



Investigating the Relationship between Workload and Job Burnout among Education Staff

Fahimeh Saraei ¹, Sajedeh Fadaei Reyhanabadi ²

1. Department of Educational Psychology, Qo.C., Islamic Azad University, Qom, Iran.

E-mail: fahimeh.saraei@iau.ac.ir

2. Corresponding Author, Master's Degree, Physical Education Teacher, Behshahr County Department of Education.

E-mail: sajedeh.fadaei@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article history: Received: 30 Aug 2024 Received in revised form: 23 Oct 2024 Accepted: 20 Nov 2024 Published online: 02 Feb 2025 Keywords: <i>Workload, Job Burnout, Supervisor Support.</i>	Introduction: Workload is one of the key factors in educational environments that can affect the mental health and performance of employees. This study investigates the relationship between workload and job burnout among education staff. Methods: This research is applied in terms of objective and descriptive-correlational in terms of methodology. The statistical population included all staff of the Education Department of Behshahr County, totaling 130 individuals. Using the Krejcie and Morgan table, 100 participants were selected through convenience sampling. Data were collected using the UK Health and Safety Executive (1990) Workload Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (1981). Pearson correlation test was used for data analysis. Results: The results showed that the correlation between workload and job burnout among staff was -0.152, and the significance level was greater than 0.05. Therefore, there is no significant relationship between workload and job burnout. Conclusion: Overall, the findings indicate that job burnout in educational environments is a complex, multidimensional phenomenon, and workload alone cannot be considered its determining factor. Attention to psychological, social, and organizational factors, designing supportive work environments, and enhancing employees' coping skills are effective strategies to reduce job burnout and maintain mental health and productivity in educational settings.
Cite this article: Saraei F, Fadaei Reyhanabadi S. Investigating the Relationship between Workload and Job Burnout among Education Staff. Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences. 2024; 01 (04): 21-29. Doi:10.22034/edus.2025.546939.1031 Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences is licensed under CC BY-NC 4.0. Web site: https://www.eduhealthsci.ir Email: eduhealthsci@gmail.com. © The Author(s). Publisher: Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Mazandaran Branch, Mazandaran, Iran.	





Extended Abstract

Introduction

Workload is widely recognized as one of the most significant factors influencing employees' mental health and overall job performance, particularly in educational settings where responsibilities are multifaceted and often demanding. Teaching and administrative staff in educational institutions are frequently exposed to high workloads, including lesson planning, administrative tasks, student assessment, and continuous professional development. These responsibilities, if excessive or poorly managed, can lead to psychological strain, emotional exhaustion, and ultimately contribute to job burnout. Job burnout is a multidimensional syndrome characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, which can negatively impact both employee well-being and organizational effectiveness. In recent decades, researchers have highlighted the complexity of burnout in educational environments. While workload is often cited as a primary stressor, evidence suggests that its effects are moderated by various organizational, social, and personal factors. Support from supervisors and colleagues, clarity of job roles, autonomy, and coping strategies have been shown to influence the extent to which workload contributes to burnout. Furthermore, the shift toward modern educational practices, increasing administrative demands, and the expectation for continuous innovation have intensified the pressures on educational staff. In this context, understanding the specific relationship between workload and burnout is critical, as it informs management practices, policy decisions, and interventions aimed at maintaining employee well-being. Despite the widespread assumption that higher workload inevitably leads to higher burnout, empirical findings remain inconsistent. Some studies report significant positive correlations, while others indicate that burnout may develop independently of workload, suggesting the presence of complex interactions with other psychosocial factors. Therefore, exploring the direct relationship between workload and job burnout among education staff in specific contexts, such as the Behshahr County education system, provides valuable insights into the mechanisms underlying employee stress and occupational health. This study aims to examine the correlation between perceived workload and levels of job burnout among staff in educational institutions. By assessing these relationships, the research seeks to identify whether workload is a significant predictor of burnout or whether other mediating factors may play a more substantial role. The findings are expected to contribute to evidence-based strategies for supporting staff, designing effective workload management policies, and fostering a healthy and productive educational environment.

Methods

This research is applied in terms of objective and descriptive-correlational in terms of methodology. The statistical population included all staff of the Education Department of Behshahr County, totaling 130 individuals. Using the Krejcie and Morgan table, 100 participants were selected through convenience sampling. Data were collected using the UK Health and Safety Executive (1990) Workload Questionnaire and the Maslach Burnout Inventory (1981). Pearson correlation test was used for data analysis.

