

Research Paper

The mediating role of burnout in the relationship between emotions and job satisfaction of teachers

Azam Rezaei¹Marzieh Heydari^{2*}

1. Master of Educational Administration, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Received: 03/09/1400

Accepted: 02/02/1401

PP: 31-45

Use your device to scan and read the article online

DOI:

10.30495/ee.2022.1945760.1045

Keywords:

Teacher Emotions, Job Satisfaction, Burnout, Teachers

Abstract**Introduction:** The aim of this study was to investigate the mediating role of burnout in the relationship between emotions and job satisfaction of teachers.**Research Method:** The method of the present research is descriptive-correlational and the statistical population of this research consisting of all school teachers in Khorrambid city in the academic year 2020-2021, is 860 people. To select the sample size using the Cochran's formula, a sample of 266 people was selected by stratified random sampling method proportionate to volume. The Atmaka et al. (2020), Job Satisfaction (Minnesota, 2009) and Shirom and Melamed (2006) burnout questionnaires were used to measure emotions. The reliability of the questionnaire was evaluated by Cronbach's alpha coefficient and its composite reliability and validity were evaluated by construct and content validity. The research hypotheses were analyzed using structural equation modeling technique.**Finding:** The results showed that the teacher's feelings have a positive and significant relationship with burnout and job satisfaction of the teacher. Job burnout also has a positive and significant relationship with job satisfaction. And burnout plays a mediating role in the relationship between teacher feelings and job satisfaction.

Citation: Rezaei, A. and Heydari, M., (2022). The mediating role of burnout in the relationship between emotions and job satisfaction of teachers . Journal of Transcendent Education, Vol 2, No 2.Pp

* **Corresponding author:** Marzieh Heydari

Address: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran

Email: mhidary@iauabadeh.ac.ir

شاپا چاپی: 2783-4255

مقاله پژوهشی

نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین احساسات معلم با رضایت شغلی

اعظم رضایی¹مرضیه حیدری^{2*}

1. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

2. استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین احساسات با رضایت شغلی معلمان انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی می باشد و جامعه آماری این پژوهش را کلیه معلمان مدارس شهرستان خرمبید در سال تحصیلی 1400-1399 تشکیل می دهند که تعداد آنها 860 نفر می باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه 266 نفر به شیوه تصادفی طبقه ای متناسب با حجم انتخاب گردید. جهت اندازه گیری احساسات از پرسشنامه آتماکا و همکاران (2020)، رضایت شغلی (مینه سوتا، 2009) و فرسودگی شغلی شیروم و ملامد (2006) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری فرضیه های تحقیق تجزیه و تحلیل گردید.

یافته ها: نتایج تحقیق بیانگر آن بود که احساسات معلم رابطه مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلم دارد. همچنین فرسودگی شغلی نیز رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی دارد و فرسودگی شغلی نقش میانجی در رابطه بین احساسات معلم با رضایت شغلی ایفا می کند.

تاریخ دریافت: 1400/09/03

تاریخ پذیرش: 1401/02/02

شماره صفحات: 31-45

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

10.30495/ee.2022.1945760.1045

واژه های کلیدی:

احساسات معلم، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان.

استناد: رضایی، اعظم و حیدری، مرضیه. 1401، نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین احساسات معلم با رضایت شغلی، فصلنامه علمی آموزش و پرورش متعالی، دوره دوم، شماره 2، شماره صفحات

* نویسنده مسئول: مرضیه حیدری

نشانی: استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباء، دانشگاه آزاد اسلامی، آباء، ایران

پست الکترونیکی: mhidary@iauabadeh.ac.ir

مقدمه

امروزه اهمیت آموزش و پرورش بر هیچ کس پوشیده نیست؛ سرمایه امروز و آینده ماست؛ سرمایه ای که نمی توان قیمتی بر آن نهاد و همان چیزی است که بشر را از عصر تاریکی و جهل به عصر روشنایی و نور سوق داده است (Nouri, 2009). بنابراین معلمی یکی از مشاغل مهم و اساسی هر جامعه محسوب می شود و مسئولیت هدایت و پرورش یک نسل بر عهده معلمان جامعه است (Zarei, 2002) و توجه به این قشر فرهیخته باید از مهم ترین برنامه های سازمان آموزش و پرورش باشد.

از سوی دیگر به نظر می رسد احساسات و هیجانات معلم نقش مهمی را در میان مفاهیمی که بر روند یادگیری در محیط کلاس درس تأثیر می گذارد، ایفا کنند. تحقیقات موجود در زمینه روان شناسی آموزشی و علوم اعصاب نشان می دهد که احساسات نه تنها زمانی که ما علاقه مند به یادگیری بهتر هستیم بلکه حتی زمانی که بررسی می کنیم چگونه همه چیز را یاد بگیریم معنی دار هستند. معلم نقش مهمی در سلامت فکری و روانی دانش آموزان دارد. علاوه بر این احساسات در آموزش به عنوان معیاری بسیار مهم در یادگیری کودکان و پیشرفت آنها در درس و یادگیری شناخته شده است. اگرچه این عنوان علاقه روبه فزاینده ای را در زمینه تحقیقات آموزشی جلب نموده است اما شواهد تجربی حاکی از آن است که آموزش و تعلیم یک مقوله احساسی می باشد و این که احساسات معلمان با رفاه آنها و کیفیت آموزش آنها در ارتباط نزدیک است (Mazloumian & Moradi, 2018). اکثر صاحب نظران در خصوص ارتباط شغلی با عوامل اجتماعی و روانی اشتراک رأی دارند و معتقدند اگر شغل مورد نظر لذت مناسبی برای فرد تأمین کند، در این حالت فرد از شغلش راضی خواهد بود (Rastgu et al, 2016). به بیان دیگر رضایت شغلی حدی از احساسات و نگرش های مثبتی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. از آنجایی که آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و سیاسی هر جامعه به شمار می رود، بنابراین توجه به عواطف و احساسات معلم می تواند تأثیر به سزایی در افزایش رضایت شغلی و کاهش فرسودگی ناشی از شغل معلمی داشته باشد.

