

Elementary teachers' lived experience of burnout and coping strategies in the school context: A phenomenological study

تجربه زیسته معلمان ابتدایی از فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای در بافت مدرسه: یک مطالعه پدیدارشناختی

سعید زنجانی نیکو

کارشناسی ارشد روانشناسی عمومی، دانشگاه غیر انتفاعی رجاء، قزوین، ایران

sznikoo78@gmail.com

بنفشه شیروانی

کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، فارس، ایران

shirobanafsheh1378@gmail.com

میرزا حسین سالاروند

کارشناسی ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه پیام نور واحد خمین، مرکزی، ایران.

h47062675@gmail.com

مریم سالاروند

کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور واحد دورود، لرستان، ایران.

salarim937@gmail.com

Abstract

The present study aimed to investigate the lived experiences of elementary school teachers and identify factors affecting job burnout and their coping strategies in schools in Shiraz. The participants in the study included teachers from public and private schools, and purposive sampling was conducted considering gender diversity and teaching experience. Data were collected through semi-structured interviews with ten teachers and analyzed using an interpretative phenomenological approach. The findings revealed that environmental and organizational pressures, lack of educational resources, large class sizes, and psychological stress were among the major causes of teacher burnout. In contrast, social support from colleagues and principals, positive feedback from students, and the use of active coping strategies helped reduce burnout and maintain professional motivation. Based on the results, enhancing teachers' psychological and educational support, improving managerial and pedagogical skills, and reducing organizational pressures can promote teachers' mental well-being and job satisfaction.

Key words: Teachers' lived experiences, burnout, coping strategies, environmental pressure, social support.

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تجربه‌های زیسته‌ی معلمان ابتدایی و شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای آنان در مدارس شهر شیراز انجام شد. مشارکت کنندگان در پژوهش شامل معلمان مدارس دولتی و غیردولتی بود و نمونه‌گیری به روش هدفمند با در نظر گرفتن تنوع جنسیتی و سابقه‌ی تدریس انجام گرفت. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با ۱۰ معلم گردآوری و با رویکرد پدیدارشناسی تفسیری تحلیل شد. نتایج نشان داد فشارهای محیطی و سازمانی، کمبود منابع آموزشی، حجم بالای کلاس‌ها و استرس‌های روانی از مهم‌ترین عوامل ایجاد فرسودگی شغلی هستند. در مقابل، حمایت اجتماعی همکاران و مدیران، بازخورد مثبت دانش‌آموزان و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای فعال به کاهش فرسودگی و حفظ انگیزه‌ی حرفه‌ای کمک می‌کنند. بر اساس یافته‌ها، تقویت حمایت‌های روانی و آموزشی معلمان، ارتقای مهارت‌های مدیریتی و کاهش فشارهای سازمانی می‌تواند موجب بهبود سلامت روان و رضایت شغلی آنان شود.

واژگان کلیدی: تجارب زیسته معلمان، فرسودگی شغلی، راهبردهای مقابله‌ای، فشار محیطی، حمایت اجتماعی.

نقش معلمان در نظام آموزشی هر جامعه‌ای، از بنیادی‌ترین و اثرگذارترین عوامل شکل‌دهنده به کیفیت یادگیری دانش‌آموزان و توسعه فرهنگی جامعه به‌شمار می‌رود. در میان همه مقاطع تحصیلی، معلمان دوره ابتدایی^۱ جایگاهی ویژه دارند؛ زیرا نخستین حلقه ارتباط مستقیم کودک با آموزش رسمی را تشکیل می‌دهند و زیربنای نگرش او به یادگیری، انضباط^۲، ارتباط اجتماعی^۳ و خودباوری^۴ را می‌سازند. از این‌رو، سلامت روانی و هیجانی معلمان ابتدایی نه تنها بر عملکرد آموزشی آنان اثر می‌گذارد، بلکه بر رشد عاطفی، اجتماعی و انگیزشی دانش‌آموزان نیز تأثیر مستقیم دارد (بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳). افزون بر این، معلمان دوره ابتدایی نخستین الگوی رفتاری و ارتباطی برای کودکان محسوب می‌شوند؛ از این‌رو، کیفیت تعاملات آنان با دانش‌آموزان می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری مهارت‌های اجتماعی پایه داشته باشد. نگرش مثبت معلم، توانایی مدیریت هیجانات، و سبک‌های ارتباطی سازنده، باعث ایجاد محیطی امن و حمایت‌گر می‌شود که کودکان در آن احساس ارزشمندی و تعلق می‌کنند. همچنین، سلامت روان معلمان ابتدایی بر شیوه‌های تدریس و انعطاف‌پذیری آنان در مواجهه با چالش‌های آموزشی اثرگذار است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸). معلمانی که از نظر هیجانی در وضعیت مناسب قرار دارند، معمولاً خلاقیت بیشتری در طراحی فعالیت‌های آموزشی نشان می‌دهند و با صبر و انرژی بیشتری به نیازهای فردی دانش‌آموزان پاسخ می‌دهند (نف و گرمر^۵، ۲۰۲۴). این امر در افزایش انگیزه، مشارکت و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان نقشی اساسی دارد.

