رویش روان شناسی، سال۱۰ ، شماره۶، شماره پیاپی ۶۳، شهریور ۱۴۰۰
Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal(RRJ),10(6), 2021

بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای مشاوران مدرسه: یک مطالعه کیفی

Evaluation of burnout syndrome and occupational imbalance in school counselors: A qualitative study

آسیه شریعتمدار
استادیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه، تهران، ایران.
فاطمه حسن پور (نویسنده مسئول)
کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه، تهران، ایران.
آتوسا کلانتر هرمزی
دانشیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه، تهران، ایران.

چکیده

در این پژوهش به بررسی نشانگان فرسودگی و عدم تعادل حرفه‌ای شغلی مشاوران مدرسه با استفاده از روش تحلیل مضمون پرداخته شد. نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای در مشاوران مدارس دخترانه مقطع متوسطه از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته مورد پرسش قرار گرفت. پس از رسیدن به اشباع نظری، ۱۲ نفر از مشاوران که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند نمونه پژوهش را تشکیل دادند. با توجه به الگوی مراحل تحلیل مضمون، پس از شناخت داده‌ها، کدگذاری صورت گرفت و درنهایت با شناخت مضامین، ترسیم شبکه مضامین و تحلیل آنها گزارش ارائه گردید. بعد از تحلیل داده‌ها سه مضمون اصلی برای نشانگان فرسودگی شغلی شامل دل‌زدگی جسمانی و روانی، دل‌زدگی ارتباطی و دل‌زدگی از کار استخراج شدند. در رابطه با نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای نیز مضامین فقدان مسئولیت‌پذیری شغلی، فقدان مسئولیت‌پذیری در روابط، شغل به عنوان اولویت اصلی زندگی، تخطی از مرزهای حرفه‌ای و نادیده گرفتن هویت شخصی استخراج شدند. از نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌توان در جهت تدوین برنامه‌های آموزشی، درمانی و پیشگیرانه با هدف کاهش و رفع فرسودگی شغلی و افزایش سلامت جسمی و روانی مشاوران و در نهایت افزایش کارایی و بهره‌وری شغلی آنان استفاده کرد.

واژه‌های کلیدی: *فرسودگی شغلی، عدم تعادل حرفه‌ای، مشاور مدرسه، تحلیل مضمون*

Asieh Shariatmadar
Assistant Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
Fatemeh Hasanpour *
Master in school counseling, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
f.mahoorgoli6772@gmail.com
Atousa Kalantar Hormozi
Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

In this study, the symptoms of burnout and occupational imbalance of school counselors were studied using the content analysis method. Burnout syndrome and occupational imbalance in high school girls' counselors were questioned through a semi-structured interview. After reaching theoretical saturation, 12 purposefully selected counselors formed the research sample. According to the pattern of content analysis stages, after recognizing the data, coding was done and finally, by identifying the themes, drawing a network of themes, and analyzing them, a report was presented., After analyzing the data, three main themes for burnout syndrome including physical and psychological boredom, communication boredom, and work boredom were extracted. For the syndrome of occupational imbalance, five main themes were extracted, including lack of job responsibility, lack of responsibility in relationships, job as the main priority of life, violation of professional boundaries, and ignoring personal identity. The results obtained in this study can be used to develop educational, treatment, and prevention programs with the aim of reducing and eliminating burnout and increasing the physical and mental health of counselors, and ultimately increase their efficiency and productivity.

Keywords: *Burnout, occupational imbalance, school counselor, content analysis*

نوع مقاله : پژوهشی **دریافت : فروردین ۱۴۰۰** **پذیرش: خرداد ۱۴۰۰** **ویرایش نهایی : شهریور ۱۴۰۰**

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

مقدمه

امروزه فرسودگی شغلی[1]، به دلیل تغییرات شگرفی که می‌تواند بر کیفیت زندگی خانوادگی و حرفه‌ای افراد بگذارد به صورت یک مسئله جدی مورد توجه قرارگرفته است (بیانچ[2] و همکاران، ۲۰۱۵). فرسودگی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی ممکن است در طول زمان به ناتوانی روانی تبدیل شود، به‌طوری‌که برخی از صاحب‌نظران، فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی طبقه‌بندی می‌کنند (مسلش[3] و همکاران، ۲۰۰۱). فرسودگی شغلی به منزله سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت شخصی تعریف شده است (الریچ[4]، ۲۰۱۶). خستگی عاطفی با تخلیه یا فقدان انرژی همراه است و با احساس فشار عاطفی بالا، ناتوانی، فرسودگی و یا خستگی مشخص می‌شود. مسخ شخصیت به شکل‌گیری نگرش بدبینانه، منفی، یا سنگدلانه در رابطه با افرادی که خدمات او را دریافت می‌کنند اشاره دارد. در نهایت، آخرین مولفه فرسودگی کاهش موفقیت فردی، بعد ارزیابی شخصی فرسودگی را منعکس می‌کند به وسیله احساسات منفی نسبت به شایستگی و موفقیت‌های شغلی فرد شناخته می‌شود (الریچ، ۲۰۱۶).

پژوهش‌ها نشان داده‌اند همبستگی منفی معنی‌داری بین فرسودگی شغلی و سلامت روان وجود دارد (طهماسبی، ۱۳۹۹؛ موسوی و همکاران، ۱۳۹۸). همچنین، فرسودگی شغلی بـا رضـایت شـغلی و کارایی در شغل و روابط کاری رابطهٔ منفی دارد (قراخانی و زعفرانچی، ۲۰۱۹). در مطالعه‌ای دیگر بر روی معلمان ریاضی در مدارس نشان دادند میزان استرس شغلی ارتباط مستقیمی بر فرسودگی شغلی معلمان دارد (کوی و همکاران، ۲۰۱۸). مالکی تبار، ریاحی، و مالکی تبار (۲۰۱۷) رابطه بین سرمایه روانشناختی و بهزیستی روانشناختی با فرسودگی شغلی را در میان مدیران مدارس شهر ساوه بررسی کردند و نشان دادند فرسودگی شغلی با سرمایه روانشناختی رابطه منفی و معناداری دارد به این معنا که هر چه فرسودگی شغلی در مدیران مدارس بالاتر بود سطح سرمایه روانشناختی کمتری گزارش شده است. آکدمیر[5] (۲۰۱۹) تاثیر فرسودگی شغلی بر تعهد سازمانی را مورد مطالعه قرار داد و نتیجه پژوهش او نشان داد بین فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی رابطه منفی معناداری وجود دارد.

