



University of
Sistan and Baluchestan



Iranian Educational
Psychology Association

Developing a model of burnout in the classroom based on the emotional role of the teacher (positive and negative) with the mediation of difficulty in cognitive emotion regulation

Serveh Hejret¹ | Hassan Gharibi^{2✉} | Saif Allah Rahmani³

1. Ph.D. Student, Department of Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran. E-mail: hejratserveh1362@gmail.com

2. Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. E-mail: hgharibi33@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, Tehran, Iran. E-mail: Rahmaniseifola@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 15 October 2024

Received in revised form:

25 November 2024

Accepted:

17 December 2024

Published online:

21 December 2024

Keywords:

teacher's excitement,
cognitive emotion regulation
strategy,
job burnout

The present study was conducted with the aim of developing a burnout model in the classroom based on the emotional role of the teacher with the strategic mediation of cognitive emotion regulation. This research was descriptive and correlational in terms of purpose. The statistical population of the research included all primary school teachers of district one of Sanandaj city in the academic year of 2021-2022. Their number was equal to 1028 people, and 253 people were selected as a sample by cluster sampling method and through Morgan's table. The tools of data collection are three job burnout questionnaires of Meslech (1982); It was Gratz (2004) Emotion Regulation Difficulty Questionnaire and Chen (2016) Teacher Emotion Questionnaire. The form and construct validity of the questionnaires were verified and their reliability was examined through Cronbach's alpha coefficient. SPSS23 and AMOS22 software were used for data analysis. The results showed that there is a negative and significant effect between positive emotion and job burnout, and negative emotion has a positive and significant effect with job burnout. The results of another research hypothesis showed that there is a negative and significant effect ($P < 0.001$) between positive emotion and difficulty in cognitive regulation of emotion, and a positive and significant effect ($P < 0.001$) between negative emotion and difficulty in cognitive regulation of emotion.) exists. The results of another hypothesis of the research showed that there is a positive and significant effect ($P < 0.01$) between difficulty in cognitive emotion regulation strategies and job burnout. Finally, the results of examining the last hypothesis of the research showed that cognitive emotion regulation strategies can play a mediating role in the relationship between teacher emotion and job burnout. Finally, according to the obtained results, it can be said that burnout is a serious problem for economies and organizations, and trying to reduce it with the help of variables affecting it can increase the efficiency of people and organizations. The results of this research showed that one of the factors affecting job burnout is the difficulty of strategic cognitive regulation of emotions. Efforts to strengthen positive emotions and reduce negative emotions are effective on the difficulty of cognitive emotion regulation, and naturally, by reducing the difficulty of emotion regulation, I succeed in reducing job burnout.

Cite this article: Hejrat, S., Gharibi, H., & Rahmani, S. (2024). Developing a model of burnout in the classroom based on the emotional role of the teacher (positive and negative) with the mediation of difficulty in cognitive emotion regulation. *Journal of Educational Psychology Studies*, 21 (56), 238-269. DOI: 10.22111/JEPS.2024.46960.5569



© The Author(s).

Publisher: University of Sistan and Baluchestan

DOI: 10.22111/JEPS.2024.46960.5569



تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی معلم (مثبت و منفی) با میانجیگری

دشواری تنظیم شناختی هیجان

سروه هجرت^۱ | حسن غریبی^۲ | سیف‌الله رحمانی^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه روان‌شناسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران. رایانامه: hejratersveh1362@gmail.com

۲. نویسنده مسئول، استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. رایانامه:

hgharibi33@gmail.com

۳. استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: Rahmaniseifola@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی معلم با میانجیگری راهبردی تنظیم شناختی هیجان صورت پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع تحصیلی ابتدایی ناحیه یک شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. تعداد آنها برابر با ۱۰۲۸ نفر بود که به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و از طریق جدول مورگان ۲۵۳ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۲)؛ پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجان گراتز (۲۰۰۴) و پرسشنامه هیجان‌های معلمان چن (۲۰۱۶) بود. روایی صوری و سازه پرسشنامه‌ها تأیید و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS23 و AMOS22 استفاده شد. نتایج نشان داد که اثر منفی و معنی‌داری بین هیجان مثبت و فرسودگی شغلی وجود دارد و همچنین هیجان منفی با فرسودگی شغلی دارای اثر مثبت و معنی‌دار می‌باشد. نتایج بررسی فرضیه دیگر پژوهش نشان داد که بین هیجان مثبت با دشواری در تنظیم شناختی هیجان اثر منفی و معنی‌داری ($P < 0/001$) وجود دارد و بین هیجان منفی با دشواری در تنظیم شناختی هیجان اثر مثبت و معنی‌دار ($P < 0/001$) وجود دارد. نتایج یکی دیگر از فرضیات پژوهش نشان داد که بین دشواری در راهبردهای تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری ($P < 0/01$) وجود دارد. در نهایت نتایج بررسی فرضیه آخر پژوهش نشان داد راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هیجان معلم و فرسودگی شغلی می‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید. در نهایت با توجه به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان داشت که فرسودگی شغلی مشکلی جدی برای اقتصادها، سازمان‌ها می‌باشد و تلاش برای کاهش آن به کمک متغیرهای تأثیرگذار بر آن می‌تواند بر کارایی افراد و سازمان‌ها بیفزاید. نتایج این پژوهش نشان داد یکی از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی دشواری راهبردی تنظیم شناختی هیجان می‌باشد. تلاش در راستای تقویت هیجان‌های مثبت و کاهش هیجان‌های منفی بر دشواری تنظیم شناختی هیجان مؤثر است و به طبع با کاهش دشواری تنظیم هیجان موفق به کاهش فرسودگی شغلی نیز می‌باشیم.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۷/۲۴	
تاریخ ویرایش: ۱۴۰۳/۹/۰۵	
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۹/۲۷	
تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۱۰/۰۱	
واژگان کلیدی: هیجان معلم، راهبردی تنظیم شناختی هیجان، فرسودگی شغلی.	

استناد: هجرت، سروه؛ غریبی، حسن؛ و رحمانی، سیف‌الله (۱۴۰۳). تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی معلم (مثبت و منفی) با

میانجیگری دشواری تنظیم شناختی هیجان. *مطالعات روانشناسی تربیتی*، ۲۱ (۵۶)، ۲۳۸-۲۶۹.

DOI: 10.22111/JEPS.2024.46960.5569



مقدمه

خانواده و کار احتمالاً دو جنبه اصلی زندگی هستند. با این حال، انتظارات و مسئولیت‌های هر یک اغلب ممکن است درهم‌تنیده و پیچیده باشد. تضاد بالقوه‌ی حاصل بین خانواده و کار می‌تواند رضایت شغلی و زندگی را برای کارکنان کاهش دهد (فورد^۱ و همکاران، ۲۰۰۷؛ میشل و هارگیس^۲، ۲۰۰۸؛ کارلسون^۳ و همکاران، ۲۰۰۹). علاوه بر این، تقاضاهای رقابتی برای توجه هم از سوی کار و هم خانواده می‌تواند با اضطراب^۴، افسردگی^۵ و خستگی جسمی و عاطفی^۶ مرتبط باشد (آلن^۷ و همکاران، ۲۰۰۰). بنابراین جای تعجب نیست که ادبیات غنی پیرامون اندازه‌گیری و تحلیل پیامدهای حاصل از این تعارضات کاری و خانوادگی شکل گرفته است که اغلب فرسودگی شغلی نامیده می‌شود (آرتز^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). اصطلاح فرسودگی شغلی^۹ برای اولین بار در دهه ۱۹۷۰ به‌عنوان یک مشکل اجتماعی که در ادبیات روان‌شناختی به رسمیت شناخته شده بود، ظهور کرد (شاوفلی^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۹)؛ اگرچه مفهومی نسبتاً جدید است اما علاقه به این موضوع در ۴۰ سال گذشته به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است (مک‌گری و مک‌گری^{۱۱}، ۲۰۱۲) که در طبقه‌بندی سازمان بهداشت جهانی^{۱۲} از مشکلات سلامت روان مربوط به محیط کار می‌باشد (دینیس^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۴). فرسودگی شغلی به مجموعه‌ای از واکنش‌های روانی و فیزیولوژیکی^{۱۴} اطلاق می‌شود که در

1. Ford

2. Michel & Hargis

3. Carlson

4. Anxiety

5. Depression

6. Physical and emotional exhaustion

7. Allen

8. Artz

9. Job burnout

10. Schaufeli

11. McGeary & McGeary

12. World Health Organization (WHO)

13. Dinis

14. Psychological and physiological reactions

اثر فشار روابط بین فردی و خودکار ایجاد می‌شود (چن^۱ و همکاران، ۲۰۲۲؛ جنینگز^۲ و همکاران، ۲۰۲۲) و در کسانی رخ می‌دهد که برای مدت طولانی به‌طور مؤثر و بدون مشکل کار کرده‌اند تا خود و دیگران را راضی کنند (بیت مشعل و همکاران، ۱۳۹۹). پذیرفته‌شده‌ترین مدل فرسودگی شغلی توسط ماسلاخ^۳، استاد روان‌شناسی دانشگاه کالیفرنیا در برکلی ایجاد شده است که آن را به‌عنوان یک ساختار سه‌جانبه متشکل از خستگی عاطفی^۴، مسخ شخصیت^۵ و موفقیت شخصی کم^۶ در نظر گرفت (ماسلاخ^۷ و همکاران، ۲۰۰۱). خستگی عاطفی بالا به احساس پوسیدگی عاطفی و بار سنگین فعالیت فیزیکی بیش‌ازحد اشاره دارد. مسخ شخصیت بالا منجر به پاسخ‌های منفی یا بی‌رحمانه به مسئولیت‌های شغلی می‌شود. موفقیت شخصی پایین به فقدان کارآیی حرفه‌ای اشاره دارد که می‌تواند شامل کاهش احساس شایستگی و پیشرفت شغلی^۸ باشد (بامونتی^۹ و همکاران، ۲۰۱۹). فرسودگی شغلی یک مشکل جدی و تأثیرگذار بر اقتصاد کشورها می‌باشد (هاکانن و شاوفلی^{۱۰}، ۲۰۱۲) و برای سازمان‌ها و افراد بسیار پرهزینه است، با چندین پیامد و رفتار نامطلوب کار مانند کاهش رضایت شغلی، بهره‌وری و تعهد سازمانی و همچنین ترک خدمت و غیبت بیشتر مطابقت دارد (فیروزکوهی مقدم و همکاران، ۱۴۰۳؛ عبدالصدیق^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۲؛ شومن و

