

ORIGINAL RESEARCH PAPER

The Comparison of Psychological Flexibility, Resilience and Job Burnout in Teachers of Middle School

Somyeh Samimi*¹

¹ PhD in Educational Management, Teacher, Ministry of Education, Bushehr, Iran

ABSTRACT

Background and Objectives: The purpose of this research was to compare job burnout, psychological flexibility and resilience in male and female secondary school teachers in Darab city. **Methods:** The current research method was applied in terms of purpose and causal-comparative in terms of method. The statistical population includes male and female middle school teachers of Darab city, whose number is 1742, and according to Morgan's table, 314 people (161 male teachers and 153 female teachers) were selected by stratified random sampling method. were selected as samples. The instrument used to measure was Moslesh and Jackson's job burnout questionnaire (1981), Bund et al.'s psychological flexibility or action acceptance questionnaire (2011), and Conner and Davidson's resilience questionnaire (2003). Data analysis was carried out in two parts: descriptive statistics and inferential statistics. **Findings:** The obtained results showed that there is a significant difference between job burnout, resilience and cognitive flexibility of male and female teachers, and the average variables of job burnout in male teachers are lower than in female managers, the average scores of resilience in male teachers are It is higher for female managers and the average cognitive flexibility is the same in male and female teachers. Also, the average of job burnout components in male teachers is lower than female teachers and the average of all resilience components of male teachers is higher than female teachers. **Conclusion:** Psychological flexibility is one of the important structures in increasing resilience in various tasks, including the teaching profession.

Keywords:

Cognitive Flexibility
Resilience
Job Burnout
Teacher's Cognitive Ability.

1 .Corresponding author
✉ somayehsamimi2010@gmail.com

ISSN (Online):) : 2645-7717

DOI: [10.48310/ITT.2023.3085](https://doi.org/10.48310/ITT.2023.3085)


Received: 2023/08/11

Reviewed: 2023/09/11

Accepted: 2023/09/11

PP: 77- 90

Citation (APA): Samimi, S. (2023). Comparison of Psychological Flexibility, Resilience and Job Burnout in Teachers of Middle School. *The Journal of Theory and Practice in Teachers Education*, 10 (17), 77 - 90.

 <https://doi.org/10.48310/ITT.2023.3085>



مقایسه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تاب‌آوری و تحلیل‌رفتگی شغلی معلمان مقطع متوسطه

مقاله پژوهشی / مروری

سمیه صمیمی*

۱. دکتری مدیریت آموزشی، آموزگار، وزارت آموزش و پرورش، بوشهر، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: هدف از پژوهش حاضر مقایسه تحلیل‌رفتگی شغلی، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تاب‌آوری در معلمان مرد و زن مقطع متوسطه شهر داراب بود. **روش‌ها:** روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش علمی - مقایسه‌ای بوده است. جامعه آماری شامل معلمان مرد و زن مقطع متوسطه شهرستان داراب است که تعداد آن‌ها ۱۷۴۲ نفر است که با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر حسب جدول مورگان تعداد ۳۱۴ نفر (تعداد ۱۶۱ معلم مرد و ۱۵۳ معلم زن) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد سنجش پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۱)، پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی یا پذیرش عمل بوند و همکاران (۲۰۱۱) و پرسش‌نامه تاب‌آوری کانر و دیویدسون (۲۰۰۳)، بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی انجام گرفت. **یافته‌ها:** نتایج به‌دست‌آمده نشان داد بین فرسودگی شغلی، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری شناختی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میانگین متغیرهای فرسودگی شغلی در معلمان مرد نسبت به مدیران زن پایین‌تر، میانگین نمرات تاب‌آوری در معلمان مرد نسبت به مدیران زن بالاتر است و میانگین انعطاف‌پذیری شناختی در معلمان زن و مرد یکسان است. همچنین میانگین مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان مرد نسبت به معلمان زن پایین‌تر است و میانگین تمامی مؤلفه‌های تاب‌آوری معلمان مرد نسبت به معلمان زن بالاتر است. **نتیجه‌گیری:** انعطاف‌پذیری روان‌شناختی از سازه‌های مهم در افزایش تاب‌آوری در مشاغل مختلف از جمله حرفه معلمی است.

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید.

DOI: [10.48310/TTT.2023.3085](https://doi.org/10.48310/TTT.2023.3085)

واژه‌های کلیدی:

انعطاف‌پذیری شناختی، تاب‌آوری، تحلیل‌رفتگی شغلی، توانایی شناختی معلم

۱. نویسنده مسئول

somayehsamimi2010@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۰

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۵/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

شماره صفحات: ۹۰-۷۷

COPYRIGHTS



©2024 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.

مقدمه

کیفیت و گستره پیشرفت‌های دانش‌آموز از طریق شایستگی، حساسیت و انگیزش معلم قابل‌پیش‌بینی است (Namdaripejman et al, 2019). طی دهه‌های گذشته، ماهیت و تأثیر ادراکات معلم مورد پژوهش قرار گرفته و در سایه تدریس واقعی، این موضوع به یک علاقه پژوهشی پرتکرار در زمینه آموزش تبدیل شده است (Johnson, 2018). توانایی شناخت معلم، به‌عنوان یک دارایی قوی برای شیوه‌های آموزشی اثربخش در نظر گرفته می‌شود (Öztürk, 2021)، پژوهش‌های شناخت معلم توجه آکادمیک فزاینده‌ای را از سوی دانشمندان با پیشینه‌های رشته‌ای مختلف دریافت کرده و به یک شرکت گسترده و مولد تبدیل شده است (Burns et al., 2015). با گسترش بیشتر مرزها، ارائه تصویر کاملی از مسیر توسعه و کانون‌های تحقیقاتی این حوزه خاص ضروری است.