عدم تعادل حرفه‌ای[6] مفهومی مرتبط با فرسودگی شغلی است و به معنای شکل‌گیری فعالیت‌هایی در سبک زندگی فرد است که مطابق نیازهای فیزیولوژیکی، روانی یا اجتماعی نیست و سلامتی و یا رضایت وی را تامین نمی‌کنند (فارلکس و پارتنرز[7]، ۲۰۰۹). همچنین آن را فقدان تعادل در درگیری‌ها و فعالیت‌های روزانه تعریف کرده‌اند (آنابی[8] و همکاران، ۲۰۱۰). عدم تعادل حرفه‌ای نیز در سلامت روانی و جسمی افراد تاثیرگذار است به طوری که می‌تواند سطح بهزیستی افراد را کاهش دهد (آنابی و همکاران، ۲۰۱۰؛ پارنل[9]، ۲۰۲۰) و با افزایش اختلالات اضطرابی همبستگی دارد (هاکانسون و اهلبورگ[10]، ۲۰۱۵). مطالعه پارنل (۲۰۲۰) روی زنان کارگر نشان داد عدم تعادل در چهار زمینه می‌تواند سبب کاهش بهزیستی آنها شود: عدم تعادل در مصرف انرژی و مدت زمان استراحت، عدم تعادل در مسئولیت‌ها و تفریح، عدم تعادل در مدیریت نقش، و عدم تعادل در مشاغل واقعی در مقابل مشاغل مورد نظر.

پژوهش‌های داخلی انجام شده در مدارس بیشتر بر فرسودگی شغلی در میان معلمان پرداخته‌اند (پور رجب و همکاران، ۲۰۲۰؛ اندام و اسعدی، ۲۰۱۸؛ هاشمی، ۲۰۱۸) و فرسودگی شغلی دیگر کارکنان مدارس از جمله مشاوران مدارس نادیده انگاشته شده است. همچنین، عدم تعادل حرفه‌ای که مفهومی جدید در روانشناسی شغلی است، در مطالعات داخلی مورد بررسی قرار نگرفته است. همچنین، مطالعات کیفی در این زمینه محدود است. بنابراین به دلیل اهمیت شناخت علایم فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای و پیشگیری از آنها در ارتقاء بهداشت روانی مشاوران مدارس و افزایش سطح کیفیت خدمات ارائه شده توسط آنان، در این پژوهش، به بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای در مشاوران مدارس پرداخته شد تا در راستای تدوین برنامه‌های آموزشی، درمانی، و پیشگیرانه با هدف رفع و یا کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سلامت جسمی و روانی مشاوران و در نهایت افزایش کارایی و بهره وری شغلی آنان به کار گرفته شود.

1 Burnout
2 Bianchi
3 Maslach
4 Ellrich
5 Akdemir
6 Occupational imbalance
7 Farlex & Partners
8 Anaby
9 Parnell
10 Hakansson & Ahlborg

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ روش پژوهش، کیفی بوده و تحلیل داده‌ها نیز با استفاده از رویکرد تحلیل مضمون انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل مشاوران مدارس دخترانه متوسطه اول در منطقه ۱۸ شهر تهران بودند. معیارهای ورود پژوهش، بیان آزاد تجربیات، رضایت جهت شرکت در پژوهش و پاسخ به سوالات و همچنین تجربه حداقل پنج سال کار به عنوان مشاور مدرسه در یکی از مدارس دخترانه متوسطه اول شهر تهران بوده است. با توجه به هدف پژوهش در تحقیق حاضر از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شده است. در نهایت تعداد ۳۰ مشاور برای مصاحبه انتخاب شدند و پس از انجام مصاحبه‌ها، حجم نمونه پس از رسیدن به اشباع نظری ۱۲ نفر شد. روش گرداوری داده‌ها از طریق مصاحبه عمیق نیمه ساختاریافته بود. در ابتدای مصاحبه، هدف از انجام پژوهش تشریح شده و تاکید شد که از اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها تنها برای مقاصد پژوهشی استفاده خواهد شد و هویت افراد به هیچ وجه در گزارش‌های پژوهش منتشر نخواهد شد.

متوسط سن افراد شرکت‌کننده در این پژوهش ۳۴/۹ سال بود که کمترین آن ۲۹ و بیشترین آن ۴۳ سال داشتند. متوسط تعداد فرزندان ۱/۴ و متوسط سابقه کار ۱۵/۵ است. ۸۳ درصد شرکت‌کنندگان متاهل و ۱۷ درصد مجرد بودند. ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان دارای تحصیلات کارشناسی و ۵۰ درصد دیگر کارشناسی ارشد در یکی از رشته‌های روانشناسی بالینی، مشاوره، روانشناسی عمومی، و روانشناسی تربیتی بودند.

مراحل اجرای تحقیق

در گام اول با کمک اساتید سؤالات مصاحبه طراحی و مصاحبه‌ها انجام شده، ضبط شدند و به صورت متنی وارد نرم‌افزار تحلیل داده مکس‌کیودی‌ای[1] شدند. سپس، با روش تحلیل مضمون به تحلیل مصاحبه‌های انجام شده پرداخته شد. هدف از انجام تحلیل مضمون در این پژوهش این بود که توصیف دقیقی از نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای در مشاوران مدارس به دست آید. مراحل تحلیل به این صورت بود:

۱) در گام اول، تمامی مصاحبه‌ها به صورت صوتی ضبط شدند و به صورت متن وارد نرم‌افزار تحلیل داده‌های کیفی مکس‌کیودی‌ای شدند. سپس محقق در پی یافتن معنا و الگوهای معنایی، مطالب را به صورت مکرر خوانده و با نوشتن سریع افکار، ایده‌ها و طرح‌واره‌هایی برای کدگذاری احتمالی، کار را آغاز نمود (گام پیاده‌سازی).

۲) در گام دوم، کدهای ابتدایی اولیه شکل گرفت که اشاره به بامعناترین قسمت داده‌های خام در ارتباط با پدیده بود. محقق به شکل منظم بر کل مجموعه داده‌ها توجه برابر و کامل داشت و تا جایی که ممکن بود الگوها و مضامین بالقوه زیادی را کدگذاری نمود. در این گام مضامین داده‌ها تشخیص، کدهای اولیه مشخص، بین قطعات انتخاب شده مقایسه و قطعات گردآوری شده با یکدیگر مطابقت داده شد (گام کدگذاری اولیه).

۳) در گام سوم، همه داده‌های کدگذاری شده ذیل مضامین مشخص قرار گرفته، با کدهای مختلف ترکیب شده و تشکیل یک نقشه سلسله مراتبی از مضامین را دادند (جستجوی مضامین).