1. Chen

2. Jennings

3. Christina Maslach

4. Emotional exhaustion (EE)

5. Depersonalization (DE)

6. Low Personal Accomplishment (LPA)

7. Maslach

8. Career advancement

9. Bamonti

10. Hakanen & Schaufeli

11. Abdelsadig

همکاران^۱، ۲۰۲۱؛ کاوو^۲ و همکاران، ۲۰۲۲؛ لیتر و ماسلاخ^۳، ۲۰۰۹). فردی که دچار فرسودگی شغلی است از لحاظ عاطفی نسبت به وظیفه سازمانی خود تعهد کمتری دارد، در تعامل با دیگران احساس رنجش مضاعفی دارد و تصور می‌کند بیش از حد زحمت می‌کشد و در نهایت احساس خستگی و محرومیت عاطفی^۴ بیشتری دارد (وانگ^۵ و همکاران، ۲۰۲۰؛ آلن و همکاران، ۲۰۰۰). علاوه بر این، فرسودگی شغلی بیشترین آسیب را به گیرندگان خدمات وارد می‌کند و رضایت آن‌ها را کاهش می‌دهد (مکلئود^۶، ۲۰۱۲). عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی شناخته شده‌اند که عبارتند از: عوامل محیطی، فردی و سازمان (چن^۷ و همکاران، ۲۰۲۲). عوامل محیطی^۸ مانند فشار کاری بالا، تضاد نقش^۹، پیشرفت حرفه‌ای کم و عدم بازخورد. عوامل فردی^{۱۰} مانند خصوصیات فردی، رضایت شغلی، منبع کنترل خارجی و تمایل به تغییر شغل. عوامل مربوط به سازمان^{۱۱} همچون سبک مدیریت، نبود امنیت شغلی، مقررات کاری خشک و فرصت‌های کم پیشرفت شغلی (بشیری و حسینی، ۱۴۰۲؛ چن و مایر^{۱۲}، ۲۰۲۱؛ توفیق و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۸). بروز فرسودگی شغلی ارتباط تنگاتنگی با ماهیت کار و محیط کاری فرد دارد و میزان و تأثیر آن به لحاظ نوع و ماهیت فرسودگی، استرس، خصوصیات هیجانی و شخصی افراد در مشاغل گوناگون، متفاوت است (نیرمانی و همکاران، ۱۳۹۴). در میان مشاغل مختلف به‌عنوان نمونه معلمان، پزشکان و وکلا، مستعدترین افراد

1. Shoman

2. Cao

3. Leiter & Maslach

4. Emotional deprivation

5. Wang

6. Macleod

7. Chen

8. Environmental factors

9. Role Conflict

10. Individual factors

11. Organization factors

12. Chen & Meier

13. Tawfik

برای تجربه فرسودگی شغلی هستند (تانگ^۱ و همکاران، ۲۰۲۳؛ لی^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). فرسودگی شغلی معلمان یکی از نگرانی‌های اصلی مدیران مدارس و سیاست‌گذاران برنامه‌های آموزشی در بسیاری از کشورها است (مادیگان و کیم^۳، ۲۰۲۱). بنابراین تلاش برای شناخت عوامل موثر بر آن و کاهش آنها نیز یکی از دغدغه‌های مهم مدیران مدارس و سیاست‌گذاران برنامه‌های آموزشی می‌باشد. یکی از این عوامل هیجانات می‌باشد.

هیجانات^۴ می‌تواند بر ابعاد مختلف شغلی معلمان از جمله فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد. ماهیت هیجان‌ها، نقش‌ها و اثرات آن‌ها در رشد معلم، تغییرات آموزشی و توسعه مدرسه به موضوعاتی تبدیل شده‌اند که برای درک کیفیت و اثربخشی کار معلمان و مسئولان مدرسه از اهمیت بسزایی برخوردار هستند (دی و لی^۵، ۲۰۱۱). هیجان‌ها سازه‌ای چندوجهی برگرفته از حالت‌های عاطفی و ذهنی هستند که باعث می‌شوند تا به شیوه خاصی احساس کنیم (ترودل-فیتزگالد^۶ و همکاران، ۲۰۱۷) هیجانات شامل مجموعه‌های پیچیده‌ای از پاسخ‌های فیزیولوژیکی، رفتاری و تجربی است و نقش اساسی در زندگی ما ایفا می‌کند (تان^۷ و همکاران، ۲۰۲۳). هیجانات جنبه کلیدی زندگی معلمان را در زمان تغییر تشکیل می‌دهند و ارتباط نزدیکی با درگیری شغلی معلمان دارد (یانگ^۸ و همکاران، ۲۰۲۲). در مقایسه با شغل‌های دیگر، معلمان در محیط‌های آموزشی سطوح بالایی از هیجانات (ماسلاخ و همکاران، ۲۰۰۱)، حوادث استرس‌زا و احساسات منفی مانند اضطراب یا خشم را در طول کلاس (وانگ^۹ و همکاران، ۲۰۲۲) را تجربه می‌کنند. معلمان گزارش می‌دهند

1. Tang

2. Li

3. Madigan & Kim

4. Emotions

5. Day & Lee

6. Trudel-Fitzgerald

7. Tan

8. Yang

9. Wang

که وقتی شاهد پیشرفت دانش‌آموزان خود یا رسیدن به اهداف خود هستند، هیجانات مثبتی^۱ (مانند شادی، لذت، غرور) را تجربه می‌کنند. از سوی دیگر، هیجانات منفی^۲ (مانند ناامیدی، خشم، اضطراب) زمانی به وجود می‌آیند که دانش‌آموزان به اهداف آموزشی نمی‌رسند، بد رفتاری می‌کنند و یا زمانی که والدین یا همکاران در همکاری با یکدیگر شکست می‌خورند (نالپا^۳ و همکاران، ۲۰۲۱؛ فرنزل^۴، ۲۰۱۴؛ فرنزل^۵ و همکاران، ۲۰۰۹). برای مدت طولانی، بررسی و مطالعه هیجان‌ها، غیر از مطالعات اضطراب دانش‌آموزان، در تحقیقات علمی مفقود مانده بود. کمبود پژوهش در هیجان‌ها در تحقیقاتی که به هیجان‌های معلم متمرکز شده باشند بیشتر مشهود است که تاکنون توجه بسیار کمی دریافت کرده و اغلب نادیده گرفته شده است (کرافورد^۶، ۲۰۱۱؛ دی^۷، ۲۰۱۱)؛ بنابراین درک ماهیت هیجان‌ها در بافت مدرسه ضروری است. بر این اساس همه معلمان هیجان‌های منفی و دردناک را تجربه می‌کنند اما آنچه که افراد را از یکدیگر متمایز می‌کند، چگونگی تفسیر و واکنش به هیجان‌ها می‌باشد (رهسپار و همکاران، ۱۳۹۹) که گاهی منجر به پریشانی هیجانی می‌شود. پریشانی هیجانی^۸، ساختاری شبیه فرسودگی شغلی است (روزن^۹ و همکاران، ۲۰۱۱) و این بی‌نظمی هیجانی ویژگی اصلی در ۷۵ درصد از اختلال‌های روانی است (نیلن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۸). دشواری در تنظیم هیجان^{۱۱}، یک عامل فراتشخیصی در عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی یا پریشانی، دشواری مشارکت در رفتارها و راهبردهای هدفمند و عدم آگاهی هیجانی، مشکل در کنترل تکانه‌ها، نبود

