

رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان

دکتر مجید صدوقی^۱
زینب زرجینی^۱

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان انجام شده است. این پژوهش از نوع توصیفی با طرح همبستگی بوده و جامعه آماری آن شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه اول و متوسطه دوم شهرستان ساوه ($N=220$) شاغل به تدریس در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ بودند. براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۳۶ نفر به روش نمونه گیری چند مرحله ای انتخاب شدند و به پرسشنامه های هوش هیجانی شوت و همکاران (۱۹۹۸)، سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) پاسخ دادند. داده ها با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد که مؤلفه های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معکوس و معناداری دارند. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام نشان داد که مؤلفه های خودکارآمدی، تاب آوری و ارزیابی و بیان هیجان به ترتیب بیشترین توان پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان را داشتند.

واژه های کلیدی: هوش هیجانی، فرسودگی شغلی، سرمایه روانشناختی، معلمان زن

۱. استادیار روانشناسی دانشگاه کاشان، کاشان، ایران (نویسنده مسئول)، ایمیل: Sadoughi@Kashanu.ac.ir
۲. کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه کاشان، کاشان، ایران

مقدمه

معلم‌ان نقش اصلی را در سازماندهی محیط کلاس درس پاسخگو و مثبت ایفا می‌کنند که منجر به رشد اجتماعی، عاطفی و علمی دانش‌آموزان می‌گردد (همره و پیانتا،^۱ ۲۰۱۰؛ جنینگ و گرینبرگ،^۲ ۲۰۰۹، به نقل از ابرل و اسپنرت،^۳ ۲۰۱۶). متأسفانه فشار کاری سنگین، فقدان حمایت و فشار بالای ناشی از شرایط کاری به نگرانی رایج در حرفه آموزش تبدیل شده است. بسیاری از معلمانی که با استرس و فرسودگی شغلی مواجه‌اند مشکلاتی در برقراری روابط نزدیک با دانش‌آموزان و فقدان حمایت و توانایی لازم برای ایجاد محیط یادگیری مثبت را تجربه می‌کنند (کلی،^۴ و همکاران، ۲۰۱۲ و شن،^۵ و همکاران، ۲۰۱۲ و جنینگ و گرینبرگ، ۲۰۰۹ و اشرف و همکاران، ۲۰۰۸ و مرزنو،^۶ و همکاران، ۲۰۰۹، به نقل از ابرل و اسپنرت، ۲۰۱۶). فرسودگی شغلی به عنوان یک سندرم روانی به دسته‌ای از پاسخ‌های طولانی مدت به عوامل استرس‌زای مزمن در محیط کار و نوعی پریشانی مزمن حاصل از محیط پرتنش و خسته‌کننده کار اشاره دارد (لیتر و مسلج،^۷ ۲۰۰۹). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی را پاسخ یک شاغل در تجربه مستمر عوامل استرس‌زای عاطفی و فردی طولانی مدت در محیط کار تعریف می‌کنند (پنگ،^۹ و همکاران، ۲۰۱۶). معلمی از جمله مشاغلی است که شاغلان آن ممکن است با مسائل گوناگون مواجه گردند که زمینه را برای بروز فرسودگی شغلی هموار می‌سازد، مانند حضور در کلاس‌های پرجمعیت و تلاش در جهت یادگیری مطلوب همه افراد، انتظارات و خواسته‌های سطح بالا در محیط آموزشی، حجم کار بالا و فشار طولانی مدت، تعارض و ابهام نقش، فشار و انتقاد والدین دانش‌آموزان و جامعه و یا نداشتن حقوق و مزایای کافی و در مواردی افت تحصیلی دانش‌آموزان که استمرار چنین مشکلاتی آسیب‌پذیری معلم‌ان را بالا برده و در نهایت می‌تواند منجر به فرسودگی شغلی آنان گردد. این فرسودگی شغلی با محرومیت از خواب، خستگی (رس،^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸، به نقل از بیت‌میز و ارجنلی،^{۱۱} ۲۰۱۵) اضطراب و افسردگی همراه است (پیرا لیما و لوریرو،^{۱۲} ۲۰۱۵، به نقل از بیت‌میز و ارجنلی، ۲۰۱۵). به نظر می‌رسد یکی از عواملی که می‌تواند تاثیر استرس‌ها و تنش‌های شغلی بر فرسودگی شغلی را تعدیل نماید هوش هیجانی است. در واقع، هوش هیجانی به آگاهی از احساسات و هیجان‌ها و نحوه تأثیر این آگاهی بر روابط بین فردی اشاره دارد. از سوی دیگر، ارزیابی و ابراز هیجانی بصورت خلق مناسب به عنوان شاخصی از توانایی بازشناسی فرد قلمداد می‌شود (لوسین،^{۱۳} ۲۰۰۶). در واقع، می‌توان فرض کرد که مجموعه این توانمندی‌ها می‌تواند از میزان آسیب‌پذیری معلم‌ان در برابر فرسودگی شغلی بکاهد. به عبارت دیگر، معلمانی که از هوش هیجانی بالاتری

