بود و برعکس. در پژوهش Mazhari et al. (2021) ضرایب پایایی این پرسش‌نامه ۰/۸۲ بود. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای این پرسش‌نامه مقدار ۰/۸۸ محاسبه شد.

مقیاس بهزیستی روان‌شناختی (Psychological Well-Being Scale): در این پژوهش از فرم کوتاه مقیاس بهزیستی روان‌شناختی (Ryff (1989) که دارای ۱۸ سؤال ۶ گزینه‌ای در شش خرده‌مقیاس پذیرش خود (سؤال‌های ۲، ۸، ۱۰)، مقیاس روابط مثبت با دیگران (سؤال‌های ۳، ۱۱، ۱۳)، مقیاس خودمختاری (سؤال‌های ۹، ۱۲، ۱۸)، تسلط بر محیط (سؤال‌های ۱، ۴، ۶)، مقیاس زندگی هدفمند (سؤال‌های ۵، ۱۴، ۱۶) و مقیاس رشد فردی (سؤال‌های ۷، ۱۵، ۱۷) استفاده شد. ضریب پایایی پرسش‌نامه بهزیستی روان‌شناختی توسط ریف با استفاده از روش آلفای کرونباخ، همسانی درونی خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۸۶ تا ۰/۹۳ و با استفاده از روش باز آزمایی پس از شش هفته بین ۰/۸۱ تا ۰/۸۶ گزارش شده است (Ryff, 1989). (Lindfors et al. (2006). با استفاده از روش همسانی درونی، روایی این ابعاد مختلف مقیاس ریف را بین ۰/۶۵ تا ۰/۷۰ گزارش نمودند. در پژوهش حاضر پایایی این پرسش‌نامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای این پرسش‌نامه مقدار ۰/۷۶ محاسبه شد.

یافته‌ها

جدول ۱ یافته‌های توصیفی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

Table1. Descriptive Results of research variables

Variable	Number	Minimum	Maximum	Skewed	Kurtosis	Mean	Standard deviation	
Total score	357	34	85	0.57	-0.13	55.07	10.52	
Job burnout	Emotional exhaustion	357	3	45	0.76	0.03	17.25	9.12
	Disfigurement	357	0	21	0.41	0.74	7.18	3.38
	Individual performance	357	12	42	0.58	0.40	3.63	5.22
Resilience	Total score	357	25	92	0.25	-0.49	62.68	14.32
Psychological well-being	Total score	357	52	97	-0.41	-0.33	77.43	9.66

براساس نتایج جدول ۱ میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی (۵۵/۰۷ و ۱۰/۵۲)، تاب‌آوری (۶۲/۶۸ و ۱۴/۳۲)، بهزیستی روان‌شناختی (۷۷/۴۳ و ۹/۶۶) بوده است. میزان کجی

و کشیدگی در هر ۳ متغیر مورد مطالعه بین $+1/00$ و $-1/00$ قرار دارد که می‌توان گفت متغیرهای مورد مطالعه از توزیع نرمالی برخوردارند.

Table 2. Simultaneous multiple regression analysis to predict job burnout through resilience and psychological well-being

Variable	R ²	F	Non - Standard coefficients		Standard coefficient	t	Sig	Semi - separate correlation coefficient
			B	Standard error of the mean	Beta			
Fixed			81.04	4.34	-	18.65	0.001	-
Resilience	0.133	27.06 (p<0.01)	-0.14	0.05	-0.19	-2.57	0.011	-0.13
Psychological well-being			-0.22	0.08	-0.21	-2.88	0.004	-0.14

براساس نتایج جدول ۲ ترکیب خطی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی با $(R=0/364)$ ، ۱۳/۳ درصد از واریانس متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کردند. این رابطه براساس تحلیل واریانس در سطح آلفای $0/01$ معنی‌دار بود $(F_{(2,354)} = 27.06. P < 0.01)$. براساس ضرایب بتا، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به ترتیب با بتای $0/19$ ، $0/21$ به صورت منفی و معنی‌داری فرسودگی شغلی را در معلمان پیش‌بینی می‌کردند.