۴) در گام چهارم، برخی مضامین باهم ترکیب شدند و برخی به مضامین کوچک‌تر شکسته شدند. سپس با خواندن چکیده داده‌های درون یک مضمون، سازگاری معنایی این داده‌ها مورد ارزیابی قرار گرفت. در مرحله نهایی این گام بررسی شد که آیا نقشه مضمونی پدید آمده، همه داده‌ها را در خود جای می‌دهد و آیا بین مضامین تمایز واضح وجود دارد یا خیر. نهایتاً در مورد مضامین مختلف، نحوه تنظیم آن‌ها با یکدیگر ایده مناسبی شکل داده شد (گام اصلاح مضامین).

۵) در گام پنجم، محقق ماهیت هر مضمون را بررسی کرد که درباره چیست و کدام جنبه داده‌ها را منعکس می‌کند. تمرکز اصلی بر این مسئله بود که چه چیزی درون این بخش داده‌ها مهم است و چرا. در فرایند تجدید نظر نهایی، این مسئله بررسی شد که آیا هر مضمون قابل شکستن به مضامین کوچک‌تر هست یا خیر. در پایان حتی‌الامکان مضامین مختصر و مؤثر انتخاب شدند (گام تعریف و نامیدن مضامین).

1 MAXQDA

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

۶) در گام ششم و آخر، گزارشی از نتایج به دست آمده تهیه شد. برای هر مضمون شواهدی کافی فراهم شد؛ به نحوی که چکیده‌ها برای نشان دادن میزان نفوذ مضمون در مجموعه داده‌ها، شواهد کافی در برداشته باشد. تحلیل مضمون فرآیندی بازگشتی است که در آن حرکت رو به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد.

یافته‌ها

جدول ۱ نمونه‌ای از کدهای اولیه استخراجی از متن مصاحبه‌ها را نشان می‌دهد. در این جدول، نمونه نقل قول‌ها برای همه مضامین اصلی و مضامین فرعی آنها آورده شده است. بقیه جداول مقوله‌های استخراج‌شده از مفاهیم، به همراه کدهای ثانویه آن‌ها را در قالب مقوله‌های محوری ارائه می‌کند.

جدول۱- نمونه‌ای از مفاهیم استخراجی از مصاحبه‌ها

مضامین اصلی	مضامین فرعی	نقل‌قول‌های مرتبط با آن
مضامین فرسودگی شغلی		
دل‌زدگی جسمانی و روانی	خستگی جسمانی، ذهنی یا عاطفی	«...خیلی بی‌حال و افسرده به نظر میام و حس می‌کنم توانایی انجام بقیه کارهای روزمره خودمو ندارم...»
	فقدان انرژی و علاقه	«...برای خودمم انرژی به‌زور دارم. خیلی زود خسته میشم. جدیدا خیلی میخوابم...»
	نشانگان فشار روانی و جسمی سازی	"...خیلی انرژی میذارم کار تو مدرسه خیلی سخته مخصوصا اگه مدیر سختگیر هم داشته باشی. انقدر تو محیط کار احساس فشار دارم که تو خونه اکثرا سر درد دارم..."
	احساس ناامیدی و دلسردی	"...مشاوره برای من در حال حاضر عذابه چون واقعا خسته شدم از حرف ها و کارهای تکراری روتین و بچه ها هم خیلی حرف گوش نده شدن..."
	مشکل در تمرکز	"...خیلی سخته که تمرکزمو روی همین لحظه نگه دارم. به ناچار تو خونه هم افکار مدرسه باهام هست..."
	منزوی شدن	"...والا تفریح برای من بیشتر خوابیدنه. خیلی اهل بیرون رفتن نیستم چون حوصله و دل شو ندارم .بچه هامم بیشتر با دوستاشونو پدرشون میرن..."
دل‌زدگی ارتباطی	ناتوانی در ارتباط و پذیرش مراجع	«...با چند نفر از بچه‌ها خیلی خوبم. همیشه تو هر کلاسی چند تا نخاله هست و چند تا هم خوب. من بیشتر با اون خوبا حال می‌کنم. چون به هیچ صراطی مستقیم نیستند...»
	نگرش بدبینانه و رنجش مزمن از همکاران	«... اونا فکر می‌کنند که مشاور کار خاصی توی مدرسه انجام نمیده و فکر می‌کنند که فقط سر کلاس رفتن مهمه مسلما آن‌ها وقتی همچین دیدگاهی دارن من هم نمی‌توانم نسبت به آن‌ها نظر مثبتی داشته باشم...»
	رنجش از بالا دستی	"...نه اصلا انتظارات کادر مدرسه در توانم نیست مدیر از من توقع داره با این کمرم تا طبقه سوم برای تدریس برم. اصلا درکم نمی کنن احساس میکنم فقط براشون انجام کار مهمه نه خود طرف..."
	مشکل در برقراری ارتباط با فرزندان خود	"...همونطور که گفتم پسر و دختر خودمم خیلی از رفتارهای بد بچه های مدرسه مثل خودسر بودن رو داره و خوب با من و پدرش رفتار نمیکنه. الان داداشش از اون یاد گرفته...."
	رنجش مزمن از دانش آموزان	"...واقعا خسته شدم از حرف ها و کارهای تکراری روتین بچه ها هم خیلی حرف گوش نده شدن و زور من و امثال من به فضای مجازی و دوست های بچه ها نمیرسه و اونا خیلی پر قدرت تر و بهتر عمل می کنن...."
	رنجش مزمن از همسر	"...والا اصلا جرئت ندارم تو خونه از مشکلات مدرسه بگم. چون تا دهنم باز بشه شوهرم میگه من که میگم نرو مدرسه تو گوش نمیدی..."
دل‌زدگی از کار	اشتیاق به اتمام کار یا بازنشستگی پیش از موعد	"...در حال حاضر چوب خط میزنم تا ۴ سال دیگه بازنشسته زودتر از موعد بگیرم ولی قبلنا که حال جسمی و روحیم بهتر بود کارمو بیشتر دوست داشتم..."