در فرآیند آموزش و پرورش، معلم رکن اصلی و عامل بنیادین محسوب می شود و دستیابی به اهداف نظام آموزش و پرورش، بدون وجود معلمان توانمند و دارای شایستگی حرفه ای میسر نمی باشند. بدیهی است که معلم زمانی می تواند به رسالت آموزشی خود عمل نماید و انتظارات اجتماعی را برآورده سازد که از ویژگی های مکفی و لازم از نظر مادی و معنوی برخوردار باشد. احساسات معلم اصطلاحی متقابل و واسطه ای در بین متغیرهای مختلفی مانند رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، هویت، شناخت و شایستگی هاست به این دلیل که هرچه معلم از تجربه عاطفی خود آگاه شود، رابطه بیشتری می تواند با همکاران و افراد دیگر ایجاد کند و بیشتر می تواند با غیرانسانی شدن شغل تدریس در برخی زمینه ها کنار بیاید (Shapiro, 2010). با وجود این روابط متقابل، احساسات در تحقیقات آموزشی مدت هاست که مورد بی توجهی قرار گرفته است (Atmaca et al, 2020). دلایل کمبود تحقیق در این زمینه ممکن است دشواری در تعریف و ارزیابی جنبه های ذهنی، عاطفی یادگیری در مقایسه با جنبه های شناختی، عینی تر و نسبتاً قابل مشاهده تر مانند تفکر، انگیزه، فراشناخت و جنبه های حرفه ای مانند شکل گیری هویت (Karlsson, 2013)، و (Shapiro, 2010)؛ توسعه حرفه ای (Golombek, & Doran, 2014)؛ فرسودگی شغلی (Fiorilli et al, 2017) و خودکارآمدی (Penrose et al, 2007) باشد. به طور خلاصه، فرنزل و استفنس (Frenzel, & Stephens, 2013) پیچیدگی احساسات را تصدیق می کنند و آنها را به عنوان "سازه های چند بعدی متشکل از مؤلفه های عاطفی، روان شناختی، شناختی، گویا و انگیزشی" تعریف می کنند.

معلمان درگیر تعاملات اجتماعی مختلفی در محیط کلاس هستند و برای آنها مهم است که ارتباط خوبی با دانش آموزان خود برقرار کنند و از طریق ذهنیت سازی وضعیت روانی دانش آموزان خود را درک کنند (Swan & Riley, 2015). به منظور ایجاد رابطه (Catt et al, 2007؛ Jorgenson, 1992) و فضای یادگیری مثبت با سطح استرس پایین (Krashen, 1982)، به نظر می رسد همدلی مهارتی مهم برای معلم است. در این راستا، می توان آموزش همدلی را به عنوان مجموعه ای از عناصر شناختی و رفتاری با استراتژی های مختلف به معلمان معرفی کرد تا آنها بتوانند از ذهن سازی برای ارتقای خودآگاهی، احترام و تحمل ذی نفعان خود بهره مند شوند (Swan & Riley, 2015). محبوبیت روزافزون احساسات معلم از این واقعیت ناشی می شود که به معلمان کمک می کند تا با وضعیت عاطفی (Chan, 2008)، فرسودگی شغلی (Chang, 2009) کنار بیایند و انگیزه آنها را برای کار بیشتر افزایش دهد (Gardner & Stough, 2002). از آنجا که تدریس، شغلی با "کار عاطفی" در نظر گرفته

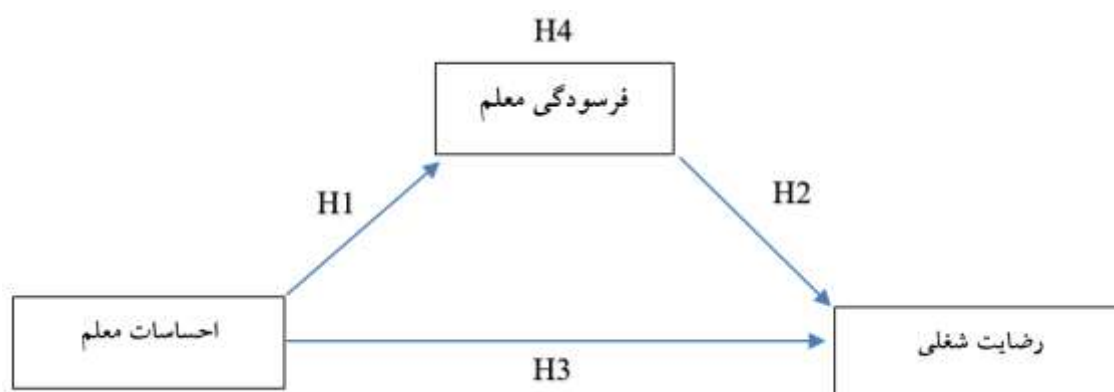
می شود (Hargreaves, 2000)، معلمان ممکن است میزان زیادی استرس، ناراضی شغلی و محدودیت هایی را در بهزیستی روان شناختی خود تجربه کنند (Chan, 2008). از این نظر، فرسودگی عاطفی یکی از مؤلفه های فرسودگی شغلی است و با استرس شخصی و شغلی رابطه نزدیک دارد (Freudenberger, 1974).

تحقیقات انجام شده در کشور های مختلف نشان می دهد، عدم بهبود در فعالیت های آموزشی، ناکافی بودن آموزش معلم برای اجرای تغییرات برنامه درسی، به ویژه در مراحل اولیه، عدم معرفی تغییرات آموزشی توسط متخصصان، مهم ترین مشکلات عمده در سیستم های آموزشی است (Duman et al, 2014., Aksit, 2007) که این موارد نیز در سیستم آموزشی کشور ایران بسیار مشهود است.