از سوی دیگر، فشارهای کاری، انتظارات متعدد و مواجهه روزانه با مسائل رفتاری و عاطفی دانش‌آموزان، می‌تواند معلمان ابتدایی را در معرض فرسودگی شغلی قرار دهد. بنابراین، حمایت سازمانی، فراهم‌سازی دوره‌های توانمندسازی، و توجه به سلامت روان معلمان باید به‌عنوان یک ضرورت اساسی در نظام آموزشی مورد توجه قرار گیرد. توجه به این حوزه، در نهایت به ارتقای کیفیت آموزش و پرورش نسل آینده منجر می‌شود. در سال‌های اخیر، فشارهای شغلی افزوده، انتظارات متعدد از معلمان افزایش یافته و هم‌زمان با آن، تغییرات سریع در سیاست‌های آموزشی و شرایط محیط مدرسه موجب شکل‌گیری پدیده‌ای شده که از آن با عنوان فرسودگی شغلی یاد می‌شود (فاثی و همکاران^۶، ۲۰۲۱). فرسودگی شغلی به‌عنوان یک وضعیت روان‌شناختی پیچیده، به احساس خستگی مزمن، بی‌انگیزگی، کاهش اثربخشی حرفه‌ای و گاه از خودبیگانگی نسبت به کار اشاره دارد. این مفهوم اولین بار توسط ماسلاش و جکسون^۷ (۱۹۸۱) در سه بُعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی تبیین شد. در محیط‌های آموزشی، فرسودگی معمولاً زمانی رخ می‌دهد که منابع روانی، عاطفی و شغلی معلمان کمتر از میزان تقاضاهای شغلی آن‌ها باشد (سکال‌ویک و سکال‌ویک^۸، ۲۰۲۰). به بیان دیگر، هنگامی که معلم در مواجهه با چالش‌های روزمره مدرسه مانند تراکم کلاس‌ها، انتظارات والدین، محدودیت منابع و نقش‌های چندگانه، احساس کند توانایی یا اختیار کافی برای کنترل موقعیت ندارد، تدریجاً دچار فرسودگی می‌شود (مدیگان و کیم^۹، ۲۰۲۳).

در مقطع ابتدایی، این وضعیت به دلایل متعددی پررنگ‌تر است. معلمان ابتدایی نه تنها مسئول انتقال مفاهیم آموزشی هستند، بلکه باید در نقش مربی، والد جایگزین، مشاور عاطفی و الگوی رفتاری برای کودکان عمل کنند. این چندگانگی نقش‌ها، فشار روانی و هیجانی سنگینی بر دوش معلمان می‌گذارد (پوررجب و همکاران، ۱۳۹۸؛ مالکپور لپری و بختیاری رنایی، ۱۴۰۰). بسیاری از آنان در تعامل مستمر با دانش‌آموزان خردسال، ناچارند احساسات خود را تنظیم کنند، انرژی عاطفی فراوان صرف کنند و در عین حال با کمبود زمان، امکانات و حمایت‌های سازمانی روبه‌رو باشند (آزتورک و همکاران^{۱۰}، ۲۰۲۴). چنین شرایطی موجب فرسودگی تدریجی و احساس تهی‌شدن هیجانی می‌شود؛ احساسی که اغلب به صورت بی‌میلی نسبت به کار، کاهش انگیزه و گاه کناره‌گیری ذهنی از شغل بروز می‌کند (اکیاپونگ و همکاران، ۲۰۲۲). تجربه زیسته معلمان ابتدایی از فرسودگی

^۱. Elementary school

^۲. Discipline

^۳. Social connection

^۴. Self-confidence

^۵. Neff et al

^۶. Fathi et al

^۷. Maslach & Jackson

^۸. Skaalvik et al

^۹. Madigan & Kim

^{۱۰}. Öztürk et al

شغلی تنها به خستگی جسمی یا روانی محدود نمی‌شود، بلکه نوعی تجربه وجودی و شخصی است که با درک معلم از معنا، هدف و ارزش شغل خود پیوند دارد. بسیاری از معلمان بیان می‌کنند که زمانی دچار فرسودگی می‌شوند که احساس کنند کارشان بی‌تأثیر شده یا تلاش‌هایشان نادیده گرفته شده است. این احساس بی‌معنایی، یکی از عمیق‌ترین جنبه‌های فرسودگی است که نمی‌توان آن را صرفاً با شاخص‌های کمی سنجید. در این‌جا، رویکردهای کیفی، به‌ویژه پدیدارشناسی، می‌توانند این لایه‌های پنهان و ذهنی را آشکار کنند و فهمی عمیق‌تر از واقعیت درونی معلمان ارائه دهند (وَنگ و همکاران، ۲۰۲۴).