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

	در آرزوی روزهای تعطیل بودن	«... در طول هفته مدام منتظر هستم آخر هفته بیاد تا بتونم استراحت کنم و برای مدتی از کار دور باشم....»
	آسودگی پس از فاصله گرفتن از کار	"...از شدت خستگی مثل گوشت کوبیده ام و دوست ندارم شنبه رو..."
	احساس اضافه بار نقش شغلی	"....انتظارات اداره آموزش و پرورش از ما جوریه که انگار ما تو مدرسه بیکار نشستیم تا اوامرشونو اجرایی کنیم. به جای اینکه به شرایط مدرسه رسیدگی کنه فکر میکنه اینجا مدینه فاضله است هی طرح های دست و پاگیر ارائه میده به تبع اون مدیر هم از ما کار میخاد تا امتیاز مدرسش حفظ بشه..."
	فشار کاری نارضایتی شدید از کار خود	"...فشار کاریم خیلی زیاده. زندگی همش فشاره و استرس، واقعا خسته شدم. دلم یه روز آروم و بی دردسر و می خاد. بدون هیچ استرس و فشار کاری از سمت مدیر و بچه ها..."
	ماندن در شغل تنها به خاطر حفظ درآمد	«... واقعیت اینه که اگه از نظر مالی به کارم نیاز نداشتم شاید کارم رو رها می‌کردم چون گاهی پیش میاد که احساس می‌کنم کارم فشار زیادی به من وارد می‌کنه...»
مضامین عدم تعادل حرفه‌ای		
فقدان مسئولیت پذیری شغلی	عدم همانندسازی با هویت شغلی	"...نه من با شغلم یگانه نیستم چون رشته من چیز دیگه ای بود و من به خاطر سبک کردن کارم مشاور شدم اما این کار خیلی اعصاب قوی می خاد که من ندارم..."
	احساس بری بودن از هویت شغلی	"...من با شغلم یکی نشدم. چون احساس میکنم کارم منو بیشتر از سنم پیر کرد. اگه دغدغه اقتصادی نداشتم واقعا نمیرفتم سر کار..."
	عدم احساس مسئولیت	"....مسئولیت من به عنوان مشاور خیلی کمه. مقصر اصلی گرونیه با این همه گرونی و این سیستم آموزشی داغون. بچه ها رو به این روز کشونده که اصلا درس براشون مهم نیست. من یه نفره چه طور به ۵۰۰ تا بچه کمک کنم..."
	عدم مطالعه در زمینه شغلی	"...صادقانه بگم کتاب نمیخونم. ولی دو تا کانال روانشناسی عضوم برای اینکه هر از گاهی مطالبشو بخونم برای بچه ها..."
	عدم عزم بر تحصیل مداوم	"...نه خدا خیرت بده اصلا حوصله درس خوندن و امتحان دادن و ندارم. از ما گذشت..."
	تقلیل مسائل شغلی به مسائل ظاهری	"...برای بهبود کارم سعی می کنم اتاق مشاوره تمیز باشه و پوسترهایی که اداره میده رو نصب کنم..."
	مشکل در درک بدیهیات شغلی	"...مگه بدون قضاوت کردن میشه مشاوره داد. من اول باید مثل قاضی باشم تا بعد بتونم راهکار بدم..."
	نشخوار ذهنی گرفتاری های شغلی و عدم تفکیک وقایع	"...اوایل خیلی پیش میومد که مسائل سرکار و تا خونه تو ذهنم نگه دارم ولی الان برعکس شده توی مدرسه مدام فکر کارهای خونه گرفتاری های مالی و تربیت بچه هام که مبادا براشون کم بذارم. اصلا زندگی همینه و نمیشه شما همه حواستو به محیطی که توش هستی اختصاص بدی..."
فقدان مسئولیت پذیری در روابط	سرد بودن با دانش آموز و فاصله گرفتن با دید داورانه	"...واقعا از کنترل خارج شدن از نظر اینکه خودخواهن و حرف بقیه رو نمی پذیرن ولی بچه هاییم هستن که واقعا خوبن..."
	در خلوت سرزنش مراجع و مقایسه آنها با خود	"...زیاد پیش میاد که همدلی خوب شکل نگیره. بعضیاشون انقدر خواسته های نجومی دارن که آدم میمونه..."
	بدگمانی و واکنش غیرانسانی	"....بله پیش اومده که مراجعانم و قضاوت کنم. خیلی وقت ها قضاوتام درست بوده و به ندرت اشتباه قضاوت کردم بالاخره یه عمر تجربه داریم تو این کار..."
	عدم عزم بر مشورت گرفتن از همکاران	"...از همکارهای مدرسم نمی پرسم چون اگه ازشون سوال بپرسی فکر میکنن من چیزی بلد نیستم..."

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

	نگرش سازمان مدیون من است	"...به نظرم همین که دارم با این حقوق کار میکنم یعنی اثربخشم..."
شغل به عنوان اولویت اصلی زندگی	شغل عامل اصلی هویت	"...داشتن این شغل برای من خیلی ارزشمند بوده چون به من جایگاه اجتماعی بالا داده و ارتباطم با مردم خیلی بیشتر و بهتر شده..."
	به کاربردن منابع شخصی (پول) در جهت اهداف شغلی	"...آخرشب معمولا سعی میکنم حداقل چند صفحه کتاب مربوط به رشتم بخونم اما اگر روز تعطیلم باشه شاید تا دو ساعتم مطالعه کنم. اگه زمان و هزینه ای برای شغلم خرج کنم لذت میبرم حتی گاهی با حقوق خودم برای بچه ها هدیه میگیرم..."
	ایجاد دوستی با دانش آموزان در محیط کار	"...سال های اول کارم اشتباه کردم و شمارمو دادم به یه دانش آموز که باعث شد شدیدا بهم وابسته بشه و با هزار مکافات و مشاوره تونست خودشو از ارتباط زیادی که با من داشت جدا کنه..."
	بهره گیری از تمام انرژی برای کار	"... با جون و دل کار میکنم و تا زمانی که در محیط مدرسه هستم سعی میکنم با تمام انرژی کارهامو جلو ببرم..."
	مطالعه تنها در جهت اهداف شغلی	"...مطالعم روزانه نیست ولی سعی می کنم مثلا هفته‌ای ۱۵۰ صفحه کتاب رو خوانده باشم. اکثرا کتاب های روانشناسی را خیلی دوست دارم و میخونم. کتب متفرق رو خیلی کم و اگه وقت شد میخونم..."
	ناتوان در تجسم کار دیگر در زندگی	"...ترجیح میدم همین کارامو به بهترین نحو انجام بدم و کامل باشم تا اینکه بخوام کار جدید دیگه ای رو شروع کنم..."
تخطی از مرزهای حرفه‌ای	دیدن خود در جایگاه فراتر از قانون	"...خیلی پیش اومده که تو زمانی که مدرسه هستم کار درمانی با جلسات زیاد برای بچه ها انجام بدم چون استطاعت مالی برای هزینه های بیرون و ندارم..."
	سندرم قهرمان بودن	"...مسئولیت ما در قبال دانش آموزان خیلی زیاده چون باید در تایم کم مدرسه بیشترین بهره وری رو براشون داشته باشیم..."
	ناتوان در مشورت گرفتن	"...مشورت از مشاورهای بیرون نمیگیرم چون اعتمادی به نظراتشون ندارم. حس میکنم چون تو مدرسه کار نکردند انگار درک نمیکنن شرایط مدرسه رو و راهکارهای غیر عملی میدن ..."
	دیدن رسالتی برتر در خود	"...به نظرم شغل و سمت من به نسبت بقیه همکاران خیلی مهم تر است و باید بیشتر بهش توجه بشه چون من با روح و روان بچه ها سروکار دارم..."
	صرف نظر از تفریح	"...اگه کارهای دانشگاهم و مدرسه اجازه بده آخر هفته با خونوادم یا دوستم یه چرخی بیرون میزنم ولی کارهام خیلی زیاده و ترجیح میدم به اونا برسم و تفریح حسابش کنم..."
نادیده گرفتن هویت شخصی	انتقال ناراحتی به خانه	"...یه وقتایی احساس میکنم اگه سر یه موضوع کوچیک با خانواده و بچه ام بد صحبت میکنم به خاطر ناراحتی هایی که از محیط کار باهامه و یهو کنترل رفتارمو از دست میدم..."
	تداخل مرزهای هویت شخصی و حرفه ای	"...خیلی خیلی برام مهمه که تو شغلم بهترین باشم. عاشق شغلمم و بدون اون احساس خوبی ندارم..."
	صرف انرژی در حد نگرانی برای رسیدن به اهداف شغلی	"...خیلی انرژی میذارم تو کارم در روز ۸ تا مشاوره فردی رو دارم و اگر کلاس هم برم که با دل و جون سعی می کنم درس بدم تا خدایی نکرده تو وظیفم کوتاهی نکنم..."