فرایند یاددهی - یادگیری معلم تحت‌تأثیر توانایی یا عدم توانایی‌های شناختی او قرار می‌گیرد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، مهارت انعطاف‌پذیری شناختی^۱ است (Braem & Egner, 2018). معلمان برای دستیابی به مهارت‌های تفکر و سازگاری یا کنشگری مؤثر با محیط به شیوه‌های ابتکاری، نیازمند این مهارت هستند (Hamidi & Atofati Roudi, 2022). این سازه روان‌شناختی در دو بخش انطباق^۲ (توانایی در تغییر حالات ذهنی) و خودکارآمدی^۳ (توانایی خلق ایده‌های مختلف در یک موقعیت خاص یا تغییر از یک نوع تفکر به تفکر دیگر)، برای مدیریت و راهبری کلاس‌های مبتنی بر آموزش فراگیر^۴ ضروری است (Khasawneh, 2021). انعطاف‌پذیری شناختی جنبه مهمی از عملکرد اجرایی تلقی می‌شود که توانایی انطباق مؤثر با تکالیف متغیر تعریف می‌شود. با توجه به تغییر دائمی محیط، نیازها و اهداف، انعطاف‌پذیری شناختی به‌عنوان عاملی بسیار مهم در بقا شناخته می‌شود. انعطاف‌پذیری در دستیابی به موفقیت و اهداف در هنگامه روبروشدن با دشواری و مشکلات اثرگذار است (Stratman & Youssef-Morgan, 2019). تاریخچه مفهوم‌پردازی انعطاف‌پذیری شناختی حاکی از آن است که پژوهشگران متعددی، تعاریفی را از منظرهای مختلف بیان کرده‌اند (Spiro, 1991; Batting, 1979; Martin & Anderson, 1998). در مجموع می‌توان بیان کرد انعطاف‌پذیری شناختی توانایی فرد در انتخاب بهترین راه از طریق ارزیابی همه گزینه‌ها در برابر موقعیت‌های حال جدید و ممکن است (Esen-aygun, 2018) که از طریق آن توانایی افراد برای تمرکز بر موقعیت کنونی و استفاده از فرصت‌های آن موقعیت برای گام برداشتن در راستای اهداف و ارزش‌های درونی با وجود حضور رویدادهای روان‌شناختی چالش‌برانگیز یا ناخواسته تقویت می‌شود (Qiao et al, 2020). انعطاف‌پذیری فرد را قادر می‌سازد که در برابر فشارها، چالش‌ها و سایر مسائل عاطفی و اجتماعی برخورد مناسب و کارآمد داشته باشد؛ لذا، توانایی تغییر مسیر از یک پردازش شناختی یا پاسخ به پردازش شناختی دیگر نشانه انعطاف‌پذیری در شناخت است. عدم انعطاف‌پذیری شناختی، نه تنها در افراد با آسیب‌های مغزی، بلکه در افراد دارای تحول بهنجار مغزی هستند نیز دیده شود (Mojtahid Hayeri, 2018). علاوه بر این، نظریه‌های اولیه انعطاف‌پذیری، بیشتر بر فهم ویژگی‌های افراد انعطاف‌پذیر متمرکز بود که به‌واسطه آن افراد می‌توانستند در مواجهه با شرایط ناگوار به سازگاری و پیامدهای مثبت دست یابند؛ اما بعدها تحقیقات در این زمینه با توجه به شناسایی عوامل بیرونی مانند شرایط نامساعد اجتماعی - اقتصادی، بیماری‌های روانی والدین، بدرفتاری، فقر شهری، خشونت در جامعه، بیماری‌های مزمن، حوادث مصیبت‌بار زندگی که می‌تواند انعطاف‌پذیری شناختی را به‌عنوان ویژگی عمده شناخت انسان توصیف کند.

یکی دیگر از مؤلفه‌های شناختی معلم تاب‌آوری^۵ است. تاب‌آوری به معنی این است که افراد بتوانند در برابر بحران‌ها، بقای خود را حفظ کنند، مقاومت خوبی داشته باشند و عملکرد خود را در حین یا پس از بحران بهبود

1. Cognitive flexibility
2. Adaptation
3. Self-efficacy
4. Inclusive education
5. Resilience

بخشند. اگر معلمان از تاب‌آوری بالا برخوردار نباشند و در برابر مشکلات آسیب‌پذیر باشند، این آسیب‌پذیری می‌تواند به‌عنوان پذیرش بحران تلقی شود؛ بنابراین استعداد افراد و سازمان‌ها خدشه‌دار می‌شود و وقتی این حوادث جزئی به‌طور مکرر تکرار شوند، تبدیل به بحران یا فاجعه می‌شوند (Yildizoglu & Cemaloglu, 2023). تاب‌آوری معلمان در مدرسه به‌عنوان توانایی آن‌ها در پیش‌بینی، اجتناب و تعدیل مثبت در برابر اختلالات و تغییرات محیطی تعریف می‌شود. این توانایی ترکیبی از ظرفیت‌سازمانی برای بازگرداندن کارایی پس از اختلال و ایجاد قابلیت‌های لازم قبل از پاسخ به بحران است (Burnard, Bhamra & Tsinopoulos, 2018). امروزه به دلیل گسترش مشکلات در سطح جامعه و استرس‌های درونی (شامل ماهیت نقش معلم، سطح آمادگی، صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها با وظایف) و بیرونی (رفتارهای مخرب دانش‌آموزان، ساختار تشویقی ناکافی، انزوای شغلی، نقش‌های متضاد و چندگانه) معلمان، پژوهش درباره تاب‌آوری معلمان احساس می‌شود (Golestaneh & Teimouri, 2019).

یکی دیگر از مسائل بااهمیت در توانایی شناختی معلم، تحلیل‌رفتگی شغلی^۱ ناشی از کار است. تحلیل‌رفتگی شغلی که از نظر معنا یک حالت خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی (Irfan et al, 2023) را در بر می‌گیرد، موضوعی است از تعامل عوامل بی‌شماری از جمله عوامل فردی، بین فردی، شغلی و ویژگی‌های شخصیتی پدید می‌آید و نشانگان روان‌شناختی آن مشتمل بر خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت شخصی (Kanaani Azari, 202) است. خستگی هیجانی همانند متغیر فشار روانی است و احساس زیر فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کنندگان خدمت از سوی فرد هستند. کاهش احساس کفایت شخصی، کم‌شدن احساس شایستگی در انجام‌وظیفه شخصی است و یک ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود و عواملی نظیر استرس، حجم کار زیاد، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار و تضاد بین ارزش‌های فرد و ارزش‌های محیط کار باعث تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شود (Marofi, 2016; Awa, 2010; Plaumann & Walter, 2010). عدم تعادل میان تقاضاهای و مهارت‌های شغلی، تفاوت میان منابع، انتظارات و واقعیات شغلی و استرس شغلی به‌عنوان عوامل اصلی در تحلیل‌رفتگی شغلی به حساب می‌آیند و پیامدهایی نظیر غیبت از کار، مرخصی استعلاجی، نقل‌وانتقال شغلی و آسیب‌های جسمانی را به دنبال دارد (Toppinen-Tanner, 2015).

بر اساس مطالب گفته شده، به نظر می‌رسد که متغیرهای روان‌شناختی و شناختی در حرفه معلمی نقش به‌سزایی دارد. شناخت این سازه‌های زیربنایی و تلاش برای مواجهه منطقی و صحیح با آن‌ها می‌تواند منجر به ارتقای سطح تحصیلی و تربیتی دانش‌آموزان و کارایی نظام آموزشی شود. در این پژوهش، قصد بر آن است که متغیرهای انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تاب‌آوری و تحلیل‌رفتگی شغلی را در بین معلمان دوره متوسطه مورد پژوهش قرار گیرد و به شیوه مقایسه‌ای، جنسیت معلم را در این موارد مورد پژوهش قرار گیرد.

