

## نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان

### در پاندمی کووید-۱۹

مهدی شمالی احمدآبادی<sup>۱</sup>، عاطفه برخوردار احمدآبادی<sup>۲\*</sup>

(۱) دکتری روانشناسی، سازمان آموزش و پرورش، اردکان، یزد، ایران

(۲) دانشجوی کارشناسی ارشد گروه روانشناسی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران

\*نویسنده مسئول: atefeh.8449@gmail.com

تاریخ پذیرش مقاله ۱۴۰۲/۰۱/۳۰

تاریخ دریافت مقاله ۱۴۰۱/۰۹/۰۱

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ انجام شد. پژوهش از نوع توصیفی است و با روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش متشکل از تمامی معلمان مدارس شهر اردکان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ بود. نمونه‌گیری با استفاده از روش داوطلبانه انجام گرفت و ۳۶۹ نفر به پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱)، استرس شغلی (الیوت، ۱۹۹۴)، حمایت سازمانی ادراک شده (آیزنبرگر و همکاران، ۱۹۸۶) و تاب‌آوری (کونور و دیویدسون، ۲۰۰۳) که به صورت برخط منتشر شد، پاسخ دادند. پایایی پرسشنامه‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای رسودگی شغلی (۰/۸۳)، استرس شغلی (۰/۷۴)، حمایت سازمانی ادراک شده (۰/۸۱) و تاب‌آوری (۰/۸۷)، تعیین گردید. در نهایت ۳۳۰ داده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه در سطح ۰/۰۵ و با بهره‌گیری از نرم‌افزار SPSS26 مورد تحلیل قرار گرفت. یافته‌ها نشان داد بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌دار ( $P < 0/001$ ) و بین حمایت سازمانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/001$ ). همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ضرایب استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده معنی‌دار بوده ( $P < 0/001$ ،  $318/0 = R^2$ ) و تاب‌آوری سهم معنی‌داری در مدل نداشت ( $P > 0/05$ ). با کاهش استرس شغلی و بهبود حمایت سازمانی و تاب‌آوری می‌توان فرسودگی شغلی معلمان را در پاندمی کووید-۱۹ کاهش داد.

کلید واژگان: فرسودگی شغلی، استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، تاب‌آوری، پاندمی کووید-۱۹.

### مقدمه

(۱۴۰۰). در این دوران معلمان ناگهان مجبور شدند تا برخلاف سابق کلیه فعالیت‌های خود را در فضای مجازی انجام دهند در حالی که در بسیاری از مناطق زیرساخت‌های این آموزش‌ها فراهم نبود، بسیاری از معلمان مهارت‌های لازم را نداشتند و رویه مشخصی نیز در خصوص این آموزش‌ها وجود نداشت (شمالی و برخوردار، ۱۴۰۰). این در حالی است که بسیاری از معلمان در این شرایط مجبور بودند وظایف فرزندپروری

پس از شروع پاندمی کووید-۱۹ بسیاری از کشورها و از جمله ایران تصمیم گرفتند مدارس، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی را برای محدود کردن شیوع سندرم حاد تنفسی ویروس کرونا<sup>۲</sup> یعنی ویروس عامل بیماری کروناویروس<sup>۳</sup> ۲۰۱۹ (کووید-۱۹) تعطیل کنند (وینر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ ژو<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰؛ شیبانی‌فر<sup>۶</sup>،

<sup>۱</sup> Covid-19 Pandemic

<sup>۲</sup> SARS-CoV-2

<sup>۳</sup> coronavirus

<sup>۴</sup> Viner

<sup>۵</sup> Zhu

<sup>۶</sup> .shomialahmadabadi

بیماری‌های مزمن، بیماری عروق مغزی، بی‌خوابی، افسردگی و کاهش رضایت شغلی (سالواگیونی<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷)، کاهش سلامت عمومی (استون<sup>۱۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۱)، کاهش عملکرد شغلی و کاهش کیفیت خدمات (سولود<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۱؛ هانافین<sup>۱۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)، همراه باشد، توجه به آن بخصوص در مورد معلمان که شغلی سرنوشت‌ساز دارند، ضرورت دارد. همچنین مساله فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ از مسائلی بود که کمتر مورد توجه دست‌اندرکاران آموزش و پرورش کشور قرار گرفت و این مساله می‌تواند پیامدهای منفی زیادی را به دنبال داشته باشد. همچنین به منظور انجام مداخلات موثر و کارآمد در خصوص فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹، مطالعات بیشتری مورد نیاز است تا ابعاد گسترده‌تری از این آسیب شغلی مشخص گردد.

عوامل مختلفی می‌تواند از جمله استرس شغلی<sup>۱۷</sup>، فرسودگی شغلی معلمان را پیش‌بینی کند. شغل معلمی در مقایسه با بسیاری از مشاغل با سطوح بالایی از استرس همراه است (اونلت<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ فتحی، گرینیر و درخشان<sup>۱۹</sup>، ۲۰۲۱)، و شرایط استرس‌زا (همچون آموزش‌های مجازی کووید-۱۹) می‌تواند استرس شغلی معلمان را تشدید نماید (قاندامینی هارونی و همکاران، ۱۴۰۰؛ آدبایو، اودونتان، فاسولا و آدبسی<sup>۲۰</sup>، ۲۰۲۱). علاوه بر این چندین مطالعه نیز نشان می‌دهد که شیوع کووید-۱۹ و آموزش‌های مجازی سطوح بالایی از استرس، اضطراب، افسردگی و اختلال خواب را برای معلمان به همراه داشته است (شمالی و برخوردار، ۱۴۰۰؛ آل لیلی، اسماعیل، ابوناصر و القهطانی<sup>۲۱</sup>، ۲۰۲۰؛ بسر، لوتم و زایگلر هیل<sup>۲۲</sup>، ۲۰۲۰). برخی از مطالعات نیز

خود را در خصوص آموزش فرزندانشان نیز انجام دهند که با فرسودگی والدینی نیز همراه بود (گریفیت<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). شرایط طاقت‌فرسای پاندمی کووید-۱۹ و آموزش‌های مجازی برای معلمان مشکلات روانشناختی زیادی از جمله خستگی هیجانی (ستوده باوانی، ۱۳۹۹)، اعتیاد به اینترنت و خستگی چشمی (شمالی و برخوردار، ۱۴۰۰)، فرسودگی و عدم رضایت شغلی (ترینیداد<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) و استرس، اضطراب و افسردگی (سانتاماریا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱) به همراه داشته است. بر اساس آنچه گفته شد فرسودگی شغلی<sup>۴</sup> یکی از پیامدهای آموزش‌های مجازی پاندمی کووید-۱۹، برای معلمان بوده است. سندرم فرسودگی شغلی توسط مسلش<sup>۵</sup> و همکارانش (۱۹۹۶) مطرح شد. این سازه به عنوان یک پدیده سه بعدی فرسودگی عاطفی<sup>۶</sup>، مسخ شخصیت<sup>۷</sup> و بی‌اثری (کاهش بهره‌وری شخصی)<sup>۸</sup> در نظر گرفته شده است (هابنر<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

