



Investigating Social Factors Affecting Teachers' Job Burnout in the Social Context of Schools

Hamze Abar^{1*}, Seyedeh Khadijeh Mohammadi²

¹ PhD in Curriculum Planning, Department of Educational Sciences, Shafaq Institute of Higher Education, Mazandaran, Iran

² Bachelor of Education, Shafaq Institute of Higher Education, Mazandaran, Iran

* Corresponding author: hamzeh.abar@yahoo.com

Received: 2025-11-08

Accepted: 2025-11-22

Abstract

The aim of the present study is to investigate the social factors affecting teachers' job burnout in the social context of schools. Job burnout, as one of the most important challenges of the teaching profession, not only has individual consequences for teachers, but also has significant effects on the quality of education, the learning process of students, and the efficiency of the educational system. In this study, using a descriptive-analytical approach and a review of the research literature, the role of social factors such as support from colleagues and managers, the social status of the teaching profession, the school's organizational culture, and the social capital existing in the educational environment has been examined. The research findings indicate that strengthening social support, enhancing the social status of teachers, and providing a collaborative environment in the school can reduce the level of teacher burnout. Finally, paying attention to the social and contextual dimensions of the educational environment seems essential in future policies and planning of the education system in order to improve the mental health and professional quality of teachers.

Keywords: Burnout, Social context, Teachers, Quality of education

© 2023 Journal of School Education in the Third Millennium (JSETM)



This work is published under CC BY-NC 4.0 license.

© 2022 The Authors.

How to Cite This Article: Abar, H & Mohammadi, S.Kh. (2025). Investigating Social Factors Affecting Teachers' Job Burnout in the Social Context of Schools. *JSETM*, 3(3): 49-55.





بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در بافت اجتماعی مدارس

حمزه آبار^{۱*}، سیده خدیجه محمدی^۲

^۱ دکتری برنامه ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی شفق مازندران، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی شفق مازندران، ایران

* نویسنده مسئول: hamzeh.abar@yahoo.com

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۹/۰۱

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۸/۱۷

چکیده

هدف پژوهش حاضر، بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در بافت اجتماعی مدارس است. فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های حرفه معلمی، نه تنها پیامدهای فردی برای معلمان، بلکه تأثیرات قابل توجهی بر کیفیت آموزش، فرآیند یادگیری دانش‌آموزان و کارآمدی نظام آموزشی برجای می‌گذارد. در این مطالعه، با استفاده از رویکرد توصیفی-تحلیلی و مرور ادبیات پژوهش، نقش عوامل اجتماعی چون حمایت همکاران و مدیران، جایگاه اجتماعی شغل معلمی، فرهنگ سازمانی مدرسه و سرمایه اجتماعی موجود در محیط آموزشی مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که تقویت حمایت‌های اجتماعی، ارتقای منزلت اجتماعی معلم و فراهم‌سازی فضای مشارکتی در مدرسه، می‌تواند از میزان فرسودگی شغلی معلمان بکاهد. در نهایت، توجه به ابعاد اجتماعی و زمینه‌ای محیط آموزشی، در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های آتی نظام آموزش و پرورش به منظور ارتقای سلامت روانی و کیفیت حرفه‌ای معلمان ضروری به نظر می‌رسد.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، بافت اجتماعی، معلمان، کیفیت آموزش

تمامی حقوق نشر برای فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم محفوظ است.

شبهه استناد به این مقاله: آبار، حمزه و محمدی، سیده خدیجه. (۱۴۰۴) بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در بافت اجتماعی مدارس. فصلنامه آموزش مدارس در هزاره سوم، ۳(۳): ۴۹-۵۵.

مقدمه

فرسودگی شغلی نه فقط پیامدی فردی بلکه مسأله‌ای اجتماعی است که می‌تواند پیامدهایی گسترده برای نظام آموزشی، زندگی دانش‌آموزان و حتی خانواده‌های معلمان به دنبال داشته باشد. بافت اجتماعی محل کار، نوع روابط با همکاران و دانش‌آموزان، برخورد والدین، سیاست‌ها و انتظارات نظام آموزشی، امکانات محیطی و حتی فرهنگ غالب جامعه، همگی بر فرسودگی شغلی معلمان اثرگذار هستند. بررسی فرسودگی شغلی در بافت اجتماعی، به ما کمک می‌کند که نه تنها عوامل فردی بلکه بسترها و زمینه‌های فرهنگی و اجتماعی این پدیده را بهتر بشناسیم و راهکارهای عملی برای پیشگیری و مقابله با آن ارائه