1. Positive emotions

2. Negative emotions

3. Nalipa

4. Frenzel

5. Frenzel

6. Crawford

7. Day

8. Emotional distress

9. Rosen

10. Nolen

11. difficulty in emotion regulation

شفافیت هیجانی و دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجان است (کولتون^۱ و همکاران، ۲۰۲۳). دشواری در تنظیم هیجان به عنوان یکی از عوامل زیربنایی در مسایل مربوط به حیطه هیجان از طریق بروز مشکلاتی در آگاهی، درک و پذیرش هیجانها، فقدان دسترسی به راهبردهای انطباقی در مواجهه با هیجانهای مختلف و یا ناتوانی در کنترل رفتار به هنگام مواجهه با انگیزتگیهای شدید هیجانی تعریف می شود (گراتز و روئمر^۲، ۲۰۰۴؛ به نقل از سبزواری و همکاران، ۱۴۰۱) و زمانی رخ می دهد که فرد نمی تواند تجربه و ابراز هیجانان خود را به خوبی مدیریت کند (هرزند و همکاران، ۱۴۰۰). دشواری در تنظیم هیجان شامل طیف وسیعی از نقایص هیجانی از جمله عدم کنترل و درک از هیجانها، دشواری در پذیرش تجربه های هیجانی، عدم کنترل تکانه ها و عدم توانایی در استفاده از راهبردهای مناسب برای مقابله با هیجانهای منفی می شود (اورن^۳ و همکاران، ۲۰۱۸). راهبردهای ناسازگارانه تنظیم شناختی^۴ هیجان مانند سرزنش خود، فاجعه سازی، سرزنش دیگران و سرکوب فکر تأثیر مخربی بر سلامت روان و کیفیت زندگی دارند و با نابسامانی هیجانی مانند افسردگی، اضطراب، خشم و پرخاشگری همراه هستند (صاحبی و همکاران، ۱۴۰۱). لذا دشواری در تنظیم هیجان می تواند به صورت تشدید بیش از حد یا غیر فعال شدن بیش از حد هیجان تظاهر کند و سبب می شود تا افراد هنگام مواجهه با هیجان از روش های ناموثری مانند نشخوار فکری^۵، نگرانی، پرخوری، و یا سوء مصرف الکل و مواد مخدر استفاده کنند. بنابراین دشواری در تنظیم هیجان به معنای دشوار یا غیر ممکن بودن مقابله با تجربه ی هیجان یا پردازش آن می باشد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۸). این در حالی است که بررسی متون روان شناختی، نشان می دهد که نظم جویی

1. Colton

2. Gratz & Roemer

3. Evren

4. Inconsistent strategies of cognitive regulation

5. Rumination

هیجان، عامل مهمی در داشتن عملکرد موفق است (سیچتی^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). راهبردهای تنظیم شناختی هیجان پاسخ‌های شناختی به تجربه‌های هیجانی، رویدادهای تهدیدکننده و یا استرس‌زای زندگی هستند (ژانگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۲). که افراد برای مدیریت اطلاعات هیجان‌آور و برانگیزاننده به کار می‌گیرند و بر جنبه شناختی مقابله تأکید دارند (حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). افرادی که از مهارت‌های تنظیم هیجانی برخوردار هستند، می‌توانند به خوبی هیجانات منفی را کاهش دهند و یا کنترل کنند و بین تنظیم هیجان با کاهش آسیب رساندن به خود و کاهش نشانه‌های افسردگی، اضطراب و استرس ارتباط معنادار وجود دارد (امین‌زاده و باقری، ۱۴۰۰). همچنین تنظیم هیجان در حفظ احساسات مثبت و کاهش احساسات منفی در محیط‌های تحصیلی بسیار مهم است (هارلی^۳ و همکاران، ۲۰۱۹). معلمانی که قادر به تنظیم مؤثر هیجانات خود هستند، احساسات مثبت بیشتری را تجربه می‌کنند، مدیریت کلاس درس را خوب انجام می‌دهند و روابط معلم و دانش‌آموز بهتری ایجاد می‌کنند (کومشیک^۴ و همکاران، ۲۰۱۸).

پژوهش‌های مختلفی رابطه بین دشواری تنظیم شناختی هیجان و فرسودگی شغلی را بررسی کرده‌اند و وجود رابطه معنی‌دار بین فرسودگی شغلی و دشواری تنظیم هیجانی را تایید کرده‌اند. نشان دادند سطوح بالاتری از مشکلات خود گزارشی در تنظیم هیجان با سطوح بالاتر فرسودگی شغلی گزارش شده مرتبط است (انسز و محی‌الدینی^۵، ۲۰۲۳). الساندري^۶ و همکاران (۲۰۲۱) و دی لونگیس^۷ و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهش خود نشان دادند که افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، فازهای طولانی‌مدت احساسات منفی مانند خشم، ناامیدی یا غم را تجربه می‌کنند که

1. Cicchetti

2. Zhang

3. Harley

4. Kumschick

5. Ensz & Mohiyeddini

6. Alessandri

7. De Longis

نشان‌دهنده کاهش ظرفیت برای کنترل هیجان‌های منفی و تلاش برای حفظ تجربیات هیجانی مثبت است. بریت^۱ و همکاران (۲۰۱۶) به این نتیجه رسیدند که یک چارچوب تنظیم هیجان ممکن است برای درک فرسودگی شغلی و تاب آوری و ارتباط آنها به منظور توسعه درمان‌های هدفمندتر و موثرتر برای فرسودگی شغلی مفید باشد. در نهایت فرسودگی شغلی و در کنار آن دشواری تنظیم هیجانی ناسازگارانه یا منفی نه تنها سلامت و رفاه معلمان را به خطر می‌اندازد بلکه مانعی بزرگ بر مسیر رشد و پیشرفت فرایند تعلیم و تربیت و به تبع آن دانش‌آموزان می‌شود. بنابراین آگاهی و دانش در زمینه فرسودگی شغلی و عوامل روان‌شناختی مثل دشواری تنظیم شناختی هیجان می‌تواند در میان معلمان مهم و با اهمیت باشد و باعث بهبود فرایند تعلیم و تربیتی شود. همچنین یادگیری این نکته که در هنگام مواجهه با هیجان‌های منفی و استرس و تنیدگی، فرد چگونه تنش‌زدایی را انجام دهد و از طریق چه روشی میزان استرس را کاهش دهد، می‌تواند اثرات مخرب تنش را کاهش و در نهایت بر کاهش فرسودگی شغلی نیز مؤثر باشد. با توجه به آنچه که بیان گردید پژوهش حاضر در صدد تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی معلم با میانجیگری دشواری تنظیم شناختی هیجان می‌باشد. لذا مهم‌ترین سؤال پژوهش حاضر این است که آیا دشواری تنظیم شناختی هیجان می‌تواند نقش میانجی را در رابطه بین نقش هیجانی معلم با فرسودگی شغلی ایفا نماید؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان مقطع تحصیلی ابتدایی ناحیه یک شهر سنندج در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ بود. به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای و از طریق جدول مورگان ۲۵۳ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری

^۱. Britt

داده‌ها سه پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج^۱ (۱۹۸۲)؛ پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجان گراتز^۲ (۲۰۰۴) و پرسشنامه هیجان‌های معلمان چن^۳ (۲۰۱۶) می‌باشد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (MBI): این پرسشنامه در سال ۱۹۸۱ توسط ماسلاخ برای معلمان ساخته شده است. همچنین برای سنجش میزان فرسودگی شغلی در پرسنل مشاغل مختلف سازمانی و نیز مقایسه سطوح فرسودگی شغلی افراد سازمانی و نیز افراد و گروه‌های پژوهشی مختلف استفاده می‌شود. پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال می‌باشد که نمره‌گذاری آن بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (خیلی زیاد) می‌باشد. نمرات بین صفر تا ۱۳۲ می‌باشد که هر چه فرد نمره بالاتری کسب نماید، بیانگر تجربه فرسودگی شغلی بیشتر می‌باشد. ماسلاخ و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی هر ۳ بعد تست را چنین محاسبه کرده اند: برای خستگی عاطفی ۰/۹۲ و مسخ شخصیت ۰/۷۲ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱؛ که همه اعداد ذکر شده نشان از اعتبار قابل قبول تست فرسودگی شغلی دارد (ماسلاخ، ۱۹۹۳). پایایی تست فرسودگی شغلی برای اولین بار در ایران توسط نظریان (۱۳۷۶) مورد تایید واقع شد و طبق گزارش او ضریب پایایی کل آن ۰/۹۳، خرده مقیاس خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۶۵ و عملکرد فردی ۰/۸۱ برآورد شده است. سؤالات (۱،۲،۳،۶،۸،۱۳،۱۴،۱۶،۲۰) معرف خرده مقیاس خستگی عاطفی، سؤالات (۵،۱۰،۱۱،۱۵،۲۲) معرف مسخ شخصیت و سؤالات (۴،۷،۹،۱۲،۱۷،۱۸،۱۹،۲۱) معرف خرده مقیاس عملکرد فردی می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۱۳۹۱).

پرسشنامه دشواری‌های تنظیم هیجان گراتز (DERS): این پرسشنامه در سال ۲۰۰۴ توسط گراتز و رومر^۴ ساخته شده است. پرسشنامه به بررسی تنظیم هیجان و دشواری در تنظیم آن در ۶

1. Maslach

2. Graetz

3. Chen

4. Gratz & Roemer

مؤلفه عدم پذیرش پاسخ‌های هیجانی^۱ (۱۱،۱۲،۲۱،۲۳،۲۵،۲۹)، دشواری در انجام رفتار هدفمند^۲ (۱۳،۱۸،۲۰،۲۶،۳۳)، دشواری در کنترل تکانه^۳ (۳،۱۴،۱۹،۲۴،۲۷)، فقدان آگاهی هیجانی^۴ (۱۵،۱۶،۲۲،۲۸،۳۰،۳۱،۳۵،۳۶)، دسترسی محدود به راهبردهای تنظیم هیجانی^۵ (۲،۶،۸،۱۰،۱۷،۳۴)، عدم وضوح هیجانی^۶ (۱،۴،۵،۷،۹) می‌پردازد. آیتم‌های این مقیاس بر اساس گفتگوهای متعدد با همکاران آشنا با متون تنظیم هیجان تدوین شده است. پرسشنامه دارای ۴۱ سؤال در طیف پنج درجه‌ای لیکرت از ۱ (تقریباً هرگز) تا ۵ (تقریباً همیشه) می‌باشد. از ۴۱ سؤال، یک سؤال به دلیل همبستگی پایین با کل مقیاس و ۴ سؤال به خاطر بارعاملی پایین یا دوگانه حذف شدند و ۳۶ سؤال باقی ماند. سوالات (۱،۲،۶،۷،۸،۱۰،۱۷،۲۰،۲۲،۲۴،۳۴) دارای نمره‌گذاری معکوس می‌باشند. نمرات بین ۷۲ تا ۱۰۸ می‌باشد که نمرات بالاتر به معنای دشواری تنظیم هیجانی می‌باشد. گرتز و روئمر (۲۰۰۴) نشان دادند که این پرسشنامه همسانی درونی بالایی (۰/۹۳) دارد. هر شش زیر مقیاس آلفای کرونباخ ۰/۸۰ دارند. منعمی و زینالی (۱۴۰۱) پایایی پرسشنامه را برای کل پرسشنامه ۰/۸۳ محاسبه کرده‌اند (منعمی و زینالی، ۱۴۰۱).