در طیفی دیگر نیز باید بیان داشت که واکنش معلمان به فرسودگی یکسان نیست و بسیاری از آنان به‌رغم فشارهای شدید، راهبردهایی را برای مقابله و بازسازی روانی خود به‌کار می‌گیرند. راهبردهای مقابله‌ای^۲ به شیوه‌هایی گفته می‌شود که افراد برای کنار آمدن با موقعیت‌های تنش‌زا و مشکلات روزمره به کار می‌گیرند و کیفیت این راهبردها نقش مهمی در سلامت روان دارد (امیلجاووناس و همکاران، ۲۰۲۳). برخی از این راهبردها مسئله‌محور هستند؛ یعنی فرد تلاش می‌کند ریشه مشکل را شناسایی کرده، برنامه‌ریزی کند و با اقدام عملی، موقعیت دشوار را کنترل یا برطرف کند. در مقابل، راهبردهای هیجان‌محور بر مدیریت احساسات تمرکز دارند؛ مانند استفاده از آرام‌سازی، گفتگو با خود، پذیرش شرایط یا تعدیل هیجانات برای کاهش فشار روانی. نوع دیگری از راهبردها، اجتماع‌محور هستند که در آن فرد از حمایت خانواده، دوستان یا متخصصان برای کاهش استرس کمک می‌گیرد. به‌کارگیری راهبردهای مقابله‌ای سالم به افراد کمک می‌کند در برابر چالش‌ها مقاوم‌تر شوند، تصمیم‌های بهتری بگیرند و تعادل روانی خود را حفظ کنند (مدیگان و کیم، ۲۰۲۳). برخی معلمان با گفت‌وگو، ایجاد شبکه‌های حمایتی همکاران و بهره‌گیری از فضای همدلانه مدرسه فشارها را کاهش می‌دهند؛ برخی دیگر از روش‌های درون‌فردی مانند مراقبه، تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغل یا تنظیم زمان استفاده می‌کنند. در مقابل، نبود راهبردهای مؤثر و پشتیبانی سازمانی می‌تواند فرسودگی را تشدید کند و به کناره‌گیری هیجانی یا ترک شغل منجر شود. بافت مدرسه نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری، تشدید یا کاهش فرسودگی دارد. عواملی چون سبک مدیریت، روابط میان همکاران، فضای روانی کلاس‌ها و میزان حمایت اداری، بر تجربه ذهنی معلم از فشار یا رضایت شغلی اثر می‌گذارند. برای نمونه، مدرسه‌ای که در آن اعتماد متقابل، ارتباطات باز و فرهنگ کاری حمایتی وجود دارد، می‌تواند احساس فرسودگی را کاهش دهد؛ در حالی که محیط‌های پرتنش یا رقابت‌محور، این احساس را تشدید می‌کنند (شین و همکاران، ۱۴۰۴؛ اُزتورک و همکاران، ۲۰۲۴).

در آخر نیز باید بیان داشت که راهبردهای مقابله‌ای و فرسودگی شغلی رابطه‌ای نزدیک و تأثیرگذار بر یکدیگر دارند؛ به‌گونه‌ای که شیوه‌های مقابله‌ای معلمان می‌تواند میزان فشار روانی و شدت فرسودگی آن‌ها را کاهش داده یا برعکس تشدید کند. بهره‌گیری از راهبردهای سازگارانه همچون حل مسئله، تنظیم هیجانات، جست‌وجوی حمایت اجتماعی و بازنگری شناختی، معلمان را در برابر تنش‌های شغلی مقاوم‌تر می‌سازد و از خستگی هیجانی و احساس ناکارآمدی می‌کاهد. در مقابل، استفاده از راهبردهای ناسازگارانه مانند اجتناب، انکار یا واکنش‌های هیجانی افراطی می‌تواند چرخه فرسودگی را تقویت کرده و سلامت روانی آنان را با تهدید مواجه کند. اهمیت این مسئله در دوره ابتدایی دوچندان است؛ زیرا ماهیت این مقطع از نظر عاطفی، آموزشی و تعاملی پرفشار است و معلمان به‌طور مستمر با چالش‌های رفتاری، انتظارات والدین و نیازهای عمیق دانش‌آموزان مواجه‌اند. ازاین‌رو، فهم اینکه معلمان چگونه فشارهای شغلی را تجربه می‌کنند و چه راهبردهایی برای مواجهه با آن برمی‌گزینند، می‌تواند به روشن شدن سازوکارهای بروز فرسودگی و طراحی برنامه‌های حمایتی مؤثر کمک کند. بر این اساس، پرسش اصلی پژوهش چنین است که معلمان دوره ابتدایی چگونه فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند و از چه راهبردهای مقابله‌ای برای مواجهه با آن بهره می‌گیرند؟

روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر روش، از نوع پژوهش‌های کیفی با رویکرد پدیدارشناسی تفسیری است. هدف از انتخاب این روش، دستیابی به درک عمیق و تفسیر تجربه‌های واقعی معلمان ابتدایی از پدیده فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای آنان در بافت مدرسه بود. در پژوهش‌های پدیدارشناختی، تمرکز بر تجربه زیسته افراد است تا معنای درونی و شخصی پدیده از دیدگاه آنان آشکار شود.