1. Hamre and Pianta
2. Jennings & Greenberg
3. Oberle & Schonert
4. Collie
5. Shen
6. Osher
7. Marzano
8. Leiter & Maslach
9. Peng
10. Rose
11. Bitmiş & Ergeneli
12. Pereira-Lima & Loureiro
13. Lyusin

برخوردارند، احتمالاً آسیب‌پذیری کمتری در برابر فرسودگی شغلی دارند. احتمالاً این افراد با توجه به دسترسی به اطلاعات معتبر و نگرش صحیح نسبت به عملی که در هیجانات مستتر است و نیز استفاده از این اطلاعات برای معنی بخشیدن به واکنش‌های‌شان در برابر عناصر استرس‌زا، از وضعیت بهتری برخوردارند (چان، ۲۰۰۶).

از سوی دیگر، نقش حمایتی سرمایه روانشناختی در برابر استرس‌های شغلی، هر چند به طور عمیق بررسی نشده‌اند اما در برخی مشاغل مانند پرستاری نشان داده شده است. آوی و همکاران (۲۰۰۹) به این نتیجه رسیده‌اند که افراد با سرمایه روانشناختی بالا استرس کمتری را تجربه می‌کنند و کمتر احتمال می‌رود که شغل خود را ترک کنند (آوی، لوتانز و جنسن، ۲۰۰۹). براساس نظریه سرمایه روانشناختی و مطالعات صورت گرفته منطقی است که انتظار داشته باشیم افراد دارای اعتماد به نفس، سطوح بالای امیدواری، خوش بینی در مورد دستیابی به اهداف شغلی و تاب‌آوری در برابر مشکلات کاری، کمتر دچار فرسودگی شغلی شوند (لسچینگر، فیدا، ۲۰۱۴). بنابراین در دیدگاه نسبتاً جدید روانشناسی مثبت‌گرا با شناسایی ظرفیت‌های مثبت فرد می‌توان به فهم بهتری از چگونگی پیشگیری از ابتلاء شخص به فرسودگی شغلی دست یافته و سرانجام در جهت ارائه راهکارهایی برای مقابله و پیشگیری از آن گام برداشت.

با توجه به نقش غیر قابل انکار معلمان در نظام آموزشی، فرسودگی شغلی این قشر تأثیرات منفی قابل ملاحظه‌ای بر سلامت جسمی و روانی آنها و دانش آموزانشان به جا می‌گذارد (شعبانی بهار، کونانی، ۱۳۹۱؛ بیانی و سمیعی، ۱۳۹۳) و هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی به عنوان نیرویی در جهت رشد فرد و بهبود عملکرد فردی، تأثیر چشمگیری بر افزایش بازدهی شغلی افراد و سازمانها دارد. بررسی پیشینه پژوهش حاکی از آن است که تا کنون تحقیقاتی در زمینه ارتباط بین هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان صورت نگرفته است. با توجه به نقش مهمی که هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی می‌توانند به عنوان سازه‌های فردی در پیشگیری و مقاوم‌سازی معلمان در مقابل فرسودگی شغلی داشته باشند، پژوهش حاضر به دنبال بررسی رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی در بین معلمان زن مقطع متوسطه است و درصدد پاسخ به این سوال است که آیا می‌توان فرسودگی شغلی معلمان را از طریق هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی آنان پیش بینی کرد و سهم از هر یک از مولفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان چقدر است؟

روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع متوسطه شهرستان ساوه در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ شامل ۱۵۰ نفر متوسطه اول و ۷۰ نفر متوسطه دوم (جمعاً ۲۲۰ نفر) بودند. براساس جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۱۳۶ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری چند مرحله‌ای، انتخاب شدند. بدینصورت که از بین مدارس دوره متوسطه شهرستان ساوه، تعداد ۱۰ مدرسه دوره متوسطه بصورت تصادفی انتخاب و از هر مدرسه نیز تعداد ۱۲ تا ۱۵ معلم بصورت تصادفی انتخاب شدند. به علاوه، متناسب با تعداد معلمان هر مقطع (حدود ۶۸ درصد در

1. Chan
2. Avey, Luthans & Jensen
3. Laschinger & Fida

متوسطه اول و ۳۲ درصد در متوسطه دوم)، تعداد ۹۳ نفر معلم از بین معلمان مقطع متوسطه اول و ۴۳ نفر از بین معلمان مقطع متوسطه دوم انتخاب شدند.