پرسشنامه هیجان‌های معلمان چن (۲۰۱۶): چن (۲۰۱۶) به منظور سنجش تجارب هیجانی مثبت و منفی در معلمان، فهرست هیجان معلم را توسعه داد. در این پرسشنامه معلمان به گویه‌های فهرست هیجان معلم در طیف ۶ درجه‌ای از ۱ (هرگز) تا ۶ (همیشه) پاسخ می‌دهند. این فهرست با ۲۶ ماده، ۵ طبقه هیجانی مثبت شامل لذت (سوالات ۱ تا ۷) و عشق (سوالات ۸ تا ۱۱) و منفی شامل ناراحتی (سوالات ۱۲ تا ۱۵)، خشم (سوالات ۱۶ تا ۱۹) و ترس (سوالات ۲۰ تا ۲۶) را اندازه‌گیری می‌کند.

1. Nonacceptance of negative emotions

2. Difficulties engaging in goal-directed behaviors

3. Difficulties controlling impulsive behaviors

4. Lack of emotional awareness

5. Limited access to effective emotion regulation strategies

6. Lack of emotional clarity

در مطالعه چن (۲۰۱۶) نتایج روایی سازه فهرست هیجان معلم با استفاده از روش آماری تحلیل عاملی تأییدی نشان داد ساختار پنج عاملی فهرست هیجان با داده‌ها برازش مطلوبی داشت. در مطالعه چن (۲۰۱۶) ضرایب همسانی درونی برای مقیاس‌های لذت، عشق، ناراحتی، خشم و ترس به ترتیب ۰/۹۰، ۰/۷۳، ۰/۸۶، ۰/۸۷، ۰/۸۶ به دست آمد (فرزاد و همکاران، ۱۴۰۱). در مطالعه خدایی (۱۳۹۷) ضرایب همسانی درونی مقیاس‌های لذت، عشق، ناراحتی، خشم و ترس به ترتیب ۰/۷۷، ۰/۷۲، ۰/۸۲، ۰/۸۸، ۰/۷۷ به دست آمد.

یافته‌ها

در این بخش به تجزیه و تحلیل داده‌های آماری پرداخته می‌شود. برای تحلیل از آماری توصیفی و استنباطی و نیز مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد. در ادامه نتایج حاصل از بررسی سؤال‌های پژوهش آمده است.

سؤال اول: آیا هیجان مثبت و منفی معلم اثر مستقیم بر فرسودگی شغلی دارد؟

جدول ۱: نتایج بررسی سؤال اول پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (t-value)	ضریب تأثیر (β)	مسیرهای مورد بررسی
تأیید	-۳/۹۵۶	-۰/۴۲۹**	هیجان‌ات مثبت و فرسودگی شغلی
تأیید	۲/۷۰۵	۰/۱۷۷**	هیجان‌ات منفی و فرسودگی شغلی

باتوجه به ضریب مسیر در نمودار ۱ و جدول ۱ مشاهده می‌شود که ضریب مسیر بین هیجان مثبت با فرسودگی شغلی $\beta = -۰/۴۲۹$ و مقدار t بحرانی $-۳/۹۵۶$ بود که به اثر منفی و معنی‌دار هیجان مثبت بر فرسودگی شغلی دلالت دارد و ضریب مسیر بین هیجان منفی با فرسودگی شغلی

$\beta = 0/177$ و مقدار t بحرانی $2/705$ بود، که به اثر مثبت و معنی دار هیجان منفی بر فرسودگی شغلی دلالت دارد.

سؤال دوم: آیا هیجان مثبت و منفی معلم اثر مستقیم بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان دارد؟

جدول ۲: نتایج بررسی سؤال دوم پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (t-value)	ضریب تأثیر (β)	مسیرهای مورد بررسی
تأیید	-۷/۹۸۵	-۰/۶۷۸**	هیجانان مثبت و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان
تأیید	۲/۷۵۹	۰/۱۹۰**	هیجانان منفی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان

باتوجه به ضریب مسیر در نمودار ۱ و جدول ۲ مشاهده می‌شود که ضریب مسیر بین هیجان مثبت با راهبردهای تنظیم شناختی هیجان $\beta = -0/678$ و مقدار t بحرانی $-7/985$ بود که به اثر منفی و معنی دار هیجان مثبت بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان دلالت دارد و ضریب مسیر بین هیجان منفی با راهبردهای تنظیم شناختی هیجان $\beta = 0/190$ و مقدار t بحرانی $2/759$ بود که به اثر مثبت و معنی دار هیجان منفی بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان دلالت دارد.

سؤال سوم: آیا دشواری تنظیم شناختی هیجان اثر مستقیم بر فرسودگی شغلی دارد؟

جدول ۳: نتایج بررسی سؤال سوم پژوهش

نتیجه	عدد معناداری (t-value)	ضریب تأثیر (β)	مسیرهای مورد بررسی
تأیید	۳/۴۵۴	۰/۳۵۶**	دشواری تنظیم شناختی هیجان و فرسودگی شغلی

باتوجه به ضریب مسیر در نمودار ۱ و جدول ۳ مشاهده می‌شود که ضریب مسیر بین دشواری تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی $\beta = ۰/۳۵۶$ و مقدار t بحرانی $۳/۴۵۴$ بود که به اثر مثبت و معنی دار دشواری تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی دلالت دارد.

سؤال چهارم: آیا هیجان‌ات مثبت و منفی معلم به‌طور غیرمستقیم از طریق دشواری تنظیم شناختی هیجان بر فرسودگی شغلی اثر دارد؟

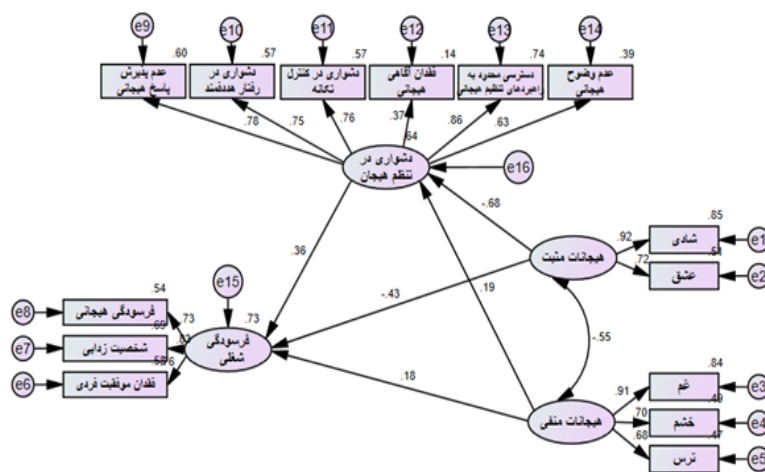
جدول ۴: نتایج بررسی سؤال چهارم

مسیرهای مورد بررسی	اثر		اثر کل	نتیجه
	مستقیم	غیرمستقیم		
هیجان‌ات مثبت و فرسودگی شغلی	-۰/۴۲۹	-۰/۲۴۱	-۰/۶۷۰	تأیید
هیجان‌ات منفی و فرسودگی شغلی	۰/۱۷۷	۰/۰۶۷	۰/۲۴۴	تأیید
هیجان‌ات مثبت و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان	-۰/۶۷۸	-	-۰/۶۷۸	تأیید
هیجان‌ات منفی و راهبردهای تنظیم شناختی هیجان	۰/۱۹۰	-	-۰/۱۹۰	تأیید
دشواری تنظیم شناختی هیجان و فرسودگی شغلی	۰/۳۵۶	-	۰/۳۵۶	تأیید

نتایج مدل معادلات ساختاری نمودار ۱ و جدول ۴ نشان می‌دهد که اثر مستقیم هیجان‌ات مثبت بر فرسودگی شغلی به میزان $\beta = -۰/۴۲۹$ ، اثر مستقیم هیجان‌ات منفی بر فرسودگی شغلی به میزان $\beta = ۰/۱۷۷$ ، اثر مستقیم هیجان‌ات مثبت بر دشواری تنظیم شناختی هیجان به میزان $\beta = -۰/۶۷۸$ ، اثر مستقیم هیجان‌ات منفی بر دشواری تنظیم شناختی هیجان به میزان $\beta = ۰/۱۹۰$ و اثر مستقیم دشواری تنظیم شناختی هیجان بر فرسودگی شغلی به میزان $\beta = ۰/۳۵۶$ بود.