پژوهش های انجام گرفته در کلاس های درس نشان می دهند که هماهنگی حرکتی نزدیک تر میان معلم و دانش آموزان، نشانگر این است که آنان در تعامل بین خود دوستی، شادی، اشتیاق، علاقه مندی و راحتی بیشتری را احساس می کنند. هرچقدر احساسات مثبت باشد، معلمان مدارس رضایت بیشتری را از شغل معلمی درک خواهند کرد. نصرالله زاده و همکاران (Nasrallahzadeh, 2021) در مطالعه خود به تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی و غیر تربیت بدنی استان مازندران پرداختند. تحلیل ها نشان داد بین فرسودگی شغلی با نظام پرداخت و شرایط فیزیکی شغل رابطه معنی داری وجود دارد. رابطه رضایت شغلی با نشاط اجتماعی مستقیم و مثبت اما رابطه رضایت شغلی با فرسودگی شغلی معکوس و منفی است. وو و همکاران (Wu et al, 2021) در مطالعه خود به بررسی مکانیسم استرس شغلی بر ابعاد مختلف فرسودگی شغلی از طریق حمایت اجتماعی درک شده و رضایت شغلی در بین کارکنان بانک پرداختند. نتایج نشان داد که فرسودگی شغلی با استرس شغلی رابطه مثبت دارد اما با حمایت اجتماعی درک شده و رضایت شغلی رابطه منفی دارد. آتماکا و همکاران (Atmaca, 2020) در مطالعه ای به بررسی و کشف ارتباط بین احساسات، فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان ضمن خدمت در ترکیه پرداختند. یافته ها حاکی از این بود که ابعاد شادی و عشق همبستگی مثبتی با رضایت شغلی از خود نشان دادند. ابعاد عشق و ترس رضایت شغلی را با تأثیر متوسط پیش بینی کرد. ابعاد عشق، غم و ترس به طور قابل توجهی فرسودگی شغلی معلمان را با تأثیر متوسط پیش بینی کرد. ون و همکاران (Wen et al, 2019) در مطالعه خود اثرات هوش هیجانی و احساسات بر رضایت شغلی را در یک مدل میانجی گری تعدیل شده مورد بررسی قرار دادند، که استراتژی های سطحی و عمیق را به عنوان واسطه بین هوش هیجانی و رضایت شغلی و حمایت سازمانی را به عنوان تعدیل کننده اثرات میانجی گری مطرح می کند. دوان و همکاران (Duan et al, 2019) در مطالعه خود به بررسی ارتباط بین قرار گرفتن در معرض خشونت در محل کار، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد ترک کار پرداختند. نتایج خشونت در محل کار با قصد ترک سازمان و فرسودگی شغلی رابطه مثبت داشت و با رضایت شغلی و حمایت اجتماعی رابطه منفی داشت.

علی رغم افزایش مطالعات در مورد احساسات معلم، مطالعات کمی به بررسی احساسات معلم در رابطه با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی پرداخته اند و تحقیقات زیادی در مورد ارتباط بین این سه متغیر وجود ندارد. از سوی دیگر بررسی مطالعات نشان می دهد هر ساله شمار زیادی از معلمان از دانشگاه ها و مراکز تربیت معلم فارغ التحصیل می شوند و در حرفه معلمی مشغول به کار می گردند آنچه که بیشتر در آموزش و آماده سازی آنها پیش از خدمت در نظر گرفته شده است شامل موضوع های تخصصی، روش های تدریس و روان شناسی کودکان و نوجوانان بوده، اما آموزش در زمینه روش کنترل خود و هیجانان، مدیریت عواطف و روش تأثیر گذاری بر دیگران که به ویژه برای مشاغل معلمی دارای اهمیت است یا اصلاً مورد توجه قرار نگرفته یا این که به این مسأله کمتر پرداخته شده است. نکته دارای اهمیت این است اگر دانش آموختگان دانشگاهی ما به ویژه آنها که تمایل به حرفه معلمی دارند، قادر به کنترل هیجانان تلخ و رنج آور خود نباشند، نتوانند همدلی داشته باشند، نتوانند روابط و مناسبات معنوی و انسانی بر پایه هوش هیجانی برقرارکنند، آن گاه دیگر فرق نمی کند که چقدر باهوش هستند و روش اثرگذاری آنها نیز مبهم خواهد بود و این به خودی خود باعث کاهش رضایت از شغل معلمی می شود و تبعات فرسودگی شغلی را برای آنها به وجود می آورد. با توجه به اینکه معلمان مدارس شهرستان خرمید نیز از این قاعده مستثنی نیستند و عدم توانایی در کنترل و مدیریت احساساتشان می تواند موجب بروز فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی آنها گردد، بنابراین این مطالعه با هدف کشف رابطه بین احساسات معلم، فرسودگی شغلی معلم و رضایت شغلی به منظور نمایش ماهیت پیچیده احساسات معلمان مدارس شهرستان خرمید انجام

گردیده تا در نهایت به این سؤال پاسخ دهد که آیا رابطه ای بین احساسات معلمان و رضایت شغلی با نقش میانجی فرسودگی شغلی وجود دارد؟ شکل (1) مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

1. بین احساسات معلم با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
2. بین فرسودگی معلم با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.
3. بین احساسات معلم با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.
4. فرسودگی معلم نقش میانجی در رابطه بین احساسات معلم با رضایت شغلی سازمانی ایفا می کند.

روش پژوهش

در پژوهش حاضر، با توجه به ماهیت موضوع و هدف پژوهش از روش تحقیق "توصیفی-همبستگی" استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه معلمان مدارس شهرستان خرمیبد در سال تحصیلی 1399-1400 که مجموع تعداد آنها 860 نفر بوده است. برای تعیین حجم نمونه ی پژوهش حاضر ابتدا تعداد 30 نفر از اعضای جامعه ی آماری به طور تصادفی انتخاب شدند و پس از توزیع پرسشنامه بین آنها و جمع آوری و تحلیل داده ها با استفاده از فرمول زیر حجم نمونه برآورد گردید.

$$n = \frac{Nt^2.pq}{(N-1)d^2 + t^2pq}$$

$$n = \frac{860 \times 1/96^2 \times 0/05 \times 0/05}{(860-1)0/05^2 + 1/96^2 \times 0/05 \times 0/05} = 266$$

حجم نمونه ی برآورد شده 266 بوده است. این تعداد حداقل تعداد مورد نظر بوده بنابراین تعداد 280 پرسشنامه نامه توزیع گردید و در پایان 266 پرسشنامه عودت داده شد و تجزیه و تحلیل بر روی 266 نفر آزمودنی انجام گردید. روش نمونه گیری مورد استفاده در پژوهش حاضر، روش نمونه گیری "تصادفی طبقه ای متناسب با حجم" می باشد. به دلیل اینکه جامعه آماری شامل سه مقطع بوده و از هر مقطع به نسبت حجم نمونه تعدادی معلم انتخاب شدند، از این روش استفاده شده است. جدول (1) حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع را نشان می دهد.

