



ORIGINAL RESEARCH PAPER

A comparison of public school and private institute EFL teachers' burnout

M.Bahrami, Sh. Moradkhani*

Department of English Language and Literature, Faculty of Humanities, Razi University, Kermanshah, Iran

ABSTRACT

Submitted: 20 April 2018
Reviewed: 15 May 2018
Revised: 19 September 2018
Accepted: 07 October 2018

KEYWORDS:

Burnout
Public Schools
Private Language Institutes
Foreign Language Teaching

* Corresponding author
s.moradkhani@razi.ac.ir

Background and Objectives: Job stress is one of the most important reasons that reduces the efficiency and quality of education. Job stress can also be the result of various factors such as lack of required resources, volatile job position, etc., which subsequently and gradually cause short-term or long-term negative consequences with physiological characteristics. Burnout is also a consequence of job stress, which first appeared in the United States in the 1970s and then gradually in many other countries and different occupations. This study aimed to examine factors that may influence burnout among English as a foreign language (EFL) teachers of public schools and private language institutes in Iran.

Methods: To address this objective, both quantitative and qualitative data collection and analysis procedures were applied. Quantitative data were collected from 180 teachers from both public schools and private institutes through Maslach Burnout Inventory. Also, qualitative data were gleaned through conducting individual, semi-structured interviews with 10 of the participants (5 teachers from public schools and 5 instructors from private institutes).

Findings: The results of independent samples t-test showed that private institute teachers were in a significantly worse condition in terms of burnout in comparison with their public school counterparts. On the other hand, the results of analyzing the content of the interviews revealed that economic conditions, job security, social status, lack of motivation, and lack of serenity were the main factors contributing to burnout among EFL instructors in private institutes, while lack of motivation and variety in the education process were the only factors causing burnout among teachers in public schools.

Conclusion: The results showed that environmental factors such as demand and job resources are very effective in reducing or increasing job burnout. Given the positive factors affecting the reduction of burnout in public schools, policy makers in language schools will also be able to design and implement remedial programs to reduce burnout in private school teachers. As a result, the difference between the two learning environments is greatly reduced and the quality of teaching is increased to an acceptable level. In addition, the results showed that teachers who are more successful in their emotional interactions and relationships with others in the workplace are more likely to manage their work stress. Staff at the Ministry of Education, while emphasizing the factors that reduce the risk of job burnout, should also try to address the few factors that cause this problem among English teachers in schools.



NUMBER OF REFERENCES

48



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

4

مقاله پژوهشی

مقایسه فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی

مهسا بهرامی، شهاب مرادخانی*

گروه زبان و ادبیات انگلیسی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: فشار شغلی یکی از مهمترین دلایلی است که موجب کاهش بازدهی و کیفیت آموزش می شود. استرس یا فشار شغلی خود نیز می تواند نتیجه عوامل مختلفی مانند کمبود منابع مورد نیاز، متزلزل بودن موقعیت شغلی و... باشد که متعاقباً و به تدریج موجب بروز پیامدهای منفی کوتاه یا بلند مدت همراه با شاخصه های فیزیولوژیک خواهد شد. فرسودگی شغلی نیز یکی از پیامدهای استرس شغلی است که نخست در ایالات متحده در دهه ۱۹۷۰ و سپس بتدریج در بسیاری از کشورهای دیگر و شغل های مختلف ظهور کرد. هدف این پژوهش بررسی رابطه میان عوامل گوناگون فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی در ایران بود.

روش ها: برای بررسی این موضوع، از هر دو روش کمی و کیفی برای جمع آوری و تحلیل داده ها استفاده شد. داده های کمی از طریق توزیع پرسشنامه سلسلش در بین ۱۸۰ معلم انگلیسی از هر دو بافت مدارس و آموزشگاه ها جمع آوری شد. همچنین، داده های کیفی از طریق برگزاری ۱۰ مصاحبه انفرادی نیمه ساختار یافته با ۵ دبیر از مدارس دولتی و ۵ مدرس زبان از آموزشگاه های خصوصی گردآوری شد.

یافته ها: نتایج آزمون تی مستقل نشان داد که مدرسان زبان در آموزشگاه ها به صورت معناداری بیشتر از دبیران در مدارس دولتی احساس فرسودگی شغلی داشتند. از سوی دیگر، نتایج حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه ها نشان داد شرایط اقتصادی، امنیت شغلی، جایگاه اجتماعی، عدم انگیزه و نبود آرامش از دلایل مهم فرسودگی شغلی مدرسان زبان انگلیسی در آموزشگاه ها هستند. همچنین، نبود انگیزه و گوناگونی در روند آموزش تنها دلایل فرسودگی شغلی دبیران مدارس دولتی تلقی شدند.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که عوامل محیطی مانند تقاضا و منابع شغلی در کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی بسیار تأثیرگذار است. با توجه به عوامل مثبت مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی بدست آمده در مدارس دولتی، سیاست گزاران در آموزشگاه های زبان نیز قادر خواهند بود برنامه های اصلاحی در راستای کاهش فرسودگی شغلی مدرسان آموزشگاه های خصوصی طراحی و اجرا کنند. در نتیجه، این کار موجب می شود اختلاف میان دو محیط آموزشی تا حد زیادی کاهش یافته و نیز کیفیت تدریس تا حد قابل قبولی افزایش یابد. علاوه بر این، نتایج نشان داد معلمانی که در تعاملات احساسی و روابط خود با دیگران در محیط کاری موفق ترند، بیشتر می توانند استرس و فشار کاری خود را مدیریت کنند. همچنین دست اندرکاران در وزارت آموزش و پرورش در عین تأکید بیشتر بر عواملی که سبب کاهش احتمال ابتلا به تحلیل رفتگی شغلی می شود، باید سعی کنند عوامل اندکی که در مدارس باعث بروز این مشکل در میان دبیران زبان انگلیسی می شود را تا حد امکان از میان بردارند.

دریافت: ۳۱ فروردین ۱۳۹۷
داوری: ۲۵ اردیبهشت ۱۳۹۷
اصلاح: ۲۸ شهریور ۱۳۹۷
پذیرش: ۱۵ مهر ۱۳۹۷

واژگان کلیدی:

فرسودگی شغلی
مدارس دولتی
آموزشگاه های خصوصی زبان
آموزش زبان خارجی

* نویسنده مسئول

s.moradkhani@razi.ac.ir

مقدمه

درباره ماهیت فرسودگی شغلی و محرک های آن پژوهش های مختلفی انجام شده است. فرسودگی شغلی می تواند پیامد مدیریت ناکارآمد استرس باشد [۲]. علاوه بر این، بسیاری از عوامل محیطی و بافت های مختلف مدارس مانند رابطه نامطلوب با همکاران، کلاس های بزرگ، نبود منابع و رفتار نامناسب دانش آموزان از عوامل و محرک های فرسودگی شغلی دبیران محسوب می شود [۳]. همچنین، شواهد زیادی وجود دارد که فرسودگی شغلی را دست خوش عوامل گوناگونی مانند مشکلات اقتصادی [۴] و نبود انگیزه [۵] تلقی می کند.

تدریس یکی از پر استرس ترین شغل ها در سرتاسر جهان می باشد که در آن دبیران نسبت به سایر حرفه ها با تعاملات احساسی زیادی دست و پنجه نرم می کنند [۶]. مویا-آلبیول [۷] معتقد بود فرسودگی شغلی می تواند پیامدهای نامطلوبی را در پی داشته باشد، پس لازم است این

فشار شغلی یکی از مهمترین دلایلی است که موجب کاهش بازدهی و کیفیت آموزش می شود. استرس یا فشار شغلی خود نیز می تواند نتیجه عوامل مختلفی مانند کمبود منابع مورد نیاز، متزلزل بودن موقعیت شغلی و... باشد که متعاقباً و به تدریج موجب بروز پیامدهای منفی کوتاه یا بلند مدت همراه با شاخصه های فیزیولوژیک خواهد شد. فرسودگی شغلی نیز یکی از پیامدهای استرس شغلی است که نخست در ایالات متحده در دهه ۱۹۷۰ و سپس بتدریج در بسیاری از کشورهای دیگر و شغل های مختلف ظهور کرد. سلسلش، شوفلی و لایتر (به استناد صادقی و خزرلو) [۲، p.۱] فرسودگی شغلی را به عنوان «موقعیتی عاطفی که به نبود احساسات و عقاید مثبت و خوش بینانه، همدردی و احترام نسبت به دیگران می انجامد» تعریف کردند.

می شود [۱۶]. براساس یافته های شوفلی و بونک (به استناد صادقی و خزرلو) [۱] نبود حمایت اجتماعی، نبود حمایت از جانب همکاران، مدیران و ناظران به عنوان عوامل محیطی در افزایش فرسودگی شغلی تلقی شدند. همچنین، نتایج یک پژوهش نشان داد که استقلال دبیران در تصمیم گیریهای آموزشی رابطه ای منفی با فرسودگی شغلی دارد. علاوه بر این، مسائل مربوط به دانش آموزان مانند رفتارهای نادرست و مواجهه با مروددی ها و مواردی از این قبیل می تواند موجب فقدان علاقه و شوق دبیر به کار خود و در نتیجه کاهش تعهد کاری شود [۱].