در عصر حاضر، آموزش و پرورش به عنوان یکی از بنیان‌های اصلی توسعه جامعه، نیازمند نیروی انسانی پویا و سالم است. معلمان، به عنوان پایه‌گذار آینده نسل‌ها، نقشی اساسی و بی‌بدیل در تربیت نیروی انسانی کارآمد دارند. در این میان، توجه به سلامت روانی و جسمانی معلمان اهمیت بالایی دارد. یکی از چالش‌های جدی و روزافزون در جوامع مختلف، فرسودگی شغلی معلمان است که می‌تواند موجب افت کیفیت آموزش، کاهش انگیزه شغلی و حتی ترک خدمت آنان شود (Rahimi, & Arnold, 2025).

حمایت اجتماعی، نبود مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه، احساس بی‌عدالتی، پایین بودن منزلت اجتماعی شغل معلمی و فشارهای غیرمنطقی والدین و جامعه می‌تواند سبب خستگی عاطفی، کاهش انگیزه، بی‌تفاوتی و در نهایت ترک شغل شود. در بافت‌های اجتماعی گوناگون، میزان و نوع این عوامل متفاوت است؛ به‌گونه‌ای که معلمان در مناطق محروم یا مدارس با بافت فرهنگی خاص، بیش از دیگران در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. در عین حال، تغییرات اجتماعی سریع، انتظارات رو به افزایش جامعه از معلمان، معرفی فناوری‌های جدید آموزشی، تغییر سیاست‌های آموزشی و حتی مسائل اقتصادی (مانند حقوق و مزایای ناکافی)، همگی فشار مضاعفی را بر معلمان تحمیل کرده و زمینه فرسودگی را فراهم می‌سازند. این موضوع نه تنها بر کیفیت عملکرد معلمان در کلاس درس تأثیر می‌گذارد، بلکه در سطح کلان می‌تواند تهدیدی جدی برای کارآمدی نظام آموزشی باشد. خلاصه‌تاً قابل توجهی که در پژوهش‌های پیشین مشاهده می‌شود، پرداختن سطحی به عوامل شخصی و در حاشیه قرار دادن ابعاد اجتماعی و فرهنگی محیط کار معلمان است. بسیاری از مطالعات، تمرکز خود را صرفاً معطوف به ویژگی‌های فردی، سطح استرس یا روش‌های مقابله کرده‌اند و از تأثیرات محیط اجتماعی و فرهنگی غافل مانده‌اند. این در حالی است که شناخت دقیق «بافت اجتماعی» و تعاملات پیچیده آن با پدیده فرسودگی شغلی، می‌تواند مبنای برنامه‌ریزی‌های اثربخش، سیاست‌گذاری‌های حمایتی و حتی تدوین برنامه‌های توانمندسازی برای معلمان قرار گیرد (Boison, & Burke, 2025). لذا، پرسش بنیادین پژوهش حاضر آن است که: فرسودگی شغلی معلمان تا چه اندازه متأثر از شرایط و مولفه‌های اجتماعی محیط کار و جامعه پیرامونی آن‌هاست، و چه راهکارهایی در بستر اجتماعی می‌تواند به پیشگیری و کاهش این پدیده کمک نماید؟ بررسی این پرسش، ضرورت آسیب‌شناسی عمیق‌تر و ارائه راهکارهای عملی مبتنی بر واقعیات جامعه را برجسته می‌سازد. همچنین کمک می‌کند تا ضمن حفظ انگیزه و سلامت روانی معلمان، کیفیت آموزش و تحقق اهداف تربیتی در نظام آموزش و پرورش بهبود یابد.

اهمیت بافت اجتماعی در این میان از آنجا ناشی می‌شود که حمایت اجتماعی، سرمایه اجتماعی مدرسه و جامعه می‌تواند نقش حفاظتی یا تشدیدکننده داشته باشد. بنابراین ما در این پژوهش به دنبال پاسخ گویی به این سوال اصلی که میزان شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان در بافت‌های اجتماعی مختلف چقدر است؟ می‌باشیم.