مضامین مستخرج از مصاحبه‌ها نشان داد در رابطه با نشانگان فرسودگی شغلی، سه مضمون اصلی دلزدگی جسمانی و روانی با شش مضمون فرعی، دل‌زدگی ارتباطی با شش مضمون فرعی و دل‌زدگی از کار با شش مضمون فرعی طبقه‌بندی شده‌اند. مضامین اصلی و فرعی فرسودگی شغلی در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲- مضامین اصلی و فرعی نشانگان فرسودگی شغلی مشاوران مدرسه

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مصاحبه‌شوندگان
دل‌زدگی جسمانی و روانی	خستگی جسمانی، ذهنی یا عاطفی	۲-۳-۴-۶-۷-۱۰
	فقدان انرژی و علاقه	۲-۱۰

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مصاحبه‌شوندگان
	نشانگان فشار روانی و جسمی سازی	۲-۴
	احساس ناامیدی و دلسردی	۳-۷-۱۰
	مشکل در تمرکز	۳-۷
	منزوی شدن	۲-۷
دل‌زدگی ارتباطی	ناتوانی در ارتباط و پذیرش مراجع	۲-۳-۴-۶-۷
	نگرش بدبینانه و رنجش مزمن از همکاران	۲-۳-۷
	رنجش از بالا دستی	۲-۳-۴-۷
	مشکل در برقراری ارتباط با فرزندان خود	۴-۱۰
	رنجش مزمن از دانش آموزان	۷
	رنجش مزمن از همسر	۶-۱۰
دل‌زدگی از کار	اشتیاق به اتمام کار یا بازنشستگی پیش از موعد	۲-۳-۴-۷-۱۰
	در آرزوی روزهای تعطیل بودن	۲-۳-۱۰
	آسودگی پس از فاصله گرفتن از کار	۴-۶-۷
	احساس اضافه بار نقش شغلی	۲-۶-۱۰
	فشار کاری و نارضایتی شدید از کار	۴-۶-۷-۱۰
	ماندن در شغل تنها به خاطر حفظ درآمد	۶-۷-۱۰

نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای شامل پنج مضمون اصلی بود که عبارتند از فقدان مسئولیت‌پذیری شغلی، فقدان مسئولیت‌پذیری در روابط، شغل به عنوان اولویت اصلی زندگی، تخطی از مرزهای حرفه‌ای و نادیده گرفتن هویت شخصی. جدول ۳ مضامین اصلی و فرعی عدم تعادل حرفه‌ای را نشان می‌دهد.

جدول۳- نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای مشاوران مدرسه

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مصاحبه‌شوندگان
فقدان مسئولیت‌پذیری شغلی	عدم هماهنگ‌سازی با هویت شغلی	۲-۳-۶-۷-۱۰
	احساس بری بودن از هویت شغلی	۲-۳-۴-۱۰
	عدم احساس مسئولیت	۲-۳-۶
	عدم مطالعه در زمینه شغلی	۲-۶-۷-۱۰
	عدم عزم بر تحصیل مداوم	۲-۳-۴-۶-۷-۱۰
	تقلیل مسائل شغلی به مسائل ظاهری	۲-۳-۶
	مشکل در درک بدیهیات شغلی	۴-۶-۱۰
	نشخوار ذهنی گرفتاری‌های شغلی و عدم تفکیک وقایع	۲-۴-۱۰
فقدان مسئولیت‌پذیری در روابط	سرد بودن با دانش‌آموز و فاصله گرفتن با دید قضاوتی	۲-۳-۴-۶-۷-۱۰
	در خلوت سرزنش مراجع و مقایسه آن‌ها با خود	۳-۶-۷
	بدگمانی و واکنش غیرانسانی	۳-۷
	عدم عزم بر مشورت گرفتن از همکاران	۳-۶-۱۰
	نگرش غیرمنطقی نسبت به روابط	۳
شغل به عنوان اولویت اصلی زندگی	شغل عامل اصلی هویت	۱-۵-۸-۹-۱۱
	به کار بردن منابع شخصی (پول) در جهت اهداف شغلی	۸-۱۱
	ایجاد دوستی با دانش آموزان در محیط کار	۱۱
	بهره‌گیری از تمام انرژی برای کار	۸-۱۱
	مطالعه تنها در جهت اهداف شغلی	۵-۹

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

مضامین اصلی	مضامین فرعی	کدهای مصاحبه‌شوندگان
	کار تنها اولویت زندگی	۱-۸-۹
تخطی از مرزهای حرفه‌ای	دیدن خود در جایگاه فراتر از قانون	۱-۱۱
	سندرم قهرمانی	۵-۹-۱۱
	ناتوان در مشورت گرفتن	۸-۹
	دیدن رسالتی برتر در خود	۹
	صرف‌نظر از تفریح	۱-۹-۱۱
نادیده گرفتن هویت شخصی	انتقال ناراحتی به خانه	۸-۹-۱۱
	تداخل مرزهای هویت شخصی و حرفه‌ای	۵-۹-۱۱
	صرف انرژی در حد نگرانی برای رسیدن به اهداف شغلی	۱

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی نشانگان فرسودگی شغلی و عدم تعادل حرفه‌ای مشاوران مدارس آنها پرداخته شده است. پس از تحلیل مصاحبه‌های انجام شده با روش تحلیل مضمون، سه مضمون اصلی دلزدگی جسمانی و روانی، دل‌زدگی ارتباطی و دل‌زدگی از کار برای فرسودگی شغلی و پنج مضمون اصلی فقدان مسئولیت‌پذیری شغلی، فقدان مسئولیت‌پذیری در روابط، شغل به عنوان اولویت اصلی زندگی، تخطی از مرزهای حرفه‌ای و نادیده گرفتن هویت شخصی برای عدم تعادل حرفه‌ای به دست آمد.