جدول 1. حجم نمونه معلمان به تفکیک مقطع

مقطع	نمونه	درصد
ابتدایی	114	42/8
متوسطه اول	58	21/8
متوسطه دوم	94	35/4
جمع کل	266	100

در این پژوهش از پرسشنامه های زیر استفاده شده است: 1. پرسشنامه آتماکا و همکاران (Atmaca et al, 2020) احساسات معلم را در قالب 5 بعد، لذت (7سؤال)، عشق (4 سؤال)، غم (4سؤال)، عصبانیت (4سؤال) و ترس (7سؤال) و در مجموع در قالب 26 سؤال مورد استفاده قرار می دهد و بر اساس طیف لیکرت 5 تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) سنجیده شد. آتماکا و همکاران (Atmaca et al, 2020) میزان پایایی متغیر احساسات معلم را در پژوهش خود 0/91 به دست آوردند. ضریب پایایی در این پژوهش 0/76 می باشد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. 2. پرسشنامه شیروم و ملامد (Shirom & Melamed, 2006) که فرسودگی شغلی را در قالب 3 بعد خستگی جسمی (6 سؤال)، خستگی احساسی (3 سؤال) و خستگی شناختی (5 سؤال) و در مجموع در قالب 14 سؤال و بر اساس طیف لیکرت 5 تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) می سنجد. روستا و حیدری (Rosta & Heidari, 2019) میزان پایایی متغیر فرسودگی شغلی را در پژوهش خود 0/802 به دست آوردند. ضریب پایایی در این پژوهش 0/73 می باشد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. 3. پرسشنامه رضایت شغلی استاندارد مینه سوتا (2009) که دارای 19 سؤال بوده و هدف آن بررسی ابعاد رضایت شغلی در 6 بعد نظام پرداخت (3سؤال)، نوع شغل (4سؤال)، فرصت های پیشرفت (3سؤال)، جو سازمانی (2سؤال)، سبک رهبری (4سؤال) و شرایط فیزیکی (3سؤال) می باشد که بر اساس طیف لیکرت 5 تایی (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) مورد سنجش قرار گرفته شد. ضریب پایایی پرسشنامه در این پژوهش 0/80 می باشد که نشان از پایایی مناسب پرسشنامه دارد. همچنین روایی محتوایی پرسشنامه ها به تأیید استاد راهنما و 3 نفر از استادان گروه علوم تربیتی رسیده است.

یافته های پژوهش

در این قسمت یافته های توصیفی و استنباطی متغیرهای پژوهش آورده شده است. در جدول (2) اطلاعات آمار توصیفی نشان داده شده است.

جدول 2. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

معیار	میانگین	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
احساسات معلمان	3.30	0.52	1.73	4.50
فرسودگی شغلی معلمان	3.45	0.66	1.77	4.92
رضایت شغلی معلمان	3.42	0.46	2.42	4.58

بر اساس جدول (2) بالاترین میانگین مربوط به فرسودگی شغلی برابر 3/45 و پایین ترین میانگین مربوط به احساسات معلمان برابر 3/30 بوده است.

یافته های استنباطی

برای بررسی یافته های این پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شده است که برای بررسی برازش مدل و تحلیل داده ها از روش PLS که یکی از رویکردهای روش SEM است، استفاده شد. این روش به دلیل اینکه نتایج دقیق تری در مورد داده های اندک نسبت به سایر روش ها ارائه می دهد، مفید است. از این رو، برازش مدل پژوهش از طریق روش PLS و با استفاده از معیارهای پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا بررسی شد. برای بررسی میزان پایایی از دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) استفاده شد که توسط نرم افزار Smart PLS گزارش داده می شوند.

الف) شاخص های برازش مدل (اندازه گیری، ساختاری)

-پایایی و روایی

جدول 3. مقدار ضریب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی واگرا و همگرا

الفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	AVE	Communality
0.716	0.801	0.525	0.214
0.795	0.860	0.555	0.333
0.794	0.880	0.710	0.413

بر اساس نتایج جدول (3) مقدار ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی همه متغیرها بیش از حداقل قابل قبول یعنی 0/7 است. بنابراین متغیرهای اندازه گیری این پژوهش به گونه ای مطلوب، پایایی دارند. همچنین تمامی مقادیر AVE که میانگین واریانس استخراج شده را بیان می کند برای سازه های این پژوهش از حداقل مقدار قابل قبول 0/5 بیشتر بوده و این مطلب مؤید این است که روایی همگرایی پرسشنامه حاضر در حد قابل قبول است. علاوه بر این سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر، به بیان دیگر، روایی واگرایی مدل در حد مناسبی است.