Table 3. Simultaneous multiple regression analysis to predict job burnout components through resilience and psychological well-being

Variable criterion	Predict variable	R ²	F	Non - Standard coefficients		Standard coefficient	t	Sig	Semi - separate correlation coefficient
				B	Standard error of the mean	Beta			
Emotional exhaustion	Fixed			52.04	3.28	-	15.87	0.001	-
	Resilience	0.342	92.06 (p<0.01)	-0.21	0.04	-0.34	-5.39	0.001	-0.23
	Psychological well-being			-0.27	0.06	-0.29	-4.66	0.001	-0.20
Disfigurement	Fixed			14.30	1.42	-	8.14	0.001	-
	Resilience	0.101	19.85 (p<0.01)	-0.04	0.3	-0.17	-2.39	0.017	-0.12
	Psychological well-being			-0.06	0.01	-0.17	-2.27	0.024	-0.11
Individual performance	Fixed			۱۴/۶۹	2.01	-	7.30	0.001	-
	Resilience	0.245	75.55 (p<0.01)	-0.12	0.02	-0.33	-4.92	0.001	-0.23
	Psychological well-being			-0.11	0.04	-0.20	-4.92	0.003	-0.14

بر اساس نتایج جدول ۳ ترکیب خطی تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به‌ترتیب با $(R=0/585)$ ، $34/2$ درصد و با $(R=0/318)$ ، $10/1$ درصد و با $(R=0/495)$ ، $24/5$ درصد از واریانس مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی را پیش‌بینی می‌کردند. این رابطه براساس تحلیل واریانس در سطح آلفای $0/01$ معنی‌دار بود $(F_{(2,354)} = 92.06, P < 0.01)$ و $(F_{(2,354)} = 19.85, P < 0.01)$ و $(F_{(2,354)} = 75.55, P < 0.01)$. براساس ضرایب بتا متغیرهای تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی به‌ترتیب با بتا $-0/34$ و $-0/29$ به‌صورت منفی و معنی‌دار مؤلفه خستگی عاطفی و به‌ترتیب با بتا $-0/17$ و $-0/17$ به‌صورت منفی معنی‌دار مؤلفه مسخ شخصیت و به‌ترتیب با بتا $-0/33$ و $-0/20$ به‌صورت منفی معنی‌دار مؤلفه عملکرد فردی را پیش‌بینی می‌کردند $(p < 0/01)$.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان طی دوران کووید ۱۹ بر اساس نقش تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی بود. نتایج پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی، تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی رابطه معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های [Sharifzadeh & Bayanfar \(2020\)](#)، [Mohammadi et al. \(2017\)](#)، [Gheirati & Fariborzi \(2018\)](#)، [Hart & Nash \(2020\)](#) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته می‌توان گفت که بیماری همه‌گیر کووید ۱۹ در سراسر جهان، چالش‌های اساسی را برای افراد و جوامع ایجاد کرده است. معلمان نیز به‌عنوان بخشی از این جمعیت، در رابطه با کار خود با عوامل استرس‌زای قابل توجهی روبرو شده‌اند. از جمله انتقال سریع از آموزش حضوری به آموزش مجازی و تولید محتوای الکترونیکی، عوارض عاطفی انزوا به دلیل تلاش‌های فاصله‌فیزیکی و عدم اطمینان در مورد ایمنی و سلامت شخصی، پرحجمی کار و ... که بر سلامت روان آن‌ها تأثیر می‌گذارد و استمرار این امر منجر به فرسودگی شغلی در آنان می‌گردد. از طرفی می‌توان گفت که معلمان در این دوره گذار کوتاه، علیرغم نبود آمادگی در مؤسسه‌های آموزشی و محیط‌های یادگیری خویش، ناگزیر به استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در امر آموزش روی آورده و در نتیجه با شرایطی مواجه شدند

که شاید از کفایت اجتماعی - عاطفی لازم جهت رویارویی با آن برخوردار نبودند (Hadar et al., 2020). به نظر می‌رسد یکی از مواردی که باعث ایجاد فرسودگی شغلی در معلمان می‌شود تدریس آن‌ها در دوران کرونا است (Durak & Saritepeci, 2019).