در بررسی نقش غیرمستقیم دشواری تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هیجان‌ات مثبت با فرسودگی شغلی، همان‌طور که بیان شد رابطه مستقیم برابر با $-۰/۴۲۹$ بود که با وارد شدن نقش غیرمستقیم

دشواری تنظیم شناختی هیجان به میزان $0/241$ - میزان اثر کل رابطه را تا $0/670$ - افزایش داد. همچنین در بررسی نقش غیرمستقیم دشواری تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هیجان‌ات منفی با فرسودگی شغلی، همانطور که بیان شد رابطه مستقیم برابر با $0/177$ بود که با وارد شدن نقش غیرمستقیم دشواری تنظیم شناختی هیجان به میزان $0/067$ میزان اثر کل رابطه را تا $0/244$ افزایش داد. باتوجه به نتایج می‌توان ادعا کرد که سؤال پژوهش مبنی بر نقش غیرمستقیم دشواری تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هیجان معلم و فرسودگی شغلی تأیید شد.



$$X^2=139.190 \quad D.F=71 \quad CMIN/DF=1.960 \quad P=.000$$

$$NFI=.926 \quad TLI=.951 \quad CFI=.962 \quad IFI=.962 \quad RMSEA=.062$$

نمودار ۴-۵: مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش با نمایش ضرایب معناداری

در این بخش، نتایج مربوط به شاخص‌های برازش مدل شامل شاخص مجذور خی (X^2)، شاخص مجذور خی بر درجه آزادی (df/X^2)، شاخص برازش مقایسه‌ای (CFI)، شاخص برازش هنگامار شده (NFI) و خطای ریشه مجذور میانگین تقریب (RMSEA) نشان از برازش قابل قبول مدل داشتند.

جدول ۵: شاخص‌های برازش مدل پژوهش

شاخص‌ها ی برازش	$\chi^2/$ df	NF I	RF I	IFI	CF I	TL I	RMSE A
برازش قابل قبول	≤ 3	\geq	\geq	\geq	\geq	\geq	< 0.08
برازش محاسبه شده	۱	۰	۰	۰	۰	۰	۰/۰۶۲

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر تدوین مدل فرسودگی شغلی در کلاس بر مبنای نقش هیجانی (مثبت و منفی) معلم با میانجیگری دشواری تنظیم شناختی هیجان و اثربخشی مدل مستخرج بر فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی می‌باشد. نتایج به‌دست‌آمده از بررسی فرضیات پژوهش نشان‌دهنده این بود که اثر منفی و معنی‌داری بین هیجان مثبت و فرسودگی شغلی وجود دارد و همچنین هیجان منفی با فرسودگی شغلی دارای اثر مثبت و معنی‌دار می‌باشد. این نتایج با یافته‌های کلک^۱ (۲۰۱۳)؛ هوپر^۲ (۲۰۱۳) همسو بود. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت طبق نظر ساراسون و ساراسون^۳ (۱۹۹۲) معلمان در مرحله اول اشتغال با شور و هیجان، امیدواری زیاد، و حتی احساس رضایت تلاش می‌کنند. به تدریج افراد مستعد فرسودگی شغلی اکثراً فرصت‌های استراحت و تعطیلات را فراموش کرده و از یاد می‌برند. به تدریج توقعات غیرواقعی آنها را ناکام می‌سازد و شروع به تردید در مورد اهداف، شیوه‌ها و ارزش‌های خود می‌کنند. آن‌گاه رفته‌رفته عصبانی شده و شکوه آغاز می‌کنند، احساس بی‌ارزشی کرده و افسرده می‌شوند و به این نتیجه می‌رسند که: (من نمی‌توانم آن طوری که می‌خواهم باشم) سپس بی‌علاقگی فرامی‌رسد و به فرسودگی شغلی منتهی می‌شود؛ بنابراین

¹. Celik

². Hooper

³. Sarason & Sarason

هیجان‌ات مثبت و منفی در زندگی روزمره تأثیر بسیار زیادی بر رفتار فرد، احساسات و عواطف او دارد. هرچه این هیجان‌ات مثبت و سازنده باشند می‌توان انتظار داشت که فرد رفتار مناسب‌تری در جامعه و در ارتباط با دیگران داشته باشد به عبارتی داشتن هیجان مثبت سبب می‌گردد تا فرد از روحیه و سرزندگی بیشتری در اجتماع برخوردار باشد و در محیط‌های شغلی کمتر دچار مشکلات و تعارض گردد؛ بنابراین داشتن هیجان مثبت عاملی در جهت کاهش فرسودگی شغلی می‌باشد. در سوی مقابل نیز داشتن هیجان منفی عاملی در جهت کاهش روحیه فرد می‌باشد و سبب می‌گردد تا فرد نتواند کنترل مناسبی بر رفتارهای خود داشته باشد به‌مرور دچار مشکلات روحی و روانی گردد که این امر در محیط‌های کاری نیز نمایان خواهد گردید. هیجان‌ات در زندگی معلمان نیز نقش اساسی دارند، چراکه معلمان همواره در مواجهه با هیجان‌ات مثبت و منفی قرار دارند؛ زیرا آن‌ها با دانش‌آموزان در ارتباط می‌باشد که این ارتباط می‌تواند هیجان‌ات مثبت و منفی زیادی را برای آن‌ها به وجود آورد، لذا هرچه سطح هیجان‌ات مثبت بیشتر باشد معلمان کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و در سوی مقابل هیجان‌ات منفی عاملی در جهت افزایش فرسودگی شغلی در میان معلمان می‌باشد.

نتایج بررسی فرضیه دیگر پژوهش نشان داد که بین هیجان مثبت با دشواری در تنظیم شناختی هیجان اثر منفی و معنی‌داری وجود دارد و بین هیجان منفی با دشواری در تنظیم شناختی هیجان اثر مثبت و معنی‌دار وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش کراس و هونگ^۱ (۲۰۱۲)، ساتون و ویتلی^۲ (۲۰۰۳) همسو بود. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت که تنظیم شناختی هیجان، فرآیندهای شناختی هستند که افراد برای مدیریت اطلاعات هیجان‌آور و برانگیزاننده به کار می‌گیرند؛ بنابراین یک هیجان مثبت می‌تواند سبب گردد که دشواری تنظیم شناخت هیجان کاهش یابد؛ زیرا

¹. Cross & Hong

². Sutton & Wheatley

هیجان‌ات مثبت سبب می‌گردند که فرد با روحیه و دیدگاه مناسب‌تری هیجان‌ات خود را مورد بررسی قرار دهد و آن‌ها را مدیریت نماید؛ بنابراین یک هیجان مثبت عامل بسیار تأثیرگذاری در تنظیم شناختی هیجان می‌باشد و بالعکس هیجان‌ات منفی سبب می‌گردند که فرد نتواند به‌درستی کنترل مناسبی بر رفتار و هیجان‌ات خود داشته باشد و آن‌ها کنترل و تنظیم نماید؛ چراکه هیجان‌ات منفی سبب می‌گردد تا رفتار فرد دچار تعارض گردد و فرد نتواند در موقعیت قرار گرفته رفتار مناسبی از خود بروز دهد؛ بنابراین هیجان‌ات منفی عاملی تأثیرگذار بر افزایش دشواری تنظیم شناختی هیجان می‌باشد. در حرفه معلمی نیز شرایط این‌گونه می‌باشد هرچه یک معلم هیجان‌ات مثبت بیشتری داشته باشد و دریافت نماید به‌راحتی می‌تواند در تنظیم شناختی هیجان خود موفق باشد و آن را نیز به دانش‌آموزان خود منتقل نماید و در سوی مقابل نیز هیجان‌ات منفی می‌تواند عاملی در عدم تنظیم شناختی هیجان صحیح در معلم باشد.

نتایج یکی دیگر از فرضیات پژوهش نشان داد که بین دشواری تنظیم شناختی هیجان با فرسودگی شغلی اثر مثبت و معنی‌داری وجود دارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش میکائیلی^۱ و همکاران (۲۰۱۴)؛ روزگار و همکاران (۱۴۰۰)؛ کوچ و همکاران (۲۰۱۰) و حبیبه شایان و همکاران (۱۳۹۶) همسو بود. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت که تنظیم هیجان در زندگی روزمره یک فرآیند پویا است و تنظیم مناسب هیجان‌ات در زندگی روزمره برای دستیابی به اهداف رفتاری بسیار مهم است، لذا هرچه یک فرد بتواند به‌درستی هیجان‌ات خود را تنظیم و کنترل نماید موفقیت او در زندگی بیشتر می‌شود در سوی مقابل زمانی که یک فرد نتواند هیجان‌ات خود را به‌درستی کنترل نماید می‌تواند با مشکلات بسیاری روبه‌رو گردد. یکی از این مشکلات که در محیط‌های کاری به وجود فرسودگی شغلی است کنترل نامناسب هیجان‌ات سبب می‌گردد تا فرد نتواند ارتباط مناسبی با محیط کاری خود و افراد حاضر در محیط کاری خود برقرار نماید همین امر سبب می‌گردد که فرد به‌مرور زمان دچار

^۱. Mikaeili

فرسودگی شغلی گردد، یک معلم نیز باتوجه به اینکه با دانش‌آموزان در ارتباط مستقیم می‌باشد و همواره در معرض هیجانات مثبت و منفی از طرف آن‌ها قرار دارد اگر نتواند این هیجانات وارده را به‌درستی مدیریت نماید و آن‌ها را کنترل کند دچار مشکلات روحی و روانی شدیدی می‌گردد و در محیط کاری خود با فرسودگی شغلی مواجه می‌شود؛ بنابراین می‌توان بیان داشت که دشواری در تنظیم هیجان یکی از عوامل مؤثر بر رشد فرسودگی شغلی در میان معلمان می‌باشد.