خستگی عاطفی یک بار عاطفی بیش از حد را توصیف می‌کند. مسخ شخصیت (بدبینی) با نگرش منفی از افراد در محل کار توصیف و با کاهش ارزش مشخص شده و بی‌اثری نیز با احساس عدم توانایی در مدیریت موفقیت‌آمیز خواسته‌های کاری مشخص می‌شود (مسلش، ۲۰۰۳). بررسی‌های صورت گرفته نشان می‌دهد که پاندمی کووید-۱۹ و شرایط شغلی مرتبط با آن با فرسودگی شغلی در معلمان همراه بوده است تابع بردبار، اسماعیلی و آزاد، ۱۴۰۱؛ وایسنفلز، کلپ و پرلز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۲۲؛ هابنر<sup>۱۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ فریرا و همکاران<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۱؛ ستوده باوانی، ۱۳۹۹). از آنجاکه فرسودگی شغلی می‌تواند پیامدهای منفی چون مشکلات اسکلتی عضلانی،

13. Salvagioni

14. Stone

15. Søvdal

16. Hanafin

17. job stress

18. Ouquette

19. Fathi, Greenier & Derakhshan

20. Adebayo, Oduntan, Fasola & Adebisi

21. Al Lily, Ismail, Abunasser & Alqahtani

22. Besser, Lotem & Zeigler-Hill

1. Griffith

2. Trinidad

3. Santamaría

4. Job Burnout

5. Maslach

6. emotional exhaustion

7. depersonalization

8. Ineffectiveness (decreased personal performance)

9. Hußner

10. Weißenfels, Klopp & Perels

11. Hußner

12. Ferreira

کووید-۱۹ می تواند رضایت شغلی کارکنان را بهبود بخشیده (سولیسیتیو و سوهارتینی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹). نتایج مطالعات مختلف نشان می دهد که حمایت سازمانی در پیش بینی فرسودگی شغلی نقش دارد (داگاش<sup>۱۱</sup>، ۲۰۲۲؛ فرجی و هارودین<sup>۱۲</sup>، ۲۰۲۲؛ کیم<sup>۱۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ گراما و بالاس<sup>۱۴</sup>، ۲۰۱۸؛ کائو<sup>۱۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۶؛ یونجانگ، وکیم و یوری<sup>۱۶</sup>، ۲۰۱۷).

تاب آوری<sup>۱۷</sup> به عنوان یکی از متغیرهای فردی و مهارتی عامل دیگری است که می تواند بر فرسودگی شغلی موثر باشد (رحیمی، فرهادی و سعیدی، ۱۳۹۶). تاب آوری به عنوان توانایی انطباق با ناملازمات تعریف شده است (کایچو رودریگز<sup>۱۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۸). تاب آوری به ویژگی های محافظی که انسان در طول زمان آموخته است اشاره دارد (گارسیا-ریورا<sup>۱۹</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین این سازه مفهومی نیست که انسان به ارث برده باشد و از نسلی به نسل دیگر منتقل شود، بلکه اصطلاحی است که در طول زندگی و از طریق تجارب نامطلوب و کنترل عاطفی که افراد با آن مواجهند، به دست می آید و توسعه می یابد (مارینز-رامون<sup>۲۰</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). نتایج مطالعات مختلف نشان می دهد که تاب آوری از متغیرهای پیش بینی کننده فرسودگی شغلی است (گارسیا-ریورا و همکاران، ۲۰۲۲؛ باتیل موریک<sup>۲۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ داگاش<sup>۲۲</sup>، ۲۰۲۲؛ رحیمی و همکاران، ۱۳۹۶؛ دامغانیان<sup>۲۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۵).

یافته های مطالعات پیشین نشان می دهد که توجه به فرسودگی شغلی معلمان و مولفه های مرتبط با آن از اهمیت زیادی برخوردار است. همچنین کووید-۱۹ و

نشان داده اند که استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات<sup>۱</sup> برای کار در خانه می تواند باعث ایجاد استرس شغلی و کاهش رضایت شغلی شود (سوآرز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸؛ سانتاماریا، موندراگون، سانتسو و اوزامیز-تکسباریا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). همچنین نتایج مطالعات متعددی نشان می دهد که استرس شغلی از مولفه های مهم در ایجاد و تشدید فرسودگی شغلی است (ستوده باوانی، ۱۳۹۹؛ پن و پوتیپرون<sup>۴</sup>، ۲۰۲۲؛ یی، لای، ما و لی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۲؛ هان<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۲۲؛ وو و همکاران، ۲۰۲۱).

در کنار استرس شغلی که فرسودگی معلمان را تشدید می کند، مولفه هایی نیز می توانند اثرات استرس را در محیط کاری تعدیل و فرسودگی را کاهش دهند. این عوامل می تواند بر عوامل مختلفی مانند ویژگی های سازمانی، مهارت های فردی و ویژگی های شخصیتی استوار باشد. یکی از عوامل سازمانی که می تواند در کاهش فرسودگی شغلی معلمان موثر باشد، حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۷</sup> است. حمایت سازمانی ادراک شده به این مساله اشاره دارد که کارکنان به چه میزانی اطمینان دارند که سازمانی که در آن کار می کنند، در شرایط دشوار آن ها را حمایت کرده و در حل مشکلاتشان در دسترس است (روادز و آیزنبرگر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲). حمایت سازمانی ادراک شده به مجموعه ای از باورها اطلاق می شود که اعضا در مورد حمایت سازمانی دارند که شامل پاداش سازمانی، انصاف، شرایط شغلی مطلوب، محیط های کاری، صمیمیت با همکاران و جو مثبت است (آیزنبرگ و همکاران، ۱۹۸۶). اینکه کارکنان تصور کنند سازمان به رفاه آنها اهمیت می دهد و برای مشارکت آنها ارزش قائل است، نگرش کارکنان به شغلشان را تحت تاثیر قرار می دهد (النعیمی و رجوب<sup>۹</sup>، ۲۰۱۹). حمایت سازمانی ادراک شده به خصوص در شرایط بحرانی مانند پاندمی