بررسی کیفیت مدل ساختاری

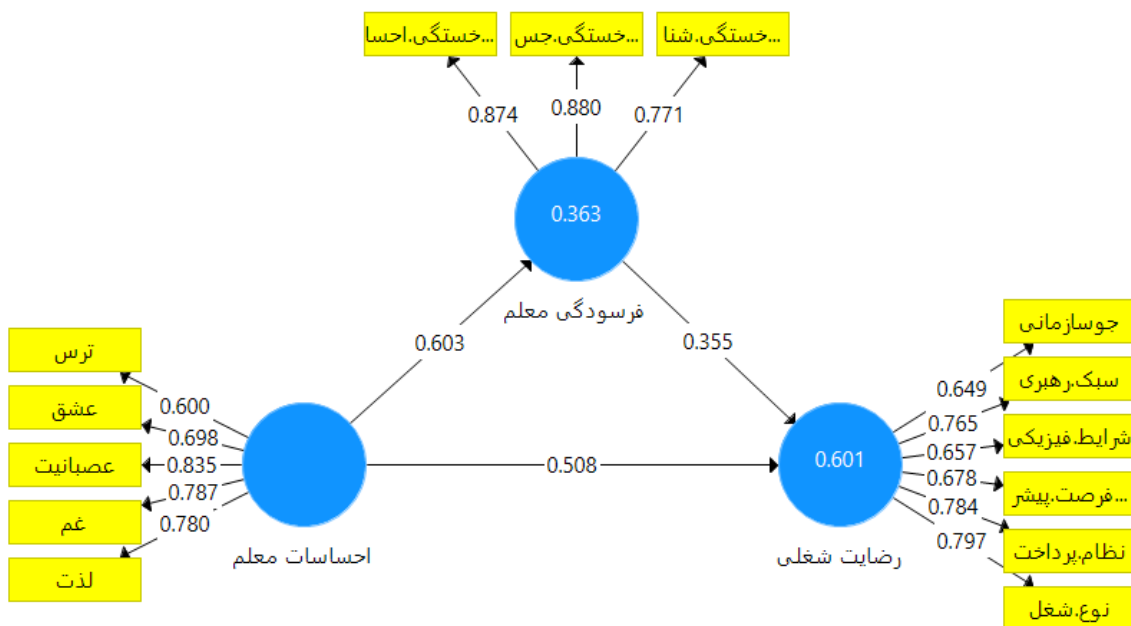
برای بررسی کیفیت مدل از شاخص بررسی اعتبار حشو یا افزونگی (Q^2)، ضریب تعیین (R^2) و شاخص های نیکویی برازش (GOF) استفاده می شود. اعداد مثبت نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. جدول (3) نشان می دهد که 60٪ از تغییرات متغیر رضایت شغلی و 36٪ تغییرات متغیر فرسودگی شغلی توسط متغیر مستقل پیش بینی می شود. همچنین با توجه به سه مقدار 0.01، 0.25 و 0.36 که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده است و حضور مقدار 0.393 برازش مدل کلی به صورت قوی تأیید می شود.

جدول 3. شاخص های بررسی کیفیت مدل

کیفیت مدل	ضریب تعیین	ضریب حشو یا افزونگی	نیکویی برازش
رضایت شغلی معلمان	0.601	0.214	
احساسات معلمان	-	0.333	0.393
فرسودگی شغلی معلمان	0.363	0.413	

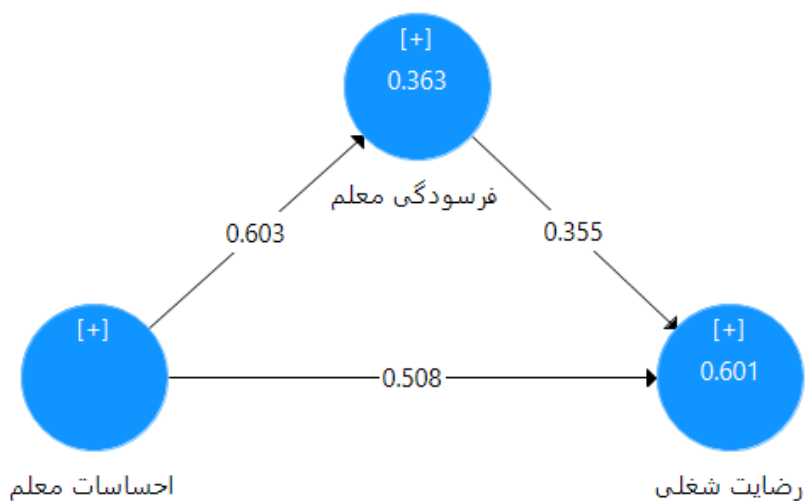
تجزیه و تحلیل مدل مفهومی تحقیق

همان طور که قبلاً ذکر شد برای بررسی مدل مفهومی تحقیق از مدل سازی PLS-SEM استفاده شده است. ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن ها بین -1 تا +1 تغییر می کنند.

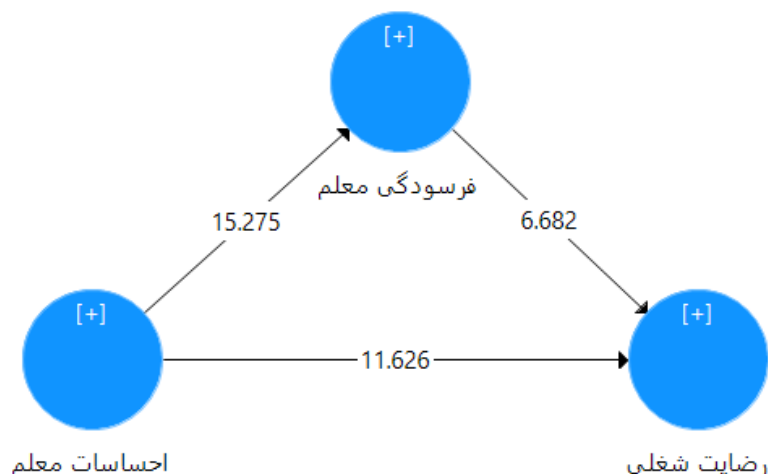


شکل 2. مدل اولیه تحقیق

هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیکتر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد مدل های بیرونی (بارهای عاملی) به نوعی نشان دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل های بیرونی بین 0 تا 1 تغییر می کنند. برای محاسبه ضرایب استاندارد مسیر بین سازه ها باید از الگوریتم پی ال اس استفاده نمود. ضرایب استاندارد شده بین متغیر پیش بین و ملاک نشان می دهد که متغیر پیش بین این میزان درصد از تغییرات متغیر ملاک را تبیین می کند. شکل (3) ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به هر یک از فرضیه ها را نشان می دهد. در این بخش نیز با استفاده از الگوریتم بوت استارپ به محاسبه آماره t پرداخته شد. در صورتی که مقدار آماره t از 1.96 بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه ها و در نتیجه تأیید فرضیه های پژوهش در سطح اطمینان 95٪ درصد یا صدم؟ است. نتایج این الگوریتم در شکل (4) نشان داده شده است.