پیشینه پژوهش

در زمینه پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش حاضر، موارد زیر مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهشی به مقایسه استرس ادراک‌شده، تعارض کار - خانواده و تحلیل‌رفتگی شغلی در پرستاران و معلمان شهر بندرعباس پرداخته شد (Eyni et al, 2021). نتایج نشان داد تفاوت آماری معنی‌داری بین دو گروه پرستاران و معلمان در متغیرهای استرس ادراک‌شده، تعارض کار - خانواده و تحلیل‌رفتگی شغلی وجود داشت. همچنین نتایج حاکی از آن است که میانگین نمرات گروه پرستاران در متغیرهای استرس ادراک‌شده، تعارض کار - خانواده و تحلیل‌رفتگی شغلی بالاتر از گروه معلمان است. در پژوهشی دیگر بررسی مقایسه تاب‌آوری و رضایت شغلی در بین معلمان مدارس عادی و استثنایی یزد پرداخته شد (Sajjadipour, 2015). نتایج نشان داد که بین تاب‌آوری و رضایت شغلی معلمان مدارس عادی و معلمان مدارس استثنایی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و این تفاوت به منزله بالابودن تاب‌آوری و رضایت شغلی

در مدارس عادی است. در پژوهشی که به مقایسه اثربخشی آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و خودتنظیمی هیجانی بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دانشجویان معلمان با اشتیاق تحصیلی پایین پرداخته شد (Farajzadeh, 2020)، نتایج نشان داد که آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی و خودتنظیمی هیجانی بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دانشجویان معلمان با اشتیاق تحصیلی پایین تأثیر معنادار دارد. علاوه بر این نتایج آزمون تعقیبی نشان داد که بین میزان اثربخشی این دو مداخله نیز تفاوت معنادار وجود داشته و آموزش سرمایه‌های روان‌شناختی نسبت به خودتنظیمی هیجانی تأثیر بیشتری بر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی دانشجویان داشته است. آکار (Akar, 2019) در پژوهشی به بررسی روابط بین کیفیت زندگی کاری، بیگانگی در مدارس، تحلیل‌رفتگی شغلی، تعهد عاطفی و شهروندی سازمانی پرداخت. در نتیجه تجزیه‌وتحلیل، مشخص شد که درک معلمان از کیفیت زندگی کاری تأثیر منفی بر تحلیل‌رفتگی شغلی و بیگانگی مدرسه دارد، درحالی‌که تأثیر مثبت بر تعهد عاطفی دارد. علاوه بر این، برداشت آن‌ها از تعهد عاطفی تأثیر مثبتی بر رفتارهای شهروندی سازمانی دارد. یکی دیگر از نتایج مهم حاصل از این تحقیق این بود که ادراک معلمان از تحلیل‌رفتگی شغلی و بیگانگی در مدارس نقش بخشی از میانجی‌گری را در تأثیر درک آن‌ها از کیفیت زندگی کاری بر تعهد عاطفی بازی می‌کند. بهرامی و مرادخانی (Bahrami & Moradkhani, 2019) در پژوهشی به مقایسه تحلیل‌رفتگی شغلی در بین دبیران زبان انگلیسی مدارس دولتی و مدرسان زبان آموزشگاه‌های خصوصی پرداختند. نتایج نشان داد که مدرسان زبان در آموزشگاه‌ها به‌صورت معناداری بیشتر از دبیران در مدارس دولتی احساس تحلیل‌رفتگی شغلی داشتند. از سوی دیگر، نتایج حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد شرایط اقتصادی، امنیت شغلی، جایگاه اجتماعی، عدم انگیزه و نبود آرامش از دلایل مهم تحلیل‌رفتگی شغلی مدرسان زبان انگلیسی در آموزشگاه‌ها هستند. همچنین، نبود انگیزه و گوناگونی در روند آموزش تنها دلایل تحلیل‌رفتگی شغلی دبیران مدارس دولتی تلقی شدند. خطیرپاشا و چاوله (Khatirpasha & Chawle, 2017) در پژوهشی به مقایسه سازگاری فردی-اجتماعی، شادکامی و تاب‌آوری در بین معلمان متوسطه اول و دوم شهرستان سوادکوه پرداختند. باتوجه‌به آزمون فرضیات انجام شده این نتایج حاصل شد که تفاوت ضرایب همبستگی میان سازگاری فردی-اجتماعی و شادکامی در بین معلمان متوسطه اول و دوم معنادار است. همچنین تفاوت ضرایب همبستگی میان سازگاری فردی-اجتماعی و تاب‌آوری در بین معلمان متوسطه اول و دوم معنادار بوده است. بین شادکامی و تاب‌آوری معلمان رابطه معناداری وجود داشته است. در پژوهشی تحت عنوان بررسی رابطه تاب‌آوری معلمان با عملکرد انطباقی (Bowles & Arnup, 2016) نشان داده شد که معلمان در سه گروه تقسیم می‌شوند: تثبیت‌کننده‌ها، سازگارکننده‌ها و نوآوران. بدین ترتیب که تثبیت‌کننده‌ها دارای حداقل تاب‌آوری هستند، بعد سازگاران و در نهایت نوآوران بیشترین تاب‌آوری را دارند. اسدی و اعتماد (Asadi & Etmad, 2016) در پژوهشی به بررسی رابطه مهارت‌های ارتباطی معلمان با انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی آنها در مدارس مقطع ابتدایی منطقه ۴ شهر تهران پرداختند. نتایج نشان داد مهارت‌های ارتباطی معلمان با متغیرهای انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی آن‌ها همبستگی مثبت و معنادار دارند. به‌عبارت‌دیگر با افزایش مهارت‌های ارتباطی، میزان انعطاف‌پذیری شناختی و رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. در پژوهش ترک اوغلو و همکاران (Türkoğlu et al, 2014) بیان شد مطالعات تاب‌آوری نشان می‌دهد که جنسیت، وضعیت آموزشی، سن و شرایط مختلفی بر تاب‌آوری مؤثر است. کسانی که وضعیت اقتصادی و اجتماعی بهتری دارند، مهارت تاب‌آوری بیشتری دارند. امید به آینده، ابراز وجود، احساس تنهایی و کسانی که در مرکز شهر زندگی می‌کنند مهارت تاب‌آوری بیشتری دارند و نهایتاً اینکه رابطه مثبت و معناداری بین مهارت تاب‌آوری و رضایت از زندگی وجود دارد. اوزبی (Özbe, 2013) دریافت که معلمان زن مهارت‌های ارتباطی بهتری نسبت به مردان دارند. این نشان می‌دهد که روابط بین تاب‌آوری و جنسیت معنادار است و زنان مهارت تاب‌آوری بهتری دارند. نکته مهم اینکه تأکید بر تاب‌آوری فردی، ابعاد فرهنگی و اجتماعی در تدریس و آموزش را انکار نمی‌کنند. اینکه تدریس تحت‌تأثیر زمینه‌های سیاسی، اجتماعی و فرهنگی مدرسه، جامعه و سیاست‌های آن، قابل‌انکار نیست.

بر اساس این پژوهش‌ها می‌توان دریافت که به‌ندرت زمینه مقایسه معلمان در دوره دوم متوسطه به‌ویژه در نظام آموزشی ایران پرداخته شده است. پژوهش حاضر با هدف پر کردن این خلأ انجام شده و قصد دارد فرضیه‌های زیر را مورد پژوهش و بررسی قرار دهد.

۱. بین ابعاد تحلیل‌رفتگی شغلی در معلمان مرد و زن در شهر داراب تفاوت معناداری وجود دارد.
۲. بین ابعاد تاب‌آوری در معلمان مرد و زن در شهر داراب تفاوت معناداری وجود دارد.
۳. معلمان مرد و زن شهر داراب از منظر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی تفاوت معناداری دارند.