ابزارهای پژوهش

ابزارهای پژوهش عبارت بودند از:

– پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل (MBI): این پرسشنامه دارای ۱۸ ماده در طیف لیکرت ۷ درجه ای است و سه مؤلفه‌ی خستگی عاطفی^۱، مسخ شخصیت^۲ و فقدان موفقیت فردی^۳ را می‌سنجد. مسلسل و جکسون (۱۹۸۱) پایایی این آزمون با استفاده از آلفای کرونباخ برای هر یک از خرده مقیاس‌های این پرسشنامه به ترتیب برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ گزارش شده است. نتایج پژوهش عاطف و همکاران (۱۳۸۵) نشان داد که این مقیاس با داشتن ضریب همبستگی معنادار ۰/۶۵ با مقیاس خشنودی شغلی از روایی همزمان مناسب و نیز آلفای کرونباخ ۰/۸۰ از اعتبار مناسب برخوردار است. اعتبار این مقیاس اط طریق ضریب همسانی درونی به روش آلفای کرونباخ در مطالعه حاضر ۰/۸۴ بدست آمد.

– پرسشنامه هوش هیجانی شوت: این پرسشنامه توسط شوت و همکاران (۱۹۹۸) و بر اساس الگوی هوش هیجانی مایر و سالووی (۱۹۹۰) برای ارزیابی هوش هیجانی ساخته شده است و شامل ۳۳ جمله خود توصیفی در طیف لیکرت ۵ درجه‌ای و دارای ۳ خرده مقیاس تنظیم و مدیریت هیجان^۴، ارزیابی و ابراز هیجان^۵، و بهره برداری از هیجان^۶ است. در پژوهش حدادی بهرام (۱۳۹۰) پایایی براساس آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۷۳ و به ترتیب برای خرده مقیاس‌های ارزیابی و بیان هیجان ۰/۶۷، تنظیم هیجان ۰/۶۳، بهره برداری از هیجان ۰/۵۸ به دست آمد. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه ۰/۹۲ به دست آمد.

– پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز: برای سنجش سرمایه روانشناختی از پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز (۲۰۰۷) استفاده شده است. این پرسشنامه، ۲۴ سؤالی و شامل چهار خرده مقیاس امیدواری^۷، تاب آوری^۸، خوش بینی^۹ و خودکارآمدی^{۱۰} است که در آن هر خرده مقیاس شامل ۶ گویه است و آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه ای لیکرت پاسخ می‌دهد. روایی پرسشنامه در مطالعات مختلف مورد تأیید قرار گرفته است. در پژوهش خسروشاهی و همکاران (۱۳۹۱) میزان پایایی آن براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. در مطالعه حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۹۵ و برای خرده مقیاس‌های خودکارآمدی، امیدواری، تاب‌آوری و خوش‌بینی به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۸۶، ۰/۸۹ بدست آمده است.

1. emotional exhaustion
2. depersonalization
3. lack of personal success
4. emotion regulation
5. assessment and expression of emotion
6. operation of excitement
7. efficacy
8. resiliency
9. optimism
10. hope

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش شامل فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی، هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی

متغیر	میانگین		انحراف معیار	
	متوسطه اول	متوسطه دوم	متوسطه اول	متوسطه دوم
مقطع تدریس	۲۲/۱۳	۲۴/۱۶	۱۲/۵۷	۱۲/۱۹
فرسودگی شغلی	۴۰/۱۸	۴۰/۳۷	۶/۲۵	۵/۱۰
تنظیم هیجان	۵۱/۸۰	۵۳/۱۱	۷/۲۸	۶/۰۱
ارزیابی هیجان	۳۷/۸۸	۳۷/۰۲	۵/۳۶	۴/۲۰
هوش هیجانی	۲۶/۱۱	۲۲/۵۶	۵/۳۴	۷/۷۱
بهره برداری از هیجان	۲۷/۹۰	۲۵/۳۵	۴/۱۶	۷/۸۷
خودکارآمدی	۲۵/۳۱	۲۳/۰۴	۳/۰۹	۴/۷۲
تاب آوری	۲۷/۱۳	۲۲/۵۱	۴/۴۷	۷/۸۱
سرمایه روان‌شناختی				
خوش بینی				
امیدواری				

همان‌طور که از جدول فوق مشاهده می‌شود میانگین نمره ارزیابی و بیان هیجان در بین متغیرهای دیگر بالاتر است. همچنین انحراف معیار فرسودگی شغلی بیشتر از متغیرهای دیگر به دست آمد.