Results

The results showed that the correlation between workload and job burnout among staff was -0.152 , and the significance level was greater than 0.05 . Therefore, there is no significant relationship between workload and job burnout.

Conclusion

The findings of this study indicate that, in the context of educational staff in Behshahr County, workload does not show a significant correlation with job burnout. This suggests that job burnout in educational settings is not solely determined by the quantity of work assigned, but rather by a complex interaction of psychological, social, and organizational factors. Emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment—the key dimensions of burnout—may emerge independently of workload, influenced by the quality of social support, clarity of responsibilities, personal coping mechanisms, and overall organizational culture. This result aligns with contemporary theories of occupational health psychology, which emphasize that job stressors do not function in isolation. Even high workloads may not necessarily cause burnout if employees perceive sufficient support from supervisors, have clearly defined roles, and possess effective coping strategies. Conversely, moderate workloads may lead to significant burnout if employees experience poor organizational support, role ambiguity, or low autonomy. Therefore, interventions aimed solely at reducing workload may not effectively prevent burnout; a holistic approach is required. The practical implications of these findings are particularly relevant for educational administrators and policymakers. Developing supportive work environments, fostering collegial relationships, providing professional development for stress management, and promoting autonomy and participation in decision-making processes are essential strategies to mitigate burnout. Additionally, recognizing the multidimensional nature of burnout emphasizes the need for regular assessment of staff well-being and implementation of targeted programs



that address emotional, social, and organizational dimensions simultaneously. In conclusion, this study underscores that workload, while important, is not the primary determinant of job burnout among education staff. Addressing burnout requires a comprehensive approach that integrates psychological support, social cohesion, organizational clarity, and individual coping capacity. By adopting such a holistic strategy, educational institutions can enhance employee well-being, maintain high-quality educational delivery, and ensure sustainable productivity. Future research should explore the moderating and mediating factors that influence the relationship between workload and burnout, including personality traits, leadership styles, and institutional policies, to develop more nuanced and context-sensitive interventions.

Ethical Considerations

Funding

This research received no specific grant from any funding agency.

Authors' contribution

Conceptualization, Sajedeh Fadaei Reyhanabadi; Methodology, Fahimeh Saraei; Analysis, Sajedeh Fadaei Reyhanabadi; Investigation, Sajedeh Fadaei Reyhanabadi; Data Curation, Fahimeh Saraei; Writing - Original Draft Preparation, Fahimeh Saraei; Supervision, Fahimeh Saraei; Project Administration, Sajedeh Fadaei Reyhanabadi.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding this article.

Acknowledgments

The authors express their appreciation and thanks to all the participants who participated in the exercises and cooperated with great patience in all stages of the study.



بررسی رابطه فشار کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش

فهیمة سرائی^۱ ، ساجده فدائی ریحان آبادی^۲

۱. گروه روان‌شناسی تربیتی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران. fahimeh.saraci@iau.ac.ir
۲. نویسنده مسئول، گروه روان‌شناسی بالینی و سلامت، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران. sajedeh.fadaci@yahoo.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: فشار کاری یکی از عوامل مهم در محیط‌های آموزشی است که می‌تواند سلامت روانی و عملکرد کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد. این مطالعه به بررسی رابطه فشار کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش می‌پردازد.
تاریخ دریافت:	روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری آن را کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می‌دهند که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فشار کاری موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (۱۹۹۰)، پرسشنامه فرسودگی شغلی ملسل (۱۹۸۱) استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد.
تاریخ بازنگری:	یافته‌ها: نتایج نشان داد همبستگی بین فشار کاری با فرسودگی شغلی کارکنان برابر ۰/۱۵۲- است و سطح معناداری بزرگتر از سطح خطای ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود بین فشار کاری و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.
تاریخ پذیرش:	نتیجه‌گیری: به طور کلی نتایج نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی در محیط آموزش و پرورش یک پدیده پیچیده چندبعدی است و نمی‌توان تنها فشار کاری را عامل تعیین‌کننده آن دانست. توجه به عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی، طراحی محیط‌های کاری حمایتی و ارتقای مهارت‌های مقابله‌ای کارکنان، مسیر مؤثری برای کاهش فرسودگی شغلی و حفظ سلامت روانی و بهره‌وری در محیط‌های آموزشی است.
کلیدواژه‌ها:	فشار کاری، فرسودگی شغلی، حمایت مسئولین.