10. Sulisty & Suhartini

11. Daghash

12. Fajri & Haerudin

13. Kim

14. Grama & Balas

15. Cao

16. Eunjang, Kim & Yuri

17. Resilience

18. Caycho-Rodríguez

19. García-Rivera

20. Martínez-Ramón

21. Batilmurik

22. Daghash

23. Damghanian

1. ICT

2. Suárez

3. Santamaría, Mondragon, Santxo, & Ozamiz-Etxebarria

4. Peng & Potipiroon

5. Yi, Li, Ma & Li

6. Han

7. Perceived organizational support

8. Rhoades & Eisenberger

9. Alnaimi & Rjoub

مشکلات متعدد ناشی از آن باعث شد تا مساله فرسودگی شغلی در خصوص شغلی چون معلمی که از مهمترین مشاغل در کشور به شمار می‌رود، نادیده گرفته شود و این مساله آسیب‌های زیادی را برای این قشر به همراه داشته باشد. از سوی دیگر بر اساس آنچه گفته شد اگرچه مطالعات متعددی رابطه بین استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری و فرسودگی شغلی را مطالعه کردند با این حال، یک شکاف در این تحقیقات مربوط به تأثیر استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری وجود دارد و آن اینکه بر فرسودگی شغلی معلمان در شرایط همه‌گیری کووید-۱۹ متمرکز نبوده و یا به صورت پراکنده انجام شده است. با توجه به اهمیت این یافته‌ها، بر این باوریم که این تحقیق حاضر روشنی تازه‌ای به وضعیت موجود خواهد بخشید. از اینرو مطالعه حاضر با هدف بررسی نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ انجام شد.

### روش شناسی

این مطالعه از نوع پژوهش‌های توصیفی است که به روش همبستگی انجام شد. جامعه آماری پژوهش متشکل از تمامی معلمان مدارس شهر اردکان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. نمونه‌گیری با استفاده از روش داوطلبانه انجام گرفت. پس از انجام مراحل قانونی و انجام هماهنگی‌های مورد نیاز با آموزش و پرورش شهرستان اردکان از معلمان دعوت شد تا در پژوهش شرکت نمایند. معیارهای ورود به پژوهش شامل استخدام رسمی، پیمانی و یا قراردادی در پست آموزگاری و یا دبیری در آموزش و پرورش شهرستان اردکان و تمایل برای شرکت در پژوهش و ملاک‌های خروج از پژوهش نیز عدم دقت در تکمیل پرسشنامه‌ها بود. ملاحظات اخلاقی نیز شامل بی‌نام بودن ابزارهای پژوهش، محرمانه بودن اطلاعات و عدم تضاد محتوای پژوهش با ارزش‌های

اخلاقی، فرهنگی و دینی جامعه بود. پس از انجام مراحل قانونی و انجام هماهنگی‌های مورد نیاز با آموزش و پرورش شهرستان اردکان از معلمان دعوت شد تا در پژوهش شرکت نمایند. پرسشنامه‌های پژوهش به صورت برخط طراحی و در گروه مجازی کارکنان و دبیران آموزش و پرورش با ۷۱۷ عضو ارسال شد. در مدت یک ماه (از تاریخ ۱۴۰۰/۱۰/۱۵ تا ۱۴۰۰/۱۱/۱۵) ۶۰۹ نفر پرسشنامه‌های را مشاهده کرده و ۳۶۹ نفر به آن پاسخ دادند. ۳۹ پرسشنامه نیز با توجه نداشتن معیارهای ورود از پژوهش حذف شد.

### ابزار پژوهش عبارت است از:

**فرسودگی شغلی:** این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ ساخته شده و شامل ۲۲ ماده است و نحوه نمره‌گذاری ماده‌های این پرسشنامه براساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای صورت می‌گیرد. پرسشنامه دارای سه خرده مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت است و عملکرد فردی است. مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰، شخصیت زدایی ۰/۷۹ و موفقیت فردی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. در ایران رستمی و همکاران ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه را در دانشجویان برای خرده مقیاس خستگی عاطفی ۰/۸۸، شک و تردید ۰/۹۰، خودکارآمدی ۰/۸۴ گزارش کردند. ضریب آلفای به دست آمده برای روایی واگرا برای خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، شک و تردید و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۲۱، ۰/۵۳ و ۰/۳۲ به دست آمد. همچنین، روایی همگرا برای خرده مقیاس‌های خستگی عاطفی، شک و تردید و خودکارآمدی به ترتیب ۰/۷۹، ۰/۷۴ و ۰/۵۰ به دست آمد (دهرویه و نادری<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۳ بدست آمد.

**استرس شغلی:** این پرسشنامه توسط آر. اس. الیوت (۱۹۹۴) ساخته شده است که از ۲۰ گویه تشکیل شده و نمره‌گذاری آن بصورت طیف لیکرت ۴ نقطه‌ای است که

<sup>۱</sup>. Dehroyeh & Naderi

که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر کاملاً نادرست و پنج (همیشه درست) نمره گذاری می شود. محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است. در پژوهش محمدی پایایی پرسشنامه با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمده است. در تحقیق سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶)، بررسی پایایی در دانشجویان، به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ و در پژوهش شاکری نیا و مهری پور (۱۳۸۹) آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۹۶ گزارش شد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۷ بدست آمد.

در نهایت ۳۳۰ داده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، در سطح ۰/۰۵ و با بهره گیری از نرم افزار SPSS26 مورد تحلیل آماری قرار گرفت.

#### یافته ها

یافته های دموگرافیک مربوط به شرکت کنندگان پژوهش در جدول ۱ ارائه شده است.

برای گزینه های «هرگز»، «بعضی اوقات»، «اغلب» و «همیشه» به ترتیب امتیازات ۱، ۲، ۳ و ۴ در نظر گرفته می شود. روایی این پرسشنامه توسط الیوت مشخص و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۷۲ محاسبه شد (جهانبخش گنجه و عریضی سامانی، ۱۳۹۱). در پژوهش جهانبخش گنجه و عریضی سامانی (۱۳۹۱) پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ، ۰/۷۵ محاسبه گردید. در پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹)، برای سنجش اعتبار پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که برابر ۰/۸۷۴ است. در مطالعه قائدامینی هارونی و همکاران (۱۴۰۰) نیز روایی و پایایی پرسشنامه بررسی و مطلوب گزارش شد. در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۷۴ بدست آمد.

**حمایت سازمانی:** این پرسشنامه دارای ۸ سؤال بوده و توسط آیزنبرگر<sup>۱</sup> و همکاران (۱۹۸۶) معرفی شد که بر اساس مقیاس لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵)، تنظیم شده است. روایی پرسشنامه در مطالعات داخلی مورد تأیید قرار گرفته است. این پرسشنامه برای اولین بار توسط زکی (۱۳۸۵) ترجمه گردیده، میزان پایایی پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ برای ۱۰۰ آزمودنی ۰/۸۹ گزارش شده است. سامانی و همکاران (۱۳۹۰)، ضریب پایایی درونی آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه را نیز ۰/۸۹ گزارش کرده اند. عسگری و همکاران (۱۳۹۲) ضمن پژوهش شان روایی صوری و محتوایی این پرسشنامه را محاسبه کردند و همچنین با مطالعه آزمایشی بر روی ۳۰ نفر از کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان کرمانشاه پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۴ بدست آوردند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۶). در پژوهش حاضر پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۱ بدست آمد.