روش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع علی-مقایسه‌ای بود. زیرا داده‌ها پس از وقوع (متغیرهای اصلی) گردآوری می‌شوند. جامعه آماری شامل معلمان مرد و زن مقطع متوسطه شهرستان داراب در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ بود که تعداد آن‌ها ۱۷۴۲ نفر را شامل می‌شود و از این تعداد ۸۳۱ زن و ۹۱۱ نفر مرد بودند. با شیوه نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و بر اساس فرمول برآورد حجم نمونه کوکران، تعداد ۳۱۴ نفر (تعداد ۱۶۳ معلم مرد و ۱۵۱ معلم زن) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای اصلی گردآوری اطلاعات شامل این سه مورد بود:

الف- پرسش‌نامه تحلیل‌رفتگی شغلی توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۱) ساخته شده و دارای ۲۲ گویه است و به سنجش تحلیل‌رفتگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان موفقیت شخصی در چارچوب فعالیت حرفه‌ای می‌پردازد (Irfan et al, 2023). این پرسش‌نامه دارای یک مقیاس ۷ درجه‌ای است و جمع نمره‌ای که فرد در این مقیاس کسب می‌کند، بیانگر میزان تحلیل‌رفتگی شغلی است. مسلش و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی برای هر یک از ابعاد را چنین محاسبه کرده‌اند: خستگی عاطفی ۰/۹۵، مسخ شخصیت ۰/۷۹، عدم موفقیت فردی ۰/۷۱، اعتبار و پایایی این پرسش‌نامه در ایران در پژوهش‌های متعددی مورد پژوهش قرار گرفته شده است (Sajjadipour, 2015) و با اطمینان می‌توان آن را به‌کاربرد. در مطالعه حاضر روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها با نظرخواهی از متخصصین و صاحب نظران این حوزه تعیین و به‌منظور محاسبه پایایی آن پس از انتخاب نمونه ۳۵ نفری از جامعه آماری پژوهش و اجرای پرسش‌نامه، ثبات درونی پرسش‌نامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ، تعیین ۰/۸۲ شد.

ب- پرسش‌نامه انعطاف‌پذیری روان‌شناختی یا پذیرش عمل^۱ (AAQ-II) توسط بوند و همکاران (Bond et al, 2011) ساخته شده است. دامنه امتیاز این پرسش‌نامه بین ۷ تا ۴۹ است. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسش‌نامه بیشتر باشد، نشان‌دهنده میزان بیشتر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی یا پذیرش عمل خواهد بود و بالعکس. در تحقیق ایمانی (Imani, 2016) برای آماده‌سازی پرسش‌نامه پذیرش و عمل ویرایش ۲ به‌عنوان نخستین گام، نسخه اصلی پرسش‌نامه با استفاده از روش پیش‌رونده-پس‌رونده به‌وسیله دو مترجم مستقل به‌صورت هم‌زمان از زبان انگلیسی به فارسی ترجمه شد. در مطالعه مقدماتی ۷۰ نفر از دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی تهران مشارکت کردند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از مطالعه مقدماتی، برخی تغییرات جزئی روی گویه‌های پرسش‌نامه پذیرش و عمل انجام گرفت و بدین ترتیب روایی صوری پرسش‌نامه مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش حاضر روایی این پرسش‌نامه با شیوه صوری مورد تأیید قرار گرفت و ضریب پایایی آن ۰/۷۸ به دست آمد.

ج- پرسش‌نامه تاب‌آوری که توسط کانر و دیویدسون (Connor & Davidson, 2003)، جهت اندازه‌گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید، تهیه شده است. این پرسش‌نامه یک ابزار ۲۵ سؤالی است که در مقیاس لیکرت بین صفر تا چهار نمره‌گذاری می‌شود. نمرات بالاتر بیانگر تاب‌آوری بیشتر است. نتایج تحلیل عاملی حاکی از آن بودند که این آزمون دارای پنج عامل: تصور شایستگی فردی، اعتماد به‌غرایز فردی، تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط

1. Acceptance and Action Questionnaire (AAQ)

ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی است. نتایج مطالعه مقدماتی مربوط به ویژگی‌های روان‌سنجی این مقیاس پایایی و روایی آن را تأیید کرده است (Connor & Davidson, 2003). همسانی درونی، پایایی بازآزمایی و روایی همگرا و واگرای مقیاس، کافی گزارش شده است. نتایج تحلیل عاملی اکتشافی وجود پنج عامل شایستگی/ استحکام شخصی، اعتماد به غرایز شخصی/ تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت عواطف/ روابط ایمن، مهار و معنویت را برای مقیاس تاب‌آوری تأیید کرده است (Connor & Davidson, 2003). پایایی و روایی فرم فارسی نیز در مطالعات مقدماتی مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. روایی این سازه در ایران در سال ۱۳۸۶ توسط بشارت تأیید شده است (Basharat, 2007). همچنین مشعل‌پور در سال ۱۳۸۹ از طریق همبسته نمودن آن با مقیاس سرسختی روان‌شناختی اهواز با محاسبه ضریب همبستگی $r = 0/64$ در سطح معنی‌داری $p < 0/001$ نشان داده است که این سازه از روایی نسبتاً بالایی برخوردار است (Mashaalpour, 2018). در پژوهش حاضر پایایی به شیوه آلفای کرونباخ محاسبه شد که مقدار آن $0/89$ به دست آمد.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی داده‌ها

در متغیر تحلیل رفتگی شغلی، نتایج به دست آمده در جدول ۱ نمایش داده شده است.

جدول ۱. آماره‌های متغیر تحلیل رفتگی شغلی و ابعاد آن

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تحلیل رفتگی شغلی	زن	۱۵۱	۸۵/۹۰	۱۰/۷
	مرد	۱۶۳	۶۵/۵۴	۸/۸
خستگی عاطفی	زن	۱۵۱	۳۴/۲۹	۴/۲
	مرد	۱۶۳	۲۷/۷۰	۴/۱
مسخ شخصیت	زن	۱۵۱	۱۹/۷۱	۳/۵
	مرد	۱۶۳	۱۳/۵۰	۲/۳
عدم موفقیت فردی	زن	۱۵۱	۳۱/۹۰	۴/۵
	مرد	۱۶۳	۲۴/۳۴	۳/۸

در متغیر تاب‌آوری و ابعاد آن، آماره‌های توصیفی در جدول ۲ نمایش داده شده است.

جدول ۲. آماره‌های متغیر تاب‌آوری و ابعاد آن

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
تاب‌آوری	زن	۱۵۱	۸۷/۳۳	۸/۰۴
	مرد	۱۶۳	۱۰۰/۱۶	۱۰/۰۸
تصور از شایستگی فردی	زن	۱۵۱	۱۲/۱۴	۱/۶
	مرد	۱۶۳	۱۳/۳۵	۲/۰۱
اعتماد به غرایز فردی تحمل عاطفه منفی	زن	۱۵۱	۱۴/۶۴	۱/۶
	مرد	۱۶۳	۱۵/۹۸	۱/۶
پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	زن	۱۵۱	۶/۳۰	۱/۱
	مرد	۱۶۳	۷/۰۸	۱/۳
کنترل	زن	۱۵۱	۳/۱۱	۰/۸۳
	مرد	۱۶۳	۳/۵۱	۰/۶۶
تأثیرات معنوی	زن	۱۵۱	۱۱/۶۱	۲/۱
	مرد	۱۶۳	۱۳/۷۶	۲/۸

در متغیر انعطاف‌پذیری شناختی، آماره‌های توصیفی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

جدول ۳. آماره‌های متغیر انعطاف‌پذیری شناختی

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
انعطاف‌پذیری شناختی	زن	۱۵۱	۲۴/۳۳	۱/۰۴
	مرد	۱۶۳	۱۸/۱۶	۱/۰۸