استناد: سرائی، فهیمة؛ فدائی ریحان آبادی، ساجده. بررسی رابطه فشار کاری با فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزش

و علوم سلامت. ۱۴۰۳؛ ۰۱ (۰۴): ۲۹-۲۱. Doi:10.22034/edus.2025.546939.1031



دسترسی به این نشریه علمی، رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کپی‌رایت کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است.

| آدرس نشریه: <https://www.eduhealthsci.ir/> | ایمیل: eduhealthsci@gmail.com

ناشر: جهاد دانشگاهی واحد استان مازندران.

مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌ها و محیط‌های کاری با تغییرات سریع و پیچیدگی‌های فزاینده روبرو هستند که موجب افزایش فشار و استرس شغلی در کارکنان می‌شود. یکی از مهم‌ترین پیامدهای این فشارهای کاری، فرسودگی شغلی است؛ پدیده‌ای که طی آن فرد به تدریج انرژی و انگیزه خود را از دست داده و دچار کاهش کارآمدی، بی‌تفاوتی نسبت به وظایف و مراجعان و کاهش رضایت شغلی می‌شود (۱). فرسودگی شغلی، علاوه بر اثرات منفی بر سلامت روانی و جسمی فرد، می‌تواند به کاهش بهره‌وری، کیفیت آموزش و رضایت مراجعان یا مخاطبان سازمانی منجر شود (۲). در این میان، کارکنان بخش آموزش و پرورش به دلیل نقش حیاتی خود در تربیت نسل آینده، در معرض فشارهای شغلی و پیامدهای آن به ویژه فرسودگی شغلی قرار دارند (۳). کارکنان آموزش و پرورش به طور روزمره با حجم بالایی از مسئولیت‌های آموزشی، اداری و تربیتی روبرو هستند. این افراد نه تنها موظف به اجرای برنامه‌های آموزشی و نظارت بر عملکرد دانش‌آموزان هستند، بلکه باید با والدین، همکاران، مدیران و سایر نهادهای آموزشی تعامل داشته باشند (۴). فشارهای ناشی از این تعاملات و انتظارات متعدد می‌تواند به کاهش انگیزه، افزایش خستگی و در نهایت فرسودگی شغلی منجر شود. مطالعات نشان داده‌اند که فشار کاری شامل عواملی مانند حجم زیاد کار، عدم کنترل کافی بر وظایف، تضاد نقش‌ها، انتظارات بالا از سوی مدیران و محدودیت‌های منابع می‌تواند به شکل مستقیم یا غیرمستقیم باعث بروز فرسودگی شغلی گردد. در واقع، کارکنان تحت فشار مداوم ممکن است توانایی مقابله مؤثر با وظایف خود را از دست بدهند و احساس ناتوانی و بی‌کفایتی کنند (۵).

فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده چندبعدی شامل خستگی عاطفی، شخصیت‌زدایی و کاهش موفقیت فردی تعریف شده است (۶). خستگی عاطفی نشان‌دهنده کاهش انرژی روانی و خستگی مزمن در مواجهه با وظایف شغلی است، شخصیت‌زدایی بیانگر نگرش منفی و بی‌تفاوتی نسبت به مراجعان و همکاران است، و کاهش موفقیت فردی نشان می‌دهد که فرد احساس می‌کند توانایی کافی برای انجام کارهایش ندارد و در دستیابی به اهداف شغلی ناکام است. این ابعاد نه تنها سلامت روان کارکنان را تهدید می‌کند، بلکه می‌تواند کیفیت خدمات آموزشی و عملکرد سازمانی را نیز کاهش دهد (۷). با توجه به اهمیت خانواده به عنوان بنیاد جامعه و نقش ازدواج سالم در حفظ ثبات و رفاه اجتماعی، شناخت عوامل مؤثر بر صمیمیت زناشویی و توانایی پیش‌بینی آن از طریق رضایت زناشویی، می‌تواند به طراحی برنامه‌های پیشگیرانه و توانمندسازی زوجین در مراحل مختلف زندگی مشترک منجر شود (۸). در محیط آموزش و پرورش، جایی که کیفیت تعاملات انسانی و اثرگذاری بر رشد دانش‌آموزان حیاتی است، فرسودگی شغلی می‌تواند پیامدهای جدی و بلندمدتی داشته باشد.