**تاب آوری:** این پرسشنامه توسط کونور و دیویدسون (۲۰۰۳)، ارائه شده و دارای ۲۵ گویه پنج گزین ای است

<sup>۱</sup>. Eisenberger

جدول ۱. توزیع فراوانی ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

متغیرها	زیرمقیاس	فراوانی	درصد	متغیرها	زیرمقیاس	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۸۷	۵۶/۷	نوع استخدام	رسمی	۱۸۲	۵۵/۲
	مرد	۱۴۳	۴۳/۳		پیمانی	۱۰۶	۳۲/۱
سن	کمتر از ۳۰ سال	۷۲	۲۱/۸	قراردادی		۴۲	۱۲/۷
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۱۴۳	۴۳/۳	تحصیلات	لیسانس	۲۲۰	۶۶/۷
	بالتر از ۴۰ سال	۱۱۵	۳۴/۸		فوق لیسانس	۱۰۴	۳۱/۵
سابقه	کمتر از ۵ سال	۷۱	۲۱/۵	دکتری		۶	۱/۸
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۴۳	۴۳/۳	پایه تحصیلی	دوره اول ابتدایی	۷۶	۲۳/۰
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۹۴	۲۸/۵		دوره دوم ابتدایی	۹۰	۲۷/۳
	بالتر از ۲۰ سال	۲۲	۶/۷		دوره اول متوسطه	۸۶	۲۶/۱
					دوره دوم متوسطه	۷۸	۲۳/۶

شرکت‌کنندگان نیز در پایه دوم ابتدایی مشغول به خدمت بوده‌اند. یافته‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش در جدول ۲ ارائه شده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۱ بیشترین شرکت‌کنندگان در پژوهش را معلمان زن تشکیل دادند. بیشترین میانگین سنی در رده بین ۳۰ تا ۴۰ سال و اکثر شرکت‌کنندگان تحصیلات لیسانس داشتند. نوع استخدام اکثر شرکت‌کنندگان رسمی و بیشترین سابقه کاری نیز در رده بین ۵ تا ۱۰ سال بوده و بیشتر

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف استاندارد، نرمال بودن و ماتریس ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	انحراف معیار $\pm$ میانگین	کجی	کشیدگی	۱	۲	۳	۴
فرسودگی شغلی	۵۶/۶۷ $\pm$ ۱۲/۸۰	۰/۸۱	۰/۵۰	۱			
استرس شغلی	۵۰/۴۵ $\pm$ ۱۴/۵۵	۰/۰۸	-۰/۵۰	۰/۵۴**	۱		
حمایت سازمانی	۱۹/۲۳ $\pm$ ۸/۲۴	۰/۴۶	-۰/۷۱	-۰/۳۶**	-۰/۴۰**	۱	
تاب‌آوری	۶۷/۱۹ $\pm$ ۱۵/۲۳	۰/۰۸	-۰/۵۸	-۰/۱۹**	-۰/۳۰**	۰/۳۹**	۱

\*\* $p < 0.01$  \* $p < 0.05$

جدول نشان می‌دهد که ضرایب کجی و کشیدگی در محدوده مجاز ۲ تا ۲- قرار دارد و پیش‌فرض نرمال بودن داده‌ها رعایت شده است. مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش بر اساس متغیرهای دموگرافیک در جدول ۳ ارائه شده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۲، بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0.001$ )؛ بین حمایت سازمانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0.001$ ). همچنین نتایج

جدول ۳. مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش بر اساس متغیرهای دموگرافیک

متغیرها	زیرمقیاس	فرسودگی شغلی	استرس شغلی	حمایت سازمانی	تاب‌آوری
جنسیت	زن	۵۵/۷۸*	۴۹/۲۳*	۱۹/۴۸	۶۷/۰۴
	مرد	۵۹/۰۴	۵۳/۷۱	۱۸/۵۶	۶۷/۶۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۵۹/۲۹	۵۱/۸۲	۱۷/۸۹	۶۲/۶۱
	بین ۳۰ تا ۴۰ سال	۵۴/۰۴	۴۸/۸۳	۱۹/۲۳	۶۸/۰۲
	بالتر از ۴۰ سال	۵۷/۲۷	۵۰/۹۰	۱۹/۶۵	۶۸/۱۹
نوع استخدام	رسمی	۵۷/۶۲	۵۰/۵۲	۱۹/۵۱	۶۷/۴۹
	پیمانی	۵۴/۵۰	۴۹/۸۲	۱۹/۶۱	۶۵/۹۶
	قراردادی	۵۲/۳۱	۵۱/۱۵	۱۵/۷۷	۶۷/۰۰
تحصیلات	لیسانس	۵۶/۶۰	۴۹/۲۱	۱۹/۸۳	۶۶/۸۴
	فوق لیسانس	۵۶/۶۲	۵۲/۲۵	۱۸/۵۴	۶۸/۸۵
	دکتری	۶۰/۳۳	۶۵/۰۰	۱۳/۰۰	۵۱/۶۷
سابقه کار	کمتر از ۵ سال	۵۵/۰۹	۴۹/۱۶	۱۹/۶۲	۶۸/۱۳
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۵۸/۵۲	۵۳/۱۳	۱۶/۱۷	۶۲/۷۰
	بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۵۸/۵۶	۴۸/۴۴	۱۷/۹۳	۶۶/۱۵
پایه تحصیلی	بالتر از ۲۰ سال	۵۶/۳۶	۵۱/۱۹	۲۰/۴۹	۶۸/۴۷
	دوره اول ابتدایی	۵۶/۵۸	۵۲/۵۰	۲۰/۱۹	۶۵/۵۴
	دوره دوم ابتدایی	۵۶/۸۴	۵۳/۰۰	۱۶/۹۰	۶۰/۷۷
	دوره اول متوسطه	۵۶/۵۱	۵۱/۱۵	۱۸/۰۳	۶۸/۲۶
	دوره دوم متوسطه	۵۶/۷۲	۴۸/۱۴	۲۰/۵۹	۷۰/۱۰

\*\*p<0.01\*p<0.05

خصوص متغیر نوع استخدام، معلمان رسمی بیشترین میزان فرسودگی شغلی؛ معلمان قراردادی بیشترین میزان استرس شغلی و کمترین حمایت سازمانی؛ و معلمان پیمانی کمترین میزان را گزارش کرده‌اند. در خصوص متغیر پایه تحصیلی تفاوت آشکاری بین میزان فرسودگی شغلی در گروه‌ها مشاهده نمی‌شود؛ بیشترین میزان استرس شغلی مربوط به دوره اول و دوم ابتدایی و کمترین میزان حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در گروه معلمان دوره دوم ابتدایی بوده است. نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه به روش همزمان در جدول ۴ ارائه شده است.