تحلیل استنباطی

فرضیه ۱: بین ابعاد فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از تحلیل مانوا استفاده شد. نتایج به دست آمده در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. بررسی تفاوت نمرات ابعاد فرسودگی شغلی معلمان مرد و زن

منبع پراکندگی	متغیرها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	p	مجدور انا
گروه	خستگی عاطفی	۱۰۴۲/۰۴۸	۱	۱۰۴۲/۰۴۸	۵۹/۶	۰/۰۰۰۱	۰/۳۸
	مسخ شخصیت	۹۲۶/۸۱۶	۱	۹۲۶/۸۱	۱۰۸/۴	۰/۰۰۰۱	۰/۵۳
	عدم موفقیت فردی	۱۳۷۳/۶۷۴	۱	۱۳۷۳/۶۷	۷۹/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۴۵
خطا	خستگی عاطفی	۱۶۷۸/۴۱۱	۳۱۲	۱۷/۴۸۳	-	-	-
	مسخ شخصیت	۸۲۰/۵۷۱	۳۱۲	۸/۵۴۸	-	-	-
	عدم موفقیت فردی	۱۶۵۴/۱۷۳	۳۱۲	۱۷/۲۳	-	-	-
کل تصحیح شده	خستگی عاطفی	۹۴۰۰۷/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	مسخ شخصیت	۲۷۳۵/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	عدم موفقیت فردی	۷۷۸۱/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-

نتایج حاصل از این آزمون $F=۴۱/۲$ ، $p=۰/۰۰۱$ و $WILK'S\ Lambda=۰/۴۳۲$ حاکی از این است که در مجموع بین ابعاد فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل یک‌متغیره بیانگر آن است که میزان این تفاوت بنا به ستون مجدور انا برای مولفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به ترتیب برابر با ۳۸، ۵۳ و ۴۵ درصد است. همچنین با مشاهده میانگین این مؤلفه‌ها می‌توان دریافت میانگین مولفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان مرد نسبت به معلمان زن پایین‌تر است.

فرضیه ۲: بین ابعاد تاب‌آوری معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد. برای بررسی این فرضیه از تحلیل مانوا استفاده شد. نتایج به دست آمده در جدول ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. بررسی تفاوت نمرات ابعاد تاب‌آوری معلمان مرد و زن

منبع پراکندگی	متغیرها	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره آزمون	p	مجذور اتا
گروه	تصور از شایستگی فردی	۳۵/۳۸۸	۱	۳۵/۳۸۸	۹/۹	۰/۰۰۲	۰/۰۹
	اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی	۴۳/۰۴۸	۱	۴۳/۰۴۸	۱۵/۷	۰/۰۰۰۱	۰/۱۴
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱۴/۵۹۳	۱	۱۴/۵۹۳	۹/۳	۰/۰۰۳	۰/۰۹
	کنترل	۳/۸۱۷	۱	۳/۸۱۷	۶/۹	۰/۰۱	۰/۰۷
	تأثیرات معنوی	۱۱۰/۸۱۷	۱	۱۱۰/۸۱۷	۱۷/۱	۰/۰۰۰۱	۰/۱۵
خطا	تصور از شایستگی فردی	۳۴/۰۰	۳۱۲	۳/۵۴۲	-	-	-
	اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی	۲۶۲/۶۲	۳۱۲	۲/۷۳۶	-	-	-
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۱۴۹/۵۳	۳۱۲	۱/۵۵۸	-	-	-
	کنترل	۵۲/۳۸	۳۱۲	۰/۵۴۶	-	-	-
	تأثیرات معنوی	۶۲۱/۸۸	۳۱۲	۶/۴۷۸	-	-	-
کل تصحیح شده	تصور از شایستگی فردی	۱۶۵۲۴/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی	۲۳۵۷۲/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن	۴۶۳۶/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	کنترل	۱۱۵۴/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-
	تأثیرات معنوی	۱۶۹۰۷/۰۰	۳۱۴	-	-	-	-

نتایج حاصل از این آزمون $F=۵/۹$ ، $p=۰/۰۰۱$ و $WILK'S = ۰/۶۵۳$ حاکی از این است که در مجموع بین ابعاد تاب‌آوری معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج تحلیل یک‌متغیره بیانگر آن است که میزان این تفاوت بنا به ستون مجذور اتا برای مولفه‌های تصور از شایستگی فردی، اعتماد به غرایز فردی و تحمل عاطفه منفی، پذیرش مثبت تغییر و روابط ایمن، کنترل و تأثیرات معنوی به ترتیب برابر با ۹، ۱۴، ۹، ۷ و ۱۵ درصد است. همچنین با مشاهده میانگین این مؤلفه‌ها می‌توان دریافت که میانگین تمامی مولفه‌های تاب‌آوری معلمان مرد نسبت به معلمان زن بالاتر است.

فرضیه ۳: معلمان مرد و زن شهر داراب از منظر انعطاف‌پذیری روان‌شناختی تفاوت معناداری دارند. برای بررسی این فرضیه از آزمون t دوگروهی مستقل استفاده شد. نتایج به‌دست‌آمده در جدول ۶ و ۷ ارائه شده است.

جدول ۶. آماره مربوط به انعطاف‌پذیری شناختی در بین معلمان مرد و زن

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
زن	۱۵۱	۲۹/۷۵	۶/۸۲	۰/۵۵
مرد	۱۶۳	۲۹/۱۲	۶/۴۳	۰/۵۰

جدول ۷. نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مقایسه انعطاف‌پذیری شناختی بین معلمان مرد و زن

آزمون تی			آزمون لون			
مقدار F	معناداری	مقدار t	درجه آزادی	معناداری	تفاوت میانگین‌ها	خطای استاندارد تفاوت‌ها
۰/۳۶	۰/۵۵	۰/۸۵	۳۱۲	۰/۳۹	۰/۶۴	۰/۷۵

بر اساس آمارها و اطلاعات مندرج در جدول ۷ می‌توان گفت مفروضه همگنی واریانس‌ها بر اساس مقدار $F=0/36$ آزمون لون معنادار نیست و از این رو می‌توان گفت واریانس‌های دو گروه در متغیر انعطاف‌پذیری شناختی، همگن است و می‌توان آزمون را انجام داد. تفاوت میانگین به دست آمده از دو گروه (۰/۶۴)، در سطح $p=0/39$ حاکی از آن است که بین میانگین دو گروه تفاوت معناداری وجود ندارد و می‌توان گفت انعطاف‌پذیری شناختی معلمان زن و مرد در سطح یکسانی قرار دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر مقایسه تحلیل‌رفتگی شغلی، انعطاف‌پذیری روان‌شناختی و تاب‌آوری در معلمان مرد و زن مقطع متوسطه شهر داراب بود. برای این منظور بر اساس پیشینه نظری و عملی سه فرضیه شکل گرفت.