در واقع فرسودگی شغلی از جمله مؤلفه‌های آسیب رسان بر سلامت روان‌شناختی، عمومی و جسمانی است که منجر به رفتار و نگرش منفی نسبت به خود، کار و سایر همکاران شده و سبب کار کم‌بازده، غیبت از کار، اخلاق کاری پایین و عدم خشنودی شغلی می‌شود. بر این اساس، از جمله عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی، تاب‌آوری است. تاب‌آوری به عنوان یکی از متغیرهای شخصیتی تعدیل‌کننده، سبب کاهش ناتوانی افراد و افزایش قدرت مواجهه با مسائل شغلی و حرفه‌ای می‌گردد (Salehi, 2019). معلمانی که دارای درجه مقاومت بالاتری هستند، از نظر احساسی کمتر خسته می‌شوند، احساس رضایت قوی‌تری بدست می‌آورند و در حفظ تعاملات مؤثر با دیگران مهارت بیشتری دارند. معلمانی که تاب‌آوری بیشتری احساس می‌کنند استرس شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و به احتمال کمتری دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (Fathi & Saidian, 2020).

یافته دیگر پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Rahimi Kalor & Kazemzadeh 2017)، (Sheikh al-Islami & Azizi 2018)، (Capone & Petrillo 2016) و (Alves et al. 2021) همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان این‌گونه بیان کرد که بهزیستی روان‌شناختی میزان احساس امنیت و سلامتی را در محیط کاری تأیید می‌کند. در واقع بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان واکنش‌های عاطفی و شناختی به ویژگی‌ها و توانمندی‌های شخصی، تعامل کارآمد و مؤثر با جهان، پیوند و رابطه مطلوب با جمع و اجتماع و پیشرفت مثبت در زمان تعریف کرد (Sheikh al-Islami & Azizi, 2019). داشتن بهزیستی روان‌شناختی بالا، رضایت از جو عمومی کلاس و توانایی درک مشکلات روانی دانش‌آموزان توسط معلم، منجر به افزایش آمادگی آن‌ها برای کمک به مشکلات روانی دانش‌آموزان می‌شود. همچنین میزان بالایی از بهزیستی روان‌شناختی منجر به افزایش کیفیت زندگی کاری در آن‌ها می‌شود (Rahmani Javanmardi et al., 2015). پذیرش خود، توانایی دیدن و پذیرش نقاط قوت و

ضعف خود و محیط حمایتی مطلوب در شغل باعث می‌شوند تا معلمان توانایی دیدن و پذیرش نقاط قوت و ضعف خود را داشته و از امکانات و منابع شغلی به طور مناسبی بهره گیرند. این عوامل باعث می‌شود معلمان از فرسودگی کمتری رنج ببرند. این افراد بر دشواری‌های زندگی غلبه می‌کنند و تمایل دارند پیامدهای مثبت شغلشان را به تلاش و توانایی‌های خویش نسبت دهند تا به عواملی که فراتر از کنترل آن‌هاست (Sheikh al-Islami & Azizi, 2019).