همانگونه که در بالا اشاره شد و نیز در قسمت پیشین ادبیات خواهیم دید، پژوهش های پیشین ماهیت فرسودگی شغلی را مورد بررسی قرار داده اند، اما هیچ مطالعه ای تاکنون تفاوت های موجود بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان انگلیسی آموزشگاه های خصوصی از لحاظ فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن را بررسی نکرده است. بنابراین، هدف نخست در این پژوهش، مقایسه میزان فرسودگی شغلی در بین این دو گروه از معلمان می باشد. در ضمن، این پژوهش با گزینش این دو بافت مختلف به بررسی عواملی پرداخته که در محیط آموزشی سبب کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی در بین دبیران و مدرسان زبان انگلیسی می شود.

چند عامل انگیزه انجام این پژوهش بود. اولاً مولفه های دخیل در فرسودگی شغلی ممکن است تا حدودی وابسته به رشته تخصصی دبیران باشد. به عبارت دیگر، دلایل فرسودگی شغلی در بین دبیران و مدرسان زبان انگلیسی احتمالاً تا اندازه ای متفاوت از دلایلی خواهد بود که به عنوان مثال توسط معلمان ریاضی ذکر می شود. به علاوه، درس زبان انگلیسی جزء محدود دروسی است که به صورت گسترده هم در سطح مدارس و هم در سطح آموزشگاه های زبان تدریس می شود. این امر سبب می شود مقایسه فرسودگی شغلی در بین دبیران زبان انگلیسی در این دو بافت مختلف امکان پذیر و البته امری ضروری باشد.

در نهایت، با توجه به اینکه دستاوردهای مشاهده شده در زمینه یادگیری زبان انگلیسی در این دو بافت کاملاً متفاوت است [۱۷]، به نظر می رسد بررسی عوامل دخیل در این تفاوت از منظر کیفیت دبیران در دو بافت مختلف مسئله ای مهم باشد. در حقیقت، با مقایسه ویژگی های مختلف معلمان در این دو بافت می توان دریافت چه عواملی منجر به دستاوردهای کاملاً متفاوت در زمینه آموزش زبان انگلیسی در مدارس دولتی و آموزشگاه های خصوصی می شود.

با توجه به اینکه فرسودگی شغلی دبیران در مدارس و محیط های کاری مختلف ممکن است متفاوت باشد، می توان ابراز داشت که بسیاری از محرک های فرسودگی شغلی دبیران از تعاملات اجتماعی در محیط های آموزشی نشأت می گیرد [۱۸]. دوو و همکاران و پارکر و همکاران به استناد پیرتارینان بیان کردند که پیچیدگی روابط کاری ایجاد شده توسط مدارس اغلب به عنوان عوامل فرسودگی شغلی در میان دبیران نادیده گرفته می شود. به هرحال، یافته های تجربی نشان می دهد کارکنانی که از منابع محیطی کافی برخوردارند (مانند جو دوستانه یا حمایتی مدارس) از رضایت شغلی بیشتری سود می برند، درحالیکه دبیرانی که از منابع محیطی بسیار کمی برخوردارند (مانند محیط

معطل تا حد امکان بررسی شود و راهبردهایی مناسب برای پیشگیری از آن فراهم گردد. در حقیقت، چندین عامل مهم در ایجاد فرسودگی شغلی نقش دارند. از آن جمله می توان به تنگناهای فرهنگی، توقع نابجا از دانش آموزان، توقع بیش از حد از آموزشگاه یا مدارس و فشار کاری بسیار به خاطر تعداد زیاد کلاس های تدریس اشاره کرد [۸]. براساس گفته های خدابخش زاده، گرمایی و بختیاری [۹] فرسودگی شغلی می تواند منجر به صدمات ذهنی شود. علاوه بر این، دبیرانی که از مشکلات عاطفی و خستگی رنج می برند، حاضر نیستند فرآیند آموزش یکنواخت و همیشگی را به چالش کشیده و رویکردی انتقادی به مسائل آموزشی داشته باشند.

مقایسه فرسودگی شغلی میان دبیران ایرانی و ترکیه ای توسط خزرلو [۱۰] نشان داد که خرده مقیاس فرسودگی عاطفی و تهی شدن از شخصیت با عزت نفس شغلی رابطه منفی دارد، در صورتیکه تحلیل احساس موفقیت فردی در میان دبیران ایرانی و ترکیه ای از رابطه ای مثبت برخوردار است. همچنین، پژوهش فسخودی و سیاری [۱۱] برای یافتن رابطه احتمالی میان فرسودگی شغلی و مشارکت در کار نشان داد که رابطه قابل توجهی میان تجربیات دبیر، فرسودگی شغلی و مشارکت در کار وجود دارد. این درحالی است که دبیران تازه کار بیشتر به حمایت نیاز دارند و ارائه راهبردهای مقابله کردن با این معطل در کلاس های تربیت معلم الزامی است.

افلاک سیر و نعمتی نیز با برشمردن برخی عوامل تعیین کننده فرسودگی شغلی در میان دبیران مانند عوامل استرس زای شخصی و شغلی، اصول و مقررات، انگیزه، مسائل عاطفی و عوامل رفتاری و روانشناختی، به این نتیجه رسیدند که آموزگاران مقطع ابتدایی و دبیران مقطع دبیرستان در زرین دشت دچار فرسودگی شغلی بودند [۱۲]. معروفی و قائمی نیز نشان دادند که عوامل انگیزشی و خودکارآمدی به طور مستقیم بر ساختار عاطفی دبیران زبان انگلیسی تاثیر گذاشته و احتمال فرسودگی شغلی را کاهش می دهد [۱۳]. خانی و میرزایی در بررسی رابطه میان عوامل استرس زا، عوامل مرتبط با بافت آموزشی، خودکارآمدی و فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی در ایران به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی همزمان نقش مستقیم و غیر مستقیم در کاهش فرسودگی شغلی دارد. بنابراین، خودکارآمدی می تواند به عنوان یک متغیر میانجی تاثیرات منفی عوامل بافت آموزشی و عوامل استرس زا را در فرسودگی شغلی کاهش دهد [۱۴].

با توجه به هاکنن، شوفلی، و باکر به استناد دروگنبروک، [۱۵] محیط آموزشی و غیر آموزشی مانند آماده سازی کلاس و مدیریت متضمن عوامل متعددی در کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی هستند. یعنی دبیران، با توجه به شاخصه های فردی و اجتماعی، نسبت به تجربه فرسودگی شغلی واکنش های متفاوتی را از خود نشان می دهند. به علاوه، در پژوهش هایی که درباره عوامل موثر بر فرسودگی شغلی صورت گرفت، نتایج مشخص ساخت که فرسودگی شغلی ممکن است از یک کارمند به کارمند دیگر در یک سازمان سرایت کند؛ همچنین نتایج نشان داد که حساس بودن نسبت به محرک های عاطفی، یک عامل تعدیل کننده میان عوامل محیطی و فرسودگی شغلی در بین دبیران محسوب

با انواع علائم روانشناسی و جسمی مانند سردرد، بی خوابی و ناامیدی بروز می کند [۲۴]. از دهه ۱۹۷۰، توجه بسیاری به مفهوم حرفه ای شغلی معطوف شد که متعاقباً موجب پدید آمدن تعاریف بسیاری درباره فرسودگی شغلی و شاخصه های تشکیل دهنده آن شد. در این بهیوه، فرادنبرگر [۱۳.p.۲۵] فرسودگی شغلی را اینگونه تعریف کرد: « ناتوانی، از پا افتادگی و خستگی ناشی از بهره گیری بیش از حد منابع انرژی و توان فردی».

البته بعدها، یک مددکار اجتماعی به نام کریستینا مسلش پژوهشی را پیشنهاد داد که در آن به بررسی رابطه میان کارگران و نحوه مقابله آنها با مشکلات جدی عاطفی شغل خود پرداخت. او در طی مصاحبه های خود دریافت که کارگران از مشکلات روحی روانی خود به عنوان فرسودگی شغلی یاد می کنند. بنابراین، او تمام تمرکز خود را بر روی مطالعه دقیق تر این معضل نهاد [۲۶]. در نتیجه، پس از رشد فزاینده پژوهش ها و مطالعات، اقدامات جدی برای تعیین عوامل و محرک های فرسودگی شغلی صورت گرفت و پژوهش های روان سنجی نیز برای تایید پایایی و روایی آنها به انجام رسید [۲۶].

پاینز و آرونسون [۱۵.p.۲۷] نیز معتقدند که فرسودگی شغلی، «به وسیله تخلیه فیزیکی، احساس ناکامی و درماندگی، تخلیه احساسی و گسترش حس منفی خودپنداره و نگرش های منفی نسبت به کار، خود و دیگران شاخصه بندی می شود». اگرچه تعاریف بسیاری درباره این پدیده وجود دارد، اما یکی از تعاریفی که به طور گسترده مقبول همگان در آمده است، متعلق به مسلش و جکسون می باشد [۱.p.۲۸] که معتقدند فرسودگی شغلی، «یک سندرم سه بعدی است که توسط شاخصه هایی چون فرسودگی عاطفی، تهی شدن از شخصیت، و تحلیل احساس موفقیت فردی، که در میان افراد اتفاق می افتد، شناسایی می شود».