دهیم. شغل معلمی از مشاغل پرتنش و پراسترس محسوب می‌شود. معلم نه تنها با فشارهای آموزشی و الزامات برنامه درسی، بلکه با انتظارات والدین، کمبود منابع، تراکم دانش‌آموزان، مشکلات رفتاری و گاه نبود حمایت از سوی جامعه و مسئولین مواجه است. این فشارها، در بافت اجتماعی مدارس به‌شدت نمود پیدا می‌کنند. بی‌توجهی به هویت اجتماعی معلم، جایگاه اجتماعی پایین در برخی جوامع، نبود حمایت روانی و معنوی، ضعف نظام حمایتی و نابرابری‌ها می‌تواند منجر به کاهش انگیزه، احساس پوچی شغلی، خستگی عاطفی و در نهایت «فرسودگی شغلی» شود. فرسودگی شغلی، مفهومی عمیق‌تر از صرفاً خستگی روزمره است (Pikić Jugović, Marušić, & Matić Bojić, 2025). این پدیده به مرور زمان، در نتیجه فشارهای کاری طولانی و پاسخ ناکافی محیط به نیازهای معلمان، ایجاد می‌شود. پیامدهای این وضعیت شامل کاهش راندمان کاری، نارضایتی شغلی، دوری از دانش‌آموزان، رفتارهای منفی، افسردگی و حتی ترک شغل است. فرسودگی شغلی، مفهومی است که نخستین بار توسط Freudenberger (1974) معرفی شد و در ادامه با پژوهش‌های ماسلاچ و همکاران توسعه یافت. این پدیده شامل سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش تحقق فردی است و به دلیل فشارهای مستمر شغلی، درگیری‌های عاطفی و روانی و عدم تعادل بین انتظارات و امکانات، در میان معلمان به طور فزاینده‌ای مشاهده می‌شود. برخلاف سایر مشاغل، شغل معلمی ماهیتاً با انسان‌ها و روابط اجتماعی پیچیده گره‌خورده است و مخاطراتی نظیر برخورد با دانش‌آموزان پرچالش، پاسخگویی به خانواده‌ها و انتظارات نظام آموزشی، می‌تواند زمینه‌ساز بروز فرسودگی شغلی باشد (Salisu, Rus, Yusuf, Bamiro & Idris, 2025).

آنچه اهمیت مسأله را دوچندان می‌سازد، نقش و جایگاه «بافت اجتماعی» است. متغیرهایی چون روابط میان‌فردی در محیط مدرسه، میزان حمایت اجتماعی همکاران و مدیران، فرهنگ سازمانی مدرسه، جایگاه اجتماعی معلمان در جامعه، سرمایه اجتماعی و حتی دیدگاه‌ها و انتظارات خانواده‌ها و جامعه نسبت به حرفه معلمی، همگی بر تجربه معلمان از فرسودگی شغلی تأثیرگذار هستند. در واقع، فرسودگی شغلی یک پدیده صرفاً فردی یا روان‌شناختی نیست، بلکه زمینه‌های اجتماعی، فرهنگی و حتی اقتصادی، نقش مهمی در تشدید یا کاهش آن دارند (Poulou & Garner, 2025).

مطالعات متعدد نشان داده‌اند که وجود تعاملات مثبت در محیط کار، حمایت‌های سازمانی، ایجاد حس تعلق جمعی و ارزشمندی حرفه، از شدت فرسودگی شغلی معلمان می‌کاهند. از سوی دیگر، فقدان

اهمیت می‌یابد. همچنین، حمایت خانواده‌ها و جامعه با ابراز احترام و اعتماد به معلمان می‌تواند احساس ارزشمندی شغلی را در آنان تقویت کند.

جایگاه و منزلت اجتماعی شغل معلمی

منزلت اجتماعی معلمی اشاره به برداشتی دارد که جامعه از نقش و اهمیت معلمان دارد. در جوامعی که معلم را به عنوان نقش‌آفرین کلیدی توسعه و تربیت نسل آینده می‌شناسند، معلمان احساس ارزش و هویت بیشتری می‌کنند؛ اما اگر این جایگاه توسط جامعه و رسانه‌ها تضعیف شود، انگیزه و رضایت شغلی آنان کاهش یافته و زمینه برای فرسودگی فراهم می‌شود.