جدول ۲: ماتریس همبستگی بین متغیرهای اصلی پژوهش

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱) فرسودگی شغلی	۱								
۲) بهره‌برداری از هیجان	۰/۲۸۱*	۱							
۳) ارزیابی و بیان هیجان	۰/۳۰۳*	۰/۷۹۴*	۱						
۴) تنظیم هیجان	۰/۱۹۹*	۰/۷۶۹*	۰/۷۹۰*	۱					
۵) هوش هیجانی	۰/۲۸۳*	۰/۹۱۱*	۰/۹۴۲*	۰/۹۲۲*	۱				
۶) خودکارآمدی	۰/۵۹*	۰/۱۵۸	۰/۰۷۳	۰/۰۲۱	۰/۰۸۶	۱			
۷) امیدواری	۰/۴۹*	۰/۲۱۸*	۰/۰۴۱	۰/۰۲۸	۰/۰۹۳	۰/۸۱۴*	۱		
۸) تاب آوری	۰/۶۱*	۰/۲۲۴*	۰/۱۴۱	۰/۰۳۵	۰/۱۴۰	۰/۸۰۴*	۰/۸۱۱*	۱	
۹) خوش بینی	۰/۵۴*	۰/۲۲۶*	۰/۱۲۳	۰/۰۱۷	۰/۱۲۶	۰/۷۲۱*	۰/۶۹۳*	۰/۷۷۰*	۱
۱۰) سرمایه روان‌شناختی	۰/۶۱*	۰/۲۲۳*	۰/۰۹۹	۰/۰۲۸	۰/۱۱۹	۰/۹۲۹*	۰/۹۲۳*	۰/۹۳۱*	۰/۸۴۷*

* معنادار استدر سطح $p < 0/05$

بمنظور بررسی سهم اختصاصی هریک از مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. نتایج رگرسیون فرسودگی شغلی روی مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی به روش ورود

گام به گام نشان داد که به ترتیب تاب آوری ($P < 0.0001$)، $(F = 8.0/8.0(1, 134), R^2 = 0.376)$ ، ارزیابی و بیان هیجان ($P < 0.002$)، $(F = 9.83/83(1, 133), R^2 = 0.43)$ و هم‌چنین با وارد شدن سومین مؤلفه یعنی خودکارآمدی، ضریب همبستگی چندگانه خودکارآمدی افزایش یافته است ($P < 0.007$)، $(1, 132)$ ، درصد از تغییرات متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) به وسیله مؤلفه‌های تاب‌آوری، ارزیابی و بیان هیجان و خودکارآمدی تبیین می‌شود. به عبارت دیگر، مؤلفه‌های تاب‌آوری، ارزیابی و بیان هیجان و خودکارآمدی می‌توانند فرسودگی شغلی معلمان متوسطه را پیش بینی کنند.

جدول ۳: نتایج رگرسیون گام به گام فرسودگی شغلی روی مؤلفه‌های هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی

P	t	B	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای پیش بین	گام
			SE	B		
0.0001	-8.989	-0.613	0.376	-1.336	تاب آوری	گام اول
0.0001	-8.757	-0.582	-	-1.268	تاب آوری	گام دوم
0.002	-3.325	-0.221	0.48	-0.397	ارزیابی و بیان هیجان	
0.003	-3.056	-0.333	-	-0.726	تاب آوری	گام سوم
0.0001	-3.601	-0.234	-	-0.420	ارزیابی و بیان هیجان	
0.007	-2.841	-0.307	0.33	-0.598	خودکارآمدی	

همان‌طور که از جدول ۳ مشاهده می‌شود تاب‌آوری، ارزیابی و بیان هیجان و خودکارآمدی به صورت معکوس توان پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه را دارند.

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش نشان داد که بین هوش هیجانی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه معکوس وجود دارد. این یافته با یافته‌های پژوهشی کولومیسچی^۱ (۲۰۱۵)؛ چنگتینگ جو^۲ و همکاران (۲۰۱۵)؛ آکومولیف و پوپولا^۳ (۲۰۱۱)؛ لی^۴ (۲۰۱۰)؛ ایران نژاد (۱۳۹۳)؛ موسوی (۱۳۹۳)؛ براری (۱۳۹۲)؛ احیاء کننده، شفیع آبادی و سودانی (۱۳۹۱) هماهنگ است. امروزه کارکنان در هر سازمان و مؤسسه ای که باشند به علت تغییرات دائمی، مستمر و شتاب‌زدگی در زندگی دچار تنش‌های شغلی شده و اگر نتوانند احساسات خود را به شیوه صحیح عنوان کنند، ناتوانی در بروز واکنش‌ها و احساسات منطقی، فرد را مستعد فرسودگی می‌کند. بنابراین افرادی که از این قابلیت‌های هیجانی برخوردارند کمتر مستعد فرسودگی شغلی هستند (بخشی سورشجانی، ۱۳۸۹). جوده و گریس (۲۰۱۱)؛ به نقل از محمودی و قصلانی) معتقدند معلمانی که از هوش هیجانی بالابرخوردارند بهتر می‌توانند عواطف خود و دیگران را درک کرده و از راهبردهای سازش در مواقع مختلف استفاده کنند و بنابراین استرس طولانی