از سه مورد بالا، فرسودگی عاطفی شناخته ترین و رایج ترین مورد گزارش شده در میان افراد است. فرسودگی عاطفی به معنی احساس خستگی عاطفی ناشی از کاهش منابع عاطفی و احساسی فرد می باشد [۲۸]. با توجه به مسلش، شوفلی و لایتر [۲۹] تهی شدن از شخصیت یعنی واکنش منفی، بی احساس و بیش از حد بیطرفانه به دیگر افراد، به ویژه دریافت کنندگان خدمت یا مراقبت. علاوه بر این، تحلیل احساس موفقیت فردی به کاهش احساسات شایستگی و کاهش دستاوردهای موفق در فرد اشاره دارد [۲۸].

عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی دبیران و مدرسان زبان

عوامل جمعیت شناختی

اوایل دهه ۱۹۹۰، پژوهشگران در زمینه تربیت معلم نشان دادند عوامل جمعیت شناختی مانند جنسیت، سن، وضعیت تأهل، سال های تجربه تدریس و سطح آموزش بر فرسودگی شغلی دبیران تأثیر بسزایی دارد. می-لین [۳۰] بیان کرد که متغیرهای مهم فرسودگی شغلی دربرگیرنده عواملی همچون متغیرهای جمعیت شناختی یا متغیرهای شخصی مانند سن، جنسیت، تجربه تدریس ... می باشد [۳۱، ۳۲، ۳۳]. در مورد نقش سن دبیران، یو و همکاران [۱۹] به این نتیجه رسیدند که دبیران جوان تر نسبت به دبیران مسن تر بیشتر در معرض تهی شدن از

آموزشی نه چندان خوشایند و غیرحمایتی) احساس رضایت کمتری از شغل خود دارند. در نتیجه، تعاملات پیچیده کارکنان و محیط کار بر فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی دارد [۱۹]. برای مثال، دورمن (به استناد فولی و مورفی) [۲۰] روابط بین مدرسه و عوامل کلاس درسی و سه بعد تشکیل دهنده فرسودگی شغلی در یک مدرسه استرالیایی را بررسی کرد؛ عواملی چون وابستگی کارمندان، رضایت عمومی و فشار کاری از دلایل اصلی فرسودگی عاطفی و تهی شدن از شخصیت تلقی شد.

فاطمی و رؤوفی به بررسی رابط فرسودگی شغلی با سبک تدریس دبیران مدارس دولتی و مدرسان زبان موسسه های خصوصی پرداختند. نتایج آنها نشان داد که روش تدریس دبیران مدارس دولتی از لحاظ به کارگیری سبک های تخصصی، شخصی و تسهیل کننده با روش تدریس مدرسان زبان موسسه های خصوصی بسیار متفاوت است. علاوه بر این، آنها دریافتند که مدرسان زبان موسسه های خصوصی نسبت به همتایان خود در مدارس دولتی فرسودگی عاطفی بسیار بیشتری را تجربه می کنند [۲۱]. اکبری و اقتصادی به این نتیجه رسیدند که راهبردها و سبک های مختلف نیز می تواند در فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد، یعنی اتخاذ راهبردهای مناسب مقابله کردن با فرسودگی شغلی می تواند از پیامدهای منفی آن بکاهد [۲۲]. صدوقی نیز در پژوهش خود درباره بررسی رابطه میان ویژگی های شخصیتی و فرسودگی شغلی در بین دبیران مقطع دبیرستان، به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی رابطه مستقیم با روان رنجوری و رابطه معکوس با برون گرایی، سازگاری، صراحت و وظیفه شناسی دارد [۲۳].

با توجه به وجود پژوهش های گوناگون در زمینه فرسودگی شغلی، ادبیات پیشین چرا و چگونگی تفاوت بین فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی را در مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی مشخص نمی سازد.

بر همین اساس، پیشینه ادبیات به هیچ وجه روشن نمی کند که چگونه محیط های مختلف کاری می تواند به عنوان یک عامل مهم فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی تلقی شود و نیز هیچگونه راهبردی برای مقابله با آن فراهم نمی کند. با توجه به عوامل محیط کاری مانند نقش همکاران، منابع و تقاضای شغلی، رفتار و مشارکت دانش آموزان، اهمیت این مطالعه بررسی و تحلیل دلایل متمایز کننده و محرک های مؤثر بر فرسودگی شغلی بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان آموزشگاه های خصوصی زبان است. در نتیجه، یافته های مطالعه کنونی نکات ارزشمندی را فراهم می آورد که آموزش و پرورش می تواند با توجه به آنها در راستای بهبود کیفیت آموزش و کاهش فرسودگی شغلی میان دبیران و مدرسان زبان، اقدامات و اصلاحاتی را در روند آموزشی و انگیزشی آنها ارائه دهد.

پیشینه پژوهش

تاریخچه فرسودگی شغلی

مفهوم فرسودگی شغلی نخستین بار توسط فرادنبرگر [۲۴] ارائه شد. او پژوهشی را درباره نداشتن انگیزه کارکنان یک خانه بهداشت انجام داد و نتایج حاکی از آن بود که فرسودگی شغلی در طی زمان همراه

تأثیرات بلند مدتی بر یادگیری دانش آموزان نیز داشته باشد. البته باید خاطر نشان کرد که مسئولیت پذیری بیش از حد نیز موجب بالاتر رفتن فرسودگی شغلی دبیران می شود [۴۵].

عوامل اجتماعی

پژوهشگران بسیاری نشان داده اند که مسائل اجتماعی می تواند بر فرسودگی شغلی دبیران تأثیرگذار باشد. برای مثال، خواسته های بین فردی، نبود مشارکت مناسب، و نبود حمایت موجب افزایش فرسودگی شغلی می شوند [۳۲]. براساس تراورس و کوپر (به استناد کوکینوس) [۴۶]، نبود شناخت شغلی مناسب، انزوا، عصبانیت ناشی از ابهام نقش اجتماعی و بن بست های شغلی به عنوان محرک های اجتماعی تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی دبیران تلقی شده است. علاوه بر این، لی و اشفورث (به استناد صادقی و خزلو) [۱] در یک پژوهش به این نتیجه رسیدند که نبود حمایت اجتماعی از جانب ناظران نقشی مهم در فرسودگی شغلی داشته و تبیین کننده ۱۴٪ فرسودگی عاطفی، ۶٪ تهی شدن از شخصیت، و ۲٪ احساس موفقیت فردی می باشد. در حقیقت، مدارس نقشی اساسی در فرسودگی شغلی دبیران دارند و نباید این مسئله نادیده گرفته شود؛ به همین دلیل، باید نیازهای دبیران و دانش آموزان به طور کافی و یکسان لحاظ شود [۱].

روش پژوهش

هدف از این مطالعه بررسی و تحلیل دلایل متمایز کننده و محرک های مؤثر بر فرسودگی شغلی در بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی است. همچنین، محرک های مؤثر بر افزایش و کاهش فرسودگی شغلی دبیران و مدرسان زبان به تفکیک مشخص و بررسی می شوند.

برای بررسی فرسودگی شغلی و همچنین دلایل مؤثر بر آن در بین دبیران در مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی، روش ترکیبی اتخاذ شد. ریاضی [۴۷] به وضوح روش های ترکیبی را به عنوان مجموعه مختلفی از روش های کیفی و کمی در راستای پاسخ دادن به سوالات پژوهش شرح داده است. در این پژوهش نیز، برای پاسخ به سوالات مورد نظر، از هر دو روش کمی و کیفی جهت گردآوری و تحلیل داده ها استفاده شد.

سوالات پژوهش

با توجه به اهداف پژوهش، دو سؤال مطرح می شود:

۱. آیا تفاوت معناداری بین فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی وجود دارد؟
۲. چه عواملی سبب افزایش یا کاهش فرسودگی شغلی در بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی می شود؟

شرکت کنندگان و بافت های آموزشی

مدارس دولتی و آموزشگاه های خصوصی مهمترین مراکزی هستند که

شخصیت و فرسودگی عاطفی هستند. از لحاظ جنسیت نیز، آنها گزارش دادند که دبیران مرد بیشتر از تهی شدن از شخصیت رنج می برند، در حالیکه فرسودگی عاطفی بیشتر در دبیران زن شایع است. گرو و شاکن [۳۴] همچنین نشان دادند که دبیران کم تجربه بیشتر از دبیران باتجربه در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. به علاوه، مطالعات جمعیت شناختی صورت گرفته توسط اندرسون و ایوانیکی [۳۵] و بورگ، رادینگ و فالزن [۴] نشان می دهد که نقش جنسیت در فرسودگی شغلی بسیار چشمگیر است و یافته ها حاکی از آن است که دبیران مرد تحت استرس و فشار بیشتری نسبت به دبیران زن می باشد. اگرچه توکر (به استناد دروگنبروک) [۱۵،۳۶] هیچ تفاوتی را میان دبیران مرد و زن مبنی بر فرسودگی شغلی نیافت.