تأیید فرضیه‌های پژوهش و نقش کارکرد و پایگاه اجتماعی معلمان در امر آموزش و توسعه پایا در دنیای درهم تنیده و پر مخاطره امروز، به‌ویژه دوران مواجهه با پدیده کرونا و ویروس، تأثیر تعدیل‌گری تاب‌آوری و واکنش معلمان به‌ویژه طرز فکر و نوع برخورد آنان با امر تدریس و دنیای اطرافشان، حائز اهمیت دو چندان است. داگلاس نورث برنده جایزه نوبل اقتصاد در مورد اهمیت آموزش توسط معلمان و وابستگی توسعه ما به این قشر در عصر امروز، می‌گوید: فناوری، ابزار و امکانات و کارخانه را به راحتی می‌توان کپی کرد و یا خریداری نمود، اما چگونگی آموزش دادن توسط معلمان و کیفیت آن، که فراگیران و نوآموزان را پرسشگر، خلاق، صبور، نظم‌پذیر، خطرپذیر و دارای روحیه تعامل و مشارکت گروهی پروردن، امری است که هیچ جایگزینی برای آن نمی‌توان یافت و اتفاقاً توسعه پایدار و ماندگار کشورها در گرو این امر مهم است. چند سالی که از وجود ویروس کرونا می‌گذرد مسایل و مشکلات معلمان در زمینه‌هایی مانند، ناآشنایی با فضای آموزش مجازی، سرعت پایین اینترنت، فقدان اپلیکیشن مناسب جهت تدریس، درگیری و مشغولیت بیشتر، تداخل زمان رسمی آموزش با اوقات غیر رسمی، تأثیر بر چشم و نیز مشکلات جسمی و فیزیکی، تماس‌های تلفنی و یا چت‌های ناموقع و نابهنگام در غیر از زمان رسمی آموزش، انتظارات اولیاء مدرسه پدر و مادر دانش‌آموز و نیز وزارت و ادارات کل، زمان استراحت کمتر معلم به نسبت زمان آموزش حضوری، همه و همه بر میزان تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی معلمان اثر می‌گذارد. پس هر چه میزان تاب‌آوری بیشتر و سلامت روان آنان سالمتر، و احساسات مثبت‌تری نسبت به جریان زندگی روزمره داشته باشند، فرسودگی شغلی کمتری را تجربه خواهند نمود و بر عکس.

مهاتیر محمد مرد تحول و توسعه مالزی، موز فروش دبیرستانی که از قضا پدرش معلم بود و بعدها خود او نیز وزیر آموزش و پرورش و در نهایت نخست وزیر مالزی شد در میان طرح و برنامه‌هایش برای چشم انداز توسعه بلند مدت مالزی به معلمان جایگاه والایی بخشید و آنان را موتور محرک توسعه مالزی در حال و آینده ترسیم نمود. او حقوق معلمان را ده برابر افزایش داد و در پاسخ منتقدان و معترضان به این افزایش حقوق گفت: من برای فرزندان مالزی یک سرمایه‌گذاری کردم که نتیجه آن را بیست سال بعد می‌بینید. ما الان می‌بینیم که مالزی چهارمین اقتصاد آسیا و سی‌امین در جهان است. با جمع‌بندی نظرات این سه پیام بر خوشفکر دوران خود که به نقش معلم و شأن او در روند توسعه جامعه و احترام به جایگاه و مقام او از ناحیه مقامات و رهبران جامعه، تأکید وافر داشتند. یکی سطح رشد و توسعه جامعه را با سطح اندیشه معلمان آن جامعه گره زد و دیگری چگونگی و فرایند آموزش معلمان را به امر توسعه وابسته کرده است. سومی به معلم به عنوان یک سرمایه اجتماعی در فرایند توسعه و با عطف به تأمین نیازهایش یعنی معاش معلم، سرمایه اقتصادی آینده و توسعه انسانی و رفاه جامعه‌اش را همه و همه مدیون عدم فرسودگی شغلی و افزایش تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی معلمان می‌داند. با عمل به این اندیشه‌ها و پیاده نمودن آن‌ها در زمین واقعیت است که می‌توان به آینده جامعه دل‌بست. از محدودیت‌های این پژوهش دسترسی دشوار به نمونه آماری به دلیل غیرحضور بودن مدارس بود که به ناچار برای جمع آوری داده‌ها از پرسش‌نامه‌ها در قالب فرم آنلاین استفاده شد که این امر مستلزم پیگیری‌های مکرر و یادآوری جهت تکمیل بود. پیشنهاد می‌شود جهت جلوگیری از بارکاری معلمان و کاهش افسردگی شغلی در آن‌ها، دوره‌های توانمندسازی در جهت آشنایی با مهارت‌های فناورانه در برنامه ضمن خدمت آنها گنجانده شود. همچنین با توجه به اینکه در دوران کرونا معلمان با فرایند آموزش مجازی آشنا شدند جهت تداوم یادگیری فناورانه، از تدریس تلفیقی در مدارس استفاده شود به گونه‌ای که در مواقع لازم آموزش‌ها را در قالب مجازی ارائه دهد.