همچنین نتایج بررسی فرضیه آخر پژوهش نشان داد دشواری تنظیم شناختی هیجان در رابطه بین هیجان معلم و فرسودگی شغلی می‌تواند نقش میانجی را ایفا نماید. این نتایج با یافته‌های پژوهش پیرحسینلو و همکاران (۱۴۰۰)، بیت‌مشعل و همکاران (۱۳۹۹) و آلو^۱ و همکاران (۲۰۱۳) همسو بود. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان بیان داشت که همان‌طور که بیان گردید وجود هیجان مثبت می‌تواند سبب کاهش فرسودگی شغلی در میان معلمان گردد زمانی که معلم بتواند هیجانات خود را مدیریت نماید و در جهت مثبت از آن‌ها استفاده نماید می‌تواند کلاس درس خود را به‌خوبی مدیریت نماید؛ بنابراین کنترل شناختی هیجانات مثبت می‌تواند عاملی مؤثر در جهت بهبود روحیه معلمان باشد که خود عاملی در جهت کاهش فرسودگی شغلی آن‌ها می‌باشد.

نقص در راهبردهای مناسب تنظیم هیجان، ممکن است تمایل به درگیر شدن در رفتارهای ناکارآمد را برای مدیریت و کاهش عاطفه‌ی منفی افزایش دهد (آفتاب و همکاران، ۱۳۹۳). افرادی که از دشواری در تنظیم هیجانات خود رنج می‌برند توانایی درک احساسات مثبت و منفی را ندارند، نمی‌توانند هیجان خود را کنترل کنند و پاسخ مناسبی در شرایط مختلف ارائه نمی‌دهند (ویلالتا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). به عبارتی ناتوانی در تنظیم هیجان‌ها موجب افزایش عواطف منفی، کاهش عواطف مثبت و کاهش خودکارآمدی در حوزه‌ی هیجان‌ها می‌شود (رستگار و همکاران، ۱۳۹۹). به عقیده

^۱. Aloe

^۲. Villalta

کارل^۱ و همکاران (۲۰۱۸) ناتوانی در تنظیم هیجان زمینه‌های مختلف اختلالات روانی را فراهم می‌آورد و وجود توانایی در این زمینه رابطه معکوس با نشانه‌های علائم اختلال روانی همچون افسردگی و اضطراب دارد (لیل‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). همچنین مشکلات در تنظیم هیجان از لحاظ نظری و تجربی با انواع رفتارهای ناهنجار از جمله؛ اختلال افسردگی اساسی^۲، اختلال اضطراب فراگیر^۳، اختلال اضطراب اجتماعی^۴، اختلال شخصیت مرزی^۵، اختلالات خوردن^۶، اختلالات مرتبط با سوء مصرف مواد^۷، رفتارهای پرخطر از قبیل خودزنی و رفتارهای جنسی پر خطر مرتبط است (کاظمی و همکاران، ۱۴۰۱)؛ بنابراین افرادی که دشواری در تنظیم هیجان دارند، توانایی تنظیم هیجانات متفاوت خود را ندارند و با سطح بالاتری از رفتارهای نامناسب از جمله مصرف داروهای ضد افسردگی برای کاهش هیجان‌ها می‌پردازند (لیل‌آبادی و همکاران، ۱۴۰۱).

در نهایت فرسودگی شغلی و در کنار آن دشواری تنظیم هیجانی نه تنها سلامت و رفاه معلمان را به خطر می‌اندازد؛ بلکه مانعی بزرگ بر مسیر رشد و پیشرفت فرایند تعلیم و تربیت و به تبع آن دانش‌آموزان می‌شود؛ بنابراین آگاهی و دانش در زمینه فرسودگی شغلی و عوامل روان‌شناختی مثل تنظیم شناختی هیجان می‌تواند در میان معلمان مهم و با اهمیت باشد و باعث بهبود فرایند تعلیم و تربیت شود. همچنین یادگیری این نکته که در هنگام مواجهه با هیجانات منفی و استرس و تنیدگی، فرد چگونه تنش‌زدایی را انجام دهد و از طریق چه روشی میزان استرس را کاهش دهد، می‌تواند اثرات مخرب تنش را کاهش و در نهایت بر کاهش فرسودگی شغلی نیز مؤثر باشد؛ بنابراین راهبردهای تنظیم شناختی هیجان عامل بسیار مؤثری در ارتباط با فرسودگی شغلی معلمان می‌باشد

1. Carl

2. major depressive disorder

3. generalized anxiety disorder

4. Social anxiety disorder

5. Borderline personality disorder

6. eating disorders

7. Substance related disorders

که لازم است در جهت رشد حرفه‌ای معلمان توجه بیشتری به این مهم صورت گیرد. انجام این پژوهش اگرچه با همکاری بسیار بالایی از جانب اداره آموزش و پرورش، مدیران و معلمان همراه بود اما، مشارکت در کلاس های آموزش تنظیم هیجانی برای معلمان بزرگوار که خود شاغل بودند و به ویژه شیفت های چرخشی تعدادی از معلمان روند کاری را با کمی دشواری همراه کرد. همچنین عده ای معلمان در گفتگو درباره احساساتشان راحت نبوده و در ابتدای کار با مقاومتی همراه بود. با وجود این مشکلات می توان اذعان کرد اهمیت تنظیم هیجانی در سلامت روان و موفقیت کاری و به ویژه فرسودگی شغلی، لزوم انجام پژوهش در ارگان های مختلف و تلاش برای کاهش فرسودگی و افزایش مهارت تنظیم هیجانی را مورد تایید قرار می دهد. این نتایج می تواند به سیستم های آموزشی و اداری کمک کند تا با ارائه آموزش هایی برای تنظیم هیجانی در دانش آموزان و کارکنان بر کاهش آسیب های روانی ناشی از ناتوانی در تنظیم هیجانی کاسته و بر پیشبرد بهتر اهداف سازمانی و آموزشی کمک نمایند.

منابع

- امینزاده، مینو و باقری، فریبرز. (۱۴۰۰). نقش واسطه‌ای راهبردهای تنظیم شناختی هیجان در رابطه ذهن آگاهی و رفتار خرید آنی. پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی؛ ۴۲: ۱۱۱-۱۲۸. <https://doi.org/10.22034/spr.2021.250985.1565>
- آفتاب، رؤیا. کربلایی، احمد و تقی‌لو، صادق. (۱۳۹۳). نقش میانجی‌گر راهبردهای تنظیم هیجانی در رابطه بین شخصیت مرزی و خشونت زناشویی. فصلنامه روان‌شناسی کاربردی؛ ۸ (۴): ۲۷-۷. https://apsy.sbu.ac.ir/article_96254.html
- بشیری، لیلا و حسینی، حسین. (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در رابطه میان بدگمانی سازمانی و تردید حرفه‌ای حسابرس. فصلنامه دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت؛ ۱۲ (۱): ۲۳۱-۲۵۰. <https://www.magiran.com/p2538404>

بیت مشعل، بلقیس، حیدری، علیرضا، ارشادی، نسرین و عسگری، پرویز. (۱۳۹۹). رابطه علی روان رنجورخویی، استرس شغلی و تعارض کار-خانواده با قصد ترک شغل و رضایت از زندگی با میانجیگری فرسودگی شغلی در کارکنان شرکت نفت و گاز کارون. *دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۲۱(۳)

(پیاپی ۸۱)، ۲۵-۳۹. <https://doi.org/10.30486/jsrp.2019.584665.1690>

پیرحسینلو، سعیده. فرزاد، ولی‌الله و شهریاری احمدی، منصوره. (۱۴۰۰). مدل یابی روابط علی جهت‌گیری‌های هدفی و ارزیابی‌های شناختی با بهزیستی شغلی در معلمان: نقش واسطه‌ای راهبردهای مقابله شناختی و هیجان‌های معلم. *فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*؛ ۸(۴): ۶۷-۸۴.

<https://doi.org/10.30473/etl.2021.58320.3469>

حسینی، فرزانه. تنها، زهرا. کریمی، جواد و قدم‌پور، عزت‌الله. (۱۴۰۰). اثربخشی درمان مبتنی بر پذیرش و تعهد بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان و انعطاف‌پذیری شناختی بیماران گوارشی. *فصلنامه دانشگاه*

علوم پزشکی لرستان؛ ۲۳ (۲): ۹۱-۱۱۰. <http://yafte.lums.ac.ir/article-1-3139-fa.html>

خدایی، علی. (۱۳۹۷). نسخه فارسی سیاهه هیجان معلم: یک مطالعه روان‌سنجی. *فصلنامه علمی پژوهش در*

یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۵(۴)، ۲۵-۳۸. <https://doi.org/10.30473/etl.2021.58320.3469>

رحبیه شایان، ندا، بهرامی هیدجی، مریم و نژادمحمد، نامقی، عاطفه. (۱۴۰۰). پیش‌بینی فرسودگی شغلی بر اساس شناخت عاطفی مقررات در بیمارستان رسول اکرم (ص) بین‌المللی چهارم. *کنفرانس ملی*

پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی. <https://civilica.com/doc/659089/>

رستگار، احمد. صیف، محمدحسن. علی‌محمدی، زهرا و تاجوران، مرضیه. (۱۳۹۹). تبیین هیجان‌های منفی تدریس معلمان بر اساس ادراک از رهبری اصیل: نقش میانجی سرمایه روان‌شناختی (مورد مطالعه: معلمان مقطع دوم متوسطه شهر شیراز). *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*؛ ۱۶ (۵۷): ۱۶۹-۱۴۹.