عوامل شخصی/ سازمانی

مسئله و جکسون [۳۳] بر این عقیده بودند که فرسودگی شغلی می تواند به خاطر استرس و عوامل مرتبط با کار باشد که منجر به نارضایتی شغلی، تعارض و ابهام نقش می شود. بعدها، آرنولد، رابرتسون، و کوپرک [۳۷] تعارض نقش را به عنوان موقعیتی تعریف کردند که عملکرد فرد مطابق و هم سو با تقاضاهای او نمی باشد؛ آنها همچنین ابهام نقش را به عنوان موقعیتی توصیف کردند که در آن یک فرد از تقاضا و خصوصیات شغلی خود تصویری مبهم دارد. لایتر [۳۸] بیان کرد که اگر فرد به توانایی های خود اعتماد نکند، خطر فرسودگی شغلی افزایش می یابد. کوردس و دوگرتی [۳۹] ذکر کردند که وقتی توقعات و انتظارات فرد تحقیق نیابد، خطر گرفتار آمدن در فرسودگی شغلی به مراتب بیشتر است.

علاوه بر مؤلفه های شخصی، فرسودگی شغلی می تواند تحت تأثیر عواملی چون تعاملات میان معلمان و محیط کاری آنها نیز قرار گیرد زیرا محیط کاری می تواند موجب افزایش خطر فرسودگی شغلی یا موجب ترغیب معلمان در فائق آمدن بر محرک های استرس زا باشد [۱۹]. در حقیقت، نقش ها، تعاملات و تقاضاها در هر محیط متفاوت است و متعاقباً می تواند تأثیراتی نیز بر میزان فرسودگی شغلی دبیران داشته باشد [۴۰]. برای مثال، دورمن [۴۱] رابطه بین عوامل سطح کلاس درسی و سه شاخصه تشکیل دهنده فرسودگی شغلی را در یک مدرسه استرالیایی بررسی کرد و متوجه شد عواملی چون توافق عام و فشار کاری می تواند تعیین کننده ابعاد مختلف فرسودگی شغلی باشد.

عوامل سازمانی شامل شاخصه های شغلی و نهادی مانند منابع شغلی، موقعیت اجتماعی - اقتصادی مدارس و مؤسسه ها، حمایت محیط کاری و... می شود [۴۳، ۴۴، ۴۰، ۲۹]. با توجه به دموروتی، ناشراینر، و شوفلی (به استناد هالسلبن و باکلی) [۱۶]، تقاضای شغلی رابطه ای مستقیم با فرسودگی عاطفی دارد، در حالیکه نبود منابع مناسب شغلی بیشتر باعث تهی شدن از شخصیت است. اوکک و دلامینی (به استناد یو و همکاران) [۱۹] نیز معتقدند که تقاضای بالای شغلی، فشار زمانی، روابط پیچیده و بازخوردهای منفی در محیط کار از جمله محرک های سازمانی مهم دخیل در فرسودگی شغلی هستند. با این حال، فرسودگی شغلی رابطه ای مستقیم با کیفیت زندگی کاری دبیران دارد و نیز می تواند

ابعاد بالای فرسودگی عاطفی و تهی شدن از شخصیت و ابعاد پایین تر احساس موفقیت فردی موجب به وجود آمدن موقعیت حاد فرسودگی شغلی می شود [۲۸].

مسلش و جکسون [۲۸] از این ابزار برای گروهی از دبیران استفاده کردند و به وسیله آزمون آلفای کرونباخ و شاخص های ۰,۶۴, ۰,۶۲, ۰,۷۴ (که به ترتیب برای احساس موفقیت فردی، تهی شدن از شخصیت و فرسودگی عاطفی به دست آمدند) پایایی آن را به تثبیت رساندند.

مصاحبه نیمه ساختار یافته

برای شناسایی عوامل دخیل در فرسودگی شغلی معلمان، ۵ دبیر از مدارس دولتی و ۵ مدرس زبان از آموزشگاه های خصوصی به صورت تصادفی به مصاحبه های نیمه ساختار یافته انفرادی دعوت شدند. برای اینکه دبیران و مدرسان به راحتی و آزادانه عقاید خود را ابراز کنند، راهنمای مصاحبه همراه مشتمل بر سؤالات باز طراحی شد.

پیش نویس نخست راهنمای مصاحبه با استفاده از ادبیات موجود طراحی گردید. سپس، دو مصاحبه آزمایشی یا پایلوت با دو معلم (یک دبیر از مدارس دولتی و یک مدرس از آموزشگاه های خصوصی) برگزار گردید. همچنین راهنمای مصاحبه در اختیار سه تن از نخبگان دانشگاهی آموزش زبان قرار گرفت تا نظرات خود را در مورد کیفیت سؤالات طراحی شده با پژوهشگران در میان بگذارند. پس از ایجاد تغییرات نهایی براساس نقطه نظرات متخصصین و دو بازخورد مصاحبه شوندگان، راهنمای مصاحبه نهایی شد.

برای نمونه، برخی سوالاتی که از شرکت کنندگان پرسیده شد، به شرح ذیل است:

- محرک اصلی برای انتخاب شغل معلمی چه بود؟
- به شغل خود تا چه میزان علاقه مندید؟
- در مورد محیط کاری خود چه احساسی دارید؟
- احساسات شما در پایان یک روز کاری چگونه است؟

گردآوری داده

به منظور پاسخ گویی به سؤال نخست، در فاز کمی، پژوهشگران به مراکز آموزشی مراجعه کرده و رونوشت هایی از پرسشنامه را به دبیران و مدرسان عرضه داشتند و از آنان خواسته شد تا این نظرسنجی ها را تکمیل کنند. به دبیران و مدرسان اطمینان داده شد که پاسخ های آنها محرمانه مانده و تنها برای اهداف آکادمیک استفاده می شوند. همچنین، از Google Docs برای ارسال رونوشت هایی به دیگر دبیران و مدرسان زبان انگلیسی استفاده شد.

برای پاسخ دادن به سؤال دوم این پژوهش نیز، در فاز کیفی، ۱۰ مصاحبه نیمه ساختار یافته برگزار گردید. از میان ۱۸۰ شرکت کننده، ۵ دبیر از مدارس دولتی و ۵ مدرس زبان از آموزشگاه های خصوصی انتخاب شدند. هرکدام از مصاحبه ها تقریباً بیست دقیقه به طول انجامید. در نهایت، پس از دریافت توافق و رضایت مصاحبه شونده، مصاحبه ها در وهله نخست ضبط و سپس پیاده سازی شد.

آموزش و تعلیم زبان های خارجی را در ایران بر عهده دارند. همانگونه که مرادخانی و حقی [۴۸] بیان کرده اند، تحصیلات عمومی در ایران توسط وزارت آموزش و پرورش نظارت و اداره می شود. همچنین، براساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران دانش آموزان در مدارس عمومی هیچ شهریه ای برای خدمات آموزشی پرداخت نمی کنند. در مقابل، آموزشگاه های زبان مراکزی انتفاعی بوده و زبان آموزان برای دریافت هرگونه خدمات آموزشی ملزم به پرداخت شهریه هستند. به طور کلی، میزان یادگیری زبانهای خارجی در مدارس چندان رضایت بخش نیست در حالی که در آموزشگاه های خصوصی تمرکز بیشتری بر کارکردهای زبانی و نیازهای ارتباطی و یادگیری معنادار وجود دارد [۴۴].

شرکت کنندگان در این پژوهش مشتمل بر ۱۸۰ نفر از دبیران و مدرسان زبان انگلیسی سنج بودند، که ۹۰ تن از آنها در مدارس دولتی و ۹۰ تن باقی در آموزشگاه های خصوصی تدریس می کردند. نمونه آماری از طریق روش نمونه گیری گلوله برفی و تصادفی انتخاب شدند. آنها از هر دو جنسیت و دارای میانگین سنی ۲۷ سال بودند. تلاش بر این بود تا سال های تجربیات تدریس شرکت کنندگان تنها در بازه ۵ تا ۸ سال باشد تا تأثیر تجربیات کاری گوناگون بر نتایج حاصل را به حداقل برساند.

شرکت کنندگان از میان دبیران و مدرسانی انتخاب شدند که دارای مدارک تحصیلی مرتبط با زبان انگلیسی (ادبیات انگلیسی، مترجمی انگلیسی، آموزش انگلیسی به عنوان زبان خارجی) بودند. همچنین، به دبیران و مدرسان اطلاع داده شد که در صورت لزوم در یک جلسه مصاحبه به صورت داوطلبانه از آنان دعوت به عمل می آید؛ البته به منظور انجام این کار، رضایتی آگاهانه از آنها کسب و محرمانه بودن تمامی پاسخ های آنها تضمین شد.

ابزار

به منظور گردآوری داده، پژوهشگر از ابزارهای گوناگونی برای فازهای مختلف تحقیق استفاده کردند.