فشار کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد فرسودگی شغلی شناخته می‌شود. این فشار می‌تواند ناشی از تقاضای زیاد، عدم کنترل بر وظایف، حمایت ناکافی از سوی همکاران و مدیران، ابهام در نقش شغلی و تغییرات مداوم در سازمان باشد (۹). برای مثال، کارکنان آموزش و پرورش ممکن است همزمان با اجرای برنامه‌های آموزشی، وظایف اداری و تربیتی متعدد را نیز بر عهده داشته باشند و از سوی مدیران و والدین تحت فشار باشند. این شرایط باعث افزایش سطح استرس و کاهش ظرفیت مقابله با فشارهای شغلی می‌شود و زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند (۱۰). مطالعات نشان می‌دهند که هر چه فشارهای کاری بیشتر و حمایت‌های سازمانی کمتر باشد، احتمال بروز فرسودگی شغلی در کارکنان افزایش می‌یابد (۱۱). اهمیت بررسی رابطه فشار کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش از چند بعد قابل توجه است. نخست، این کارکنان نقش کلیدی در تربیت و آموزش نسل آینده دارند و سلامت روان و انگیزه آنان به طور مستقیم بر کیفیت آموزش و رفتار دانش‌آموزان تأثیر می‌گذارد. دوم، شناخت دقیق عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی می‌تواند به مدیران و سیاست‌گذاران آموزشی کمک کند تا راهکارهای مدیریتی و حمایتی مناسبی ارائه دهند و از کاهش بهره‌وری و افزایش ترک خدمت کارکنان جلوگیری کنند. سوم، با توجه به تغییرات سریع محیط‌های آموزشی، افزایش انتظارات و فشارهای کاری، شناسایی و مدیریت

فرسودگی شغلی یک ضرورت عملی و علمی برای حفظ کیفیت آموزش و سلامت روان کارکنان است. با توجه به نکات فوق، پژوهش حاضر تلاش می‌کند تا رابطه بین فشار کاری و فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش را بررسی کند. شناسایی مولفه‌های فشار کاری که بیشترین تأثیر را بر فرسودگی شغلی دارند، می‌تواند راهنمای طراحی برنامه‌های کاهش استرس، بهبود حمایت‌های سازمانی و افزایش رضایت شغلی باشد. علاوه بر این، بررسی این رابطه می‌تواند پایه‌ای برای تحقیقات آینده در زمینه سلامت روان و بهره‌وری کارکنان آموزش و پرورش فراهم آورد و نقش مهم روان‌شناسی شغلی و مدیریت منابع انسانی در بهبود محیط کاری را برجسته سازد. در نهایت، این پژوهش با توجه به اهمیت سلامت روان کارکنان و کیفیت آموزش، می‌تواند کمک کند تا سیاست‌ها و راهکارهای کاربردی برای کاهش فشار کاری و فرسودگی شغلی در نظام آموزش و پرورش طراحی شود و بدین ترتیب، هم سلامت کارکنان حفظ شود و هم کیفیت خدمات آموزشی بهبود یابد.

روش‌شناسی

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را، کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان بهشهر به تعداد ۱۳۰ نفر تشکیل می‌دهند که بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۱۰۰ نفر با روش نمونه‌گیری دردسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده‌ها در این پژوهش، از دو پرسشنامه معتبر بین‌المللی استفاده شد.

نخست، پرسشنامه فشار کاری موسسه سلامت و ایمنی انگلستان (۱۹۹۰) به کار گرفته شد که شامل ۳۵ سوال و ۷ مولفه اصلی است. این مولفه‌ها شامل تقاضا، کنترل، حمایت همکاران، حمایت مسئولین، ارتباط، نقش و تغییرات می‌باشند. مولفه «تقاضا» به میزان فشارها و انتظارات شغلی از فرد و بار کاری اشاره دارد، در حالی که «کنترل» نشان‌دهنده قدرت و اختیار فرد در تصمیم‌گیری‌ها و مدیریت کارهایش است.