^۱. Wang et al

^۲. Coping strategies

^۳. Emeljanovas et al

مشارکت کنندگان در این پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع ابتدایی مدارس دولتی و غیردولتی شهر شیراز در سال تحصیلی ۱۴۰۴-۱۴۰۵ بود. با توجه به ماهیت پژوهش‌های کیفی، در این مطالعه نمونه‌گیری به روش هدفمند از نوع ملاک‌محور انجام شد. در این شیوه، افرادی انتخاب می‌شوند که تجربه مستقیم از پدیده مورد مطالعه دارند و قادرند آن را با جزئیات توصیف کنند. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل حداقل پنج سال سابقه تدریس در دوره ابتدایی، تجربه خستگی یا فشار شغلی در طول دوران خدمت، تمایل به شرکت داوطلبانه در پژوهش، و رضایت برای ضبط و ثبت گفت‌وگوها بود. در مجموع ده نفر از معلمان ابتدایی (شش زن و چهار مرد) که معیارهای ورود را دارا بودند، در پژوهش شرکت کردند. تعداد شرکت‌کنندگان بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد؛ به این معنا که پس از انجام مصاحبه با نفر دهم، داده‌ها به حدی از تکرار و کفایت رسید که مفهوم یا مضمون تازه‌ای به دست نیامد.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختاریافته عمیق بود. مصاحبه‌ها به گونه‌ای طراحی شدند که به شرکت‌کنندگان امکان دهند تا آزادانه درباره تجربه‌های خود از فرسودگی شغلی و شیوه‌های مقابله با آن سخن بگویند. سؤالات مصاحبه بر اساس هدف پژوهش و مرور پیشینه نظری تدوین شد. نمونه‌ای از سؤالات عبارت بودند از: «در چه موقعیت‌هایی احساس کرده‌اید از شغلستان خسته یا دل‌زده شده‌اید؟»، «چه عواملی باعث این احساس در شما می‌شود؟» و «برای کنار آمدن با این احساس، معمولاً چه کارهایی انجام می‌دهید؟». هر مصاحبه بین چهل و پنج تا شصت دقیقه به طول انجامید و در محیطی آرام و بدون مزاحمت در مدارس شرکت‌کنندگان انجام شد. مصاحبه‌ها با رضایت آنان ضبط و سپس واژه به واژه پیاده‌سازی گردید.

تحلیل داده‌ها بر اساس روش پدیدارشناسی تفسیری انجام شد. در این روش، ابتدا متن مصاحبه‌ها بارها خوانده شد تا پژوهشگر با محتوای داده‌ها آشنا گردد. سپس جملات و عبارات کلیدی که بیانگر معنا یا تجربه مهمی بودند استخراج شد و از میان آن‌ها مضامین اولیه به دست آمد. در مرحله بعد، مضامین مشابه و مرتبط در قالب گروه‌هایی سازمان‌دهی شدند تا الگوهای اصلی تجربه معلمان از فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای آنان آشکار گردد.

برای اطمینان از اعتبار و دقت یافته‌ها، چهار معیار باورپذیری، انتقال‌پذیری، اطمینان‌پذیری و تأییدپذیری مورد توجه قرار گرفت. برای افزایش باورپذیری، پس از تحلیل داده‌ها، یافته‌ها برای تأیید به شرکت‌کنندگان بازگردانده شد تا مطابقت آن با تجربه واقعی‌شان بررسی شود. برای اطمینان‌پذیری، تحلیل‌ها توسط دو پژوهشگر دیگر مرور گردید تا از ثبات و صحت کدگذاری‌ها اطمینان حاصل شود. همچنین برای تقویت انتقال‌پذیری، توصیف جامع و دقیق از بافت پژوهش، شرایط محیطی مدارس و ویژگی‌های شرکت‌کنندگان ارائه شد تا خواننده بتواند میزان انطباق نتایج با موقعیت‌های مشابه را ارزیابی کند.

رعایت اصول اخلاقی در تمامی مراحل پژوهش مورد توجه قرار گرفت. شرکت در مصاحبه‌ها داوطلبانه بود و پیش از شروع گفت‌وگو، رضایت‌نامه آگاهانه از معلمان اخذ شد. به آنان اطمینان داده شد که اطلاعاتشان محرمانه خواهد ماند، نام واقعی آنان ذکر نمی‌شود و هر زمان که بخواهند می‌توانند از ادامه همکاری انصراف دهند. داده‌های صوتی پس از پیاده‌سازی و تحلیل حذف و تنها متون رمزگذاری شده نگهداری شد.