پرسشنامه جمعیت شناختی

بخش نخست، به گردآوری اطلاعات جمعیت شناختی شرکت کنندگان از جمله جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، رشته، تجربه تدریس، و بافت تدریس (مدارس دولتی و آموزشگاه های خصوصی) پرداخته است.

پرسشنامه مسلش

سؤال نخست تحقیق از طریق توزیع پرسشنامه مسلش، که آزموده ترین و پر استفاده ترین ابزار برای ارزشیابی فرسودگی شغلی دبیران و مدرسان است، پاسخ داده شد [۳۳].

پرسشنامه شامل ۲۲ گزاره و به سه بخش مجزا تقسیم شده است که به ترتیب سهم فرسودگی عاطفی، تهی شدن از شخصیت و احساس موفقیت فردی نه، پنج و هشت گزاره می باشد.

شرکت کنندگان براساس مقیاس رتبه دهی با تکرار هفت امتیازی پاسخ دادند که صفر به معنای "هرگز" و شش به معنای "هر روز" است.

تحلیل داده

برخلاف همتایان خود در مدارس دولتی، این خرده مقیاس را عاملی موثر بر افزایش فرسودگی شغلی دانستند زیرا مدرسان آموزشگاه های خصوصی از حمایت کافی و مناسب محیط کار و همکاران برخوردار نبودند؛ در نتیجه، در تعاملات احساسی خود با مشکلات زیادی روبرو شدند.

همچنین خرده مقیاس تهی شدن از شخصیت، برابر شده است با $t(180) = 6,34, p = 0,03$ زیرا مدرسان آموزشگاه های خصوصی برخلاف همتایان خود در مدارس دولتی، این خرده مقیاس را عاملی موثر بر افزایش فرسودگی شغلی دانستند. سرانجام احساس موفقیت فردی برابر شده است با $t(180) = 1,36, p = 0,17$ به این معنی که دو گروه دبیران و مدرسان زبان تفاوت عقیده چندانی در این مورد نداشتند و تقریباً هر دو گروه برای رسیدن به دستاوردهای موفق و علاقه شغلی وارد این حرفه شده بودند.

از طرفی دیگر، تفسیر اثر کوهن (Cohen) با فرمول دی (d) آشکار ساخت که تفاوت چشمگیری بین دو گروه دبیران و مدرسان زبان و فرسودگی شغلی برای خرده مقیاس فرسودگی عاطفی ($d = 1,05$) ثبت شده است. به ترتیب، فرسودگی شغلی کل ($d = 1,02$) و تهی شدن از شخصیت ($d = 0,99$) در جایگاه های بعدی قرار می گیرند. لازم به ذکر است، در احساس موفقیت فردی تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین، تحلیل اثر کوهن برای این خرده مقیاس محلی از اعراب ندارد.

در نتیجه، از لحاظ فرسودگی شغلی مدرسان آموزشگاه های خصوصی نسبت به دبیران مدارس دولتی در شرایط بدتری به سر می برند. با توجه به سه خرده مقیاس ذکر شده، این پژوهش مشخص ساخت که عوامل محیطی بیشتری تأثیر خود را از لحاظ فرسودگی شغلی بر خرده مقیاس فرسودگی عاطفی گذاشته است، یعنی مدرسان آموزشگاه های خصوصی بیشتر در تعاملات احساسی خود دچار مشکل می شوند. به علاوه، نتایج بدست آمده در مورد خرده مقیاس تهی شدن از شخصیت مشخص ساخت که مدرسان آموزشگاه های خصوصی نسبت به دبیران مدارس دولتی بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. در نهایت، پایین ترین میزان تفاوت ثبت شده از لحاظ فرسودگی شغلی به خرده مقیاس احساس موفقیت فردی باز می گردد. این نشان می دهد که مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی و دبیران مدارس دولتی از لحاظ فرسودگی شغلی در خرده مقیاس احساس موفقیت فردی شرایط تقریباً یکسانی را دارا می باشند. یعنی هر دو گروه دبیران و مدرسان زبان از لحاظ کاهش احساسات شایستگی و کاهش دستاوردهای موفق تقریباً در یک سطح قرار دارند.

عوامل مبتنی بر بافت تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی دبیران و مدرسان زبان انگلیسی

کل مصاحبه دبیران مدارس دولتی و مدرسان آموزشگاه های خصوصی به ۹۷ گروه معنایی تقسیم شد که از این تعداد، ۴۶ گروه استخراج شده متعلق به مصاحبه های ثبت شده مدرسان آموزشگاه های خصوصی می باشد. در صورتی که ۵۱ گروه استخراج شده متعلق به دبیران مدارس دولتی است. تمامی این گروه های معنایی

پرسشنامه هایی که به صورت ناقص تکمیل شده بودند از فرآیند کار خارج گردید، و سپس اطلاعات مندرج در پرسشنامه های باقیمانده وارد نرم افزار تحلیل داده های آماری SPSS شد. آزمون آلفای کرنباخ و کشیدگی (Kurtosis) به ترتیب برای سنجش پایایی پاسخ ها و همچنین توزیع نرمال، انجام شدند. سپس، چهار مجموعه آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت بین فرسودگی شغلی میان دبیران مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی به کار گرفته شدند. در فاز کیفی، پژوهشگران از تحلیل محتوا برای بررسی و تحلیل مصاحبه های پیاده سازی شده استفاده کردند. برای انجام این کار، مصاحبه های پیاده سازی شده با دقت خوانده شده و سپس به واحدهای معناداری تقسیم بندی شدند. هر یک از این واحدها به روشنی نشان دهنده عاملی است که در افزایش یا کاهش فرسودگی شغلی دخیل است. سپس واحدهایی که دارای درون مایه یکسان و یا نزدیک به هم بودند، در گروه های بزرگ تری دسته بندی شدند و هر گروه با توجه به درون مایه تشکیل دهنده آن اسم گذاری شد.

نتایج و بحث

تفاوت بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی از لحاظ فرسودگی شغلی

شاخصه های آزمون آلفای کرنباخ و کرتسیس برای فرسودگی شغلی دبیران و مدرسان زبان و سه خرده مقیاس آن در جدول ۱ نشان داده شده است. مقادیر آزمون آلفای کرنباخ از ۰,۵۴ تا ۰,۸۲ را در بر می گیرد که نشان دهنده پایایی نسبتاً مناسب پاسخ های شرکت کنندگان می باشد. علاوه بر این، شاخصه های آزمون کرتسیس در سه مقوله فرسودگی عاطفی، تهی شدن از شخصیت و فرسودگی شغلی حاکی از توزیع مناسب است، در صورتیکه در خرده مقیاس احساس موفقیت فردی چنین چیزی را شاهد نیستیم اما با توجه به پایایی نسبتاً مطلوب این خرده مقیاس می توان از عدد به دست آمده برای شاخص کرتسیس صرف نظر کرد.

از سوی دیگر، همانگونه که در جدول ۱ مشخص است، میانگین به دست آمده برای مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی در هر سه مقیاس و نیز نمره کل فرسودگی شغلی بیشتر از میانگین محاسبه شده برای همتایان آنها در مدارس دولتی می باشد. این بدان معنی است که احتمالاً مدرسان زبان آموزشگاهی زبان انگلیسی بیشتر از دبیران مدارس در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. به منظور بررسی آماری وجود تفاوت معنادار در این چهار زمینه (نمره کل فرسودگی شغلی و سه خرده مقیاس آن)، چهار مجموعه آزمون تی مستقل برای مقایسه فرسودگی شغلی در بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی به پرسشنامه فرسودگی شغلی اتخاذ شد. همانطور که جدول ۲ نشان می دهد فرسودگی شغلی کل مدرسان آموزشگاه های خصوصی بیش از دبیران مدارس دولتی است: $t(180) = 5,86, p = 0,00$ همچنین، فرسودگی عاطفی برابر شده است با $t(180) = 6,88, p = 0,00$ یعنی مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی

جدول ۱: پایایی و توزیع نرمال پاسخ‌ها به پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش

Table 1: The reliability and normal distribution of the responses to Maslach Burnout Inventory

	Emotional exhaustion	Depersonalization	Personal accomplishment	Burnout
Cronbach's Alpha	0.80	0.82	0.54	0.79
Kurtosis	-1.01	-1.13	3.79	-0.57

جدول ۲: پاسخ‌ها به پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش: دبیران مدارس دولتی در برابر مدرسان زبان آموزشگاه‌های خصوصی

Table 2: Responses to Maslach Burnout Inventory: Public versus private teachers

	Public teachers		Private teachers		t	df	Sig. (2-tailed)	d
	M	SD	M	SD				
Emotional Exhaustion	1.99	0.93	3.23	1.38	-6.88	180	0.00	1.05
Depersonalization	1.65	1.05	3.04	1.68	-6.34	180	0.00	0.99
Personal Accomplishment	4.01	1.08	4.02	1.09	-1.36	180	0.17	0.00
Overall Burnout	2.67	0.56	3.51	1.02	-5.86	180	0.00	1.02

همکارانم هم مانند من افسرده شده‌اند، بچه‌ها هم همیشه مدام در فضای مجازی پرسه می‌زنند و موجب ناراحتی من می‌شوند. (پریسا)

شرایط اقتصادی

یکی دیگر از مقوله‌های مهم که تمامی دبیران و مدرسان به آن اشاره کردند موضوع درآمد و حقوق است. مصاحبه‌ها نشان داد که حقوق و درآمد شرکت کنندگان عاملی بسیار مهم در حرفه آنها تلقی شده و اغلب حتی نقش مهمی در افزایش انگیزه و رضایت شغلی آنان دارد. دبیران مدارس دولتی، این عامل را یکی از محرک‌های مثبت شغل خود معرفی کردند که در پیش‌گیری از فرسودگی شغلی بسیار مؤثر است. بخش‌های استخراج شده آنها ۸٪ از تمامی بخش‌های مصاحبه را شامل شد.

