MEJDS. 2022; 12:7.

Published online 2022 Apr. **Original Article**

The Effects of Job Empowerment per Shafi'abadi's Model on Teachers' Burnout

Emadian A[1], *Shafi'abadi A[2], Dukanehie Fard F[3]

Author Address
1.PhD Student in Counseling, Department of Counseling, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran;
2. Professor, Department of Counseling, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran;
3. Assistant Professor, Department of Counseling, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.
***Corresponding Author's Email:** ashfiabadi@yahoo.com

Received: 2020 October 17; **Accepted:** 2021 February 9

Abstract

Background & Objectives: Researchers widely believe that teaching is highly stressful. Besides, teachers are more prone to encounter mental health problems than other occupations. Low salaries and benefits, high workload, long working hours, and the lack of managerial support are stressors that challenge teachers. Accordingly, most teachers experience burnout and decreased motivation and efficiency in their jobs. Job burnout includes emotional exhaustion, depersonalization, and personal inadequacy; thus, it is a psychological condition. Success and achieving organizational goals are directly related to managers' ability to motivate and empower individuals. The multi–axis model considers job selection a process of dynamic growth and development, i.e., formed within individuals' lifestyles. It is influenced by their self–concept, general needs, and efficiency in decision–making. Thus, this research aimed to study the effects of job empowerment based on the Shafiabadi multi–axis model on job burnout in teachers.

Methods: This was a quasi–experimental study with pretest–posttest, follow–up, and a control group design. The study's statistical population included all teachers working in District 2 of Tehran City, Iran, in 2019. To select the study sample, 30 teachers were selected by non–random and convenience sampling method and divided into the experimental and control groups by homogenization and randomization (n=15/group). The inclusion criteria of the study included obtaining an average score higher than the average of 13 for the emotional fatigue subscale, 26 for the lack of individual success, and 7 for depersonalization in the Burnout Questionnaire (Maslach & Jackson, 1981), the age of 30–45 years, no certain physical diseases, and not receiving medication, and psychotherapy for the past year. The research instrument was the Job Burnout Questionnaire (Maslach & Jackson, 1981). The training was performed in the experimental group in eight 90–minute weekly sessions based on Shafiabadi's multi–axis model (2019). Furthermore, descriptive statistics (mean & standard deviation) and inferential statistics, including repeated–measures Analysis of Variance (ANOVA) and Bonferroni post hoc test, were used in SPSS at the significance level of 0.05 to analyze the obtained data.

Results: The collected results indicated that job empowerment training in the components of emotional fatigue for intragroup factor ($p<0.001$) and intergroup ($p<0.001$), depersonalization for intragroup factor ($p<0.001$), and intergroup factor ($p=0.20$), the lack of individual success for intragroup factor ($p<0.001$) and intergroup factor ($p=0.020$) and the overall score of job burnout for intragroup factor ($p<0.001$) and intergroup factor ($p=0.015$) were significant. Moreover, the achieved results outlined a significant difference between the mean pretest–posttest scores and follow–up values concerning emotional fatigue ($p<0.001$, $p<0.001$, respectively), depersonalization ($p<0.001$, $p<0.001$, respectively), the lack of individual successes ($p<0.001$, $p=0.040$, respectively), and the total score of job burnout ($p<0.001$, $p<0.001$, respectively). Difference between the mean scores of the posttest and follow–up stages respecting emotional fatigue ($p=0.720$), depersonalization ($p=0.190$), lack of individual success ($p=0.070$), and the total score of job burnout ($p=0.059$) was not significant; the stability revealed the effect of the intervention for job burnout and its subscales.

Conclusion: Based on the present research findings, Shafiabadi's multi–axis model reduced teacher job burnout due to the nature of the training provided based on the basic concepts of its theory, including self–concept, dynamism, decision–making, purposefulness, and needs.

Keywords: Job empowerment, Burnout, Teachers.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۴۰۱؛ (۱۲):۷.

انتشار برخط فروردین ۱۴۰۱ مقاله پژوهشی اصیل

بررسی اثربخشی توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان

آرزو عمادیان[۱]، *عبدالله شفیع‌آبادی[۲]، فریده دوکانه‌ای‌فرد[۳]

توضیحات نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران؛

۲. استاد گروه مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران؛

۳. استادیار گروه مشاوره، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** ashfiabadi@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۲۶مهر۱۳۹۹؛ **تاریخ پذیرش:** ۲۱بهمن۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: به اعتقاد پژوهشگران، تدریس شغل بسیار استرس‌زایی است و معلمان از مشکلات سلامت روان بیشتری درمقایسه با شاغلان دیگر رنج می‌برند. هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان بود.