در نهایت، روش پدیدارشناسی تفسیری در این پژوهش امکان داد تا فراتر از توصیف صرف، معنای درونی تجربه معلمان ابتدایی از فرسودگی شغلی و نحوه مواجهه آنان با چالش‌های حرفه‌ای آشکار شود. این رویکرد به پژوهشگر اجازه داد تا از خلال روایت‌های واقعی معلمان، درک عمیق‌تری از عوامل روانی، سازمانی و اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای آنان در محیط مدرسه به دست آورد.

یافته‌ها

بر اساس مصاحبه‌های عمیق با معلمان، پس از چند مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مضامین اصلی استخراج گردید. این فرایند به پژوهشگران امکان داد تا الگوها، شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در تجربیات معلمان را شناسایی کنند و به فهم عمیق‌تری از پدیده مورد مطالعه دست یابند. به طوریکه در زیر نمونه‌ای از روند کدگذاری داده‌ها ارائه شده است، که نشان می‌دهد چگونه داده‌های خام به کدهای اولیه، سپس به دسته‌بندی‌های محوری و نهایتاً به مضامین اصلی تبدیل شده‌اند. این روش، شفافیت

تحلیل و قابلیت پیگیری مسیر استنتاج نتایج را افزایش می‌دهد و امکان بررسی دقیق‌تر ارتباط میان تجربیات معلمان و عوامل موثر بر فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای آنان را فراهم می‌سازد

جدول ۱: کدگذاری باز، محوری و مضمون‌های اصلی

گزیده گفته‌ها	کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدنهایی/مضمون اصلی
وقتی وارد کلاس می‌شوم، انرژی و شوق دانش‌آموزان به من انگیزه می‌دهد. این احساس باعث می‌شود حس کنم هنوز می‌توانم تاثیرگذار باشم. همچنین حضور در کلاس و تعامل با دانش‌آموزان به من قوت قلب می‌دهد و انگیزه‌ام برای ادامه تدریس را افزایش می‌دهد.	لذت از تعامل با دانش‌آموزان	تجربه هیجانی مثبت	منابع انگیزشی داخلی و هیجانی
بعضی روزها حجم بالای کار و فشارهای مداوم والدین و مدیران باعث می‌شود خسته و دل‌زده شوم. در این مواقع، انرژی و انگیزه‌ام کاهش می‌یابد و احساس می‌کنم توانم برای رسیدگی به نیازهای دانش‌آموزان محدود شده است. با این حال، تلاش می‌کنم این فشارها را مدیریت کنم و کارم را به بهترین شکل ادامه دهم.	فشار محیطی و سازمانی	فشار شغلی	عوامل فرسودگی شغلی
بعضی همکاران به من کمک می‌کنند و گاهی با هم گفتگو می‌کنیم تا استرس و فشار کاری را کاهش دهیم. این تعامل‌ها باعث می‌شود احساس تنهایی نکنم و بتوانم با چالش‌های روزانه بهتر کنار بیایم. حضور و حمایت همکاران، انگیزه و روحیه من را برای ادامه تدریس تقویت می‌کند.	حمایت همکاران	حمایت اجتماعی	منابع حمایتی بیرونی
وقتی کلاس پرجمعیت است یا امکانات کافی در اختیار نداریم، کنترل کلاس برایم دشوار می‌شود. در چنین شرایطی احساس ناکامی و ناتوانی در ارائه آموزش مؤثر پیدا می‌کنم. با این حال، تلاش می‌کنم راهکارهایی پیدا کنم تا به دانش‌آموزان رسیدگی کنم و کیفیت تدریس تا حد ممکن حفظ شود.	کمبود منابع و امکانات	محدودیت سازمانی	عوامل محیطی تشدید فرسودگی
وقتی موفقیت دانش‌آموزان را می‌بینم یا از من تشکر می‌کنند، احساس رضایت عمیق و امید پیدا می‌کنم. این لحظات باعث می‌شوند انگیزه‌ام برای ادامه تدریس و تلاش بیشتر تقویت شود. همچنین یادآوری می‌کند که نقش من در یادگیری و رشد آن‌ها اهمیت زیادی دارد.	بازخورد مثبت از دانش‌آموزان	تجربه موفقیت	پیامدهای مثبت حرفه‌ای