فرهنگ سازمانی مدرسه

فرهنگ سازمانی شامل ارزش‌ها، هنجارها، باورها و الگوهای رفتاری رایج در یک مدرسه است. فرهنگی که بر همکاری، حمایت، احترام متقابل و یادگیری مستمر تأکید دارد، به سلامت روانی و حرفه‌ای معلمان کمک می‌کند. در مقابل، فرهنگ آسیب‌زا و پرتنش، تعاملات غیرسازنده و فضای نامطلوب محیط کار را تقویت و فرسودگی را تشدید می‌نماید.

تعاملات حرفه‌ای و روابط همکارانه

روابط مثبت و سازنده بین معلمان می‌تواند منبع مهمی برای تبادل تجربه، همفکری، کاهش استرس و حمایت عاطفی باشد. کسانی که تعامل حرفه‌ای پررنگ‌تری دارند، کمتر احساس تنهایی و فرسودگی می‌کنند؛ بالعکس، محیط کار رقابتی و پرتنش زمینه‌ساز احساس بی‌معنایی شغلی است.

سرمایه اجتماعی مدرسه (اعتماد، پیوستگی، مشارکت)

سرمایه اجتماعی به میزان اعتماد، همکاری و شبکه پیوندهای اجتماعی در مدرسه اطلاق می‌شود. سطح بالای سرمایه اجتماعی یعنی وجود مشارکت، همدلی، حمایت و همکاری میان اعضا که موجب توانمندی بیشتر معلمان در مقابله با فشارها و استرس‌ها می‌شود و از فرسودگی جلوگیری می‌کند (Ghasemi, 2025).

محیط فیزیکی و منابع آموزشی

محیط کار مطلوب شامل فضای فیزیکی مناسب، تجهیزات کافی، ابزارهای آموزشی به‌روز و منابع حمایتی می‌شود. کمبود امکانات و شرایط محیطی نامناسب مثل کلاس‌های پرجمعیت، نبود فضای استراحت، تجهیزات ناکافی و محیط فیزیکی

مبانی نظری

اصطلاح فرسودگی شغلی^۱ نخستین بار توسط Freudenberger (1974) معرفی شد و سپس با پژوهش‌های کریستینا ماسلاچ توسعه یافت. براساس مدل ماسلاچ، فرسودگی شغلی سه بعد عمده دارد: خستگی هیجانی، سرخ شخصیت (نگاه ابزاری به دیگران) و کاهش تحقق فردی. در پژوهش‌های مختلف، عوامل سازمانی (حجم کار، فقدان منابع، فشار نقش، ابهام نقش) و عوامل اجتماعی (عدم حمایت، بی‌توجهی جامعه به جایگاه معلم، مشکلات ارتباطی و...) مهم‌ترین دلایل فرسودگی شغلی شناخته شده‌اند (Ghasemi, 2025).

حمایت اجتماعی در مدرسه (از سوی مدیر، همکاران و والدین)، فرهنگ مدرسه، میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، نوع نظام مدیریتی، ارزش و احترام اجتماعی به معلمان، از عوامل تقویت‌کننده یا کاهشنده فرسودگی شناخته می‌شوند. تحقیقات داخلی و خارجی نشان داده‌اند که محیط اجتماعی سالم و پویای مدرسه می‌تواند به شکل چشمگیری از بروز فرسودگی جلوگیری کند.

ابعاد و عوامل مؤثر اجتماعی بر فرسودگی شغلی معلمان:

- حمایت اجتماعی (با تأکید بر حمایت مدیر، همکاران، اولیا و جامعه)
- جایگاه و منزلت اجتماعی شغل معلمی
- فرهنگ سازمانی مدرسه
- تعاملات حرفه‌ای و روابط همکارانه
- سرمایه اجتماعی مدرسه (اعتماد، پیوستگی، مشارکت)
- محیط فیزیکی و منابع آموزشی
- میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و احساس اثرگذاری
- نگرش جامعه و رسانه‌ها به شغل معلمی
- نظام پاداش‌دهی و قدردانی اجتماعی (Karacabey, Özkul, 2025)

حمایت اجتماعی (مدیر، همکاران، اولیا و جامعه)

حمایت اجتماعی به معنای دریافت کمک، همراهی، همدلی و پشتیبانی از سوی اطرافیان است. زمانی که معلمان با حمایت مدیران، همکاران، اولیا و حتی جامعه مواجه باشند، استرس‌های شغلی کاهش می‌یابد. حمایت مدیر می‌تواند در قالب تأمین امکانات، گوش دادن به مشکلات و دفاع از معلمان در برابر فشارهای بیرونی نمود پیدا کند. حمایت همکاران از طریق همکاری، تبادل تجربیات و همدلی در مواجهه با مشکلات

غیرایمن، سطح فشار کاری و فرسودگی معلمان را به شدت افزایش می‌دهد.