روش‌بررسی: روش این پژوهش نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه گواه بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی معلمان شاغل در ناحیهٔ دوی آموزش‌وپرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. به‌منظور انتخاب نمونه سی معلم به‌صورت نمونه‌گیری غیرتصادفی و دردسترس انتخاب شدند و با همگن‌سازی در گروه آزمایش و گروه گواه قرار گرفتند (هر گروه پانزده نفر). جلسات آموزش توانمندسازی شغلی در هشت جلسهٔ نوددقیقه‌ای صرفاً برای معلمان گروه آزمایش برگزار شد. ابزار پژوهش پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱) بود. داده‌ها با استفاده از روش تحلیل واریانس اندازه‌گیری مکرر و آزمون تعقیبی بونفرونی در نرم‌افزار SPSS تجزیه‌وتحلیل شد. سطح معناداری آزمون‌ها ۰/۰۵ بود.

یافته‌ها: آموزش توانمندسازی شغلی در عامل بین‌گروهی بر مؤلفه‌های خستگی عاطفی (p<۰/۰۰۱)، مسخ شخصیت (p=۰/۰۲۰)، فقدان موفقیت‌های فردی (p=۰/۰۲۰) و فرسودگی شغلی (p=۰/۰۱۵) اثر کاهنده داشت. همچنین نتایج تفاوت معنادار میانگین‌های مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیش‌آزمون با پیگیری برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی (به‌ترتیب p<۰/۰۰۱، p<۰/۰۰۱)، مسخ شخصیت (به‌ترتیب p<۰/۰۰۱، p<۰/۰۰۱)، فقدان موفقیت‌های فردی (به‌ترتیب p<۰/۰۰۱، p=۰/۰۴۰) و نمرهٔ کل فرسودگی شغلی (به‌ترتیب p<۰/۰۰۱، p<۰/۰۰۱) نشان داد. تفاوت میانگین‌های مراحل پس‌آزمون و پیگیری برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی (p=۰/۷۲۰)، مسخ شخصیت (p=۰/۱۹۰)، فقدان موفقیت‌های فردی (p=۰/۰۷۰) و نمرهٔ کلی فرسودگی شغلی (p=۰/۰۵۹) معنادار نبود که پایداری اثر مداخله را برای فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن نشان داد.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی به‌علت ماهیت آموزش‌های ارائه‌شده براساس مفاهیم بنیادی نظریهٔ آن ازجمله خویشتن‌پنداری، پویایی، تصمیم‌گیری، هدفمندی و نیازها که فرا گرفته می‌شود، بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان اثربخشی دارد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی شغلی، فرسودگی، معلمان.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار ـ غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

۱ مقدمه

به‌طور گسترده پژوهشگران اعتقاد دارند که تدریس[1] شغل بسیار استرس‌زایی[2] است و معلمان[3] از مشکلات سلامت روان[4] بیشتری درمقایسه با شاغلان دیگر رنج می‌برند (۱). عوامل استرس‌زا جنبه‌های شغلی فرد است که با هزینه‌های فیزیولوژیک و/یا روان‌شناختی همراه می‌شود؛ زیرا مستلزم تلاش زیاد یا مهارت‌های بیشتر است (۲). حقوق و مزایای کم، حجم کار زیاد، ساعات کار طولانی و پشتیبانی‌نکردن مدیر، عوامل استرس‌زایی به‌شمار می‌روند که معلمان را به چالش می‌کشند (۳). به همین دلیل اکثر معلمان در شغل خود فرسودگی[5] و کاهش در انگیزه و کارایی را تجربه می‌کنند (۴). فرسودگی شغلی که ابعاد خستگی هیجانی[6]، مسخ شخصیت[7] و احساس بی‌کفایتی[8] درونی و شخصی را در بر می‌گیرد، سندرمی روان‌شناختی[9] تعریف شده است. خستگی هیجانی شامل علائمی نظیر خستگی مزمن، مشکلات در خواب و بروز علائم جسمانی متعدد و متنوع، مسخ شخصیت، بدبینی و گوشه‌گیری و احساس گناه و احساس بی‌کفایتی، نداشتن رضایت شغلی، احساس شکست و ناکارآمدی و کاهش عملکرد است (۵).