در فرضیه اول (بین ابعاد فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد) نتایج نشان داد بین ابعاد فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد که در آن میانگین مولفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان مرد نسبت به معلمان زن پایین‌تر بود است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های دیگر (Eyni, 2021; Bahrami & Moradkhani, 2019; Sajjadipour, 2015; Irfan et al, 2023) همسو بود. در تبیین اینکه چرا مؤلفه خستگی عاطفی در معلمان مرد نسبت به معلمان زن کمتر است، می‌توان در بیان داشت وقتی استرس وقایع منفی یا چالش‌برانگیز زندگی که مدام ادامه می‌یابد روی هم انباشته می‌شوند، احساس تحلیل‌رفتگی را به دنبال دارد که به این حالت، خستگی عاطفی می‌گویند. برای بیشتر افراد، خستگی عاطفی با گذشت زمان به تدریج جمع می‌شود. از آن‌جا که تبعیض‌های کمتری علیه مردان اعمال می‌شود؛ لذا استرس وقایع منفی مانند اخراج از محیط کاری، تعادل بین کار خانه و محیط کاری و در نتیجه خستگی عاطفی در مردان کمتر خواهد بود.

همچنین در تبیین اینکه چرا مؤلفه مسخ شخصیت در معلمان مرد نسبت به معلمان زن کمتر است می‌توان در بیان داشت مسخ شخصیت به معنای تجاربی از احساس غیرواقعی بودن و جدایی از خود، یا اینکه فرد به‌عنوان یک ناظر خارجی افکار، احساسات، هیجانان بدن یا فعالیت‌های خود را مشاهده می‌کند. زنان به دلیل تجاربی که از سقف شیشه‌ای (محدودیت‌های نامرئی که فراروی زنان در محیط‌های کاری قرار دارد) دارند؛ لذا کار را به‌عنوان یک عامل از خودبیگانه که برای آنان درونی نشده و در بیرون از آن‌ها وجود دارد و بر آنها نظارت می‌کنند می‌دانند؛ درحالی‌که مردان به دلیل اینکه فاقد تجربه سقف شیشه‌ای هستند؛ لذا مسخ شخصیت کمتری را در تجربه می‌کنند. در تبیین اینکه چرا مؤلفه عدم موفقیت فردی در معلمان مرد نسبت به معلمان زن کمتر است، می‌توان اذعان داشت متوسط حقوقی که به زنان شاغل پرداخت می‌شود معمولاً به طور کامل پایین‌تر از متوسط دریافتی مردان است، هر چند که این اختلاف در سی سال گذشته قدری کم‌تر شده است. چندین فرایند بر این روند تأثیر می‌گذارد. یکی از عوامل مهم این است که نسبت به سابق، زنان بیشتری وارد حرفه‌های پردرآمد می‌شوند. زنان جوانی که تحصیلات و مهارت‌های خوبی دارند اکنون به اندازه هم‌تایان مذکر خود ممکن است شغل‌های پردرآمدی پیدا کنند. اما این پیشرفت و ترقی زنان در رأس ساختار شغلی در مقابل افزایش چشمگیر تعداد زنان در مشاغل پاره‌وقت کم‌درآمد در بخش در حال گسترش خدمات قرار می‌گیرد. تفکیک شغلی بر اساس جنسیت یکی از عمده‌ترین عوامل پایدار ماندن شکاف حقوقی زنان و مردان است. نسبت زنان در بخش‌های شغلی کم‌درآمد بیش از مردان است.

در فرضیه دوم (بین ابعاد تاب‌آوری معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد نتایج نشان داد بین ابعاد تاب‌آوری معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میانگین تمامی مولفه‌های تاب‌آوری معلمان مرد نسبت به معلمان زن بالاتر است. نتایج این فرضیه با پژوهش‌های دیگر (Özbey, 2013; Türkoğlu et al, 2014; Khatirpasha & Chawle, 2017) همسویی دارد. یکی از عوامل مهم تأمین سلامت و امنیت روانی افراد در محیط‌های مختلف کاری، بهره‌مندی آنان از تاب‌آوری است که می‌تواند موجب رشد و پیشرفت افراد حتی در مواجهه با ناملایمات، مشکلات و در نتیجه انعطاف آنان شود و استرس ناشی از قرارگرفتن در محیط‌های کاری متفاوت و دشوار را کاهش داده و احساس قدرت و آرامش بیشتری را ایجاد نماید. در معلمان زن، سلامت و امنیت روانی محیط کار از اهمیت مضاعفی برخوردار است، زیرا در غیر این صورت آسیب‌پذیری آنان افزایش خواهد یافت و به دیگر افراد و نسل‌های آتی نیز تسری خواهد یافت. اگر زنان شاغل از جمله معلمان از منابع مهم تاب‌آوری تغذیه شوند، یعنی حمایت‌های اجتماعی و شخصی دریافت کنند و از نظر درونی و فردی خود را توانمند بدانند و از مهارت‌های فردی و حل مسئله نیز آگاهی داشته باشند، می‌توانند بر منابع استرس‌زای درونی و بیرونی که سلامت و امنیت روانی آنان را در محیط کار تحت شعاع قرار می‌دهد، غلبه نمایند که این مسئله در مورد معلمان زن باتوجه به نقش‌های چندگانه و در برخی موارد متضاد، اهمیت فراوانی خواهد داشت. معلمان تازه‌کار از شرایط و پیش‌نیازها، توانمندی‌ها، مهارت‌ها، قابلیت‌ها، استعدادها و نگرش‌هایی که در زمینه توانمندسازی آنان در حرفه معلمی ضروری است، شناخت کافی ندارند، اما با افزایش سابقه و تجربه کاری در معلمان و بهره‌مندی آنان از تاب‌آوری، از حس مهربانی، همدلی، صبر و بردباری بیشتری نیز نسبت به فهم مسائل و مشکلات دانش‌آموزان برخوردار شده و از روابط مثبت و تعهد با دیگر همکارانشان نیز سود خواهند برد. بسیاری از معلمان زن مجبور هستند برای تدریس به مناطق محروم یا منطقه‌ای به‌غیر از منطقه زندگی خود بروند که در این مسئله چند مشکل دیگر نهفته است. ممکن است معلمان بنا به دلایل متعدد از قبیل نبودن امکانات و شرایط زندگی در مناطق محروم نتوانند در منطقه مربوطه اقامت داشته باشند که علاوه بر تحمیل هزینه رفت‌وآمد و هزینه روانی حاصل از این آلوده‌ها ممکن است امنیت آنها هم به خطر بیفتد.