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که تجربه زیسته معلمان از فرسودگی شغلی تحت تأثیر چند دسته عامل قرار دارد: فشارهای شغلی و محیطی، محدودیت‌های سازمانی، حمایت اجتماعی و منابع انگیزشی داخلی. علاوه بر این، بازخورد مثبت از دانش‌آموزان به عنوان عاملی بازگرداننده انرژی و تقویت‌کننده توان مقابله با فرسودگی شغلی عمل می‌کند. این یافته‌ها بیانگر وجود تعامل پیچیده میان عوامل فردی و محیطی در شکل‌گیری فرسودگی شغلی هستند و نشان می‌دهند که معلمان نه تنها با فشارها و چالش‌های شغلی روبه‌رو می‌شوند، بلکه از منابع هیجانی و اجتماعی خود برای مدیریت استرس و حفظ انگیزه بهره می‌گیرند. این موضوع اهمیت توجه به هر دو بعد فردی و سازمانی در طراحی برنامه‌های حمایتی و مداخلات آموزشی برای کاهش فرسودگی شغلی را برجسته می‌کند.

جدول ۲: مضامین اصلی استخراج شده از مصاحبه‌ها

مضامین اصلی	زیر مضامین	نمونه کدها
عوامل محیطی و سازمانی	کمبود امکانات آموزشی، کلاس‌های پرجمعیت، فشار مدیران و والدین	محدودیت امکانات، حجم کاری بالا، فشار نظارتی
فشار روانی و هیجانی	استرس، خستگی عاطفی، دل‌زدگی	بی‌انگیزگی، احساس ناکامی، خستگی مزمن
حمایت اجتماعی	کمک همکاران، گفتگو با مدیر، پشتیبانی همکاران	همکاری همکاران، مشورت با مدیر، تشویق گروهی

منابع انگیزشی داخلی	علاقه به دانش‌آموزان، موفقیت و پیشرفت دانش‌آموزان، رضایت از آموزش	لذت از تدریس، انگیزه از پیشرفت دانش‌آموزان، حس موفقیت شخصی
راهبردهای مقابله‌ای	مدیریت هیجان، برنامه‌ریزی کلاس، تفریح و استراحت، گفتگو با خانواده	تکنیک‌های آرامش، تقسیم وظایف، مراقبت از خود

این جدول نشان می‌دهد که تجربه معلمان از فرسودگی شغلی و مقابله با آن دارای چند بعد اصلی است. عوامل محیطی و سازمانی و فشار روانی و هیجانی نقش اساسی در ایجاد فرسودگی دارند. در مقابل، حمایت اجتماعی و منابع انگیزشی داخلی به عنوان منابع مقابله‌ای عمل می‌کنند. علاوه بر این، معلمان از راهبردهای مقابله‌ای فعال مانند مدیریت هیجان، برنامه‌ریزی بهتر کلاس، استراحت و تفریح، و گفتگو با خانواده و همکاران استفاده می‌کنند تا فشارهای شغلی را کاهش دهند. این یافته‌ها زمینه لازم را برای بخش تبیین و تحلیل مفصل فراهم می‌کنند و نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی پدیده‌ای چندبعدی است که تحت تأثیر عوامل فردی، اجتماعی و محیطی شکل می‌گیرد.

بحث و نتیجه گیری

همان گونه که در بالا نیز اشاره شد، پژوهش حاضر با هدف تجربه زیسته معلمان ابتدایی از فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای در بافت مدرسه انجام شده است و در این راستا از روش پدیدار شناختی تفسیری استفاده گردید. نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر نشان داد که فرسودگی شغلی در میان معلمان ابتدایی یک پدیده چندبعدی و پویا است که تحت تأثیر تعامل پیچیده عوامل فردی، اجتماعی و محیطی شکل می‌گیرد. همچنین، یافته‌ها حاکی از آن بود که فشارهای محیطی و سازمانی، محدودیت منابع آموزشی، حجم بالای کلاس‌ها و انتظارات مداوم مدیران و والدین نقش برجسته‌ای در ایجاد خستگی و دل‌زدگی شغلی داشتند.