میزان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌های مدرسه و احساس اثرگذاری

وقتی معلمان در فرآیند تصمیم‌گیری‌های مدرسه مشارکت داده شوند و صدای آنان شنیده شود، احساس اثرگذاری و کنترل بر شرایط کاری خود دارند. این مشارکت اعتماد به نفس، انگیزه شغلی و دلبستگی سازمانی را تقویت و فرسودگی را کاهش می‌دهد. در مقابل، تصمیم‌گیری متمرکز و نادیده گرفتن نظر معلمان، نوعی بی‌قدرتی و بیگانگی ایجاد می‌کند.

نگرش جامعه و رسانه‌ها به شغل معلمی

نوع بازنمایی شغل معلمی در رسانه‌ها و نگاه غالب جامعه به جایگاه معلمان می‌تواند احساس ارزشمندی، احترام و اعتماد به نفس آنها را به طور مستقیم تحت تاثیر قرار دهد. پیام‌های منفی یا طنزهای رایج درباره معلمان در رسانه، می‌تواند موجب تضعیف روحیه و افزایش فرسودگی شود، در حالی که تقدیر و قدردانی عمومی اثر معکوس دارد.

نظام پاداش‌دهی و قدردانی اجتماعی

نظام پاداش‌دهی اعم از مالی (حقوق، امتیازات شغلی)، معنوی (تشویق، تقدیر، اعطای نشان، بازخورد مثبت) و اجتماعی (احترام و اعتماد عمومی) نقش اساسی در افزایش انگیزه و کاهش فرسودگی معلمان دارد. بی‌توجهی به این نظام‌ها و نبود سازوکار کافی برای تقدیر و تشویق معلمان، موجبات کاهش رضایت شغلی و خستگی روانی را فراهم می‌آورد (Kurtle & Warwas, 2025).

فرسودگی شغلی معلمان یک پدیده پیچیده و چندبعدی است که تحت تاثیر بافت اجتماعی و عوامل مرتبط با محیط مدرسه و جامعه قرار دارد. پرداختن همزمان به عامل فردی و اجتماعی می‌تواند سیاست‌گذاری آموزشی را هدفمندتر و اقدامات پیشگیرانه را کارآمدتر سازد. توجه به بافت اجتماعی، افزایش حمایت، ارتقای جایگاه معلم و ایجاد محیط مدرسه سالم و پویا، می‌تواند گامی مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی و ارتقای کیفیت نظام آموزشی باشد.

تعریف و ابعاد فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی یکی از مفاهیم کلیدی در روان‌شناسی صنعتی و سازمانی است که نخستین بار توسط

Maslach (1974) و Freudenberger مطرح شد و پس از آن، Maslach and Jackson (1981) آن را به صورت علمی صورت‌بندی کردند. بر اساس مدل سه‌بعدی ماسلاچ، فرسودگی شغلی شامل سه مؤلفه است:

- **خستگی هیجانی:** احساس فرسودگی و تهی شدن منابع روانی و عاطفی

- **مسخ شخصیت:** بیگانگی و بی‌تفاوتی نسبت به گیرندگان خدمت (در اینجا دانش‌آموزان)

- **کاهش تحقق فردی:** کاهش احساس کفایت و موفقیت شغلی

این پدیده به ویژه در مشاغل انسانی - از جمله معلمی - که مستلزم ارتباط مستمر و عمیق با دیگران هستند، بیشتر مشاهده می‌شود.

نظریه‌های اصلی درباره فرسودگی شغلی

الف) الگوی تقاضا-منابع شغلی (Job Demands-Resources Model)

یکی از مهم‌ترین چارچوب‌های تبیین فرسودگی شغلی، همین مدل است. این الگو بیان می‌کند که فرسودگی زمانی رخ می‌دهد که تقاضاهای شغلی (مانند فشار کاری، وظایف سنگین، تعامل مُحتمل با دانش‌آموزان دشوار، توقعات والدین و...) از منابع فردی و سازمانی (مثل حمایت اجتماعی، آزادی عمل، امکانات آموزشی) پیشی بگیرد. کاهش منابع، زمینه فرسودگی را تقویت می‌کند.