براساس الگوی مطالبات ـ منابع[10]، سرمایه‌گذاری مقدار زیادی از انرژی و عملکرد بدون هیچ‌گونه بازگشت، باعث کاهش ذخایر شخصی فرد می‌شود. اگر بی‌تعادلی بین مصرف و بازپس‌گیری انرژی در طول دوره‌ای طولانی‌مدت ادامه یابد، ممکن است فرسودگی شغلی رخ دهد. مطابق با الگوی مطالبات ـ منابع، دو فرایند در فرسودگی تحصیلی نقش دارند: فرایند تلاش‌محور که دارای انرژی، فشار و فرسودگی زیادی است و در آن مطالبات مطالعه منجربه فرسودگی انرژی معلمان می‌شود؛ فرایند انگیزشی که در آن کمبود منابع برای مقابلهٔ مؤثر با مطالبات وجود دارد (۶). خستگی عاطفی جزو اولیهٔ فرسودگی است و بدبینی را به‌عنوان راهبرد مقابله‌ای نامناسب به‌همراه دارد که در احساس ناکارآمدی انباشته می‌شود (۷).

کارکنان هر سازمان، منابع انسانی و جزو منابع مهم‌تر هر سازمانی به‌شمار می‌روند که نیازهای زیادی دارند و درصورتی‌که نیازهای آن‌ها به اندازهٔ کافی برآورده شود، از انگیزهٔ کافی برای کار برخوردار خواهند بود؛ به‌طوری‌که تمام استعداد و مهارت‌های خود را برای کار در سازمان به‌کار خواهند گرفت (۸). بدین‌ترتیب کارکنان که در سازمان‌ها دارای مسئولیت ارائهٔ خدمات و تولیدات و هدایت سازمان هستند، در موفقیت و پیشرفت سازمان و پیشبرد اهداف فردی و سازمانی نقش شایان توجهی را بر عهده خواهند داشت (۹)؛ ازاین‌رو، سازمان‌ها نیز باید با شناسایی و ارضای کافی نیازهای کارکنان و فراهم‌آوردن محیط‌های کاری مطلوب، کارکنان را در انجام تکالیف شغلی و وظایف توانمند سازند (۱۰). در آموزش‌وپرورش نیز منابع انسانی توانا و کارآمد، عامل اساسی‌تر برای تحقق اهداف سازمان به‌شمار می‌آید. ازآنجاکه معلم از عناصر اصلی‌تر آموزش‌وپرورش است، میزان کارایی او می‌تواند در تحقق اهداف آموزش‌وپرورش تأثیر بسزایی داشته باشد (۱۱). توجه به عامل انسانی در سازمان‌ها و به‌خصوص سازمان‌های آموزشی گزینه‌ای است که به‌تازگی در علم مدیریت منابع انسانی مدنظر قرار گرفته است. مبانی نظری و پژوهشی درخورتوجهی نشان‌دهندهٔ تعامل بین انواع مشخصی از محیط‌های کاری و ویژگی‌های شخصیتی است (۱۲). معلمان برخلاف گذشته، امروزه بیش از هر زمان دیگری به مهارت‌ها و قابلیت‌های رشد حرفه‌ای مناسب نیازمند هستند (۱۳) که از آن جمله می‌توان به توانایی حل مسئله و تصمیم‌گیری اشاره کرد (۱۴).

هر سازمانی باید بتواند ازطریق افراد به اهداف خود برسد. موفقیت و دستیابی به اهداف سازمانی رابطهٔ مستقیم با توانایی مدیران در برانگیختن افراد و توانمندسازی[11] آنان دارد (۱۵). امر توانمندسازی ظرفیت‌های بالقوه‌ای را که برای بهره‌برداری از ظرفیت توانایی‌های انسانی از آن استفادهٔ کامل نمی‌شود، در اختیار سازمان می‌گذارد (۱۶). آموزش‌وپرورش، سازمانی گستردهٔ دولتی است که در جایگاه محیطی فرهنگی و اجتماعی فعالیت می‌کند (۱۷)؛ بنابراین انتظار می‌رود، این سازمان آموزشی به نیروی انسانی متعهد که از توانمندی‌های لازم برخوردار باشد، مجهز شود (۱۸). توان‌مندسازی شغلی، انتخاب شغل را فرایند پویای رشدی و تکاملی می‌داند که در درون سبک زندگی افراد شکل می‌گیرد و از خودپنداره‌ها و نیازهای عمومی و کارآمدی افراد در تصمیم‌گیری تأثیر می‌پذیرد. این پویایی، خلاقیت در انتخاب شغل و هدفمندی را به‌همراه دارد؛ به این معنا که فرد خلاق در انتخاب شغل تحرک و تغییرپذیری دارد و در تلاش است که با انتخاب شغلی مناسب از احساس حقارت خود بکاهد و بر احساس برتری خود بیفزاید و بدین‌طریق شادابی و استقلال کسب کند (۱۹).