این یافته‌ها نشان داد که وقتی معلمان در محیطی فعالیت می‌کنند که امکانات کافی برای آموزش، پشتیبانی دانش‌آموزان و مدیریت کلاس فراهم نشده باشد، احساس ناکامی، کاهش انگیزه و خستگی هیجانی شدت می‌یابد. به بیان دیگر، محدودیت‌های محیطی و فشارهای شغلی با کاهش حس کنترل معلمان بر وظایفشان، مستقیماً باعث ایجاد فرسودگی شغلی می‌شوند. این موضوع همچنین نشان‌دهنده رابطه مستقیم و معنادار بین متغیرهای محیطی و فرسودگی شغلی است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۴). در تبیین این یافته‌ها باید گفت که فشار روانی و هیجانی یکی از ابعاد مهم فرسودگی شغلی است که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفت. معلمان در طول روز با فعالیت‌های متعدد آموزشی، کنترل رفتار دانش‌آموزان و پاسخگویی به نیازهای عاطفی آنان مواجه هستند و این چندانگی مسئولیت‌ها موجب مصرف زیاد انرژی روانی می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهند که مواجهه مداوم با رفتارهای چالش‌برانگیز دانش‌آموزان و تقاضاهای متعدد خانواده‌ها به طور مستقیم بر کاهش انگیزه و افزایش دل‌زدگی معلمان تأثیر دارد (محمد دوست و همکاران، ۱۳۹۹؛ صدراعی، ۲۰۲۴؛ بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳). این ارتباط میان فشار روانی و فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که هرچه بار روانی شغلی معلمان افزایش یابد، شدت فرسودگی نیز بیشتر می‌شود و انگیزه حرفه‌ای کاهش می‌یابد. در همین راستا، مشاهده بازخورد مثبت دانش‌آموزان، مانند پیشرفت تحصیلی یا رفتارهای مثبت آنان، نقش تعدیل‌کننده دارد و می‌تواند اثرات منفی فشار روانی را کاهش دهد.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش، اهمیت حمایت اجتماعی در کاهش فرسودگی شغلی است. معلمانی که از حمایت همکاران و مدیران برخوردار بودند، توانایی بیشتری برای مقابله با فشارهای شغلی داشتند و سطح خستگی و دل‌زدگی آن‌ها کمتر گزارش شد. گفتگو و تبادل تجربه با همکاران، دریافت راهنمایی از مدیران و وجود شبکه‌های پشتیبانی در محیط مدرسه، حس اعتماد و امنیت شغلی را تقویت می‌کند و موجب کاهش شدت فرسودگی می‌شود (نارنجی‌نیا، ۱۴۰۰؛ وانگ و همکاران، ۲۰۲۴؛ پوررجب و همکاران، ۱۳۹۸). این یافته بیانگر وجود رابطه معکوس بین حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی است و نشان می‌دهد که محیط اجتماعی مدرسه و تعاملات همکاران نقش محافظتی در برابر فشارهای شغلی ایفا می‌کند.

تحلیل داده‌ها همچنین نشان داد که معلمان از راهبردهای مقابله‌ای فعال برای کاهش اثرات فرسودگی شغلی بهره می‌برند. این راهبردها شامل مدیریت هیجان، برنامه‌ریزی دقیق کلاس، استراحت و تفریح و گفتگو با خانواده و همکاران است. استفاده از این

راهبردها نشان می‌دهد که تجربه فرسودگی شغلی تنها نتیجه فشارهای بیرونی نیست، بلکه توانایی‌ها و مهارت‌های فردی معلمان در مدیریت استرس و شرایط چالش‌برانگیز نقش حیاتی دارد (ب صدرای، ۲۰۲۴؛ مالکپور لپری و بختیاری رنانی، ۱۴۰۰). پیوند میان تجربه فرسودگی شغلی و پیامدهای مثبت حرفه‌ای نیز یکی دیگر از یافته‌های مهم پژوهش است. معلمان بیان کردند که هرچند فشارهای شغلی و محدودیت‌ها موجب خستگی و دل‌زدگی می‌شوند، مشاهده موفقیت و پیشرفت دانش‌آموزان، دریافت بازخورد مثبت و رضایت از تدریس، موجب بازیابی انرژی و افزایش انگیزه حرفه‌ای می‌شود. این امر نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی و رضایت شغلی همزمان می‌توانند وجود داشته باشند و منابع انگیزشی داخلی و بازخورد مثبت محیطی می‌توانند اثرات منفی فشارها را تعدیل کنند (فائی، گرینپر و درخشان، ۲۰۲۱).

با توجه به یافته‌های پژوهش، می‌توان دریافت که فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی یک پدیده چندبعدی است که تحت تأثیر فشارهای محیطی و سازمانی، فشار روانی و هیجانی، حمایت اجتماعی و منابع انگیزشی داخلی شکل می‌گیرد. این نتایج نشان می‌دهد که رابطه بین این متغیرها منطقی و علمی است؛ فشار محیطی و روانی موجب فرسودگی می‌شود، اما منابع انگیزشی و حمایت اجتماعی می‌توانند اثرات آن را تعدیل کنند و معلمان را در مقابله با فشارها توانمند سازند (مدیگان و کیم، ۲۰۲۳؛ مالکپور لپری و بختیاری رنانی، ۱۴۰۰).

در نهایت، می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تحت تأثیر تعامل پیچیده عوامل فردی، اجتماعی و محیطی شکل می‌گیرد و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای فعال می‌تواند اثرات منفی فشارهای شغلی را کاهش دهد. این یافته‌ها اهمیت توجه به سلامت روانی معلمان، ایجاد محیط‌های حمایتی و تقویت منابع انگیزشی داخلی آنان را برای بهبود کیفیت آموزش و رضایت شغلی به وضوح نشان می‌دهد.