ب) نظریه استرس شغلی لازاروس و فولکمن
این نظریه، فرسودگی را پیامد ارزشیابی‌های شناختی و نحوه مقابله فرد با فشارهای محیط کار می‌داند. در این چارچوب، نقش حمایت اجتماعی و راهبردهای مقابله‌ای معلمان اهمیت می‌یابد.

ج) دیدگاه‌های جامعه‌شناختی
از نظر جامعه‌شناسی حرفه معلمی، جایگاه و منزلت اجتماعی، انتظارات فرهنگی، نقش نهادهای حمایتگر (مانند انجمن‌های صنفی معلمان، والدین و...) و حتی فضای سیاسی و اقتصادی جامعه می‌تواند فرسودگی را تشدید یا تضعیف کند. در این دیدگاه، فرسودگی شغلی معلمان پدیده‌ای چندبعدی و ریشه‌دار در تعاملات اجتماعی تلقی می‌شود.

مدرسه مبتنی بر مشارکت، همدلی و حمایت متقابل باشد و جامعه و نظام آموزشی جایگاه معلمان را ارج نهد، زمینه برای رشد حرفه‌ای، سلامت روانی و انگیزه آنان فراهم می‌شود. از سوی دیگر، غفلت از چنین عواملی و فشارهای مکرر فرهنگی، مدیریتی و اجتماعی، می‌تواند پیامدهایی همچون خستگی هیجانی، بی‌انگیزگی، کاهش کارآمدی و حتی ترک خدمت معلمان را به دنبال داشته باشد. این مسئله نه تنها کیفیت عملکرد معلمان، بلکه کارآمدی کل نظام آموزشی و فرآیند تربیت دانش‌آموزان را تهدید می‌کند.

بدین ترتیب، مقابله با بحران فرسودگی شغلی معلمان نیازمند نگاهی جامع به عوامل اجتماعی، سازمانی و سیاستی است. توصیه می‌شود سیاست‌گذاران و مدیران آموزشی با تقویت حمایت‌های سازمانی، بهبود فرهنگ مدرسه، ارتقاء منزلت اجتماعی معلمان و فراهم‌سازی بسترهای مشارکت و گفتگو، پیشگیری از فرسودگی و ارتقای کیفیت آموزش را در دستور کار قرار دهند. همچنین شناسایی زود هنگام نشانه‌های فرسودگی، اجرای برنامه‌های توانمندسازی و توجه به رفاه شغلی معلمان گامی اساسی برای تضمین سلامت روانی و حرفه‌ای آنان و ارتقاء سطح کلی آموزش و پرورش خواهد بود.

موازن اخلاقی

در این مطالعه اصول اخلاق در پژوهش شامل اخذ رضایت آگاهانه از شرکت کنندگان و حفظ اطلاعات محرمانه آنها رعایت گردیده است.

تشکر و قدردانی

پژوهشگران مراتب قدردانی و تشکر خود را از کلیه شرکت کنندگان این پژوهش که با استقبال و بردباری، در روند استخراج نتایج همکاری نمودند، اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

نویسندگان این مطالعه هیچ گونه تعارض منافی در انجام و نگارش آن ندارند.

واژه نامه

1. Burnout

فرسودگی شغلی

عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان

مطالعات اخیر بر این نکته تأکید دارند که فرسودگی شغلی معلمان را نمی‌توان صرفاً به ویژگی‌های فردی (مانند سن، سابقه، انگیزه یا تاب‌آوری) محدود کرد بلکه متغیرهای اجتماعی نقش بسزایی دارند:

- حمایت اجتماعی همکاران و مدیران: وجود شبکه حمایت اجتماعی موجب کاهش احساس خستگی یا بی‌انگیزگی می‌شود.
- فرهنگ سازمانی مدرسه: مدارس با فرهنگ مشارکتی و مثبت، کمتر زمینه‌ساز فرسودگی هستند.
- منزلت اجتماعی شغل معلمی: جامعه‌ای که برای معلمان ارزش و احترام قائل است، آنان را در مقابل فشارهای روانی شغلی مقاوم‌تر می‌کند.
- توقعات خانواده و جامعه: انتظارات بی‌تناسب و نقدهای اجتماعی مداوم از معلمان، موجب افزایش استرس شغلی و تسریع فرسودگی می‌گردد.
- سرمایه اجتماعی: وجود اعتماد، مشارکت و همبستگی در محیط مدرسه؛ بر بهداشت روانی معلمان تأثیر دارد.