فرضیه سوم (بین معلمان مرد و زن از نظر انعطاف‌پذیری شناختی تفاوت معناداری وجود دارد)، نتایج نشان داد که بین این دو گروه از نظر آماری تفاوتی وجود ندارد. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها همسو (Esen-aygun, 2018; Hamidi & Atofati Roudi, 2022; Khasawneh, 2021; Qiao et al, 2020) است (Asadi & Etmad Ahari, 2016; Mojtabah Hayeri, 2018; Spiro et al, 1991). یکی از ویژگی‌های مهم تدریس این است که پیوسته تغییر و تنوع وجود داشته باشد. ایجاد اختلال و قطع روند تدریس به‌صورت یک امر عادی وجود دارد؛ بنابراین، یک نگرش انعطاف‌پذیر داشتن، نه فقط برای کنترل اعصاب معلم، بلکه برای خود دانش‌آموزان نیز مفید است. انعطاف‌پذیری و سازگاری با موقعیت‌های جدید، مهارت بسیار مهمی است. برنامه‌ریزی و به‌سرعت از کاری به سراغ کار دیگر رفتن، به‌جای پافشاری متعصبانه روی یک فعالیت، نیازمند انعطاف‌پذیری است. اغلب افراد در مواجهه با مسائل و مشکلات از راه‌حلی‌هایی استفاده می‌کنند که برای آن‌ها آشناست و در گذشته مفید بوده است؛ اما اگر راه‌حلی در موقعیتی اثربخش نباشد، لازم است از راه جدیدی استفاده کنیم؛ حتی، شاید لازم باشد، نحوه نگاه خود به مسئله را تغییر دهیم. انعطاف‌پذیری شناختی توانایی تغییر حالات فکری و تنظیم جهت خواسته‌ها، اولویت‌ها و دیدگاه‌ها است. هرچند ارتقای این مهارت زمان‌بر است، اما به کمک تعامل خانواده و مدرسه می‌توان در بلندمدت عملکرد این مؤلفه شناختی را بهبود داد. معلمی که انعطاف‌پذیر نباشد دچار از خودبیگانگی و بی‌علاقگی به تدریس می‌شود و این بی‌علاقگی، ویژگی بسیاری از معلمان در بسیاری از کشورهاست. استرس شغلی مفرط و فقدان حمایت از سوی مدیریت مدرسه سبب می‌شود تا بسیاری از معلمان احساس خستگی و غیرمولد بودن داشته باشند. نظام تربیت معلم ما نه تنها در حین تربیت بلکه بعد از تربیت معلمان نیز نتوانسته است آنان را به مطالعه کتاب و نوسازی ذهنی علاقه‌مند نماید. براین‌اساس می‌توان گفت از آن جا که میانگین به‌دست‌آمده در انعطاف‌پذیری شناختی در هر دو گروه پایین است،

- وضعیت آن در جامعه معلمان داراب مطلوب نیست و این سازه از نظر زیربنایی مستلزم توجه است.
- بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را به دست‌اندرکاران ارائه نمود:
- مسئولان آموزش و پرورش با اتکا به این یافته‌ها می‌توانند با کاهش ابهام و تعارض در نقش زنان معلم، تصمیمات مناسبی جهت کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی اتخاذ کنند.
 - پیشنهاد می‌شود که سالیانه وضعیت تحلیل‌رفتگی شغلی و تاب‌آوری معلمان به‌ویژه معلمان زن ارزیابی شود و مداخله‌های مؤثری در جهت کنترل عوامل تحلیل‌رفتگی شغلی و تاب‌آوری اقدام شود.
 - پیشنهاد می‌شود بروشورها و راهنماهای مفید و مناسبی تهیه شود تا دبیران برای استفاده از آن‌ها در جهت دستیابی و تقویت عوامل مؤثر در رشد مهارت‌های تاب‌آوری تشویق شوند.
 - مدیران آموزش و پرورش، به‌منظور بهبود انعطاف‌پذیری شناختی معلمان، با استفاده از دوره‌های آموزش مداوم و کارگاه‌های آموزشی و برنامه‌های مناسب سطح انعطاف‌پذیری شناختی را بهبود دهند و زمینه همبستگی و مشارکت در بین کارکنان را فراهم نمایند.
 - تاب‌آوری یک ضرورت مداوم برای معلمان است که آن‌ها را از دو جهت عملکرد مؤثر و ایفای نقش الگو و اسوه بودنشان تقویت کند؛ از این رو تاب‌آوری به‌عنوان یک حوزه مطالعاتی و یک الگوی فکری و رفتاری باید در پژوهش‌های تربیتی بیشتر مورد مذاقه قرار گیرد و از طریق نظام‌های توسعه منابع انسانی معلمان به شکل مؤثرتری فرهنگ‌سازی شده و آموزش داده شود که در این عرصه مدیران مدارس می‌توانند نقش اساسی داشته باشند.

مشارکت نویسندگان

تمامی فعالیت‌های مربوط به این مقاله، توسط نویسنده مسئول (صمیمی) انجام شده است.

تشکر و قدردانی

از تمامی مشارکت‌کنندگان در این تحقیق اعم از معلمان محترم متوسطه، کارشناسان آموزش و پرورش و مدیران مدارس که همکاری لازم را داشتند، کمال سپاس را دارم.

تعارض منافع

«هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است»

منابع

- Akar, H. (2019). *The Relationships between Quality of Work Life, School Alienation, Burnout, Affective Commitment and Organizational Citizenship: A Study on Teachers*. European Journal of Educational Research. 7(2), 169-180. DOI: 10.12973/eu-jer.7.2.169
- Asadi, M., & Etmad Ahari, A. (2016). *The relationship between teachers' communication skills and their cognitive flexibility and job satisfaction in elementary schools in district 4 of Tehran*, annual research conference in humanities and social studies, Tehran, URL: civilica.com/doc/707999 [In Persian]
- Awa, W. L., Plaumann, M., Walter, U. (2010). *Burnout prevention: a review of intervention programs*. Patient Education and Counseling, 78(2), 184-190. DOI: 10.1016/j.pec.2009.04.008.
- Bahrami, M., & Moradkhani, S. (2019). *A comparison of public school and private institute EFL teachers' burnout*. Technology of Education Journal, 13(3), 626-637. DOI: 10.22061/jte.2018.3542.1890 [In Persian]
- Basharat, M. A. (2007). *Resilience, vulnerability and mental health*. Journal of Psychological Science, 6(24), 373-383. SID. <https://sid.ir/paper/93076/fa> [In Persian]