در نشانگان فرسودگی شغلی، اولین مضمون اصلی شامل دل‌زدگی جسمانی و روانی بود که مضمون‌های فرعی آن شامل خستگی جسمانی، ذهنی یا عاطفی، فقدان انرژی و علاقه، نشانگان فشار روانی و جسمانی‌سازی، احساس ناامیدی و دلسردی، مشکل در تمرکز و منزوی شدن بودند. همسو با یافته‌های این پژوهش، اولین آسیب فرسودگی شغلی را رنج بردن از فرسودگی بدنی، کاهش انرژی و احساس خستگی گزارش کرده‌اند (ساعتچی، ۱۳۷۶؛ منافزاده، ۱۳۹۴). تحلیل عاطفی و خستگی هیجانی از بارزترین ویژگی‌های فرسودگی شغلی معرفی شده است و خستگی هیجانی به صورت احساس تحت فشار قرار گرفتن و کاهش منابع هیجانی در افراد نمایان می‌شود (سارافینو[1]، ۲۰۲۰). چافلی[2] و همکاران (۲۰۰۱) نیز خستگی شدید، از دست دادن عزت نفس، نشانگان متعدد بیماری، مشکل در تمرکز، تحریک‌پذیری و منفی گرایی را علایم فرسودگی شغلی عنوان کردند.

مضمون دوم نشانگان فرسودگی شغلی، دل‌زدگی ارتباطی است و شش مضمون فرعی شامل ناتوانی در ارتباط و پذیرش مراجع، نگرش بدبینانه و رنجش مزمن از همکاران، رنجش از بالادستی، مشکل در برقراری ارتباط با فرزندان خود، رنجش مزمن از دانش آموزان و رنجش مزمن از همسر را دربرمی‌گیرد. این مضامین با نتایج تحقیق ساعتچی و همکاران (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد که نشان دادند در نتیجه فرسودگی شغلی، مشکلات ارتباطی نیز برای افراد به وجود می‌آید. در این راستا، لنکستر[3] (۲۰۱۹) به لزوم حمایت مؤثر روانی و اجتماعی در کنار شبکه‌های اجتماعی و خانوادگی برای افراد مبتلا به سندرم فرسودگی شغلی اشاره کرده است. در تحقیقات مشابه نیز سرخوردگی و گوشه‌گیری (فرودنبرگر، ۱۹۷۴؛ المر و استدفلد[4]، ۲۰۲۰)، مسخ شخصیت، عصبانیت، زودرنجی، ناتوانی در ارتباطات اجتماعی، بدگمانی و تنفر نسبت به اطرافیان (مسلش، ۱۹۹۸)، آشفتگی روانی و مشکلات ارتباطی (کونوپکا و رابرتز[5]، ۲۰۱۶)، گرایش به بدبینی و عدم رضایت شغلی (اسپنس[6] و همکاران، ۲۰۰۹) نیز نشان داده شده است که مرتبط با مضمون دل‌زدگی ارتباطی است. در پژوهش‌های دیگر نیز نشان دادند زمانی که یک کارمند زمان قابل‌توجهی را صرف کمک به ارباب رجوع کند و مساعدتی از جانب آن‌ها به او نشود (و در مواردی حتی موجب رنجش او شوند) موجب ظهور نشانگان فرسودگی می‌شود (هالبس لبن و بیوکلی[7]، ۲۰۰۴).

1 Sarafino
2 Schaufeli
3 Lancaster
4 Elmer & Stadtfeld
5 Konopka & Roberts
6 Spence
7 Halbesleben & Buekley

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

در نهایت مضمون سوم فرسودگی شغلی، دل‌زدگی از کار بود و شش مضمون فرعی شامل اشتیاق به اتمام کار یا بازنشستگی پیش از موعد، در آرزوی روزهای تعطیل بودن، آسودگی پس از فاصله گرفتن از کار، احساس اضافه بار نقش شغلی، نارضایتی شدید از کار خود، ماندن در شغل تنها به خاطر حفظ درآمد، را دربرمی‌گیرد. پژوهش‌های مشابه نشان می‌دهند دلزدگی شغلی از آثار استرس شغلی است و از کار زیاد ناشی می‌شود (اسچوسلر و فیشر[1]، ۱۹۸۵؛ کوال و کمپبل[2]، ۱۹۹۴) و با ارتقای تاب آوری فردی می‌توان در برابر عوامل استرس‌زای شغلی مقاومت کرده و بر آن غلبه کرد (گلدشتاین[3] و همکاران، ۲۰۰۷). همسو با پژوهش حاضر، سپاه منصور و همکاران (۱۳۹۱) نشان دادند بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد.

مضمون اصلی اول در نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای با نام فقدان مسئولیت‌پذیری شغلی، شامل مضامین فرعی عدم هماهنگ‌سازی با هویت شغلی، احساس بری بودن از هویت شغلی، عدم احساس مسئولیت، عدم مطالعه در زمینه شغلی، عدم عزم بر تحصیل مداوم، تقلیل مسائل شغلی به مسائل ظاهری، مشکل در درک بدیهیات شغلی، نشخوار ذهنی گرفتاری‌های شغلی و عدم تفکیک وقایع بودند. مضمون اصلی دوم در نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای شامل مضامین فرعی با نام فقدان مسئولیت‌پذیری در روابط دارای مضامین فرعی سرد بودن با دانش‌آموز و فاصله گرفتن با دید قضاوتی، در خلوت سرزنش مراجع و مقایسه آن‌ها با خود، بدگمانی و واکنش غیرانسانی، عدم عزم بر مشورت گرفتن از همکاران، و نگرش غیرمنطقی نسبت به روابط بود. مضمون اصلی سوم در نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای شامل مضامین فرعی شغل عامل اصلی هویت، به کار بردن منابع شخصی (پول) در جهت اهداف شغلی، ایجاد دوستی با دانش‌آموزان در محیط کار، بهره‌گیری از تمام انرژی برای کار، مطالعه تنها در جهت اهداف شغلی، و کار تنها اولویت زندگی بودند. مضمون اصلی چهارم در نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای دارای مضامین فرعی دیدن خود در جایگاه فراتر از قانون، سندرم قهرمانی، ناتوان در مشورت گرفتن، دیدن رسالتی برتر در خود، و صرف‌نظر از تفریح بودند. مضمون اصلی پنجم در نشانگان عدم تعادل حرفه‌ای دربرگیرنده مضامین فرعی انتقال ناراحتی به خانه، تداخل مرزهای هویت شخصی و حرفه‌ای، و صرف انرژی در حد نگرانی برای رسیدن به اهداف شغلی بودند.