نقش سیاست‌ها و ساختارهای کلان اجتماعی

علاوه بر عوامل درون‌سازمانی، سیاست‌های کلان (مانند میزان حقوق و امنیت شغلی معلمان، برنامه‌های حمایت روانی، فرصت‌های ارتقاء شغلی و...) نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری یا پیشگیری از فرسودگی دارند. ضعف در نظام حمایت و پشتیبانی از معلم، کاهش انگیزه، ناراضی‌تای شغلی و در نهایت فرسودگی را در پی دارد (Rahimi & Arnold, 2025).

پژوهش‌های جدید نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری مناسب جهت ارتقای سرمایه اجتماعی، توسعه حمایت‌های سازمانی، آموزش مهارت‌های کنترل استرس و شناسایی به‌موقع عوامل روانی، می‌تواند نقش اثربخشی در کاهش فرسودگی شغلی ایفا کند. همچنین مشارکت فعال معلمان در فرآیندهای تصمیم‌سازی و احترام به شأن و منزلت آنان می‌تواند به عنوان راهبرد پیشگیرانه تلقی شود (Salisu et al, 2025).

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که پدیده فرسودگی شغلی معلمان، صرفاً نتیجه عوامل فردی یا روان‌شناختی نیست، بلکه درهم‌تنیدگی عمیقی با بافت اجتماعی مدرسه و جامعه دارد. بررسی ابعاد نظری و مطالعات تجربی برجسته کرد که عواملی همچون حمایت اجتماعی همکاران و مدیران، فرهنگ سازمانی مدارس، جایگاه و منزلت اجتماعی معلمان، میزان سرمایه اجتماعی و انتظارات جامعه و خانواده‌ها از معلمان نقش حیاتی در بروز یا کاهش فرسودگی ایفا می‌کنند. در واقع، زمانی که فضای

فهرست منابع

- Poulou, M. S., & Garner, P. W. (2025). Teacher-student relationships: the roles of teachers' emotional competence, social emotional learning beliefs, and burnout. *Teachers and Teaching*, 1-22.
- Rahimi, M., & Arnold, B. (2025). Understanding Australia's teacher shortage: The importance of psychosocial working conditions to turnover intentions. *The Australian Educational Researcher*, 52(1), 383-409.
- Salisu, M., Rus, R. C., Yusuf, M., Bamiro, N., & Idris, M. (2025). Systematic review of teacher attrition rates and their far-reaching implications on STEM education in the context of Society 5.0. *STEM Education*, 5(3), 473-497.
- Urpí, C., Basanta, C., & Musaió, M. (2025). Arts and Creativity in the Fostering of Teacher Well-Being for Burnout Prevention: A Scoping Review (2010–2023). *Transforming Educational Research*, 116-143.
- Boison, B., & Burke, A. (2025). Navigating Emotional and Professional Challenges in Remote Teaching: Examining Teacher Well-Being, Burnout, and Socio-Emotional Learning Through the Job Demands-Resources Model. *British Journal of Teacher Education and Pedagogy*, 4(2), 15-27.
- Ghasemi, F. (2025). Teachers' Mental Health Challenges and Contributing Risk Factors: A Systematic Narrative Review Based on the Socio-Ecological Model. *Psychology in the Schools*, 62(7), 2111-2135.
- Karacabey, M. F., Özkul, R., Polatcan, M., & Bellibaş, M. Ş. (2025). Transformational leadership and teacher burnout in Türkiye: The moderated mediation role of organisational support, teacher resilience and teacher workload. *Educational Management Administration & Leadership*, 17411432251346087.
- Kurrle, L. M., & Warwas, J. (2025). Teacher Well-Being—A Conceptual Systematic Review (2020–2023). *Education Sciences*, 15(6), 766.
- Pikić Jugović, I., Marušić, I., & Matić Bojić, J. (2025). Early career teachers' social and emotional competencies, self-efficacy and burnout: a mediation model. *BMC psychology*, 13(1), 9.