تشکر و قدردانی

از تمامی همکاران محترم پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کردند و بر ما واقعاً منت نهادند،

سپاسگزاریم.

تضاد منافع

هیچ گونه تضاد منافع توسط نویسندگان بیان نشده است .

References

- Akbari, R., Ghafarthamar, R., Kayani, Gh., & Eghtasadi, A. (2011). Factorial validity and psychometric properties of Maslach burnout questionnaire Persian version. *Journal of Knowledge and Health in Medical Science*, 6(3), 1-8. (Persian)
- Alves, R., Lopes, T., & Precioso, J. (2021). Teachers' well-being in times of Covid-19 pandemic: factors that explain professional well-being. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, 15, 203-217.
- Amri, A., Abidli, Z., Elhamzaoui, M., Bouzaboul, M., Rabea, Z., & Ahami, A. O. T. (2020). Assessment of burnout among primary teachers in confinement during the COVID-19 period in Morocco: case of the Kenitra. *The Pan African Medical Journal*, 35(Suppl 2), 92.
- Assunção Flores, M., & Gago, M. (2020). Teacher education in times of COVID-19 pandemic in Portugal: national, institutional and pedagogical responses. *Journal of Education for Teaching*, 46(4), 507-516.
- Capone, V., & Petrillo, G. (2016). Teachers' perceptions of fairness, well-being and burnout: A contribution to the validation of the organizational justice index by Hoy and Tarter. *International Journal of Educational Management*, 30(6), 864-880.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor Davidson Resilience Scale (CD RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76-82.
- Drew, S. V., & Sosnowski, C. (2019). Emerging theory of teacher resilience: A situational analysis. *English Teaching: Practice & Critique*, 18(4), 492-507.
- Durak, H. Y., & Saritepeci, M. (2019). Occupational burnout and cyberloafing among teachers: Analysis of personality traits, individual and occupational status variables as predictors. *The Social Science Journal*, 56(1), 69-87.
- Fathi, J., & Saeedian, A. (2020). A structural model of teacher self-efficacy, resilience, and burnout among Iranian EFL teachers. *Iranian Journal of English for Academic Purposes*, 9(2), 14-28.