از آنجایی که مفهوم عدم تعادل حرفه‌ای موضوع پژوهشی جدیدی در داخل و خارج از کشور است، پژوهش‌های زیادی در این زمینه وجود ندارد؛ اما پژوهش‌های مشابه که تعادل بین کار و زندگی را مورد مطالعه قرار داده‌اند به نتایج مشابهی رسیده‌اند. برای مثال، یوسفی و همکاران (۱۳۹۶) نشان دادند بین عدم تعادل تلاش-پاداش و دلبستگی شغلی معلمان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد، به این معنا که اگر بین میزان تلاش و پاداش دریافتی معلمان تعادل وجود نداشته باشد میزان دلبستگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند. همچنین، سالارزهی و میر (۱۳۹۲) در پژوهش انجام شده در رابطه با عوامل و پیامدهای عدم تعادل بین کار و زندگی نشان دادند عوامل سابقه کاری، تحقیق و پژوهش، جنسیت، شرایط محیط کار، حقوق و مزایا، مزاحمت های دانشجویان در منزل، سن فرزندان، صحبت کردن‌های مداوم سر کار، سفرهای کاری، نداشتن خانواده علمی، خصوصیات شخصی، درگیری‌های ذهنی ناشی از مشکلات خانوادگی در محل کار، افزایش تعداد دانشجویان، افزایش تغییرات پی در پی آیین نامه های ارتقا، افزایش ارتقا به مراتب بالاتر، روحیه رقابت‌پذیری و توفیق‌طلبی بالا، وظایف اجرایی، رشته تحصیلی و کمبود مرخصی، و پیامدهای غفلت از حقوق همسر و فرزندان، درگیری دهنی در محیط خانه، خستگی جسمی، ارتباط نامناسب با همکاران و دانشجویان، اهمال سهوی در انجام وظایف کاری، بی حوصلگی در انجام وظایف خانوادگی و نادیده گرفتن خود ناشی از این عدم تعادل بودند که برخی از این عوامل و پیامدها با یافته‌های پژوهش حاضر همسو هستند. مطالعه‌ای در زمینه بررسی بین تعادل بین زندگی و عملکرد سازمانی نیز نشان داده است که در صورتی که سازمان بین زندگی کارکنان و وظایف سازمانی آنها تعادل ایجاد کند، عملکرد سازمانی کارکنان بهبود می‌یابد (موشح، ۱۳۹۸).

با توجه به محیط‌های شغلی پرچالش امروزی و افزایش تقاضاهای شغلی از افراد نظیر افزایش مدت زمان کار، مهارت‌ها و توانایی‌های بیشتر و انجام بی‌نقص کار، اهمیت توجه بیشتر به مسئله فرسودگی شغلی و شناخت علائم و پیگیری مسائل پیشرو آن برای تمامی مشاغل مخصوصاً حرفه‌های مهمی نظیر مشاور مدرسه بسیار به چشم می‌خورد. علائم جسمانی، روانی و ارتباطی گزارش شده بسیار مهم و قابل تامل هستند زیرا مشاوران مدارس با ارائه مشاوره‌های روانی و تحصیلی نقش مهمی را در سلامت دانش‌آموزان و نیز کمک به پیشرفت تحصیلی آنان ایفاء می‌کنند و در صورتی که این افراد خود دارای مشکلات سلامت جسمی و روانی باشند بدیهی است که نمی‌توانند در انجام وظایف خود آنچنان که باید اهتمام ورزند و موثر واقع شوند.

1 Schuessler & Fisher
2 Qual & Campbell
3 Goldstein

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به محدودیت تعمیم‌پذیری یافته‌های حاصل اشاره کرد، بنابراین پیشنهاد می‌شود پژوهش‌های مشابه در دیگر نقاط کشور اجرا شود. آموزش مشاوران مدارس جهت مقابله صحیح و مؤثر با نشانگان فرسودگی شغلی در میان مشاوران از راهکارهایی است که می‌تواند در جهت کاهش و رفع این مشکل موثر واقع شود. همچنین مسئولین امر می‌توانند از یافته‌های حاصل در این پژوهش در جهت بررسی و توجه بیشتر به سلامت روانی، جسمانی و اجتماعی این قشر مهم در مدارس در جهت مقابله با فرسودگی شغلی آنان استفاده نمایند. در نهایت در این پژوهش تلاش شده تا یافته‌های حاصل از این پژوهش در راستای فرآیند تصمیم‌گیری مسئولان ذی‌ربط در آموزش و پرورش و مدیران مدارس جهت تعیین محتوای دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای مشاوران مدارس مفید و موثر واقع شود.

منابع

اندام، ر، اسعدی، م. (۲۰۱۸). بررسی ارتباط بین خواسته‌های شغلی و کنترل شغلی با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر مشهد. *پژوهشنامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی*، ۱۴ (۲۷)، ۵۵-۶۶.

پوررجب، م، پناهی درچه، ا، صادقی، ح، بابااحمدی میلانی، س. (۲۰۲۰). عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی معلمان. *مجله پیشرفت های نوین در علوم رفتاری*، ۵(۴۲)، ۳۴-۵۵.

سارافینو، ا. (۲۰۲۰). روانشناسی سلامت، ترجمهٔ احمدی ابهری، ع، افتخار اردبیلی، ح، جزایری، ا، شفیعی، ف، قوامیان، پ، گرمارودی، غ، منتظری مقدم، ع، میرزایی، ا، ندیم، ا، مهدی نورایی، م، *تهران: رشد*.

ساعتچی، م. (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری. تهران: ویرایش.

ساعتچی، م. (۱۳۸۰). روانشناسی بهره‌وری. ویرایش دوم، تهران: *نشر ویرایش*. ۳۹

ساعتچی، م، و رضائی بهبهانی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین مدیریت زمان و تعارض کار خانواده با بهره وری کارکنان کارخانه. *تحقیقات روانشناختی*، ۸(۲)، ۱-۲۰.