1. Colomeischi
2. ChengtingJu
3. Akomolafe, Popoola
4. Lee

مدت در محیط کار که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود را کنترل کنند. هوش هیجانی از سه مؤلفه تشکیل شده است که شامل (۱) تنظیم هیجان به معنای توانایی رویارویی مطلوب با هیجانات ناخوشایند و نیز فراهم کردن شرایط لذت بخش برای دیگران. (۲) ارزیابی و ابراز هیجان به مفهوم توانایی تشخیص و فهم هیجانات خویشتن و دیگران و (۳) بهره برداری از هیجان که شامل توانایی استفاده از اطلاعات هیجانی در اندیشه، عمل و حل مسأله است. در این پژوهش بین مؤلفه ارزیابی و ابراز هیجان، بهره برداری از هیجان و تنظیم هیجان با فرسودگی شغلی معلمان رابطه معناداری به دست آمد. معلمان با توانایی ارزیابی هیجان می‌توانند به درک و کنترل رفتار و احساسات خود و دیگران و در نتیجه تنظیم روابط با شاگردان و همکاران در محیط شغلی بپردازند و ارتباط مناسبی با شاگردان و محیط کاری برقرار نمایند که منجر به کاهش تعارضات در محیط کاری و بهبود روابط بین فردی می‌گردد و در نتیجه معلمان با تنظیم هیجان‌های خود می‌توانند از ارتباطات موفق‌تری با دیگران بهره‌مند شوند. همچنین در نتیجه بهره‌برداری درست از هیجان‌های خود می‌توانند در شرایط مختلف اجتماعی به مدیریت روابط خود با دیگران، تشخیص عمل مناسب، حل کردن مسائل در جریان کار خود و در نتیجه پیشگیری از فرسودگی شغلی در محیط شغلی منجر شود.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین خودکارآمدی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه معکوس معنی‌دار وجود دارد. که با یافته‌های پژوهشی اسکالویک^۱ (۲۰۱۰)؛ آدیمو و آگونیمی^۲ (۲۰۰۸)؛ شافلی و سالانوا^۳ (۲۰۰۷)؛ ایچید، کارلا، شرت، ریک، جی^۴ (۲۰۰۶)؛ ظهراپی (۱۳۹۳)؛ امیرمادی (۱۳۹۳)؛ محبوب مناس (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی را به عنوان قضاوت افراد درباره توانمندی‌هایشان برای سازماندهی و اجرای دوره‌های عمل مورد نیاز برای رسیدن به انواع عملکرد مشخص تعریف کرده است. خودکارآمدی باور فرد در مورد آنچه می‌تواند انجام دهد است نه قضاوت در مورد خصوصیات فردی‌ای که مشخصه خودپنداره او هستند (بنگ و اسکالویک^۵، ۲۰۰۳؛ زیمرمن و کلیری^۶، ۲۰۰۶، به نقل از اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۷). در مطالعه‌ای که توسط اسکالویک و اسکالویک (۲۰۰۷) صورت گرفت مشخص شد که بین خودکارآمدی معلمان با فرسودگی شغلی آنها و نیز بین هر یک از ابعاد خودکارآمدی شامل خودکارآمدی در آموزش، سازگار کردن آموزش با نیازهای فردی دانش‌آموزان، انگیزه دادن به دانش‌آموزان، حفظ نظم کلاس، همکاری با اولیاء و همکاران و مقابله با تغییرات و چالش‌ها با فرسودگی شغلی در بین معلمان رابطه نیرومندی وجود دارد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۰۷).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که بین امیدواری و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه منفی وجود دارد. نتایج پژوهش گوستافسون^۷ و همکاران (۲۰۱۳) نیز بیانگر رابطه منفی میان امیدواری و فرسودگی شغلی بوده است. آن‌ها به این نتیجه دست یافتند که افراد با امیدواری بالا استرس و فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و با ارتقای امیدواری می‌توان نسبت به کاهش این سندرم اقدام کرد. پژوهش نظامی (۱۳۹۴) نشان داد که امیدواری بیشترین سهم را در تغییرات

1. Skaalvik
2. Adeyemo & Ogunyemi
3. Schaufeli & Salanova
4. Egyed, Carla & Short, Rick, Jay
5. Bong & Skaalvik
6. Zimmerman & Cleary
7. Gustafsson