از اینکه می‌دانم همیشه حقوق ثابت و کافی دارم بسیار از کارم احساس رضایت می‌کنم. درکل، از شرایطی که در آموزش و پرورش دارم از لحاظ مالی خرسندم. (رامین)

برخلاف این، تقریباً تمام مدرسان آموزشگاهی یکی از عامل‌های مهم فرسودگی شغلی خود را شرایط اقتصادی نامناسب و نامطلوب بیان کردند و نظرات آنها در این خصوص، ۸٪ از تمامی بخش‌های استخراج شده از کل مصاحبه‌ها را در بر گرفت. آنها بیان کردند که علیرغم حجم و فشار کاری زیاد، حق و حقوق آنها به درستی ادا نمی‌شود.

روزی سه تا کلاس دارم، با درآمد ماهانه دویست هزار تومان که واقعاً ناامید کننده است. (مهسا)

انعطاف‌پذیری شغلی

یکی دیگر از مقوله‌هایی که شرکت کنندگان از آن به وفور در مصاحبه‌های خود یاد کردند، روابط میان همکاران، صمیمیت یا همان انعطاف‌پذیری شغلی است. بخش‌های استخراج شده دبیران مدارس

به هفت دسته کلی تقسیم شدند که در زیر به بررسی آنها خواهیم پرداخت. برای محرمانه ماندن هویت دبیران و مدرسان، هنگام ارائه نقل قول از نام‌های مستعار استفاده شده است.

انگیزه دبیران - مدرسان و دانش‌آموزان

نخستین مقوله که بر فرسودگی شغلی تأثیر بسزایی دارد و نیز توسط شرکت کنندگان بسیاری بیان شد، داشتن انگیزه کافی برای تدریس بود. در این راستا، بخش‌های استخراج شده دبیران مدارس دولتی در این مقوله ۶٪ از تمامی بخش‌ها را شامل شد. بر اساس گفته‌های آنها، انگیزه پایین دبیران و همچنین دانش‌آموزان در روند آموزش و تدریس یکی از عوامل مهم در افزایش فرسودگی شغلی تلقی شد:

گاهی اوقات از دیدن تخته وایتبرد حالم بد می‌شود، گاهی وقت‌ها با شلوغی و سروصدای بچه‌ها احساس پیری و فرسودگی می‌کنم (بیبا)

هر روز از هشت صبح تا یک ظهر کارهایی که انجام می‌دهم، تکراری است و این تکراری بودن من را خسته می‌کند. قطعاً کار با یک سری بچه شلوغ انرژی بر است و برخی روزها سردرد می‌گیرم. (حمیرا)

همچنین، مدرسان آموزشگاه‌های خصوصی نداشتن انگیزه برای خود و دانش‌آموزان را یکی از عوامل مهم فرسودگی شغلی دانستند در این میان، بخش‌های استخراج شده دبیران مدارس دولتی در این مقوله ۹٪ از تمامی بخش‌ها را شامل شد.

در نتیجه، برای بالابردن انگیزه بهتر است برنامه‌های متنوعی در آموزش لحاظ شود.

واقعاً بچه‌ها بی انگیزه‌اند و حاضر هستند هرکاری بکنند الا درس خواندن، مدام به ساعت نگاه می‌کنند، فقط دوست دارند روز را سر کنند و شاید هم فقط به خاطر دوست‌های خود به مؤسسه می‌آیند، با این اوصاف من هم انگیزه‌ای ندارم. (نازنین)

من زیاد آدمی اجتماعی نیستم و با همکارانم گرم نمی‌گیرم. البته

در ایران به مدرسان مؤسسات زبان احترام نمی گذارند و به چشم خوبی نگاه نمی کنند، نه حقوقی، نه جایگاه اجتماعی، طبیعتاً آدم خسته می شود. (سعید)

من به اجبار سرکار می روم و حتی تمام اعضای خانواده ام هم مدام به من می گویند تو جایگاه اجتماعی خوبی نداری. (راضیه)

علاقه به تدریس

هر دو گروه از دبیران و مدرسان از این مقوله به عنوان یک اصل مهم و محرک مثبت یاد کردند. دبیران مدارس دولتی دلیل اصلی وارد شدن خود به این حرفه را علاقه به تدریس اعلام کردند. بخش های استخراج شده آنها در این زمینه ۹٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد.

عشق به تدریس باعث شد تا من این حرفه را انتخاب کنم، من واقعاً کارم را دوست دارم و هر روز بیشتر از دیروز ترغیب می شوم و دوباره می گویم من واقعاً عاشق کارم هستم. (ساسان)

اولین دلیل انتخاب این شغل برای من، این بود که از کودکی تدریس کردن آرزوی من بوده، و آموزش دادن برای من لذت بخش است. (آتنا) به طور مشابه، مدرسان آموزشگاه های خصوصی دلیل اصلی وارد شدن خود به این حرفه را فقط علاقه به تدریس بیان کردند. بخش های استخراج شده آنها در این زمینه ۸٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد.

من این شغل را دوست داشتم و فقط به همین خاطر آن را انتخاب کردم. (سعیده)

آرامش محیط کار

مقوله آخری که از مصاحبه های شرکت کنندگان استخراج شد، موضوع آرامش محیط کار است. در این میان، بخش های استخراج شده دبیران مدارس دولتی در این زمینه ۶٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد، در حالی که از یک رو بخشی از درون مایه های استخراج شده (نظرات مثبت) مدرسان مؤسسه های خصوصی ۴٪ و نیز بخش دیگری از آنها (نظرات منفی) ۵٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را در بر گرفت. این مقوله توسط دبیران مدارس دولتی یک عامل مثبت و بازدارنده در فرسودگی شغلی در نظر گرفته شد. در زیر می توانیم نظر یکی از دبیران مدارس دولتی را در این باره بخوانیم:

با وجود اینکه محدودیت شغلی دارم، اما در کل کار کردن با دانش آموزان، محیط آرامی را برایم فراهم می کند. (آتوسا)

به طور مشابه، این عامل توسط برخی از مدرسان آموزشگاه های خصوصی به عنوان یک عامل مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی تلقی شد. اما برخی نیز این مقوله را یکی از محرک های اصلی فرسودگی شغلی دانستند.

از بودن در کنار دانش آموزانم احساس آرامش دارم، همچنین در مواقع سخت همکارانم من را حمایت می کنند. (نادر)

مدیر آموزشگاه خیلی بی اهمیت است و مدام فقط در محیط آموزشی تنش و درگیری ایجاد می کند. (داریوش)

دولتی ۷٪ از تمامی بخش های مصاحبه را شامل شد. آنها این مقوله را به عنوان یکی از عوامل مثبت در پیش گیری از فرسودگی شغلی تلقی کردند و اهمیت آن را بسیار بالا و انکارنشده دانستند.

از اینکه گاهی کلاس هایم در شیفیت صبح یا شیفیت بعد از ظهر است، خیلی خرسند هستم چون روند کاری یکنواخت نیست و آدم خسته نمی شود. (پانته آ)

به طور مشابه، مدرسان آموزشگاهی نیز این مقوله را یکی از حداقل عامل های مثبت در راستای پیش گیری از فرسودگی شغلی دانستند، در مؤسسه های خصوصی زمان کاری ثابت نیست و بیشتر در بعد از ظهرها کلاس ها برگزار می شود؛ که این به نوبه خود به نظرم جذاب و خوشایند است. (آرتمیس)

راستش را بخواهید، من عاشق خواب صبح هستم و این که صبح ها مجبور نیستم بروم سرکار، لذت بخش است. (سمیرا)

امنیت شغلی

دبیران مدارس دولتی از امنیت شغلی خود ابراز خرسندی کردند و داشتن کاری دائمی تحت هر شرایطی را یکی از محرک های مثبت در پیش گیری از فرسودگی شغلی دانستند. بخش های استخراج شده دبیران مدارس ۷٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد.

من از این که شغل ثابتی دارم بسیار خوشحال و راضی هستم. (رکسانا) خدا را همیشه شکر می کنم که کارمند دولت هستم و نگران از دست دادن شغلم نیستم، همین عامل موجب بالارفتن انگیزه من می شود. (تارا) برعکس، این عامل یکی از محرک های منفی در فرسودگی شغلی مدرسان آموزشگاه های خصوصی تلقی شد، زیرا آنها معتقد بودند که هیچ عامل دلگرم کننده ای برای دائمی بودن و از دست ندادن شغل آنها وجود ندارد. این مقوله پایین ترین سهم را به خود اختصاص داد. یعنی بخش های استخراج شده مدرسان آموزشگاه ها ۵٪ از تمامی مصاحبه ها را در بر گرفت.