فرسودگی شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است و توانمندسازی مشاغل را می‌طلبد؛ چنان‌که تعداد پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه مبین موضوع مذکور است. در این راستا، پژوهش میرزایی و فکری با ارائهٔ مشاورهٔ شغلی که تلفیقی از الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی و نظریهٔ یادگیری اجتماعی کرامبولتز بود، نشان داد این مداخلهٔ تلفیقی موجب افزایش خشنودی شغلی در معلمان می‌شود و نتایج در طول زمان پایدار است (۲۰). ژائو و همکاران دریافتند، مداخلات روان‌شناختی بر کاهش فرسودگی شغلی و کنترل رفتارهای حرفه‌ای تأثیر دارد (۲۱). تیان و همکاران در پژوهشی توانمندسازی شغلی را به‌لحاظ روان‌شناختی جزو منابع انگیزشی در کاهش فرسودگی شغلی عنوان کردند (۲۲).

با نگاهی بر مطالب مرورشده می‌توان گفت، معلمان باتوجه به دارابودن مشغله‌های فراوان، استرس زیادی را تحمل می‌کنند که حائز اهمیت است و لزوم بررسی مداخله‌های مؤثر در این زمینه احساس می‌شود. باتوجه به مطالب بیان‌شده و باتوجه به خلأ پژوهشی در زمینهٔ اثربخشی

1. Education
2. Stress
3. Teachers
4. Mental health
5. Burnout
6. Emotional fatigue
7. Depersonalization
8. Incompetence
9. Psychological syndrome
10. Demands-Resources Model
11. Empowerment

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

آموزش توان‌مندسازی شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان، هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی، بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان بود.

۲ روش‌بررسی

روش این پژوهش، نیمه‌آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری همراه با گروه گواه بود. جامعهٔ آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان شاغل در ناحیهٔ دوی آموزش‌وپرورش شهر تهران در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. از این جامعه سی معلم به‌صورت نمونه‌گیری غیرتصادفی و دردسترس انتخاب شدند (۲۳) و با همگن‌سازی فرسودگی شغلی براساس نمرهٔ افراد در پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی[1] (۲۴) و سن در دو گروه شامل گروه مداخلهٔ توانمندسازی شغلی و گروه گواه قرار گرفتند. ملاک‌های ورود شرکت‌کننده‌ها به پژوهش شامل دارابودن میانگین نمرات بیشتر از عدد متوسط ۱۳ برای خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، ۲۶ برای فقدان موفقیت‌های فردی و ۷ برای مسخ شخصیت در پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی، داشتن حداقل سن ۳۰ سال و حداکثر ۴۵ سال و نیز مبتلانبودن به بیماری‌های جسمانی خاص و مزمن و دریافت‌نکردن دارو و روان‌درمانی در طول یک سال گذشته بود. ابتدا کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کننده‌ها و اطمینان‌دهی به آن‌ها درخصوص محرمانه‌ماندن اطلاعات پژوهش به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی و همچنین توضیح روند مداخله و چگونگی پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها صورت گرفت. در ادامه، گروه نمونه برای مطالعه انتخاب شد و بعد از چیدمان تصادفی و همگن‌سازی گروه‌ها، گروه آزمایش آموزش توانمندسازی شغلی را دریافت کرد.

ابزارها و جلسات آموزشی زیر در پژوهش به‌کار رفت.