فرسودگی شغلی دارد. همچنین یافته پژوهشی پترسون و بایرن (۲۰۰۸) نتیجه پژوهش حاضر را تأیید می‌کند. تحقیقات بر روی امیدواری و فرسودگی شغلی نشان داده است که امید بالا حتی بعد از اینکه خودکارآمدی و توانایی‌های شناختی کنترل شدند با عملکرد بهتر مرتبط است (پترسون و بایرن^۱، ۲۰۰۸). به نظر می‌رسد افراد با تمایل به امید بالا کمتر احتمال دارد استرس را تجربه کنند و در نتیجه کمتر مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی هستند. علاوه بر این، امید بالا با هیجانات مثبت مرتبط است و تصور می‌شود که امیدواری نقش مهمی در پیشگیری و تضعیف حالات منفی مانند فرسودگی دارد (لمیر^۲ و همکاران، ۲۰۰۶؛ اسنایدر^۳، ۲۰۰۲). بدین ترتیب مشخص می‌شود که امیدواری بالا با فرسودگی شغلی که در موقعیت‌های آموزشی، شغلی و مجموعه مراقبت‌های بهداشتی مشاهده شده است مرتبط است (گوستافسون و همکاران، ۲۰۱۳).

یافته‌ها همچنین بیانگر آن است که بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه معنی دار وجود دارد که با یافته‌های پژوهشی ادوارد^۴ (۲۰۰۷)؛ جکسون، فیرتکو، ادنبورگ^۵ (۲۰۰۷)؛ مقصودی (۱۳۹۳)؛ زمانی (۱۳۹۳) هماهنگ می‌باشد تاب‌آوری می‌تواند یک عامل محافظ برای مبارزه با خستگی و فرسودگی شغلی باشد. یک چهارچوب انعطاف پذیر احتمالاً به ارتقای رضایت مندی در محل کار و در حوزه‌های دیگر زندگی فرد خواهد شد. تاب‌آوری یک حالت بودن است که به ترویج سلامتی و تأثیر استرس جسمی و روانی را کاهش می‌دهد (سیبرت^۶، ۲۰۰۵، به نقل از آدامز^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین می‌توان با افزایش تاب‌آوری و رفتارهای تاب‌آورانه به کاهش فرسودگی شغلی کمک کرد.

از سوی دیگر، بین خوش‌بینی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه رابطه معکوس وجود داشت. نتایج پژوهش احمدی نیک (۱۳۹۴) نشان داد که خوش‌بینی می‌تواند فرسودگی شغلی معلمان متوسطه را پیش‌بینی کند و رابطه معنی داری با فرسودگی شغلی دارد. پژوهش نشان می‌دهد عوامل فردی مانند خوش‌بینی می‌تواند نقش مهمی در ایجاد فرسودگی شغلی ایفا کند؛ خوش‌بینی با فرسودگی شغلی کارکنان (سلطان‌شاهی، ۱۳۹۴) و استرس و فرسودگی شغلی (گوستافسون و سکوگ^۸، ۲۰۱۲) رابطه منفی و معناداری دارد که با نتایج پژوهش حاضر همخوان است. افراد خوش‌بین زندگی را از منظری متفاوت و مثبت‌تر از افراد بدبین می‌بینند و در نتیجه کمتر احتمال می‌زندگی پر از احساسات منفی و استرس را تجربه می‌کنند (کارور^۹ و همکاران، ۲۰۱۰؛ ریسکیند^{۱۰}، سارامپوت^{۱۱}، مرسیر^{۱۲}، ۱۹۹۶، به نقل از گوستافسون و سکوگ، ۲۰۱۲). افراد خوش‌بین نه تنها زندگی را با استرس کمتر درک می‌کنند هم‌چنین آن‌ها کمتر احتمال دارد نشانه‌های فرسودگی شغلی را تجربه کنند

1. Peterson & Byron
2. Lemyre
3. Snyder
4. Edward
5. Jackson, Firtko, Edenborough
6. Siebert
7. Adams
8. Skoog
9. Carver
10. Riskind
11. Sarampote
12. Mercier

(گوستاوسون و سکوگ، ۲۰۱۲). بنابراین می‌توان انتظار داشت که میان خوش بینی فرد و فرسودگی شغلی، رابطه منفی و معناداری وجود داشته باشد.