شکل 3. مدل ساختاری تحقیق با ضرایب استاندارد شده



شکل 4. مدل ساختاری تحقیق با مقادیر آماره t

جدول 4- بررسی فرضیه های پژوهش

نتیجه	P-Value	t-Value	ضریب مسیر	مسیر	فرضیه
تأیید فرضیه	0.000	15.275	0.603	احساسات معلم ← فرسودگی شغلی	1
تأیید فرضیه	0.000	6.682	0.355	فرسودگی شغلی ← رضایت شغلی	2
تأیید فرضیه	0.000	11.626	0.508	احساسات معلم ← رضایت شغلی	3
تأیید فرضیه	0.000	5.801	0.214	فرسودگی معلم ← احساسات معلم رضایت شغلی معلم ← رضایت شغلی	4

بر اساس نتایج شکل های (3) و (4) و جدول (4) ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای احساسات معلم بر متغیر فرسودگی شغلی معلمان برابر 0.603 با مقدار t برابر با 15.275 در سطح خطای 0.05 با اطمینان 0.95 آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد.

نتیجه آزمون فرضیه دوم بر اساس شکل های (3) و (4) و جدول (4) نشان می دهد ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای فرسودگی شغلی معلم بر متغیر رضایت شغلی معلمان برابر 0.355 با مقدار t برابر با 6.682 در سطح خطای 0.05 با اطمینان 0.95 آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مربوطه رد می شود و فرضیه دوم تحقیق مورد

تأیید قرار می‌گیرد. همچنین نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان داد ضریب مسیر متغیر مکنون برون زای احساسات معلم بر متغیر رضایت شغلی معلمان برابر 0.508 با مقدار t برابر با 11.626 در سطح خطای 0.05 با اطمینان 0.95 آماره موردنظر معنادار است و فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. علاوه بر این نتیجه آزمون فرضیه اصلی پژوهش نشان داد ضریب مسیر غیر متغیر مکنون برون زای احساسات معلم بر متغیر رضایت شغلی معلمان از طریق فرسودگی شغلی برابر 0.214 با مقدار t برابر با 5.801 در سطح خطای 0.05 با اطمینان 0.95 آماره موردنظر معنادار است، در نتیجه فرض صفر مبنی بر عدم وجود ضریب مسیر غیرمستقیم مربوطه رد می‌شود و فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف بررسی نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین احساسات با رضایت شغلی معلمان انجام شده است. نتایج بررسی فرضیه اول تحقیق نشان داد بین احساسات معلم با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه اول تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج با یافته‌های (Hosseini, 2017; Atmaca et al, 2020) همسو می‌باشد. برخی پژوهشگران (Näring et al, 2012) اظهار کرده‌اند که پژوهش‌های انجام گرفته در حوزه مدیریت، حاکی از این است که احساسات می‌تواند پیش‌بین مهمی برای پیامدهای سازمانی، استرس، ترک کار و فرسودگی شغلی باشد. احساسات فردی است که موجب نشان دادن واکنش‌های مشابه عاطفی و احساسی در موقعیت‌های مشابه می‌شود (Fried et al, 2015) و احساسات پدیده‌ای پیچیده است و در حوزه‌های پژوهش مدیریتی به اشکال متفاوتی مانند ابراز هیجان، عواطف، هوش هیجانی و احساسات مثبت و منفی، غم و شادی و ... نشان داده می‌شود (Hodgen & Askew, 2007) پژوهش‌ها نشان می‌دهند که احساسات کارکنان عاملی مهم در ارتباط با تجارب شغلی در محیط کار در نظر گرفته شده و پیش‌بین مناسبی از عملکرد شغلی است. این در حالی است که مطالعات دیگر نشان می‌دهد زمانی که عملکرد مثبت باشد، شخص نسبت به شغل خود تعهد عاطفی داشته و همین امر موجب کاهش فرسودگی می‌گردد (Hoy, 2012). در راستای تبیین نتایج می‌توان گفت عوامل متعددی می‌تواند بر افزایش فرسودگی معلمان مدارس شهرستان خرمبید تأثیرگذار باشد. اما توجه به احساسات معلمان از آنجایی که ابعاد زیادی را همچون غم، شادی، ترس، استرس را شامل می‌گردد، بسیار مهم است. توجه به عواطف و احساسات معلمان مدارس شهر خرمبید می‌تواند به کاهش فرسودگی و افزایش روحیه منجر گردد.

نتایج بررسی فرضیه دوم تحقیق نشان داد بین فرسودگی معلم با رضایت شغلی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. بنابراین فرضیه دوم تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج با یافته‌های (Abkhiz, & Mikaelimemi, 2020; Nasrallahzadeh et al, 2021; Atmaca et al