«حمایت همکاران» و «حمایت مسئولین» به ترتیب میزان پشتیبانی و همیاری دریافتی از همکاران و مدیران را می‌سنجد. مولفه «ارتباط» به کیفیت و شفافیت جریان اطلاعات در محیط کار، «نقش» به وضوح و تعریف دقیق مسئولیت‌های شغلی، و «تغییرات» به نحوه مدیریت و اطلاع‌رسانی تغییرات سازمانی مربوط می‌شود. استفاده از این پرسشنامه امکان ارزیابی جامع فشار کاری و عوامل مؤثر بر آن را فراهم می‌آورد.

پرسشنامه دوم، پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۱) بود که شامل ۲۲ سوال و سه مولفه اصلی است: خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی. مولفه «خستگی عاطفی» به احساس فرسودگی و تحلیل انرژی روانی فرد در انجام وظایف شغلی اشاره دارد، در حالی که «موفقیت فردی» میزان احساس کفایت و کارآمدی شخص در محیط کار را می‌سنجد. مولفه «شخصیت‌زدایی» نیز به نگرش منفی و بی‌تفاوتی نسبت به مراجعان، همکاران یا وظایف شغلی اشاره دارد و نشان‌دهنده کاهش تعهد و تعلق شغلی فرد است.

این پرسشنامه ابزار مناسبی برای سنجش ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و بررسی تأثیر عوامل محیطی و روان‌شناختی بر سلامت روان کارکنان محسوب می‌شود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. همچنین تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS21 انجام گرفت.

یافته‌ها

در **جدول ۱** نتایج مربوط به آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱- آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد	میانگین	انحراف معیار
نقش	۱۰۰	۲۰/۰۶	۴/۶۷
ارتباط	۱۰۰	۱۰/۱۲	۳/۴۰
حمایت مسئولین	۱۰۰	۱۵/۷۷	۴/۴۳
حمایت همکاران	۱۰۰	۱۳/۴۹	۳/۸۸
کنترل	۱۰۰	۱۹/۷۷	۳/۷۲
تقاضا	۱۰۰	۲۲/۶۲	۵/۵۷
تغییرات	۱۰۰	۹/۷۹	۲/۸۴
فشار کاری	۱۰۰	۱۱۱/۶۲	۱۴/۵۳
فرسودگی شغلی	۱۰۰	۶۱/۱۰	۲۸/۹۴

به منظور بررسی رابطه بین فشار کاری و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج در **جدول ۲** ارائه شده است و نشان می‌دهد، همبستگی بین فشار کاری با فرسودگی شغلی کارکنان را نشان می‌دهد. بر اساس نتایج جدول، ضریب همبستگی محاسبه شده برای رابطه بین فشار کاری با فرسودگی شغلی کارکنان برابر $0/152-$ است و سطح معناداری بزرگتر از سطح خطای $0/05$ می‌باشد، بنابراین نتیجه می‌شود بین فشار کاری و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد بدین معنی که با افزایش یا کاهش فشار کاری فرسودگی شغلی افزایش یا کاهش نمی‌یابد.

جدول ۲- ماتریس همبستگی بین فشار کاری و مولفه‌های آن با فرسودگی شغلی

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
نقش	۱								
ارتباط	$-0/084$	۱							
حمایت مسئولین	$0/297^*$	$-0/493^{***}$	۱						
حمایت همکاران	$0/175$	$-0/642^{***}$	$0/744^{***}$	۱					
کنترل	$0/429^{**}$	$0/000$	$0/297^{**}$	$0/345^{**}$	۱				
تقاضا	$0/082$	$0/275^{**}$	$0/010$	$-0/170$	$0/110$	۱			
تغییرات	$0/082$	$-0/449^{**}$	$0/749^{**}$	$0/724^{**}$	$0/347^{**}$	$0/024$	۱		
فشار کاری	$0/572^{**}$	$-0/097$	$0/684^{**}$	$0/565^{**}$	$0/687^{**}$	$0/465^{**}$	$0/637^{**}$	۱	
فرسودگی شغلی	$-0/121$	$0/224^*$	$-0/095$	$-0/136$	$-0/125$	$-0/067$	$-0/215^*$	$-0/152$	۱