بر اساس یافته‌های جدول ۳ میانگین نمرات مردان در متغیرهای فرسودگی شغلی و استرس شغلی بیشتر از زنان بوده اما در متغیرهای حمایت سازمانی و تاب‌آوری تفاوت زیادی بین دو گروه وجود ندارد. در خصوص متغیر سن، معلمان دارای سن کمتر از ۳۰ سال بیشترین میزان فرسودگی شغلی و استرس شغلی را داشته‌اند و بیشترین حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در گروه سنی بالاتر از ۴۰ سال بوده است. در خصوص متغیر تحصیلات، معلمان با مدرک دکتری بیشترین میزان فرسودگی شغلی و استرس شغلی و کمترین میزان سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری را گزارش کرده‌اند. در

جدول ۴. خلاصه مدل رگرسیون چندگانه به روش همزمان، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری جهت پیش استرس شغلی معلمان

مدل	SS	MS	F	Sig.	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adjust	WD
همزمان	۱۷۱۲۲/۳۴۶	۵۷۰۷/۴۴۹	۵۰/۵۶۳	۰/۰۰۱	۰/۵۶۴	۰/۳۱۸	۰/۳۱۱	۱/۹۰

( $F=50/563$ ,  $P=0/001$ ). همچنین مقدار آزمون دوربین واتسون  $1/90$  بود که نشان می‌دهد فرض استقلال باقی‌مانده‌ها به درستی رعایت شده است. ضرایب رگرسیونی متغیرهای مورد مطالعه در جدول ۵ ارائه شده است.

برای بررسی نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ از رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. با توجه به نتایج جدول ۴، مدل رگرسیون قادر به تبیین ۳۱ درصد متغیر ملاک است ( $R^2=0/311$  تعدیل یافته) و به صورت معنی‌داری متغیر ملاک را پیش‌بینی می‌کند

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	B	Std. Error	$\beta$	T	Sig.	آمار هم‌خطی <sup>۱</sup>
مقدار ثابت	۳۹۷/۵۲	۴/۲۰۳		۹/۴۰۵	۰/۰۰۱	VIF
استرس شغلی	۰/۴۲۱	۰/۰۴۵	۰/۴۷۸	۹/۴۴۰	۰/۰۰۱	Tolerance
حمایت سازمانی	-۰/۲۶۹	۰/۰۸۲	-۰/۱۷۳	-۳/۲۸۸	۰/۰۰۱	۱/۲۲۷
تاب‌آوری	۰/۰۱۶	۰/۰۴۲	۰/۰۱۹	۰/۳۷۶	۰/۷۰۷	۱/۳۲۲
						۱/۲۱۹

<sup>۱</sup>. Collinearity statistic



پژوهش می‌توان گفت از آنجاکه فرسودگی شغلی با تجربه شخصی از استرس شغلی و شاخص‌های مهم سلامت مرتبط با شغل ارزیابی می‌شود (کوول<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۲) و پاسخی است به استرس‌های فردی و بین فردی، از اینرو افزایش استرس می‌تواند فرسودگی شغلی را تشدید نماید. نتیجه مطالعه ستوده باوانی (۱۳۹۹) نشان می‌دهد که استرس شغلی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی نقش دارد. همچنین استرس شغلی یکی از مؤلفه‌های مهم در کاهش رضایت شغلی است و عدم رضایت شغلی با فرسودگی شغلی رابطه دارد (سارت<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲؛ بلیوینز<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). از سوی دیگر مشاغلی چون معلمی که با مردم ارتباط بیشتری دارند، به میزان بیشتری نیز در معرض استرس شغلی هستند زیرا احساس مسئولیت در قبال انسان‌ها استرس زیادی را ایجاد می‌کند. از آنجاکه مسئولیت و تعهد معلمان در پاندمی کووید-۱۹ افزایش یافته است بنابراین در این شرایط معلمان استرس بیشتری را متحمل می‌شود. از شروع پاندمی کووید-۱۹ تاکنون با توجه به ابهام در وضعیت و بیروس کرونا، وضعیت استان‌ها به لحاظ وضعیت همه‌گیری و تصمیم‌های متغیر مسئولین ستاد کرونا، معلمان شرایط متغیری را برای آموزش تجربه کردند. بسیاری از مناطق رویکردهای آموزشی متغیری از جمله کلاس‌های درس با فاصله اجتماعی، آموزش ترکیبی، یا آموزش صد درصد مجازی را اجرا کردند. معلمان با الزامات جدیدی برای آموزش، انتظارات شغلی و محیط‌های کلاس مواجه بودند. مشکلات مربوط به زیرساخت‌های آموزش در فضای مجازی را نیز باید به عوامل تشدید کنند استرس شغلی معلمان افزود. از سوی دیگر مناطق مختلف معلمان را به آموزش مجازی به استفاده از پلتفرم‌های آموزشی جدید و گاه متفاوت سوق دادند. معلمان در این شرایط مجبور بودند گاه تا ساعت‌های طولانی ابهامات والدین و دانش‌آموزان را برای استفاده از فناوری جدید برطرف نموده و ساعت‌های طولانی را به طراحی دروس در فضای مجازی و بررسی تکالیف دانش‌آموزان اختصاص دهند؛ این در حالی است که بسیاری از

جدول ۵ نشان می‌دهد که ضرایب استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده معنی‌دارند ( $P < 0/001$ ) و این متغیرها به طور معنی‌داری در مدل سهم دارند. همبستگی چندگانه (۰/۵۶۴)، نشان می‌دهد که تقریباً ۳۱ درصد از واریانس فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ با ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده)، تبیین می‌شود ( $R^2 = 0/311$  و  $R^2 = 0/318$  تعدیل یافته). استرس شغلی سهم بیشتری در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ داشت. همچنین سهم تاب‌آوری در مدل معنی‌داری نبود.

### بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش استرس شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده و تاب‌آوری در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ انجام شد. نتایج نشان داد که بین استرس شغلی و فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت معنی‌دار ( $P < 0/001$ ) و بین حمایت سازمانی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد ( $P < 0/001$ ). همچنین نتایج رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که تنها ضرایب استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده معنی‌دار بوده و ( $P < 0/001$ ) و تاب‌آوری سهم معنی‌داری در مدل نداشته است ( $P > 0/05$ ). همبستگی چندگانه (۰/۵۶۴)، نشان داد که تقریباً ۳۱ درصد از واریانس فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ با ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین (استرس شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده)، تبیین می‌شود ( $R^2 = 0/318$  و  $R^2 = 0/311$  تعدیل یافته).