همسو می‌باشد. در راستای نتیجه به‌دست آمده می‌توان گفت فریدانبرگر (Freudenberger, 1974) از مشاهدات خود در مورد فشارهای روانی شدید اغلب توسط کارگران در حرفه خدمات انسانی فرسودگی شغلی را تشخیص داد. فرسودگی شغلی یک مفهوم نوظهور در حوزه استرس روانی بود که به عنوان یک فشار خاص توجه زیادی را به خود جلب کرده بود. فرسودگی شغلی یک مفهوم چند بعدی با سه مؤلفه است. مطالعات نشان داده است که فشارناشی از کار موجب افزایش فرسودگی می‌گردد و زمانی که شخص احساس فرسودگی و خستگی کند از شغل خود ناراضی می‌شود (Chen et al, 2020). بنابراین فرسودگی زیاد موجب کاهش رضایت کارکنان از کار خود می‌شود (Anser et al, 2020). از سوی دیگر پیامدهای ناشی از فرسودگی شغلی، تنها به کاهش رضایت از شغل ختم نمی‌شود و می‌تواند منجر به عوامل مخربی همچون ترک سازمان، بی‌تفاوتی سازمانی و ... گردد (Wang et al, 2019). وانگ و همکارانش (Wang et al, 2014) نشان دادند که از میان عوامل کاهنده رضایت شغلی، فرسودگی شغلی بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی می‌گذارد. در راستای تبیین نتایج می‌توان اظهار کرد، عدم مدیریت امور سازمانی می‌تواند فشارهای ناشی از کار را برای معلمان مدارس شهرستان خرمبید مضاعف نماید که کاهش بهره‌وری و عملکرد از تبعات اولیه و کاهش رضایت شغلی را در پی خواهد داشت.

نتایج بررسی فرضیه سوم تحقیق حاکی از این است که بین احساسات معلم با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد لذا فرضیه سوم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Wen et al, 2019؛ Atmaca et al, 2020) همسو می باشد. بنابراین تحقیقات قبلی در مورد احساسات معلم بر رابطه بین سازه های مختلف مرتبط با آموزش و احساسات متمرکز شده اند و تمرکز اصلی بر لذت، اضطراب و احساسات خشم بوده است زیرا معمولاً به عنوان مؤلفه های اساسی برای معلمانی که در کلاس درس کار می کنند برجسته است (Hagenauer et al, 2015) و از بررسی تبعات عدم توجه به احساسات معلم و پیامدهای آن غافل شده اند (Frenzel et al, 2015). مطالعات نشان داده است احساسات معلم اگر مثبت باشد می تواند باعث سرزندگی و شادابی معلم شود (Lohbeck et al, 2018). در حالی که بالندگی، نشاط و سرزندگی انسان، به دلیل تأثیر قابل ملاحظه ای که بر تمامی جنبه های شخصیتی انسان و چگونگی بروز رفتارهای مختلف او دارد، همواره مورد توجه محققان و پژوهشگران بوده است (Scherer et al, 2004). از آنجا که انسان موجودی تک بعدی نیست و شخصیت او از ابعاد شناختی، عاطفی، جسمانی، اجتماعی و معنوی تشکیل یافته و سلامت روانی و جسمانی وی مرهون رشد همه جانبه و هماهنگ این ابعاد است قطعاً معلم نیز تحت تأثیر عوامل عاطفی و احساسی است و اگر احساسات معلم از جنبه های مثبت تأمین گردد، می تواند منجر به رضایت از زندگی و در نتیجه رضایت از شغل خود گردد (Kunter et al, 2008). از طرفی اثرگذاری یک رابطه دو طرفه است، معلمی که از شغل خود راضی باشد، احساسات مثبت را از خود بروز می دهد. بنابراین می توان گفت که احساسات معلم می تواند بر رضایت معلم از شغلش تأثیر گذار باشد (Atmaca et al, 2020). در راستای تبیین نتایج می توان گفت که آموزش و تعلیم یک مقوله احساسی می باشد و اینکه احساسات معلمان با رفاه آنها و کیفیت آموزش آنها در ارتباط نزدیک است؛ بنابراین توجه به احساسات معلمان مدارس شهرستان خرمبید می تواند افزایش رضایت شغلی آنان را در پی داشته باشد. نتایج بررسی فرضیه چهارم تحقیق نشان می دهد فرسودگی معلم نقش میانجی در رابطه بین احساسات معلم با رضایت شغلی سازمانی ایفا می کند. لذا فرضیه چهارم تحقیق مورد تأیید قرار می گیرد. این نتایج با یافته های (Atmaca et al, 2020) همسو می باشد. در نهایت باتوجه به نتایج پژوهش پیشنهاد می شود مسئولان آموزش و پرورش شهرستان خرمبید به منظور چگونگی غلبه بر فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی معلمان و نیز آشنایی با ابعاد کیفیت زندگی و ارتقا بخشیدن آن در زندگی و کار، اقدام به برگزاری دوره های آموزشی برای معلمان مدارس، در نظر گرفتن اوقاتی از طول روز به منظور انجام فعالیت های مفرح، تفریحات سالم و فعالیت های ورزشی، توجه به نوع روابط و مناسبات شغلی معلمان با یکدیگر در محیط کار، در نظر گرفتن نیازهای غیرمادی معلمان نظیر مورد تشویق قرار دادن به هنگام موفقیت در کار خود، ایجاد انگیزه در معلمان مبنی بر این که شغلی که در سازمان دارند دارای اهمیت است و به کارگیری تمامی استعدادهای معلمان در کار و ارزش قایل شدن سازمان برای آنها نمایند.

References:

- Abkhiz, Sh., & Mikaelimani, F. (2020). Investigating the structural relationships between cognitive self-regulation and job well-being mediated by job burnout and job satisfaction in secondary school teachers in Urmia in the academic year 2017-2017. *Career and Organizational Counseling* 12 (44), 71-86. (in persian)
- Aksit, N. (2007). Educational reform in Turkey. *International Journal of Educational Development*, 27, 129-137.
- Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: the moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdoğan, T., & Yaylı, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90, 103025.

Catt, S., Miller, D., & Schallenkamp, K. (2007). You are the key: Communicate for learning effectiveness. *Education*, 127, 369-377.

Chan, D.W. (2008). Emotional intelligence, self-efficacy, and coping among Chinese prospective and in-service teachers in Hong Kong. *Educational Psychology*, 28, 397-408.

Chang, M. L. (2009). An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*, 2, 193-218.

Duan, X., Ni, X., Shi, L., Zhang, L., Ye, Y., Mu, H., ... & Wang, Y. (2019). The impact of workplace violence on job satisfaction, job burnout, and turnover intention: the mediating role of social support. *Health and quality of life outcomes*, 17(1), 1-10.