- Batting, W. T. (1979). *Are the important "individual differences" between or within individuals?* Journal of Research in Personality, 13, 546–558. DOI: 10.1016/0092-6566(79)90015-1
- Bond, F. W., Hayes, S. C., Baer, R. A., Carpenter, K. M., Guenole, N., Orcutt, H. A., Waltz, T., Zettle, R. D. (2011). *Preliminary Psychometric Properties of the Acceptance and Action Questionnaire-II: A Revised Measure of Psychological Inflexibility and Experiential Avoidance*. Behavior Therapy, 42(4), 676-688, DOI:[10.1016/j.beth.2011.03.007](https://doi.org/10.1016/j.beth.2011.03.007).
- Bowles, T., Arnup, J. L. (2016). *Early career teachers' resilience and positive adaptive change capabilities*. The Australian Educational Researcher, 43, 147–164. DOI: [10.1007/s13384-015-0192-1](https://doi.org/10.1007/s13384-015-0192-1)
- Braem, S., Egner, T. (2018). *Getting a grip on cognitive flexibility*. Current Directions in Psychological Science, 27(6), 470-476. DOI: 10.1177/0963721418787475
- Burnard, K., Bhamra, R., & Tsinopoulos, C. (2018). *Building Organisational Resilience: Four Configurations*. IEEE Transactions on Engineering Management, 65(3), 351-362. DOI: [10.1109/tem.2018.2796181](https://doi.org/10.1109/tem.2018.2796181)
- Burns, A., Freeman, D., & Edwards, E. (2015). *Theorizing and studying the languageteaching mind: Mapping research on language teacher cognition*. Modern Language Journal, 99(3), 585–601. DOI: [10.1111/modl.12245](https://doi.org/10.1111/modl.12245)
- Connor, K. M., Davidson, J. R. (2003). *Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)*. Depress Anxiety, 18(2): 76-82. DOI: 10.1002/da.10113
- Esen-aygun, H. (2018). *The Relationship between Pre-Service Teachers' Cognitive Flexibility and Interpersonal Problem-Solving Skills*. Eurasian Journal of Educational Research , 18 (77) , 105-128. URL: <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejer/issue/42545/512704>.
- Eyni, S., Kermani, A., Keyvanlo, S., Javdan, Z., Ebadi, M. (2021). *Comparison of Perceived Stress, Work-Family Conflict and Job Burnout in Nurses and Teachers in Bandar Abbas*. Occupational Hygiene and Health Promotion Journal, 5(2), 170-185. URL: <http://ohhp.ssu.ac.ir/article-1-351-fa.html> [In Persian]
- Farajzadeh, P., Ghazanfari, A., Charami, M., & Sharifi, T. (2020). *A Comparison on the Effectiveness of Training Psychological Capitals and Emotional Self-Regulation on the Psychological flexibility of Teacher Students with Low Academic Eagerness*. medical journal of mashhad university of medical sciences, 63(Special Psychology), 1-15. DOI: 10.22038/mjms.2020.15645 [In Persian]
- Frank W. Bond, Steven C. Hayes, Ruth A. Baer, Kenneth M. Carpenter, Nigel Guenole, Holly K. Orcutt, Tom Waltz, Robert D. Zettle,
- Golestaneh, M., Teimouri, E. (2019). *Investigating some of the important antecedents and consequences of teachers' resiliency*. Psychological Achievements, 26(1), 169-190. DOI: 10.22055/psy.2019.17795.1527 [In Persian]
- Hamidi, F., Atofati Roudi, M. (2022). *Predicting teachers' self-efficacy based on the function of cognitive flexibility and teaching-learning concepts in classes based on inclusive education*. Psychological and Social Research, 11, 45-65. URL: https://system.khu.ac.ir/erj/browse.php?a_id=1201&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1 [In Persian]
- Imani, M. (2016). *Examining the factor structure of psychological flexibility questionnaire in students*. Journal of Education and Learning Studies, 8(1), 162-181. DOI: 10.22099/jsli.2016.3830 [In Persian]
- Irfan, M., Khalid, R.A., Kaka Khel, S. S. U. H., Maqsoom, A. and Sherani, I. K. (2023). *Impact of work-life balance with the role of organizational support and job burnout on project performance*. [Engineering, Construction and Architectural Management](https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316), 30(1), 154-171. DOI:[10.1108/ECAM-04-2021-0316](https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2021-0316) [In Persian]
- Johnson, K. E. (2018). *Studying language teacher cognition: Understanding and enacting theoretically consistent instructional practices*. Language Teaching Research, 22(3), 259–263. DOI: [10.1177/1362168818772197](https://doi.org/10.1177/1362168818772197)

- Kanaani Azari, N., Rezaie Dizgah, M., Goudarzvand Chegini, M., & Rezaei-Klidbari, H. (2020). *Meta-Synthesis of Burnout Studies among Nurses*. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 9(4), 125-158. DOR: [20.1001.1.23221518.1399.9.4.5.9](https://doi.org/10.1001.1.23221518.1399.9.4.5.9) [In Persian]
- Khasawneh, M. (2021). *Cognitive Flexibility of Students with Learning Disabilities in English Language and Its Relationship to some Variables*. *Shanlax International Journal of Education*, 9(3), 49-56. DOI: [10.34293/education.v9i3.4003](https://doi.org/10.34293/education.v9i3.4003)
- Khatirpasha, K., & Chawle, R. (2017). *Comparison of individual-social adaptation, happiness and resilience among first and second secondary teachers in Sawad Koh city*. URL: <https://civilica.com/doc/1501476> [In Persian]
- Marofi, M., Mousaviasl, F., Hemati, Z. (2016). *The relationship between burnout and Quality of work life in pediatrics and NICU nurse*. *Journal of Pediatric Nursing*, 3(1), 11-20, URL: <http://jpen.ir/article-1-121-fa.html> [In Persian]
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). *The Cognitive Flexibility Scale: Three validity studies*. *Communication Reports*, 11, 1-9. DOI: 10.1080/08934219809367680
- Mashaalpour, M. (2018). *The effectiveness of spiritual intelligence training on the resilience of mothers of children with attention deficit/hyperactivity disorder*. *Exceptional children's quarterly*, 18 (1), 109-118. URL: <http://joec.ir/article-1-644-fa.html> [In Persian]
- Mojtahid Hayeri, Z. (2018). *The effectiveness of mindfulness training on neuroticism and cognitive acceptance of binge eaters*. Master's thesis, Department of Psychology and Educational Sciences, Kharazmi University. Tehran. [In Persian]
- Namdari Pejman, M., Mirkamali, S. M., Pourkarimi, J., & Farastkhah, M. (2018). *Identifying the effective components in guaranteeing the quality of student teacher preparation in Farhangian University: a qualitative approach*. *A new approach in educational management*, 10(2), 1-33, URL: <https://sid.ir/paper/168811/fa> [In Persian]
- Özbey, S. (2013). *An Investigation on Candidate Preschool Teachers' Communication Skills and Emotional Intelligence*. *New trends on Global Education Conference (GEC-12)*. September 24- 26. Girne-Kıbrıs, vol.14, Girne, Cyprus (Kktc), pp.297-305.
- Öztürk, M. (2021). *Teacher cognition: A powerful phenomenon developing and governing habits of teaching*. *Turkish Journal of Education*, 10(2), 178-194. DOI: [10.19128/turje.801945](https://doi.org/10.19128/turje.801945)
- Qiao L, Xu M, Luo X, Zhang L, Li H, Chen A. (2020). *Flexible adjustment of the effective connectivity between the fronto-parietal and visual regions supports cognitive flexibility*. *Neuroimage*. DOI: 10.1016/j.neuroimage.2020.117158.
- Sajjadipour, F. (2015). *A comparison of resilience and job satisfaction among teachers of normal and exceptional schools in Yazd*, 7th International Conference on Psychology and Social Sciences, Tehran. URL: civilica.com/doc/639116 [In Persian]
- Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1991). *Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext: Random access instruction for advanced knowledge acquisition in ill-structured domains*. *Educational Technology*, 31(5), 24-33. URL: www.jstor.org/stable/44427517.
- Stratman, J. L., & Youssef-Morgan, C. M. (2019). *Can positivity promote safety? Psychological capital development combats cynicism and unsafe behavior*. *Journal of Safety Science*, 166, 13-25. DOI: 10.1016/j.ssci.2019.02.031
- Toppinen-Tanner, S., Ojajarvi, A., Vaananen, A., Kalimo, R., & Jappinen, P. (2015). *Burnout as a predictor of medically certified sick-leave absence and their diagnosed causes*. *Journal of Behavioral Medicine*, 31, 18-27. DOI: 10.3200/BMED.31.1.18-32
- Türkoğlu, D., Özbey, S., and Büyüktanir, A. (2014). *Analysis of the Life Satisfaction of Preschool Prospective Teachers According to Some Variables*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4175-4181. URL: <https://acikerisim.cumhuriyet.edu.tr/xmlui/handle/20.500.12418/8415>
- Yildizoglu, H., & Cemaloglu, N. (2023). *Examination of the relationship between teachers' organizational change fatigue levels and the organizational resilience levels of secondary education institutions*, *Kastamonu Education Journal*, 31(2), 186-201. DOI: 10.24106/kefdergi.1271471