استرس شغلی بیشترین سهم را در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ داشت. این نتیجه نشان می‌دهد در شرایط پاندمی کووید-۱۹ استرس شغلی نقش مهمی در ایجاد و یاد تشدید فرسودگی شغلی معلمان دارد. نتیجه بدست آمده با نتایج سایر مطالعات همسوست (پن و پوتیبیرون، ۲۰۲۲؛ یی، لای، ما و لی، ۲۰۲۲؛ هان و همکاران، ۲۰۲۲؛ وو و همکاران، ۲۰۲۱). در توضیح نتایج این بخش از

<sup>1</sup>. Cole  
<sup>2</sup>. Surret  
<sup>3</sup>. Blevins

افزایش می‌دهد در بهبود رضایت شغلی و تعهد سازمانی داشته و از این طریق به کاهش فرسودگی شغلی منجر می‌شود.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که تاب‌آوری پیش‌بینی کننده معنی‌داری برای فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ نیست. به نظر می‌رسد استرس بالای شغلی در پاندمی کووید-۱۹ و حمایت سازمانی پائین از معلمان که عوامل بیرونی شرایط پاندمی را شامل می‌شوند می‌تواند تاثیر بیشتری نسبت به تاب‌آوری به عنوان یکی ویژگی شخصیتی و مهارتی را در مدل داشته باشد. بنابراین در این شرایط کاهش استرس شغلی و بهبود حمایت سازمانی ضرورتی بیشتری دارد. اما نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که تاب‌آوری با فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ رابطه منفی دارد. اگرچه ضریب همبستگی مشاهده شد ضعیف بود ( $r = -0.19$ ). اما می‌توان با بهبود مهارت‌های تاب‌آوری در معلمان از فرسودگی آن‌ها در شرایط سختی چون پاندمی کووید-۱۹ کاست. چرا که افراد با تاب‌آوری بالا به دلیل داشتن انعطاف‌پذیری بیشتر، عوامل و منابع محافظتی بیشتری را برای سازگاری با ناملایمات و خروج از شرایط بحرانی ایجاد کرده و در مقابل مشکلاتی که با آن مواجه می‌شوند آسیب کمتری می‌بینند. بنابراین یا استقامت بیشتر در برابر سختی‌ها فرسودگی کمتری را تجربه خواهند کرد.

به طور کلی نتایج پژوهش نشان داد با کاهش استرس شغلی و بهبود حمایت سازمانی و تاب‌آوری می‌توان فرسودگی شغلی معلمان را در پاندمی کووید-۱۹ کاهش داد. پیشنهاد می‌شود سازمان آموزش پرورش با در نظر گرفتن نتایج این مطالعه و سایر پژوهش‌های مرتبط اقداماتی ساختاری و آموزشی در جهت کاهش فرسودگی شغلی معلمان در پاندمی کووید-۱۹ انجام دهد. پیشنهاد می‌شود در راستای کاهش فرسودگی شغلی معلمان، دوره‌های آموزشی ضمن خدمت مبتنی بر مدیریت استرس و افزایش تاب‌آوری برای بهبود مهارت‌های معلمان برگزار شود. همچنین پیشنهاد می‌شود آموزش و پرورش حمایت سازمانی خود را از معلمان افزایش دهد تا شاهد کاهش فرسودگی شغلی معلمان و ایجاد مدارس پویاتر در کشور باشیم.

معلمان همزمان می‌بایست نقش والدین را نیز برای فرزندان خود در آموزش مجازی نیز داشته باشند. این خواسته‌ها و شرایط جدید به حجم کاری معلمان افزود، آنچه حتی قبل از پاندمی کووید-۱۹ نیز از عوامل تشدید کننده استرس و فرسودگی شغلی بود (سوارز، ۲۰۱۸). از آنجا که استرس شغلی زیادی که در نتیجه تلاش‌های بیرونی زیاد و تعهد بیش از حد ایجاد می‌شود می‌تواند منجر به خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش توانایی‌های شخصی شود، فرسودگی شغلی معلمان افزایش می‌یابد.

حمایت سازمانی ادراک شده دیگر متغیر معنی‌دار در مدل بود. ضریب منفی بتا در مدل نشان می‌دهد که حمایت سازمانی می‌تواند با کاهش تاثیر استرس‌های مرتبط با کار، فرسودگی شغلی معلمان را در پاندمی کووید-۱۹ کاهش دهد. این نتیجه با نتایج سایر مطالعات این حوزه همسوست. نتایج مطالعات مختلف نشان می‌دهد که حمایت سازمانی با فرسودگی شغلی رابطه منفی دارد (داگاش، ۲۰۲۲؛ فرجی و هارودین، ۲۰۲۲؛ کیم و همکاران، ۲۰۲۲؛ گراما و بالاس، ۲۰۱۸؛ کائو و همکاران، ۲۰۱۶؛ یونجانگ، ووکیم و یوری، ۲۰۱۷). در توضیح نتایج این بخش از پژوهش می‌توان گفت عدم تعادل تلاش و پاداش، همراه با تعهد بیش از حد می‌تواند پیامدهای مخربی مانند مشکلات روانی و همچنین رضایت شغلی کمتر داشته باشد. در حالی که استرس شغلی به عنوان واکنش فیزیکی و روانی حیاتی که زمانی ایجاد می‌شود که منابع، مهارت‌ها و نیازهای کارکنان با الزامات شغلی مطابقت نداشته باشد، حمایت سازمانی می‌تواند اثرات استرس شغلی را تعدیل کند (ژو و یانگ، ۲۰۲۱). در این در حالی است که به نظر می‌رسد که معلمان سطح پائینی از حمایت سازمانی را ادراک می‌کنند (میانگین ۱۹ در پرسشنامه حمایت سازمانی). در واقع فشارهای شغلی و در نتیجه استرس زیاد کاری در پاندمی کووید-۱۹ و نبود حمایت سازمانی برای معلمان می‌تواند به فرسودگی بیشتر معلمان منجر شود. نتیجه مطالعات گذشته نیز نشان می‌دهد که حمایت سازمانی ادراک شده بالا، استرس کاری را کاهش داده و تاب‌آوری کارکنان را

## تشکر و قدردانی

ارتباط آن با خستگی چشمی معلمان ابتدایی در همه گیری کووید-۱۹. توسعه حرفه ای معلم، ۶(۳)، ۱-۱۴.

از کلیه معلمان و دبیران شرکت کننده در پژوهش و همچنین مسئولین آموزش و پرورش شهرستان اردکان قدردانی می شود.

شیبانی فر، رضا. (۱۴۰۰). بررسی فرسودگی شغلی معلمان با توجه به نقش واسطه ای خودکنترلی و حمایت اجتماعی در همه گیری کرونا. مدیریت و چشم انداز آموزش، ۳(۳)، ۸۹-۱۱۲.