امنیت شغلی ندارم و هر لحظه ممکن است که کلاس هایم را از دست بدهم. همیشه استرس دارم که مبادا زبان آموزان دیگر نیایند و من شغلم را از دست بدهم. (کزال)

جایگاه اجتماعی

تحلیل مصاحبه ها نشان داد که تنها دبیران مدارس دولتی از جایگاه خود احساس رضایت دارند. بخش های استخراج شده آنها در این زمینه ۸٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد.

افتخار می کنم به این که فرهنگی هستم، همچنین، خانواده ام به من افتخار می کنند چون دبیر هستم و این واقعاً احساس خوبی دارد. (ناهدی) شغل دولتی به آدم اعتبار می دهد، به علاوه، فرهنگی بودن در جامعه سنتی ما به آدم اعتبار بیشتری می دهد. (ماندانا)

برخلاف این، مدرسان مؤسسه های خصوصی به جایگاه خود نظر مثبتی نداشتند و این جایگاه اجتماعی را زودگذر و هر آن دست خوش تغییر می دانستند. بخش های استخراج شده آنها در این زمینه ۸٪ از تمامی بخش های مصاحبه ها را شامل شد.

جدول ۴: پاسخ‌های شرکتکنندگان به عنوان عوامل تأثیرگذار بر افزایش فرسودگی شغلی
Table 4: Participants' responses as positives factors in preventing burnout

Burnout factors	Frequency	
	Public Teachers	Private Teachers
Teachers and students' motivation	6%	9%
Economic status	0	8%
Interest in teaching	0	8%
Social status	0	8%
Work composure	0	5%
Job security	0	5%

جدول ۳: پاسخ‌های شرکتکنندگان به عنوان عوامل تأثیرگذار بر کاهش فرسودگی شغلی
Table 3: Participants' responses as negative factors in preventing burnout

Burnout factors	Frequency	
	Public teachers	Private teachers
Interest in teaching	9%	0
Social status	8%	0
Economic status	8%	0
Job flexibility	7%	0
Job security	7%	0
Work composure	6%	4%

بحث و بررسی

دبیران مدارس دولتی تقریباً هیچ مؤلفه منفی در سه خرده مقیاس فرسودگی عاطفی، تهی شدن از شخصیت، احساس موفقیت فردی گزارش ندادند (آنها در مصاحبه‌ها تنها انگیزه را یک مقوله منفی معرفی کردند). علاوه بر این، آنها سهم بیشتری از تمامی بخش‌های استخراج شده مصاحبه را به خود اختصاص دادند. برخلاف این، مدرسان زبان آموزشگاه‌های خصوصی تقریباً در تمامی سه خرده مقیاس ذکر شده فرسودگی شغلی علتی را بیان نمودند که باعث افزایش فرسودگی می‌شود و تقریباً تمامی عوامل مؤثر در افزایش فرسودگی شغلی در مصاحبه‌ها را از آن خود کردند.

پژوهش‌های بسیار نشان داده است افرادی که از حمایت روحی و روانی دوستان، همسران و اعضای خانواده خود برخوردارند نسبت به افرادی که از این حمایت‌ها بهره‌مند نیستند، دارای سلامت روحی و روانی بهتری هستند. در محیط کاری، حمایت همکاران و ناظران به شدت برای سلامت شغلی ضرورت دارد زیرا این موضوع با تقاضای شغلی رابطه مستقیم دارد. در حرفه معلمی، نبود چنین حمایت‌هایی یکی از عوامل رایج در فرسودگی شغلی محسوب می‌شود و این می‌تواند به دلیل ویژگی‌های شغلی مرتبط با حرفه معلمی باشد [۱۹].

کاهن، اشپایدر، جنکینز-هنکلمان و مویل (به استناد یو) در مطالعات خود درباره رابطه بین حمایت محیط کاری و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که اگر حمایت لازم در محیط کاری فراهم شود، می‌توان تا حد زیادی موجب کاهش فرسودگی عاطفی شد [۱۹]. بر این اساس، نتایج نشان داد که مدرسان آموزشگاه‌های خصوصی به خاطر نداشتن حمایت محیط کاری مطلوب در معرض بیشتر فرسودگی شغلی و به خصوص در خرده مقیاس فرسودگی عاطفی قرار داشتند، در صورتیکه دبیران مدارس از حمایت کاری قابل ملاحظه‌ای برخوردار بودند.

با توجه به هفت گروه به دست آمده از مصاحبه‌ها، مدرسان آموزشگاهی در تمامی مؤلفه‌ها، به جز مقوله علاقه به تدریس، احساس ناراضی‌تایی کردند. آنها به جز مقوله علاقه به تدریس در مصاحبه، هیچکدام از عوامل محیطی را همسو با خواسته‌های خود ندانستند. به همین جهت آنها نخستین خرده مقیاس یعنی فرسودگی عاطفی را اولین عامل مؤثر بر فرسودگی شغلی خود پنداشتند. به علاوه، دموروتی، ناشرایتر، و شوفلی (به استناد هالبلین و باکلی) [۱۶] پیش‌بینی کردند که تقاضای شغلی به عنوان یکی از عوامل تشکیل دهنده فرسودگی شغلی می‌تواند در

خرده مقیاس فرسودگی عاطفی نقش بسیار مؤثری داشته باشد، در حالیکه منابع شغلی می‌تواند در خرده مقیاس تهی شدن از شخصیت نقش مهمی ایفا کند [۱۶]. در نتیجه، پس از خرده مقیاس فرسودگی عاطفی، مدرسان آموزشگاه‌های خصوصی در خرده مقیاس تهی شدن از شخصیت در معرض فرسودگی شغلی بیشتری نسبت به هم‌تایان خود در مدارس دولتی قرار داشتند و کمبود منابع شغلی را مغایر با تقاضای شغلی دانستند [۱۶]. برخلاف انتظار، این پژوهش در پاسخ به سؤال نخست و دوم نشان داد که یافته‌های به دست آمده از مصاحبه‌های دبیران مدارس دولتی و مدرسان آموزشگاه‌های خصوصی تقریباً (به جز مقوله انگیزه و علاقه به تدریس) در تمامی مقوله‌ها با یکدیگر مغایرت

داشت و هر یک نقطه مخالف دیگری محسوب شد. کاهش احساس موفقیت فردی مشتمل بر ارزیابی منفی احساس موفقیت فردی در هنگام کار با افراد و ناراضی‌تایی از دستاوردهای فرد می‌باشد. این خرده مقیاس اغلب با احساس عدم کارایی و عزت نفس حرفه‌ای پایین دنبال می‌شود [۱۵]. هنگام مقابله با سطوح بالای فرسودگی، فرد تمایل دارد تا نسبت به دیگر افراد از لحاظ روانی فاصله بگیرد، که این خود منجر به قطع روابط انسانی و شخصیتی می‌شود. این راهبرد مقابله ناکارآمد بعدها می‌تواند منجر به گسست روابط با دریافت کنندگان خدمات شود. در نهایت، این فرآیند به توسعه و گسترش احساسات نزولی موفقیت فردی می‌انجامد زیرا افراد بتدریج در کسب دستاوردهای موفق ناکام مانده و احساس ناراضی‌تایی بیشتری می‌کنند [۱۵].

متعاقباً برای این خرده مقیاس، در دو گروه دبیران مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه‌های خصوصی تفاوت چندانی حاصل نشد. یعنی مدرسان آموزشگاه‌های خصوصی و دبیران مدارس دولتی مقوله علاقه به تدریس و دستاوردهای موفق را علت اصلی وارد شدن خود به این حرفه دانستند. باید خاطر نشان کرد که به مرور زمان، علاقه، انگیزه و میل به موفقیت در هر دو گروه توسط عوامل محیطی بحث شده دستخوش تغییر شده و به ویژه مدرسان آموزشگاهی از لحاظ روحی و روانی و ارتباط با دیگران دچار مشکل می‌شوند.

نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی عوامل مثبت و منفی مؤثر بر فرسودگی شغلی در سه خرده مقیاس فرسودگی عاطفی، تهی شدن از شخصیت و احساس موفقیت فردی پرداخته است. از آن جایی که فرسودگی شغلی بیشتر

[5] Byrne BM. Burnout: Testing for the validity, replication and invariance of causal structure across elementary, intermediate and secondary teachers. *American Educational Research Journal*. 1994; 31(3): 645-673.

[6] Brotheridge CM, Grandey, AA. Emotional labor and burnout: Comparing two perspectives of people work. *Journal of Vocational Behavior*. 2002; 60: 17-39.

[7] Moya-Albiol L. Burnout as an important factor in the psychophysiological responses to a work day in teachers. *Journal of Stress and Health*. 2012; 26: 382-393.

[8] Entezari M, Ghafournia N. The syndrom of burnout among Iranian university professors teaching tefl. *International Journal of Research Studies in Psychology*. 2016; 5: 35-45.