با بررسی محدودیت‌های پژوهش، سه مورد قابل توجه است: نخست، محدودیت در تعداد شرکت‌کنندگان و تمرکز بر یک منطقه جغرافیایی مشخص که ممکن است تعمیم یافته‌ها را محدود کند. دوم، وابستگی داده‌ها به گزارش‌های خوداظهاری معلمان که ممکن است تحت تأثیر حافظه، نگرش شخصی یا تمایل به ارائه تصویر مثبت از خود باشد. سوم، محدودیت زمانی پژوهش که امکان بررسی تمامی تجارب معلمان در طول سال تحصیلی را محدود کرده و برخی تجربه‌های کوتاه‌مدت یا مقطعی ممکن است پوشش داده نشده باشد.

بر اساس یافته‌ها، سه پیشنهاد عملی برای بهبود وضعیت معلمان و کاهش فرسودگی شغلی ارائه می‌شود: اول، تقویت حمایت‌های روانی و اجتماعی معلمان از طریق ایجاد گروه‌های همیار حرفه‌ای و برنامه‌های مشاوره‌ای منظم. دوم، ارتقای امکانات آموزشی، کاهش حجم کلاس‌ها و فراهم کردن منابع لازم برای تدریس مؤثر تا فشار محیطی و محدودیت سازمانی کاهش یابد. سوم، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و مدیریت هیجان به معلمان، به ویژه روش‌های مدیریت استرس، برنامه‌ریزی کلاس و استفاده از راهبردهای بازسازی انرژی روانی تا توانایی مقابله با فشارهای شغلی افزایش یابد (سکال‌ویک و سکال‌ویک، ۲۰۲۰؛ مدیگان و کیم، ۲۰۲۳).

سپاسگزاری

بدین وسیله، از تمامی معلمانی که با صبر، صداقت و همکاری صمیمانه در این پژوهش شرکت کردند، صمیمانه سپاسگزاری می‌کنیم. همراهی ارزشمند آنان در بیان تجربه‌های زیسته‌ی خود از فشارهای تحصیلی، امکان جمع‌آوری داده‌های عمیق و تحقق اهداف علمی این مطالعه را فراهم ساخت.

منابع

بیانی، علی‌اصغر و سمیعی، رضا. (۱۳۹۳). نقش استرس شغلی و فرسودگی شغلی بر سلامت روانی معلمان ابتدایی: آزمون یک مدل فرضی. آموزش بهداشت و ارتقای سلامت ایران، ۲(۴)، ۳۱۲-۳۲۱.

پوررجب، معصومه؛ درچه‌پناهی، اکبر؛ صادقی، حسین؛ میالنی بابااحمدی، ستار. (۱۳۹۸). عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان. مجله پیشرفت‌های نوین در علوم رفتاری، ۵(۴۲)، ۵۵-۳۴.

شینی، نصرت؛ اکبری، فاطمه؛ فاضلی‌ثانی، شیرین؛ کشوری، مریم. (۱۴۰۴). فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی در ایران: علل و پیامدهای آن. اولین همایش بین‌المللی پیشروان تعلیم و تربیت، اهواز.

- کاظمی، نواب؛ حسین‌خانزاده، عباسعلی؛ رسول‌زاده، وحید؛ محمدی، سید تقی. (۱۳۹۸). اثربخشی آموزش ذهن‌آگاهی بر فرسودگی شغلی و خوش‌بینی آموزشی در معلمان ابتدایی. *مجله راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی*. ۵ (۲۲)، ۶۵-۵۱.
- مالکیور لپری، کامران و بختیاری رنانی، اعظم. (۱۴۰۰). پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تحمل ابهام و خودشفقت‌ورزی. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۶(۱)، ۱-۱۵.
- Agyapong, Belinda; Obuobi-Donkor, Gloria; Burbach, Lisa; Wei, Yifeng. (۲۰۲۲). Stress, urnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, ۱۹(۱۷), ۱۰۷۰۶.
- Emeljanovas, A., Sabaliauskas, S., Mežienė, B., & Istomina, N. (۲۰۲۳). *The relationships between teachers' emotional health and stress coping. Frontiers in Psychology*, ۱۴, ۱۲۷۶۴۳۱.
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (۲۰۲۱). Self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: The mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(۲), ۱۳-۳۷.
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (۲۰۲۳). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research*, 119, ۱۰۲۱۷۳.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (۱۹۸۱). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, ۹۹-۱۱۳.
- Öztürk, M., Tuncer, A., & Karaman, A. (۲۰۲۴). A systematic review of primary school teachers' wellbeing. *Frontiers in Psychology*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (۲۰۲۰). Teacher burnout: Relations between dimensions. *Teaching and Teacher Education*, 92, ۱۰۳۰۲۲.
- Wang, X., Yang, L., Chen, K., & Zheng, Y. (۲۰۲۴). Understanding teacher emotional exhaustion: Exploring the role of teaching motivation, perceived autonomy, and teacher–student relationships. *Frontiers in Psychology*