همچنین، یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع متوسطه رابطه معکوس معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهشی بیت میز و ارجنلی^۱ (۲۰۱۵)؛ لسچینگر و فیدا (۲۰۱۴)؛ لین^۲ (۲۰۱۳)؛ آوی، لوتانز، یوسف^۳ (۲۰۱۲)؛ یاردلی^۴ (۲۰۱۲)؛ لیو و هاو^۵ (۲۰۱۰)؛ رئیسی فر و ملتی (۱۳۹۳) و بدیعی (۱۳۹۳) یافته پژوهشی حاضر را تأیید می‌کنند. برخوردار بودن از سرمایه روانشناختی افراد را قادر می‌سازد تا علاوه بر مقابله بهتر در برابر موقعیت‌های استرس زا کمتر دچار تنش شده و در برابر مشکلات از توان بالایی برخوردار باشند، به دیدگاه روشنی در مورد خود برسند و کمتر تحت تأثیر وقایع روزانه قرار بگیرند. لذا این گونه افراد دارای سلامت روانشناختی بالاتری نیز هستند و در محیط کار عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند (جاویدی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین برخورداری از منابع روانی ممکن است فرد را در برابر آسیب‌های شغلی محافظت نماید. در واقع، ویژگی‌های فردی و منابع روانشناختی فرد است که مشخص می‌سازد آیا وی می‌تواند در برابر مشکلات و الزام‌های شغلی مقاومت نشان دهد و در نتیجه از فرسودگی شغلی مصون بماند یا خیر.

با وجود این، از محدودیت‌های پژوهش حاضر آن است که این پژوهش از نوع همبستگی است و نمی‌توان رابطه علی را از آن استنباط نمود. ابزار بکار رفته در این پژوهش مقیاس‌های خودگزارشی بوده است. از این رو، احتمال بروز تخریف در یادآوری و گزارش توسط شرکت کنندگان وجود دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که در کنار پرسشنامه از طریق مصاحبه با معلمان به اطلاعات مکمل و دقیق‌تری بدست آید. بعلاوه، این پژوهش فقط بر روی معلمان زن مقطع متوسطه انجام گرفته و توصیه می‌شود که مطالعه گسترده‌تری در سایر مقاطع و همچنین در معلمان مرد صورت گیرد و نتایج در بین دو جنس و مقاطع تحصیلی مختلف مقایسه شود. براساس نتایج حاصل از این پژوهش به برنامه‌ریزان و مدیران آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود تا با تشکیل دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای معلمان و همچنین برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه فرسودگی شغلی و نیز ارائه مشاوره‌های فردی و گروهی، با محوریت سرمایه روانشناختی و هوش هیجانی مانع از بروز آسیب‌های روانی شغلی شده و از این طریق بهره‌وری و رضایت شغلی بیشتر معلمان را فراهم آورند.

منابع

ایران نژاد، سارا (۱۳۹۳). رابطه هوش هیجانی با تاب‌آوری و فرسودگی شغلی کارکنان ستاد سازمان بهزیستی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی. احیاءکننده، منیژه؛ شفیع‌آبادی، عبدالله؛ سودانی، منصور (۱۳۹۱). بررسی رابطه هوش هیجانی و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۴)، ۶۶-۷۷.

امیرمردادی، خاطره (۱۳۹۳). رابطه خودکارآمدی با فرسودگی شغلی در مدیران مقاطع ابتدایی و متوسطه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه سیستان و بلوچستان.

1. Bitmis & Ergeneli
2. Lin
3. Avey, Luthans & Youssef
4. Yardley
5. Luo & Hao

امینی، فهیمه (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای تاب‌آوری، رضایت از زندگی و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و عادی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، پردیس آموزش‌های نیمه‌حضور، دانشگاه علامه طباطبائی

بدیعی، مجید (۱۳۹۳). رابطه بین سرمایه روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی کارکنان اداری آموزش و پرورش ناحیه ۳ شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

براری، رضا (۱۳۹۲). تأثیر هوش هیجانی بر فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی شهر بابل با میانجیگری خودکارآمدی شغلی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه سمنان.

بخشی سورشجانی، لیلا (۱۳۸۹). رابطه هوش هیجانی و سلامت روان با فرسودگی شغلی دبیران، پرستاران و کارکنان اداره آب و برق شهرستان بهبهان، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۱(۶)، ۳۷-۵۸.

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

بهادری خسروشاهی، جعفر؛ هاشمی نصرت‌آباد، تورج؛ باباپورخیرالدین، جلیل (۱۳۹۱). رابطه سرمایه روانشناختی با سرمایه اجتماعی دانشجویان دانشگاه تبریز. مجله تخصصی پژوهش و سلامت، ۲(۱)، ۱۴۵-۱۵۳.

جاویدی، حجت‌اله؛ دیانت‌نسب، مدینه و بقولی، حسین (۱۳۹۳). نقش واسطه‌گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی کارکنان، روش‌ها و مدل‌های روانشناختی، ۴(۱۵)، ۷۵-۸۹.

حدادی بهرام، آزیتا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و عزت‌نفس با نشانگان وانمودگرایی، اصول بهداشت روانی، ۱۳(۴۹)، ۳۰-۴۱.