- Gheirati, Sh., Fariborzi, E. (2017). Investigating the relationship between resilience and burnout and the organizational climate of primary teachers in Torbat Haidareh. *The Professional Quarterly of Moalem*, 2(3), 25-39. (Persian)
- Hadar, L. L., Ergas, O., Alpert, B., & Ariav, T. (2020). Rethinking teacher education in a VUCA world: student teachers' social-emotional competencies during the Covid-19 crisis. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 573-586.
- Hart, C., & Nash, F. (2020). Coaching for teacher resilience during COVID-19: Burnout and Trauma. October 20, 2022, from <https://www.rti.org/insights/coaching-teacher-resilience-during-covid-19-burnout-and-trauma>.
- Hosseini, M., Agha Mohammadian Shearba, H., & Bagheri, N. (2018). *The relationship between resilience and job burnout with the mediation of mental health in teachers of mentally retarded children*. National Conference on New Ideas in Psychology and Educational Sciences with Emphasis on Recent Scientific Research, 2019-02-20, Payame Noor University, Tehran. (Persian)
- Kutsyuruba, B., Walker, K. D., Stasel, R. S., & Makhamreh, M. A. (2019). Developing resilience and promoting well-being in early career teaching. *Canadian Journal of Education/Revue Canadienne de L'éducation*, 42(1), 285-321.
- Lindfors, P., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2006). Factor structure of Ryff's psychological well-being scales in Swedish female and male white-collar workers. *Personality and Individual Differences*, 40(6), 1213-1222.
- Loera, B., Converso, D., & Viotti, S. (2014). Evaluating the psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) among Italian nurses: how many factors must a researcher consider?. *PloS One*, 9(12), e114987.
- Mazhari, K., Borjali, A., & Moatamedy, A. (2021). The relationship of corona anxiety and health concern with quality of life: Mediating role of resilience in nurses. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 295-316. (Persian)
- Mohammadzadeh, M., Talebi, S., & Rastegar, A. (2017). *Investigating the relationship between resilience and psychological toughness with job burnout of first-grade high school teachers in Yasuj in the academic year of 2016-2017*. Fourth world conference and the first national conference of modern research in Iran and the world in management, economy, and accounting of humanities. (Persian)

- Ong, A. M. L. (2020). Outrunning burnout in a GI fellowship program during the COVID-19 pandemic. *Digestive Diseases and Sciences*, 65(8), 2161-2163.
- Rahimi Kalor , H., Kazamzadeh ,Z.(2017).Investigating the relationship between job enthusiasm and psychological well-being with teachers' job burnout (The case study of the city of Ardabil). *Journal of School Psychology*, 7(4), 69-80. (Persian)
- Rahmani Javanmardi, S., Mikaili, N., & Vahidi, Z. (2015). Predicting the psychological well-being of teachers based on their intelligence, problem-solving styles and perfectionism. *Applied Psychology Quarterly*, 10(371), 89-106. (Persian)
- Ratanasiripong, P., China, T., Ratanasiripong, N. T., & Toyama, S. (2021). Resiliency and mental health of school teachers in Okinawa. *Journal of Health Research*, 35(6), 470-481.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Salehi, M. (2019). Investigating the relationship between resilience and demographic characteristics with job burnout in female teachers of Joyn city. *Teachers Professional Development Quarterly*, 5(2), 25-39. (Persian).
- Sgahabi , S., & Jaffari, A. (2018). The role of teachers' aggression, depression, and psychological well-being in predicting the academic progress of middle school students in Tabriz. *School Psychology*, 8(3), 121-140. (Persian).
- Sharifzadeh, S., & Bayanfar, F. (2019). *Prediction of teachers' burnout through Job motivation, self-efficacy and resilience*. 5th National Scientific Research Conference on Psychology and Educational Science, Shirvan. (Persian).
- Sheikh al-Islami, A., & Azizi, Z. (2018). Predicting the burnout of teachers of students with special learning disabilities based on psychological well-being and spiritual well-being. The First National Conference on Future School, September 28, 2018, Ardabil. (Persian)
- Sokal, L. J., Eblie Trudel, L. G., & Babb, J.C. (2020). Supporting teachers in times of change: The job demands-resources model and teacher burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Contemporary Education*, 3(2), 2575-3185.

- Van der Spoel, I., Noroozi, O., Schuurink, E., & van Ginkel, S. (2020). Teachers' online teaching expectations and experiences during the Covid19-pandemic in the Netherlands. *European Journal of Teacher Education*, 43(4), 623-638.
- Zacher, H., & Rudolph, C. W. (2021). Individual differences and changes in subjective wellbeing during the early stages of the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 76(1), 50.