سالارزهی، ح، و میر، ح. (۱۳۹۲). *مطالعه و تحلیل عوامل و پیامدهای عدم تعادل بین کار و زندگی مطالعه موردی (اساتید عضو هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان)*. https://civilica.com/doc/231332/

سپاه منصور، م، شهریاری احمدی، م، و شهامی، ن. (۱۳۹۱). رابطه بین کیفیت زندگی، رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان. *تحقیقات مدیریت آموزشی* ۳(۱۱)، ۹۱-۱۱۰.

طهماسبی، ع. (۲۰۲۰). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان با توجه به نقش تعدیل‌گر سرسختی روان‌شناختی و عزت‌نفس سازمان‌محور. *مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۷(۱)، ۹۱-۱۰۸.

قراخانی، د، زعفرانچی، آ. (۱۳۹۸). تاثیر فرسودگی شغلی بر قصد ترک خدمت کارکنان با در نظرگرفتن نقش میانجی رضایت شغلی. *سلامت و بهداشت*، ۱۰ (۱) :۱۰۹-۱۱۷

مناف زاده، ا. (۱۳۹۴). فرسودگی شغلی، علل و راه‌های مقابله با آن. *مجلهکار و جامعه*، ۱۸۷، ۴۷-۵۴.

موسوی، ف، نوذری، و، علم، ش، و ضرغامی، م. (۲۰۱۹). بررسی ارتباط بین استرس و فرسودگی شغلی بر سلامت روان کارکنان ورزش و جوانان استان تهران. *مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد*، ۶۲(۴)، ۱۶۳۸-۱۶۴۸.

موشح، ر. (۱۳۹۸). بررسی کیفی بین فعالیت تعادلی زندگی و عملکرد سازمانی. دومین کنفرانس بین المللی مدیریت،حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران. https://civilica.com/doc/976265/

هاشمی، ا. (۲۰۱۸). اثربخشی آموزش گروهی شفقت خود بر فرسودگی شغلی و رضایت شغلی معلمان. *روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، ۹ (۳۱)، ۲۵-۴۶.

یوسفی، ب، فرزی، ح، و عیدی‌پور، ک. (۱۳۹۶). رابطه عدم تعادل تلاش-پاداش با دلبستگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان لرستان. *مدیریت و توسعه ورزش*، ۶(۱)، ۲۰۵-۲۱۹.

Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal of Education and Training Studies*, *7*(4), 171-179.

Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, *23*(3), 244-263.

Anaby, D., Jarus, T., Backman, C. L., & Zumbo, B. D. (2010). The role of occupational characteristics and occupational imbalance in explaining well-being. *Applied Research in Quality of Life*, *5*(2), 81-104.

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical psychology review*, *36* 28-41.

Cui, Q., Chao, Q., Han, J., Zhang, X., Ren, Y., & Shi, J. (2018). Job stress, burnout and the relationship among the science and mathematics teachers in basic education schools. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, *14*(7), 3235-3244.

Ellrich, K. (2016). Burnout and violent victimization in police officers: A dual process model. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, *39*(4), 652-666.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]
[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

Elmer, T., & Stadtfeld, C. (2020). Depressive symptoms are associated with social isolation in face-to-face interaction networks. *Scientific reports*, *10*(1), 1-12.

Farlex & Partners, (2009). occupational imbalance. (n.d.) Medical Dictionary. Retrieved February 3 2021 from https://medical-dictionary.thefreedictionary.com/occupational+imbalance

Freudenberger, H. (1974). STAFF burnout. *Journal of Social Issues*, *30*, 159-164.

Gharakhani, D., & Zaferanchi, A. (2019). The effect of job burnout on turnover intention with regard to the mediating role of job satisfaction. *Journal of Health*, *10*(1), 109-117.

Goldstein, L. H., Harvey, E. A., Friedman-Weieneth, J. L., Pierce, C., Tellert, A., & Sippel, J. C. (2007). Examining subtypes of behavior problems among 3-year-old children, part II: Investigating differences in parent psychopathology, couple conflict, and other family stressors. *Journal of abnormal child psychology*, *35*(1), 111-123.

Håkansson, C., & Ahlborg Jr, G. (2018). Occupational imbalance and the role of perceived stress in predicting stress-related disorders. *Scandinavian journal of occupational therapy*, *25*(4), 278-287.

Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, *30*(6), 859-879.

Konopka, G., & Roberts, T. F. (2016). Animal models of speech and vocal communication deficits associated with psychiatric disorders. *Biological psychiatry*, *79*(1), 53-61.

Lancaster, S. (2019). *The Prevalence and Impact of Burnout in Human Service Organizations and Effective Interventions to Address the Issue*. Wilmington University (Delaware).

Malekitabar, M., Riahi, M., & Reza Malekitabar, A. (2017). The role of psychological capital in psychological well-being and job burnout of high schools principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, *11*(1).

Maslach, C. (1998). *A multi‐dimensional theory of burnout In theories of organizational stress*, C. L. Cooper, PP. 85-68. Oxford, UK: Oxford univ.press.

Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & Health*, *16*(5), 607-611.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397-422.

Meiselman, K. C. (1990). *Resolving the fraurna of incest*. San Francisco, CA Jossey-Bass.

Parnell, R. (2020). Occupational imbalance in hurried African American working mothers. *Journal of Occupational Science*, 20 (1), 1-15.

Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: how job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43.

Phillips, M. L., Medford, N., Senior, C., Bullmore, E. T., Suckling, J., Brammer, M. J., ... & David, A. S. (2001). Depersonalization disorder: thinking without feeling. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, *108*(3), 145-160.

Purvanova, R. K. Muros, J. P. (2010), Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, *77*, 168-185.

Quah, J., & Campbell, K. M., (1994). Role Conflict and Role Ambiguity as Factors in Work Stress among Managers in Singapore: Some Moderator Variables, *Research and Practice in Human Resource Management*, *2*(1), 21-33

Queirós, C., Teixeira, E., & Marques, A. (2012). Burnout and engagement in Portuguese male military officers. *European Psychiatry*, *27*(1), 1.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Hoogduin, K., Schaap, C., & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology & health*, *16*(5), 565-582.

Schuessler, K. F., & Fisher, G. A. (1985). Quality of life research and sociology. *Annual review of sociology*, 129-149.

Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of nursing management*, *17*(3), 302-311.

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]

[Downloaded from frooyesh.ir on 2026-10-06]

[DOR: 20.1001.1.2383353.1400.10.6.15.5]