رئیسی‌فر، کامیار و ملتی، علیرضا (۱۳۹۳). نقش رفتار سازمانی مثبت‌گرا در پیشگیری از آسیب‌های شغلی: بررسی رابطه میان سرمایه روانشناختی و فرسودگی شغلی. فصلنامه مدیریت دولتی، ۴(۶)، ۷۰۵-۷۲۳.

زمانی، سروه (۱۳۹۳). بررسی رابطه شوخ‌طبعی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی شهرستان کامیاران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه. ظهراپی، فاطمه (۱۳۹۳). رابطه فرسودگی شغلی با خودکارآمدی و گونه‌های خانواده معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

شعبانی بهار، غلامرضا و کونانی، محمد زمان (۱۳۹۱). رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت‌بدنی استان لرستان. پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی، ۲(۳)، ۷۷-۹۱.

عاطف، لاله؛ روح‌الامین، مریم؛ نوری، ابوالقاسم و مولوی، حسین (۱۳۸۵). میزان فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراحی عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۲۹(۳)، ۱۵۱-۱۲۹.

موسوی، عین‌اله (۱۳۹۳). رابطه هوش هیجانی و استرس شغلی با فرسودگی شغلی آموزگاران ناحیه ۳ شیراز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.

محبوب‌مناس، یعقوب (۱۳۹۲). رابطه هوش معنوی و خودکارآمدی با فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان سلماس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.

مقصودی، طاهره (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری تاب‌آوری (مورد مطالعه: شرکت گاز استان مرکزی)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه سمنان.

- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Adeyemo, D. A & Ogunyemi, B. (2008). Emotional Intelligence and self-efficacy as predictors of occupational stress among academic staff in a Nigerian university. *Nigerian Journal of Clinical and Counseling Psychology*, 7(2), 135-156.
- Akomolafe, M., Popoola, OC. (2011). Emotional intelligence and locus of control as predictors of burnout among secondary school teachers in Ondo State, Nigeria, *European Journal of Social Sciences*, 20()3, 369-378.
- Adams, S., Camarillo, C., Lewis, S., & McNish, N. (2010). Resiliency training for medical professionals. *U. S. Army Medical Department Journal*, 48-55.
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 363-368.
- Chan, D. W. (2006). Emotional intelligence and components of burnout among Chinese secondary school teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 22, 1042-1054.
- Colomeischi, A. A. (2015). Teachers Burnout in Relation with Their Emotional Intelligence and Personality Traits. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 180, 1067-1073.
- Edward, K. L., & Hercelinskyj, G. (2007). Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviours. *British Journal of Nursing*, 16(4), 240-242.
- Egyed, C. J., & Short, R. J. (2006). Teacher self-efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. *School Psychology International*, 27(4), 462-474.
- Gustafsson, H., & Skoog, T. (2012). The mediational role of perceived stress in the relation between optimism and burnout in competitive athletes. *Anxiety, Stress & Coping*, 25(2), 183-199.
- Ju, C., Lan, J., Li, Y., Feng, W., & You, X. (2015). The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 51, 58-67.
- Jackson D, Firtko A, Edenborough m. (2007). Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(1): 1-9.
- Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses' burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19-28.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *Journal of nursing management*, 17(3), 331-339.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349.
- Lemyre, P. N., Treasure, D. C., & Roberts, G. C. (2006). Sport psychology. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 28, 32-48.
- Lyusin, D. B. (2006). Emotional intelligence as a mixed construct. *Journal of Russian and East European Psychology*, 44 (6), 54-68.
- Lee, H. (2010). The relationship between emotional intelligence and emotional labor and its effect on job burnout in Korean organizations (Doctoral dissertation, University of Minnesota).
- Luo, H., & Hao, Z. H. (2010). The relationships among psychological capital, job burnout and turnover intention in 466 nurses. *Chines Journal of Nursing*, 45, 933-935.
- Lin, T. L. (2013). The relationships among perceived organization support, psychological capital and Employees' Job burnout in international tourist hotels. *Life Science Journal*, 10(3), 2104-2112.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational*

- Behavior, 2, 85- 86.
- Oberle, E., & Schonert-Reichl, K. A. (2016). Stress contagion in the classroom? The link between classroom teacher burnout and morning cortisol in elementary school students. *Social Science & Medicine*, 159, 30-37.
- Peng, J., Li, D., Zhang, Z., Tian, Y., Miao, D., Xiao, W., & Zhang, J. (2016). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21(1), 50-59.
- Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in job performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785-803.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, 20(2), 177-196.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological inquiry*, 13(4), 249-275.
- Yardley, K. (2012). Psychological capital as a positive resource to assist with the organizational outcomes of work family conflict: a thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Psychology, Massey University, Albany, New Zealand (Doctoral dissertation).