## تعارض منافع

هیچگونه تضاد منافی برای نویسندگان در مقاله وجود ندارد.

قاندامینی هارونی، عباس، صادقی ده چشمه، مهرداد، بابایی فارسانی، میثم و مالکی فارسانی، غلام رضا. (۱۴۰۰). نقش استرس شغلی بر رضایت شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی در طول پاندمی کرونا با آزمون میانجی تعارض کار-خانواده و استرس والدین. رهبری آموزشی کاربردی، ۲(۱)، ۷۷-۹۵.

## منابع

تابع بردبار، فریبا، اسماعیلی، معصومه و آزاد، رضا. (۱۴۰۱). پیش بینی فرسودگی روان شناختی معلمان براساس کیفیت زندگی و درگیری شغلی در دوران پاندمی کرونا در شهرستان مرودشت. روانشناسی کار، ۱(۲)، ۶۱-۷۰.

Adebayo, A., Oduntan, O. O., Fasola, B. O., & Adebisi, B. S. (2021). Psychological Stress of Covid-19 and Teacher Job Performance in Ogun State, Nigeria. *UNILAG Journal of Curriculum and Instruction*, 142.

رحیمی، صالح، فرهادی، مهران و سعیدی، ژیللا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه ی تاب آوری و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه های دانشگاهی (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر کرمانشاه). تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۱(۴)، ۱۳۷-۱۵۳.

Al Lily, A. E., Ismail, A. F., Abunasser, F. M., & Alqahtani, R. H. A. (2020). Distance education as a response to pandemics: Coronavirus and Arab culture. *Technology in society*, 63, 101317.

ستوده باوانی، منصور. (۱۳۹۹). نقش خستگی هیجانی ناشی از تدریس مجازی و استرس شغلی در پیش بینی فرسودگی شغلی معلمان جوان و میانسال. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۳(۶)، ۲۲۵۶-۲۲۶۸.

Alnaimi AMM, Rjoub H. Perceived organizational support, psychological entitlement, and extra-role behavior: The mediating role of knowledge hiding behavior. *Journal of Management & Organization*. 2021;27(3):507-22.

شمالی احمدآبادی، مهدی و برخوردار احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۰). اثربخشی آموزش های مجازی شادکامی با رویکرد تئوری انتخاب بر امید و اضطراب کووید-۱۹ معلمان زن در همه گیری ویروس کرونا. فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۱۱(۴)، ۴۷-۶۵.

Batilmurik, R. W., Noach, R., & Latupeirissa, D. (2022, March). The Role of Resilience as a Mediation of the Variable Between Job Burnout and Investigators Performance (Study on Regional Police Nusa Tenggara Timur During the Covid-19 Pandemic). In *International Conference on Applied Science and Technology on Social Science 2021 (iCAST-SS 2021)* (pp. 211-215). Atlantis Press.

شمالی احمدآبادی، مهدی، برخوردار احمدآبادی، عاطفه. (۱۴۰۰). نقش آموزش های مجازی در اعتیاد به اینترنت و

Besser, A., Lotem, S., & Zeigler-Hill, V. (2020). Psychological stress and vocal symptoms among university professors in Israel: implications of the

- Eunjang, K., Won Kim, H., & Yuri, C. (2017). Moderated Mediation Model of the Effects of Early Childhood Teachers' Perceived Social Support, Job Stress, and Teacher Efficacy on Burnout. *Korean Journal of Child Studies*, 38(4), 19-31.
- Fajri, A., & Haerudin, H. (2022). The Effect of Work-From Home on Burnout during COVID-19 Disease: The Mediating Effect of Organizational and Family Support. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 5(1), 1846-1855.
- Fathi, J., Greenier, V., & Derakhshan, A. (2021). Self-efficacy, reflection, and burnout among Iranian EFL teachers: the mediating role of emotion regulation. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 9(2), 13-37.
- Ferreira, P. D. C., Barros, A., Pereira, N., Marques Pinto, A., & Veiga Simão, A. M. (2021). How Presenteeism Shaped Teacher Burnout in Cyberbullying Among Students During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in psychology*, 4844.
- García-Rivera, B. R., Mendoza-Martínez, I. A., García-Alcaraz, J. L., Olguín-Tiznado, J. E., Camargo Wilson, C., Aranibar, M. F., & García-Alcaraz, P. (2022). Influence of Resilience on Burnout Syndrome of Faculty Professors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(2), 910.
- Ghaedamini Harouni, A., Sadeghi de cheshmeh, M., Babaeefarsani, M., Maleki Farsani, .. (2021). The role of job stress on job satisfaction of female primary school teachers during the corona pandemic with the mediating test of work-family conflict and parental stress. *Applied Educational Leadership*, 2(1), 77-95.
- Grama, B. G., & Balas, M. (2018). Organizational support, emotional labor and burnout regarding the medical staff. *Acta Med. Transilv*, 23, 16-19.
- shift to online synchronous teaching during the COVID-19 pandemic. *Journal of Voice*.
- Blevins, K. J. (2021). Alleviating Teacher Burnout: The Relationship between Job Stress, Teacher Efficacy and Emotional Exhaustion among Middle School Teachers.
- Cao, X., Chen, L., Tian, L., & Diao, Y. (2016). The effect of perceived organisational support on burnout among community health nurses in China: the mediating role of professional self-concept. *Journal of nursing management*, 24(1), E77-E86.
- Caycho-Rodríguez, T., Ventura-León, J., García-Cadena, C. H., Tomás, J. M., Domínguez-Vergara, J., Daniel, L., & Arias-Gallegos, W. L. (2018). Evidencias psicométricas de una medida breve de resiliencia en adultos mayores peruanos no institucionalizados. *Psychosocial Intervention*, 27(2), 73-79.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). Job burnout and employee engagement: A meta-analytic examination of construct proliferation. *Journal of management*, 38(5), 1550-1581.
- Daghash, H. (2022). Personal Resilience, Social Support, and Organizational Support Impact Burnout among Nurses During COVID-19. *medRxiv*.
- Damghanian, H., Jamshidi, L., Maghsoodi, T. (2015). Contemplating on Reducing Job Burnout in the Light of Resilience. *Management Studies in Development and Evolution*, 24(78), 127-150.
- Dehroyeh, S., & Naderi, H. (2021). The Effectiveness of Positivity Training on Reducing Burnout and Improving the Quality of Life of Nurses. *Journal of Safety Promotion and Injury Prevention*, 9(4), 284 -274
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.

satisfaction in urban schools: Disentangling individual-, classroom-, and organizational-level influences. *Behavior therapy*, 49(4), 494-508.

Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). Impacts of job insecurity on burnout: Examining the mediating role of job stress among Thai bank tellers. In *Economic and Business Management* (pp. 262-266). CRC Press.

Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*. 2002;87(4):698.

Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781.

Santamaría, M. D., Mondragon, N. I., Santxo, N. B., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Teacher stress, anxiety and depression at the beginning of the academic year during the COVID-19 pandemic. *Global Mental Health*, 8.

– Santamaría, M. D., Mondragon, N. I., Santxo, N. B., & Ozamiz-Etxebarria, N. (2021). Teacher stress, anxiety and depression at the beginning of the academic year during the COVID-19 pandemic. *Global Mental Health*, 8.

Søvd, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfle, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the mental health and well-being of healthcare workers: an urgent global public health priority. *Frontiers in public health*, 9.

Stone, K. W., Kintziger, K. W., Jagger, M. A., & Horney, J. A. (2021). Public health workforce burnout in the COVID-19 response in the US. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4369.

Suárez, F. (2018). Technostress in communication and technology society: scoping literature review

Griffith, A. K. (2020). Parental burnout and child maltreatment during the COVID-19 pandemic. *Journal of family violence*, 1-7.

Han, W., Kim, J., Park, J., & Lee, M. (2022, February). Influential Effects of Emotional Intelligence on the Relationship between Job Stress and Burnout among General Hospital Administrative Staff. In *Healthcare* (Vol. 10, No. 2, p. 194). Multidisciplinary Digital Publishing Institute.

Hanafin, S., Cosgrove, J., Hanafin, P., Brady, A. M., & Lynch, C. (2020). Burnout and its prevalence among public health nurses in Ireland. *British Journal of Community Nursing*, 25(8), 370-375.

Hußner, I., Lazarides, R., & Westphal, A. (2022). Face-to-face vs. online teaching in the COVID-19 pandemic: Differential development of burnout and self-efficacy in teacher training?. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft: ZfE*, 1-24.

Kim, M. N., Yoo, Y. S., Cho, O. H., & Hwang, K. H. (2022). Emotional Labor and Burnout of Public Health Nurses during the COVID-19 Pandemic: Mediating Effects of Perceived Health Status and Perceived Organizational Support. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 549.

Martínez-Ramón, J. P., Morales-Rodríguez, F. M., & Pérez-López, S. (2021). Burnout, Resilience, and COVID-19 among Teachers: Predictive Capacity of an Artificial Neural Network. *Applied Sciences*, 11(17), 8206.

Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current directions in psychological science*, 12(5), 189-192.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (1981). Maslach Burnout Inventory: MBI.

Ouellette, R. R., Frazier, S. L., Shernoff, E. S., Cappella, E., Mehta, T. G., Maríñez-Lora, A., ... & Atkins, M. S. (2018). Teacher job stress and

satisfaction. *Psychology, health & medicine*, 26(2), 204-211.

Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of perceived organizational support on the relationship between job stress and burnout: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 40(1), 402-413.

Yi, X., Li, X., Ma, X., & Li, F. (2022). The relationship between occupational stress and job burnout in coal miners: Interactions between GCCR and SLC6A4 gene polymorphisms and the environment. *Journal of Affective Disorders*, 297, 76-82.

Zhu, N., Zhang, D., Wang, W., Li, X., Yang, B., Song, J., ... & Tan, W. (2020). A novel coronavirus from patients with pneumonia in China, 2019. *New England journal of medicine*.

from the Web of science. *Archivos de prevencion de riesgos laborales*, (1), 18-25.

Surrett, T. (2022). *Don't Teachers Only Work from 8-3? The Role of Gender, Working Hours, Consequences of Teacher Workload and Related Job Stress on Job Satisfaction and Intent to Exit Teaching* (Doctoral dissertation, State University of New York at Buffalo).

Trinidad, J. E. (2021). Teacher satisfaction and burnout during COVID-19: what organizational factors help?. *International Journal of Leadership in Education*, 1-19.

ulistyo AR, Suhartini S. The role of work engagement in moderating the impact of job characteristics, perceived organizational support, and self-efficacy on job satisfaction. 2019.

Viner, R. M., Russell, S. J., Croker, H., Packer, J., Ward, J., Stansfield, C., & Booy, R. (2020). School closure and management practices during coronavirus outbreaks including COVID-19: a rapid systematic review. *The Lancet Child & Adolescent Health*, 4(5), 397-404.

Weißenfels, M., Klopp, E., & Perels, F. (2022). Changes in Teacher Burnout and Self-Efficacy During the COVID-19 Pandemic: Interrelations and e-Learning Variables Related to Change.

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

---

Quarterly Journal of Educational Psychology Skills  
Islamic Azad University Tonekabon Branch  
Vol. 13, No. 3, autumn 2022, No 51



Journal of Educational  
Psychology

---

## The Role of Job Stress, Perceived Organizational Support and Resilience in Predicting Teacher Burnout in the Covid-19 Pandemic

Mehdi Shomali Ahmadabadi<sup>1</sup>, Atefe Barkhordari Ahmadabadi<sup>2\*</sup>

1) PhD in Psychology, Education department, Ardakan, Yazd, Iran

2) M.A student, Department of psychology, Isfahan (Khorasgan) branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran

---

### Abstract

The present study aimed to investigate the role of job stress, perceived organizational support and resilience in predicting teachers' burnout in the Covid-19 pandemic. This is a descriptive study and was performed by correlation method. The statistical population of the study consisted of all school teachers in Ardakan in the academic year 2021-2022. Sampling was done using the voluntary method and 369 people were subjected to burnout questionnaires (Maslach and Jackson, 1981), job stress (Elliott, 1994), perceived organizational support (Eisenberger et al., 1986), and resilience (Connor and Davidson). 2003) which was published online. The reliability of the questionnaires was determined through Cronbach's alpha coefficient for job satisfaction (0.83), job stress (0.74), perceived organizational support (0.81) and resilience (0.87). finally 330 data were statistically analyzed using Pearson correlation and multiple regression methods at the level of 0.05 and SPSS26 software. The results showed there was a significant positive relationship between job stress and burnout of teachers ( $P < 0.001$ ) and a significant negative relationship between organizational support and resilience with burnout of teachers ( $P < 0.001$ ). Also, the results of multiple regression showed that the coefficients of job stress and perceived organizational support were significant ( $P < 0.001$ ,  $R^2 = 0.318$ ) and resilience did not have a significant share in the model ( $P < 0.05$ ). By reducing job stress and improving organizational support and resilience, teachers' burnout can be reduced in the Covid-19 pandemic.

**Key words:** Job Burnout, Job Stress, Perceived Organizational Support, Resilience, Covid-19 Pandemic.

---

1 . PhD in Psychology, Education department, Ardakan, Yazd, Iran.

2 . Master's student in clinical psychology, Azad University, Isfahan branch (Khorasgan), Isfahan, Iran.