[9] Khodabakhshzadeh H, Garmabi H, Akhtiari Fayenfar, M. Exploring the relationship between burnout and critical thinking skills among Iranian university professors teaching tefl. *International Journal of Applied linguistics & English literature*. 2017; 5(1): 261-267.

[10] Khezrlou E. Professional self-esteem as a predictor of teacher burnout across Iranian and Turkish efl teachers. *Iranian Journal of Language Teaching Research*. 2017; 5(1): 113-130.

[11] Amini Faskhodi A, Siyyari M. Dimensions of work engagement and teacher burnout: A study of relations among Iranian efl teachers. *Australian Journal of Teacher Education*. 2018; 43(1): 78-93.

[12] Aflakseir A, Nemati O. Association between eork-related stress and burnout among a group of the elementary and highschool teachers in Zarrin-Dasht, Fars. *International Journal of School Health*. 2018; 5(2): 151-160.

[13] Maroofi S, Ghaemi H. On the relationship between efl teachers burnout and their affective construct. *Journal of studies in learning and Teaching English*. 2016; 5(2): 55-88.

[14] Khani R, Mirzaee A. How do self-efficacy, contextual variables and stressors affect teacher burnout in a efl context. *International Journal of Experimental Education Psychology*. 2014; 35(1): 177-196.

[15] Droogenbroeck F, Spruyt B, Vanroelen, C. Burnout among senior teachers: Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*. 2014; 43: 99-109.

[16] Halbesleben J, Buckley R, Ronald M. Burnout in organizational life. *Journal of Management*. 2004; 30(6): 859-879.

[17] Pishghadam R, Adamson B, Shayeste SH, Kan F. Conceptions of assessment and teacher burnout. *Assesment in Education: Principles, Policy & Practice*. 2013; 21(1): 34-51.

[18] Pietarinen J, Pyhältö K, Soini T, Salmela-Aro K. Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*. 2013; 35: 62-72.

[19] Ju C, Lan J, Feng W, You X. The mediating role of workplace social support on the relationship between trait emotional intelligence and teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*. 2015; 51: 58-67.

مبتنی بر بافت آموزشی و عوامل محیطی می باشد، اهمیت بررسی تقاضا و منابع شغلی به عنوان محرک های مؤثر بر فرسودگی شغلی در محیط های آموزشی مبرهن است. پژوهش کنونی در صدد این بود تا تفاوت میان فرسودگی شغلی دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه های خصوصی را مشخص ساخته و دلایل افزایش یا کاهش میزان خرده مقیاس های فرسودگی شغلی در این دو محیط آموزشی متفاوت را بررسی کند.

نتایج نشان داد که عوامل محیطی مانند تقاضا و منابع شغلی در کاهش یا افزایش فرسودگی شغلی بسیار تأثیرگذار است. با توجه به عوامل مثبت مؤثر بر کاهش فرسودگی شغلی بدست آمده در مدارس دولتی، سیاست گزاران در آموزشگاه های زبان نیز قادر خواهند بود برنامه های اصلاحی در راستای کاهش فرسودگی شغلی مدرسان آموزشگاه های خصوصی طراحی و اجرا کنند. در نتیجه، این کار موجب می شود اختلاف میان دو محیط آموزشی تا حد زیادی کاهش یافته و نیز کیفیت تدریس تا حد قابل قبولی افزایش یابد. علاوه بر این، نتایج نشان داد معلمانی که در تعاملات احساسی و روابط خود با دیگران در محیط کاری موفق ترند، بیشتر می توانند استرس و فشار کاری خود را مدیریت کنند. همچنین دست اندرکاران در وزارت آموزش و پرورش در عین تأکید بیشتر بر عواملی که سبب کاهش احتمال ابتلا به تحلیل رفتگی شغلی می شود، باید سعی کنند عوامل اندکی که در مدارس باعث بروز این مشکل در میان دبیران زبان انگلیسی می شود را تا حد امکان از میان بردارند.

مشارکت نویسندگان

تمام نویسندگان به نسبت سهم برابر در این پژوهش مشارکت داشتند.

تشکر و قدردانی

از تمام کسانی که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند تشکر و قدردانی داریم.

تعارض و منافع

«هیچ گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.»

منابع و مآخذ

[1] Sadeghi K, Khezrlou S. Burnout among English language teachers in Iran: Do sociodemographic characteristics matter? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014; 98: 1590-1598.

[2] Jennett HK, Harris SL, Mesibov GB. Commitment to philosophy, teacher efficacy, and burnout among teachers of children with autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*. 2003; 33: 583-590.

[3] Azeem S., Nazir A. A study of job burnout among university teachers. *Psychology & Developing Societies*. 2008; 1(20): 51-64.

[4] Borg MG, Riding R., Falzon, J. M. Towards a model for the determinants of occupational stress among school teachers. *European Journal of Psychology of Education*. 1991; 6: 355-373.

- [35] Anderson MBG, Iwanicki EF. Teacher motivation and its relationship to burnout. *Educational Administration Quarterly*. 1984; 20: 109-132.
- [36] Toker B. Job satisfaction of academic staff: An empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*. 2011; 19: 156-169.
- [37] Arnold J, Robertsoin T, Cooper L. *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. London: Pinon; 1993.
- [38] Leiter MP. Burn-out as a crisis in self-efficacy-conceptual and practical implications. *Work and Stress*. 1992; 6(2): 107-116.
- [39] Cordes CL, Dougherty TW. A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review*. 1993; 18(14): 621-656.
- [40] Farber. *Introduction: A critical perspective on burnout, stress and burnout in the human profession*. New York: Pergumum Press; 1985.
- [41] Dorman J. Relationship between school and classroom environment and teacher burnout: A LISREL analysis. *Social Psychology of Education*. 2003; 6(2): 117-127.
- [42] Dorman JP, Fraser BJ, McRobbie CJ. Relationship between schoollevel and classroom-level environment in secondary schools. *Journal of Educational Administration*. 1997; 35(1): 74-91.
- [43] Evers WJG, Tomic W, Brouwers A. Burnout among teachers. *School Psychology International*. 2004; 25(2): 131-148.
- [44] Brissie JS, Hoover-Dempsey KV, Bassler OC. Individual, situational contributors to teacher burnout. *Journal of Educational Research*. 1988; 82: 106-112.
- [45] Youngs P, Kenneth F, Kim J. Burnout contagion: Is it due to early career teachers' social networks or organizational exposure? *Teaching and Teacher Education*. 2017; 66: 250-260.
- [46] Kokkinos C M. Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 2007; 77: 229-243.
- [47] Riazi M. Innovative mixed-methods research: Moving beyond design technicalities to epistemological and methodological realization. *Applied Linguistics*. 2016; 37: 33-49.
- [48] Moradkhani SH, Hagi S. Context-based sources of efl teachers' self-efficacy: Iranian public schools versus private institutes. *Teaching and Teacher Education*. 2017; 67: 259-269.
- [20] Foley C, Murphy M. Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and Teacher Education*. 2015; 50: 46-55.
- [21] Hosseini Fatemi A, Raoufi R. Burnout and teaching style among Iranian english language educators in public schools and private institutes: A cross-comparison study. *International Journal of Researcher Studies in Language Learning*. 2014; 6(6):117-134.
- [22] Akbari R, Eghtesadi A. Burnout coping strategies among Iranian efl teachers. *Applied Research on English Language*. 2017; 6(2): 179-192.
- [23] Sadoughi M. The relationship between personality traits, perfectionism and job burnout:The case of Iranian high-school teachers. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*. 2017; 6(1): 64-77.
- [24] Freudenberger HJ. The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Journal of Social Issues*. 1974; 30(1): 159-165.
- [25] Freudenberger H. *Burnout*. New York: Doubleday; 1980.
- [26] Maslach C. Burnedout. *Human Behavior*. 1976; 9(5): 16-22.
- [27] Pines A, Aronsone. *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: Free Press; 1981.
- [28] Maslach C, Jackson SE. *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto: CA:Consulting Psychologists Press; 1986.
- [29] Maslach C, Schaufeli WB, Leiter, M. P. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001; 52: 397-422.
- [30] Chang ML. An appraisal perspective of teacherburnout: Examining the emotional work of teachers. *Educational Psychology Review*. 2009; 21(3): 193-218.
- [31] Friedman IA, Farber BA. Professional self-concept as a predictor of teacher burnout. *Journal of Educational Research*. 1992; 86(1): 28-35.
- [32] Greenglass ER, Burke RJ. Career orientations and psychological burnout in teachers. *Psychological Reports*. 1989; 64(2): 107-116.
- [33] Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*. 1981; 2(2): 99-113.
- [34] Grau AJ, Chacon RM. Burnout: A threatening to health teams. *Association of Health Psychology*. 1998; 1(2): 150-168.

Citation: (Vancoure): Bahrami M, Moradkhani Sh. [A comparison of public school and private institute EFL teachers' burnout]. *Tech. Edu. J.* 2019; 13(3): 626-637.

 <http://dx.doi.org/10.22061/jte.2018.3542.1890>



COPYRIGHTS

©2019 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.