Duman, G., Kural Baykan, A., K€oro_glu, G. N., Yılmaz, S., & Erdo_gan, M. (2014). An investigation of prospective teachers' attitudes toward educational reforms in Turkey. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 14(2), 622-28.

Fiorilli, C., Albanese, O., Gabola, P., & Pepe, A. (2017). Teachers' emotional competence and social support: Assessing the mediating role of teacher burnout. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 61(2), 127e138.

Frenzel, A. C., & Stephens, E. J. (2013). Emotions. In N. C. Hall, & T. G. Emotion (Eds.), *motivation, and self-regulation: a handbook for teachers* (pp. 1-56). Bingley: Emerald.

Frenzel, A. C., Becker-Kurz, B., Pekrun, R., & Goetz, T. (2015). Teaching this class drives me nuts! - examining the person and context specificity of teacher emotions. *PLOS One*, 10(6), 1-15.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Frisby, B. N., & Martin, M. M. (2010). Instructorestudent and studentestudent rapport in the classroom. *Communication Education*, 59(2), 146-164.

Gardner, L., & Stough, C. (2002). Examining the relationship between leadership and emotional intelligence in senior level managers. *The Leadership & Organization Development Journal*, 23, 68-78.

Golombek, P. R., & Doran, M. (2014). Unifying cognition, emotion, and activity in language teacher professional development. *Teaching and Teacher Education*, 39, 102-111.

Gultekin, O. (2019). "Social Capital's Effect on Physical Education and Teachers' Job Satisfaction". *Journal of Education and Learning*, 8(1), 164-171.

Hagenauer, G., Hascher, T., & Volet, S. E. (2015). Teacher emotions in the classroom: Associations with students' engagement, classroom discipline and the interpersonal teacher-student relationship. *European Journal of Psychology of Education*, 30(4), 385-403.

Hargreaves, A. (2000). Mixed emotions: Teachers' perceptions of their interactions with students. *Teaching and Teacher Education*, 16, 811-826.

Hosseini, R., Seyede, M., & Rahimonia, F. (2017). The effect of emotional workforce strategies on job performance due to emotional burnout. *Quarterly Journal of Strategic Management Studies*, 5 (19), 237-254. (in persian)

Jorgenson, J. (1992). Social approaches: Communication, rapport, and the interview: A social perspective. *Communication Theory*, 2, 148-156.

Karlsson, M. (2013). Emotional identification with teacher identities in student teachers' narrative interaction. *European Journal of Teacher Education*, 36(2), 133-146.

Krashen, S. (1982). *Principles and practice in second language acquisition* (1st ed.). Oxford: Pergamon Press.

Kunter, M., Tsai, Y. M., Klusmann, U., Brunner, M., Krauss, S., & Baumert, J. (2008). Students' and mathematics teachers' perceptions of teacher enthusiasm and instruction. *Learning and Instruction*, 18(4), 468-482.

Lohbeck, A., Hagenauer, G., & Frenzel, A. C. (2018). Teachers' self-concepts and emotions: Conceptualization and relations. *Teaching and Teacher Education*, 70, 111-120

Maslach, C., & Jackson, S. (1986). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*. 2, 113.

Mazlounian, S., & Moradi, M. (2018). Teacher Emotions in the Classroom, National Conference on New World Achievements in Education, Psychology, Law and Socio-Cultural Studies. (in persian)

Nasrallahzadeh, F., Tabesh, S., & Ahmadi, M. (2021). Analyzing the Relationship between Job Satisfaction and Social Vitality and Job Burnout between Physical Education and Non-Physical Education Teachers: A Model Presentation. *Research in Educational Sports*, 8(21), 161-178. (in persian)

Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2012). Beyond demands-control: Emotional Labor and Symptoms of Burnout in Teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.

Nouri, M. (2009). Investigating the Relationship between the Educational Quality of Primary School Teachers and Their Self-Efficacy in the Experimental Science Course with Emphasis on the Flanders Method, M. Sc. Thesis, Islamic Azad University, Tabriz Branch, Faculty of Educational Sciences. (in persian)

Shapiro, S. (2010). Revisiting the teachers' lounge: Reflections on emotional experience and teacher identity. *Teaching and Teacher Education*, 26, 616-621.

Shirom, A. & Melamed, S. (2006), A comparison of the construct validity of two burnout measures among two groups of professionals, *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176-200.

Scherer, K. R., Wranik, T., Sangsue, J., Tran, V., & Scherer, U. (2004). Emotions in everyday life: Probability of occurrence, risk factors, appraisal and reaction patterns. *Social Science Information*, 43(4), 499-570

Swan, P., & Riley, P. (2015). Social connection: Empathy and mentalization for teachers. *Pastoral Care in Education*, 33(4), 220-233.

Rastgu, n., herfedust, M., & Khairjoo, Ismail. (2016). The effectiveness of mindfulness group training on burnout, job satisfaction and some symptoms of teachers' mental pathology. *Bi-Quarterly Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 4 (7), 179-198. (in persian)

Rosta, M., & Heidari, M. (2019). Investigating the structural pattern of job isolation with the intention of leaving work mediated by self-efficacy, job satisfaction and burnout of female school principals in Abadeh city, *Quarterly Journal of Women and Society*, 10(4), 175-194(in persian).

Penrose, A., Perry, C., & Ball, I. (2007). Emotional intelligence and teacher selfefficacy: The contribution of teacher status and length of experience. *Issues in Educational Research*, 17(1), 107-126

Timostuk, I., & Ugaste, A. (2012). The role of emotions in student teachers' professional identity. *European Journal of Teacher Education*, 35(4), 421-433.

Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional intelligence, emotional labor, perceived organizational support, and job satisfaction: A moderated mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120-130.

Wu, F., Ren, Z., Wang, Q., He, M., Xiong, W., Ma, G., ... & Zhang, X. (2021). The relationship between job stress and job burnout: the mediating effects of perceived social support and job satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.

Zarei, H. A. (2002). Investigating the Relationship between Control and Job Stress and Teachers' Job Satisfaction, Msc. Thesis, University of Tabriz. (in persian)