<https://doi.org/10.22054/jep.2021.41342.2654>

روزگار، محمدعلی، صالحی، محمدنبی، صالحی، پریرسا و ابدال، خدیجه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه راهبردهای تنظیم شناختی هیجانی و فرسودگی شغلی در دندان‌پزشکان شهر ایلام در سال ۱۳۹۸. *مجله دندان‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی تهران*. دوره ۳۴، مقاله ۴، صص ۲-۱۰. [http://jdm.](http://jdm.ums.ac.ir/article-1-6016-fa.html)

[ums.ac.ir/article-1-6016-fa.html](http://jdm.ums.ac.ir/article-1-6016-fa.html).

رہسپار، طیبہ، خیر، محمد، برزگر، مجید و کورش نیا، مریم. (۱۳۹۹). تأثیر طرحواره‌های هیجانی مثبت و منفی بر انگیزش تحصیلی با میانجی پذیرش اجتماعی در دانش‌آموزان دوره دوم متوسطه. *مجله روان‌شناسی اجتماعی*، سال چهاردهم، شماره ۵۶، صص ۸۷-۹۷.

https://journals.iau.ir/article_678037.html

ساعتچی، محمود، کامکاری، کامبیز و عسکریان، مہناز. (۱۳۹۱). *آزمون‌های روان‌شناختی*. تهران: نشر ویرایش.

سبزواری، فاطمہ، قاسمی، لیلا، صالحیان، ناهید، برغمندی، فاطمہ‌سادات و عباسی، مژگان. (۱۴۰۱). نقش دشواری در تنظیم هیجان، تمایز یافتگی خود و سبک‌های مقابله‌ای در پیش‌بینی تفکر ارجاعی در نوجوانان با سابقہ مصرف مواد مخدر. *فصلنامہ رویش روان‌شناسی*؛ ۱۱ (۲): ۲۴۲-۲۴۹.

<http://frooyesh.ir/article-1-3346-fa.html>

سپهریان آذر، فیروزہ، اسدی مجرہ، سامرہ، اسدنیاء، سعید، فرنودی، لیدا. (۱۳۹۳). رابطه سبک‌های دل‌بستگی و راهبردهای مقابله‌ای با دشواری‌های تنظیم هیجان در دوران نوجوانی. *مجله پزشکی ارومیه*، ۲۵ (۱۰): ۹۲۲-۹۳۰.

<http://umj.umsu.ac.ir/article-1-2548-fa.html>

صاحبی، معصومہ. حسن‌زادہ، رمضان و میرزائیان، بہرام. (۱۴۰۱). اثربخشی درمان مبتنی بر شفقت بر راهبردهای تنظیم شناختی هیجان، نگرش‌های ناکارآمد و تاب‌آوری در زنان مبتلا به افسردگی اساسی شهر ساری در سال ۱۳۹۸. *فصلنامہ سلامت جامعہ*؛ ۱۶ (۱): ۲۴-۱۲.

<https://doi.org/10.22123/chj.2022.244567.1566>

فرزاد ولی‌الله، پیرحسینلو، سعیدہ و شہریاری احمدی، منصورہ. (۱۴۰۱). ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامہ هدف‌های پیشرفت معلمان در کار: ساختار عاملی، روایی و پایایی. *فصلنامہ علمی-پژوهشی روان‌شناسی کاربردی*، دورہ ۱۶، شمارہ ۱ (۶۱): صص ۷۱۹۲.

<https://dorl.net/dor/20.1001.1.20084331.1401.16.1.4.6>

فیروزکوهی مقدم، بیتا، ثناگوی محرر، غلامرضا، شیرازی، محمود. (۱۴۰۳). مقایسہ فشار زمانی و اضطراب مربوط بہ شغل در کارکنان دارای فرسودگی شغلی بالا و فرسودگی شغلی پایین سازمان تأمین اجتماعی.

<http://frooyesh.ir/article-1-4224-fa.html>. ۱۳ (۱): ۱۵۱-۱۶۰.

کاظمی، علی. مرادی، علیرضا. شاهقلیان، مهناز. عبدالهی، محمدحسین و پرهون، هادی. (۱۴۰۱). ویژگی‌های روان‌سنجی نسخه فارسی مقیاس دشواری در تنظیم هیجان مثبت (DERS-P) مجله روان‌شناسی بالینی؛

۱۴ (۲): ۳۷-۲۵. <https://doi.org/10.22075/jcp.2022.25680.2354>

لیل‌آبادی، لیدا. طباطبایی، محمد و نورانی، توران. (۱۴۰۱). اثربخشی مهارت‌آموزی مبتنی بر امید درمانی گروهی بر دشواری در تنظیم هیجان و شفقت به خود در زنان میان‌سال متأهل افسرده. *دوفصلنامه*

تحقیقات روان‌شناختی؛ ۱۴ (۴۱): ۷۴-۶۱. https://journals.iau.ir/article_699671.html

محمدی، حانیه. سپهری، زهره و اصغری، محمدجواد. (۱۳۹۸). اثربخشی طرحواره درمانی هیجانی گروهی بر کاهش پریشانی روان‌شناختی و دشواری تنظیم هیجان زنان مطلقه. *فصلنامه اندیشه و رفتار*؛ ۱۳ (۵۱): ۳۷-

<https://sanad.au.ir/Journal/jtbcp/Article/1118223>

منعمی، آلا و زینالی، علی. (۱۴۰۱). نقش دشواری در تنظیم هیجان و احساس تنهایی در پیش‌بینی استفاده‌ی مشکل‌زا از تلفن همراه در نوجوانان. *دو فصلنامه روان‌شناسی معاصر*، دوره ۱۷، شماره ۱: ۱۱-۱.

<http://dorl.net/dor/20.1001.1.20081243.1401.17.1.1.6>

میکائیلی، نیلوفر، رجبی، سعید، عباسی، مسلم و زمانلو، خدیجه. (۱۳۹۳). بررسی ارتباط تنظیم هیجان و عواطف مثبت و منفی با عملکرد و فرسودگی تحصیلی در دانشجویان. *فصلنامه روان‌شناسی تربیتی*،

https://journals.atu.ac.ir/article_63.html، ۱۰ (۳۲)، ۳۱-۵۳

نریمانی، محمد، صالحی، محمدنبی و کاظمی، نسا. (۱۳۹۴). اثربخشی رفتاردرمانی دیالکتیکی بر کاهش استرس شغلی و افزایش خودکارآمدی پرستاران. *سلامت و مراقبت*، ۱۷ (۴)، ۲۷۰-۲۸۰.

<https://civilica.com/doc/620923/>

هرزند، آمنه. مصرآبادی، جواد و فرید، ابوالفضل. (۱۴۰۰). تمایزگذاری دانش‌آموزان قلدر و غیرقلدر. *براساس راهبردهای تنظیم شناختی هیجان و پیوند با مدرسه*. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*؛ ۲۰: ۹۴-۷۹

<https://doi.org/10.22034/jei.2021.240497.1561>

Refrence

- Abdelsadig, H. Elamin, SA. El-Awaisi, A. Saffouh, M. (2022). Use of the job demands-resource model to understand community pharmacists' burnout during the COVID-19 pandemic. *Research in Social and Administrative Pharmacy*; 18: 3568-3579. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2022.03.011>
- Alessandri G, De Longis E, Cepale G. (2021). Emotional inertia emerges after prolonged states of exhaustion: Evidences from a measurement burst study. *Motiv Emotion*. 45: 518-529. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s11031-021-09884-4>
- Allen, T. D., Herts, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.5.2.278>
- Aloe, AM. Amo, LC & Shanahan, ME. (2013). Classroom Management Self-Efficacy and Burnout: A Multivariate Meta-analysis. *Educ Psychol Rev*; 26 (1): 101-126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1007/s10648-013-9244-0>
- Artz, B., Kaya, I. & Kaya, O. (2022). Gender role perspectives and job burnout. *Rev Econ Household* 20, 447–470. <https://doi.org/10.1007/s11150-021-09579-2>
- Bamonti, P., Conti, E., Cavanagh, C., Gerolimatos, L., Gregg, J., Goulet, C., Pifer, M., & Edelstein, B. (2019). Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. *Journal of Applied Gerontology*, 38(1), 92–111. <https://doi.org/10.1177/0733464817716970>
- Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2016). How much do we really know about employee resilience?. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 378-404. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1017/iop.2015.107>
- Cao Y, Gao L, Fan L, Jiao M, Li Y and Ma Y (2022) The Influence of Emotional Intelligence on Job Burnout of Healthcare Workers and Mediating Role of Workplace Violence: A Cross Sectional Study. *Front. Public Health* 10:892421. <https://doi.org/10.3389%2Ffpubh.2022.892421>

- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human relations*, 62(10), 1459–1486. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726709336500>
- Celik, K. (2013). The Effect of Role Ambiguity and role conflict on performance of vice principals: the mediating role of burnout. *Eurasian Journal of Educational Research (EJER)*; 51: 195-214. <https://pamukkale.academia.edu/Kaz%C4%B1m%C3%87elik>
- Chen C, Meier ST. (2021). Burnout and depression in nurses: a systematic review and meta-analysis. *Int J Nurs Stud.* 124:104099. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2021.104099>
- Chen Y, You Y, Shen Y, Du Z and Dai T (2022) Village doctors' dilemma in China: A systematic evaluation of job burnout and turnover intention. *Front. Public Health* 10:970780. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.970780>
- Chen, J. (2016). Understanding teacher emotions: The development of a teacher emotion inventory. *Teaching and Teacher Education*, 55, 68-77. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.01.001>
- Cicchetti, D. Ackerman, BP & Izard CE. (2009). Emotions and emotion regulation in developmental psychopathology. *Dev Psychopathol.* 7 (10): 350-359. <http://dx.doi.org/10.1017/S0954579400006301>
- Colton, KC. Godleski, SA & Crane, CA. (2023). Applying a bifactor model to the functions of relational aggression: Associations with hostile attribution biases and difficulties with emotion regulation. *Aggressive Behavior*; 49(1):58-67. <https://doi.org/10.1002/ab.22053>
- Crawford, M. (2011). *Rationality and emotions*. In C. Day, & L. Chi-kin (Eds.), *new understandings of teacher education: Emotions and educational change*. LaVergne, TN: Springer.
- Cross, DI & Hong, JY. (2012). An ecological examination of teachers' emotions in the school context. *Teaching and Teacher Education*; 28: 957-967. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.tate.2012.05.001>
- Day, C & Lee, JCK. (2011). Emotions and educational change: Five key questions. In *New Understandings of Teacher's Work* (pp. 1-11). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0545-6_1

- Day, C. (2011). *New understandings of Teacher's work: Emotions and educational change*. New York: Springer.
- De Longis E, Alessandri G, Ottaviani C. (2020). Inertia of emotions and inertia of the heart: Physiological processes underlying inertia of negative emotions at work. *Int J Psychophysiol.* 155: 210- 208.
<https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2020.06.007>
- Dinis, A. C., Ferraro, T., Pais, L., & Dos Santos, N. R. (2024). Decent work and burnout: a profile study with academic personnel. *Psychological Reports*, 127(1), 335-364. <https://doi.org/10.1177/00332941221100454>
- Ensz, J., & Mohiyeddini, C. (2023). Resilience and Burnout among Medical Students: The Role of Difficulties with Emotion Regulation as A Mediator. *OBM Integrative and Complementary Medicine*, 8(3), 1-21.
<https://doi.org/10.21926/obm.icm.2303038>
- Evren, B., Evren, C., Dalbudak, E., Topcu, M., & Kutlu, N. (2018). Relationship of internet addiction severity with probable ADHD and difficulties in emotion regulation among young adults. *Psychiatry Research*, 269, 494-500.
<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.08.112>
- Ford, M. T., Heinen, B. A., & Langkamer, K. L. (2007). Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of applied psychology*, 92(1), 57.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.92.1.57>
- Frenzel, A. C. (2014). Teacher emotions. In R. Pekrun, & L. Linnenbrink-Garcia (Eds.) , Educational psychology handbook series. *International handbook of emotions in education* (pp. 494–518). Routledge/Taylor & Francis Group.
<https://psycnet.apa.org/record/2014-09239-025>
- Frenzel, A. C., Goetz, T., Stephens, E. J., & Jacob, B. (2009). Antecedents and effects of teachers' emotional experiences: An integrated perspective and empirical test. *In Advances in teacher emotion research* (pp. 129-151).
http://dx.doi.org/10.1007/978-1-4419-0564-2_7
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional assessment of emotion regulation and dysregulation: Development, factor structure, and initial validation of the difficulties in emotion regulation scale. *Journal of*

- Psychopathology and Behavioral Assessment*. 26(1), 41-54.
<https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of affective disorders*, 141(2-3), 415–424.
<https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Harley, JM. Pekrun, R. Taxer, JL & Gross, JJ. (2019). Emotion regulation in achievement situations: An integrated model. *Educational Psychologist*; 54 (2): 106-126. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/00461520.2019.1587297>
- Hooper, R. (2013). *Role conflict experienced by teachers and its relationship to stress and burnout*. PhD thesis. College of education. Walden University.
- Jennings, J. M., Gold, P. A., Nellans, K., & Boraiah, S. (2022). Orthopaedic surgeons have a high prevalence of burnout, depression, and suicide: review of factors which contribute or reduce further harm. *JAAOS-Journal of the American Academy of Orthopaedic Surgeons*, 30(5), e528-e535.
<https://journals.lww.com/jaaos/Abstract/2022/03010>
- Kumschick, LR. Piwovar, V & Thiel, F. (2018). Inducing adaptive emotion regulation by providing the students' perspective: An experimental video study with advanced preservice teachers. *Learning and Instruction*; 53: 99-108. <https://www.learntechlib.org/p/199648/>
- Leiter MP, Maslach C. (2009). Nurse turnover: the mediating role of burnout. *J Nurs Manag*. 17:331–9. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01004.x>
- Li, Y., Xue, T., Jin, J., Wu, H. E., Dong, Y., Zhen, S. & Zhang, X. Y. (2022). Interaction between the BDNF gene rs16917237 polymorphism and job stress on job burnout of Chinese university teachers. *Journal of Affective Disorders*, 309, 282-288. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.04.135>
- Macleod, L. (2012). Three keys to patient satisfaction: nursing, nursing, and nursing. *Nurse Leader*; 10: 40–43.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.mnl.2012.03.012>
- Madigan, DJ & Kim, LE. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*; 105: 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). *Maslach burnout inventory manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc. Lanham, Md, & London, 191-217.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McGeary, Cindy A. & McGeary, Donald D. (2012). *Occupational Burnout*. Springer New York, NY, 181-200. <https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6>
- Michel, J. S., & Hargis, M. B. (2008). Linking mechanisms of work–family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 509–522. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2008.09.005>
- Nalipa, MJN. King, RB. Haw, JY. Mordeno, IG & Rosa, EDD. (2021). Teachers who believe that emotions are changeable are more positive and engaged: The role of emotion mindset among in- and preservice teachers. *Learning and Individual Differences*; 92 (3): 1-13. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102050>
- Nolen-Hoeksema, S. Wisco, BE & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. *Perspect Psychol Sci*; 3 (5):400-424. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6924.2008.00088.x>
- Rosen J., Stiehl E. M., Mittal V., Leana C. R. (2011). Stayers, leavers, and switchers among certified nursing assistants in nursing homes: A longitudinal investigation of turnover intent, staff retention, and turnover. *The Gerontologist*, 51, 597-609. <https://doi.org/10.1093/geront/gnr025>
- Sarason. IJ, & Sarason. BR. (1992). *Abnormal Psychology: The Problem of Maladaptive Behavior*. Prentice Hall; Subsequent edition. Hoboken, New Jersey, U.S.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204–220. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/13620430910966406>
- Shoman, Yara, Emna El May, Sandy Carla Marca, Pascal Wild, Renzo Bianchi, Merete Drevvatne Bugge, Cigdem Caglayan, Dimitru Cheptea, Marco Gnesi, Lode Godderis, and et al.(2021). "Predictors of Occupational Burnout: A

- Systematic Review" *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18, no. 17: 9188. <https://doi.org/10.3390/ijerph18179188>
- Sutton, RE & Wheatley, KF. (2003). Teachers' emotions and teaching: a review of the literature and directions for future research. *Educational Psychology Review*; 15: 327-358. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1023/A:1026131715856>
- Tan, Y. Wang, X. Blain, S. Jia, L & Qiu, J. (2023). Interceptive attention facilitates emotion regulation strategy use. *International Journal of Clinical and Health Psychology*; 23: 1-13. <https://doi.org/10.1016%2Fj.ijchp.2022.100336>
- Tang Y, Wang Y, Zhou H, Wang J, Zhang R and Lu Q (2023) The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Front. Psychol.* 14:1099687. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687>
- Tawfik DS, Profit J, Morgenthaler TI, Satele DV, Sinsky CA, Dyrbye LN, et al. (2018). Physician burnout, well-being, and work unit safety grades in relationship to reported medical errors. *Mayo Clin Proc.* 93:1571–80. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2018.05.014>
- Trudel- Fitzgerald, C., Qureshi, F., Appleton, A.A. & Kubzansky, L.D. (2017). A healthy mix of emotions: underlying biological pathways linking emotions to physical health. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, 15, 16-21. <https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2017.05.003>
- Villalta, L., Smith, P., Hickin, N., & Stringaris, A. (2018). Emotion regulation difficulties in traumatized youth: A meta-analysis and conceptual review. *European child & adolescent psychiatry*, 27, 527-544. <https://doi.org/10.1007/s00787-018-1105-4>
- Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions. *Contemporary Educational Psychology*, 68, 102030. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.102030>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X & Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of Chinese university teachers: Mediating effects

- of job burnout and job satisfaction. *Frontiers in Psychology*; 11: 35-45. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Yang, S. Shu, D & Yin, H. (2022). The bright side of dark emotions: Exploring EFL teachers' emotions, emotional capital, and engagement in curriculum implementation. *Teaching and Teacher Education*; 117: 352-368. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2022.103811>
- Zhang, D. Liu, S. Wu, X & Tian, Y. (2022). Network analysis of cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms in young adults after recent stressful events: The moderation of childhood maltreatment. *Journal of Affective Disorders*; 301: 107-116. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2022.01.044>