ـ پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی: پرسش‌نامهٔ فرسودگی شغلی توسط مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ تهیه شد (۲۴). این پرسش‌نامه سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی (مسخ شخصیت) و فقدان موفقیت‌های فردی را در طیف لیکرتی هفت‌درجه‌ای از هرگز=صفر تا همیشه=۶ ارزیابی می‌کند. نمرهٔ بیشتر در این ابزار حاکی‌از فرسودگی شغلی بیشتر است (۲۴). مسلش و جکسون برای این پرسش‌نامه ضریب بازآزمایی را ۰/۶۰ و همبستگی خرده‌مقیاس‌های آن را با پرسش‌نامهٔ رضایت شغلی[2] در دامنه‌ای از ۰/۱۷ تا۰/۲۳ گزارش کردند (۲۴). در پژوهش اکبری و همکاران نتایج تحلیل عاملی تأییدی از مدل سه‌عاملی این ابزار حمایت کرد (χ2/df=۱/۸۶، CFI=۰/۹۸، RMSEA=۰/۰۴۱، GFI=۰/۸۵) (۲۵). رضایی آدریانی و همکاران برای این ابزار ضرایب آلفای کرونباخ را برای سه خرده‌مقیاس خستگی عاطفی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی (مسخ شخصیت) و فقدان موفقیت‌های فردی به‌ترتیب ۰/۷۹، ۰/۹۳ و ۰/۸۱ به‌دست آوردند (۲۶).

جدول ۱. خلاصهٔ جلسات توانمندی شغلی

جلسه	هدف	محتوا	تکالیف
اول	خوشامدگویی و معرفی اعضای گروه آزمایش	معرفی ساختار و اهداف برنامهٔ آموزشی و بیان مقدمات کار	اجرای پیش‌آزمون صورت گرفت.
دوم	ایجاد رابطهٔ درمانی	بیان ضرورت انتخاب شغل مناسب و بیان مؤلفه‌های اصلی الگوی چندمحوری	از اعضا خواسته شد برای جلسهٔ بعد محیط ایده‌آل کار خود را شرح دهند و اینکه چه تغییراتی در محیط کار می‌خواهند.
سوم	ارائهٔ تکنیک پیوستار عمر، نقش پیش‌بینی	بررسی تکالیف جلسهٔ قبل، معرفی مدل چندمحوری به‌صورت کلی و جامع، آموزش تکنیک پیوستار عمر	از اعضا درخواست شد براساس تکنیک پیوستار عمر اهداف خود را فهرست کنند.
چهارم	ارائهٔ تکنیک نقش شیوهٔ زندگی	بررسی تکالیف جلسهٔ قبل، معرفی شیوهٔ زندگی، تکالیف زندگی و اشتباهات اساسی و ارتباط و تأثیر آن‌ها بر انتخاب شغل	از اعضا خواسته شد اشتباهات اساسی خود را بررسی کنند و در جلسهٔ بعد با خود بیاورند.
پنجم	تبیین خویشتن‌پنداره	بررسی تکالیف جلسهٔ قبل، آشنایی با اهمیت تصمیم‌گیری و مهارت‌های لازم برای تصمیم‌گیری مناسب	از اعضا درخواست شد یادداشت کنند به چه چیزی از خود پی برده‌اند، پنج خواستهٔ خود را در زندگی یادداشت کنند.
ششم	نقش اثر قضاوت	بررسی تکالیف جلسهٔ قبل، بیان نقش و اثر قضاوت فرد بر موفقیت، توانایی‌ها، ارزش‌ها و اهمیت و تأثیر آن بر انتخاب شغل	اعضا فهرستی از نیازهای ارضانشده‌شان را یادداشت کنند.
هفتم	بیان نیازها	بررسی تکالیف جلسهٔ قبل، ارزیابی میزان احساس نیاز به کسب مهارت‌های فردی، اثر تفکر فرد بر انتخاب‌های شغلی	چه عواملی بر تصمیم‌گیری‌های شغلی افراد اثرگذار است؟
هشتم	شناخت دقیق نیازها	ارائهٔ اطلاعات و آموزش مهارت‌های منجربه رفع آن نیازها	اجرای پس‌آزمون صورت گرفت.

[1]. Job Burnout Questionnaire

[2]. Job Satisfaction Questionnaire

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

در این پژوهش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها آمار توصیفی (شاخص‌های میانگین و انحراف معیار) به‌کار رفت. همچنین در توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی جلسات آموزش در گروه آزمایش در هشت جلسه، هفته‌ای یک جلسه به‌مدت نود دقیقه براساس الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی ارائه‌شده در سال ۱۳۹۸ انجام شد (۱۹) که در جدول ۱ خلاصه‌ای از جلسات بیان شده است. برای بررسی اعتبار این پکیج آموزشی از شاخص روایی محتوایی[1] و نظر پنج نفر متخصص هیئت‌علمی دانشگاه استفاده شد و مقدار آن برای همهٔ جلسات عدد ۰/۸ به‌دست آمد که حاکی‌از شاخص CVI مطلوب باتوجه به نقاط برش این شاخص برای پکیج مذکور بود.