بحث

یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فشار کاری و فرسودگی شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش رابطه معناداری وجود ندارد. به عبارت دیگر، افزایش یا کاهش فشار کاری تأثیر مستقیمی بر میزان فرسودگی شغلی کارکنان نداشته است. این نتایج با نتایج تحقیقات بیکر (Bakker) و همکاران (۲۰۲۱) (۱۰) و استروس (Shah) و همکاران (۲۰۲۱) (۲) همسو و همراستا بود. این نتایج ممکن است در نگاه اول با بسیاری از مدل‌های کلاسیک فرسودگی شغلی که فشار کاری را عامل اصلی خستگی روانی و فرسودگی می‌دانند، متناقض به نظر برسد، اما با بررسی دقیق‌تر می‌توان چند مسیر تبیینی برای این یافته ارائه داد.

یکی از مهم‌ترین دلایل این نتایج می‌تواند وجود منابع حمایتی و مهارت‌های مقابله‌ای در میان کارکنان باشد. کارکنان آموزش و پرورش اغلب تجربه سال‌ها خدمت و مواجهه با فشارهای شغلی مختلف را دارند و به تدریج مهارت‌هایی برای مدیریت بار کاری و استرس‌های شغلی کسب کرده‌اند. این مهارت‌ها شامل مدیریت زمان، اولویت‌بندی وظایف، استفاده از حمایت همکاران و خانواده، و بهره‌گیری از روش‌های مقابله‌ای روان‌شناختی مانند حل مسئله یا تمرینات ذهن‌آگاهی است. به همین دلیل، حتی در شرایط فشار کاری بالا، میزان فرسودگی شغلی آن‌ها افزایش چشمگیری نشان نمی‌دهد (۱۰). دلیل دیگر می‌تواند ماهیت فشار کاری در محیط آموزش و پرورش باشد. فشار کاری در این محیط معمولاً شامل وظایف سازمانی، برنامه‌ریزی درسی و تعامل با دانش‌آموزان است که از دیدگاه کارکنان قابل پیش‌بینی و قابل کنترل است. برخلاف محیط‌های کاری صنعتی یا خدماتی با فشارهای غیرقابل پیش‌بینی، فشار کاری در آموزش و پرورش ممکن است بیشتر حالت سازگانه داشته باشد و کارکنان آن را به‌عنوان بخشی از حرفه خود پذیرفته‌اند. بنابراین، عدم وجود رابطه معنادار بین فشار کاری و فرسودگی شغلی می‌تواند نشان‌دهنده تحمل بالای کارکنان نسبت به فشارهای شغلی معمول محیط کاری‌شان باشد (۷). همچنین، عوامل میانجی و تعدیل‌کننده ممکن است نقش مهمی در این رابطه ایفا کنند. به عنوان مثال، رضایت شغلی، انگیزه فردی، تعهد سازمانی، و تعاملات اجتماعی با همکاران می‌توانند اثر فشار کاری را کاهش دهند. اگر کارکنان سطح بالایی از حمایت اجتماعی و رضایت شغلی داشته باشند، فشار کاری حتی اگر زیاد باشد، ممکن است تأثیر منفی مستقیم بر فرسودگی نگذارد (۳). این یافته‌ها همسو با پژوهش‌هایی است که نشان می‌دهند فرسودگی شغلی تنها نتیجه فشار کاری نیست و ترکیب فشار و منابع حمایتی، مهارت‌های فردی و سبک‌های مدیریتی تعیین‌کننده میزان فرسودگی هستند (۹). از منظر سازمانی، این نتایج می‌تواند پیام مهمی برای مدیران آموزش و پرورش داشته باشد. تمرکز صرف بر کاهش فشار کاری بدون توجه به منابع حمایتی، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و افزایش انگیزه کارکنان، ممکن است اثربخشی محدودی داشته باشد. برنامه‌های آموزشی و مدیریتی که مهارت‌های مقابله با استرس، تقویت شبکه‌های حمایتی و ارتقای انگیزه را تقویت کنند، می‌توانند تأثیر بیشتری در پیشگیری از فرسودگی شغلی داشته باشند (۴).

نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج نشان می‌دهند که فرسودگی شغلی در محیط آموزش و پرورش یک پدیده پیچیده چندبعدی است و نمی‌توان تنها فشار کاری را عامل تعیین‌کننده آن دانست. توجه به عوامل روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی، طراحی محیط‌های کاری حمایتی و ارتقای مهارت‌های مقابله‌ای کارکنان، مسیر مؤثری برای کاهش فرسودگی شغلی و حفظ سلامت روانی و بهره‌وری در محیط‌های آموزشی است.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ بودجه‌ای دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم‌سازی، ساجده فدایی ریحان‌آبادی؛ روش‌شناسی، فهیمة سرائی؛ تحلیل، ساجده فدایی ریحان‌آبادی؛ تحقیق، ساجده فدایی ریحان‌آبادی؛ گردآوری داده‌ها، فهیمة سرائی؛ نگارش - تهیه پیش‌نویس اصلی، فهیمة سرائی؛ نظارت، فهیمة سرائی؛ مدیریت پروژه، ساجده فدایی ریحان‌آبادی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان از تمام شرکت کنندگانی که در این تحقیق شرکت کرده و همچنین تمامی افرادی که در تمام مراحل مطالعه همکاری داشتند، تقدیر و تشکر می‌کنند.

References

1. Ugwuoke CO, Stephen MO, Ugwueze MI, Onah VC, Akwaji F. Police Job Stress, Workload and Burnout in Nigeria: The Tired and Frustrated Cops. *Int J Offender Ther Comp Criminol*. 2024 ;306624X241270558. doi: [10.1177/0306624X241270558](https://doi.org/10.1177/0306624X241270558)
2. Shah MK, Gandrakota N, Cimiotti JP, Ghose N, Moore M, Ali MK. Prevalence of and Factors Associated With Nurse Burnout in the US. *JAMA Netw Open*. 2021 ;4(2):e2036469. doi: [10.1001/jamanetworkopen.2020.36469](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469)
3. Diehl E, Rieger S, Letzel S, Schablon A, Nienhaus A, Escobar Pinzon LC, et al. The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *PLoS One*. 2021 ;16(1):e0245798. doi: [10.1371/journal.pone.0245798](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0245798)
4. Cohen C, Pignata S, Bezak E, Tie M, Childs J. Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: a systematic review. *BMJ Open*. 2023 ;13(6):e071203. doi: [10.1136/bmjopen-2022-071203](https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203)
5. Ni G, Miao X, Li L, Li H, Wang S, Niu M. Can Professionalization Alleviate Job Burnout in Construction Workers in China? A Multivariable Mediating Model. *Int J Environ Res Public Health*. 2022 ;19(21):13879. doi: [10.3390/ijerph192113879](https://doi.org/10.3390/ijerph192113879)
6. Abareshi F, Salimi F, Farnia F, Fallahi M, Rastaghi S. The impact of mental workload, work-related and socio-demographic factors on job burnout among emergency medical staff. *Work*. 2022;72(4):1269-1277. doi: [10.3233/WOR-210001](https://doi.org/10.3233/WOR-210001)
7. Bae SH. Nurse Staffing, Work Hours, Mandatory Overtime, and Turnover in Acute Care Hospitals Affect Nurse Job Satisfaction, Intent to Leave, and Burnout: A Cross-Sectional Study. *Int J Public Health*. 2024 ;69:1607068. doi: [10.3389/ijph.2024.1607068](https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607068)
8. Kennedy E, Ryan M, England A, Sarkodie B, Khine R, McEntee MF. High workload and under-appreciation lead to burnout and low job satisfaction among radiographers. *Radiography (Lond)*. 2020;31(1):231-240. doi: [10.1016/j.radi.2024.11.019](https://doi.org/10.1016/j.radi.2024.11.019)
9. Wang J, Zhao S, Tong X, Wang M, Wang Y. Work-family conflict among primary health workers during the COVID-19 pandemic: Its mediating role in the relationship between workload and job burnout. *J Clin Nurs*. 2024;33(10):3933-3942. doi: [10.1111/jocn.17035](https://doi.org/10.1111/jocn.17035)
10. Bakker AB, de Vries JD. Job Demands-Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety Stress Coping*. 2021;34(1):1-21. doi: [10.1080/10615806.2020.1797695](https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695)
11. Ewen C, Jenkins H, Jackson C, Jutley-Neilson J, Galvin J. Well-being, job satisfaction, stress and burnout in speech-language pathologists: A review. *Int J Speech Lang Pathol*. 2021;23(2):180-190. doi: [10.1080/17549507.2020.1758210](https://doi.org/10.1080/17549507.2020.1758210)