سطح آمار استنباطی از روش آماری تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر (و پیش‌فرض‌های آن شامل آزمون‌های شاپیرو ـ ویلک، لون، ام‌باکس و روش گرین‌هاوس ـ گیسر) و آزمون تعقیبی بونفرونی در نرم‌افزار SPSS استفاده شد. سطح معناداری آزمون‌های آماری ۰/۰۵ درنظر گرفته شد.

۳ یافته‌ها

در این بخش ابتدا شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) نمرات فرسودگی شغلی در گروه آزمایش (توانمندسازی شغلی) و گروه گواه در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری ارائه شده است.

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی به‌تفکیک مرحلهٔ سنجش در گروه‌ها

متغیرها	گروه‌ها	شاخص	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	پیگیری
خستگی عاطفی	توانمندسازی شغلی	میانگین	۳۶/۸۷	۲۸/۸۷	۲۹/۶۷
		انحراف معیار	۴/۸۱	۴/۵۶	۳/۸۷
	گواه	میانگین	۳۷/۱۳	۳۶/۷۳	۳۶/۹۳
		انحراف معیار	۳/۸۳	۴/۰۱	۴/۶۵
مسخ شخصیت	توانمندسازی شغلی	میانگین	۲۱/۳۳	۱۶/۴۰	۱۸/۰۰
		انحراف معیار	۴/۵۸	۳/۰۷	۳/۱۶
	گواه	میانگین	۲۲/۰۷	۲۱/۶۰	۲۱/۹۳
		انحراف معیار	۴/۶۱	۳/۸۹	۳/۵۹
فقدان موفقیت‌های فردی	توانمندسازی شغلی	میانگین	۳۰/۴۰	۲۴/۶۰	۲۶/۴۰
		انحراف معیار	۵/۰۵	۲/۵۹	۳/۳۸
	گواه	میانگین	۳۰/۸۰	۲۹/۲۰	۳۰/۸۰
		انحراف معیار	۴/۰۶	۳/۸۴	۴/۳۶
فرسودگی شغلی (نمرهٔ کلی)	توانمندسازی شغلی	میانگین	۸۸/۶۰	۶۹/۸۷	۷۴/۰۷
		انحراف معیار	۱۱/۵۳	۶/۷۲	۶/۴۶
	گواه	میانگین	۹۰/۰۰	۸۷/۵۳	۸۹/۶۷
		انحراف معیار	۹/۳۷	۷/۷۴	۶/۷۸

همچنان‌که ملاحظه می‌شود، میانگین نمرات در گروه توانمندسازی شغلی در مراحل پس‌آزمون و پیگیری، درمقایسه با پیش‌آزمون در هر سه مؤلفه (خرده‌متغیر) و نمرهٔ کلی فرسودگی شغلی، کاهش نشان می‌دهد.

در ادامه پیش‌فرض‌های روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری‌های مکرر بررسی شد. نتایج بررسی پیش‌فرض نرمال‌بودن به‌وسیلهٔ آزمون شاپیرو ـ ویلک نشان داد که مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در هر دو گروه و در هر سه مرحلهٔ پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری دارای توزیع نرمال بودند و فرض نرمال‌بودن رد نشد ($p>۰/۰۵$). آمارهٔ آزمون‌های ام‌باکس و لون نیز برای هیچ‌یک از متغیرهای تحقیق معنادار نبود ($p>۰/۰۵$)؛ بنابراین شرط همگنی ماتریس‌های واریانس ـ کوواریانس مفروضهٔ همگنی واریانس برای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در سه مرحله برقرار بود. بررسی نتایج آزمون کرویت موچلی مشخص کرد، فرض برابری واریانس‌های درون‌آزمودنی‌ها برای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی برقرار نبود ($p<۰/۰۵$)؛ ازاین‌رو برای آزمون مؤلفه‌ها از شاخص گرین‌هاوس ـ گیسر استفاده شد.

براساس جدول ۳، نتایج تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در مؤلفه‌های خستگی عاطفی برای عامل درون‌گروهی ($p<۰/۰۰۱$) و بین‌گروهی ($p<۰/۰۰۱$)، مسخ شخصیت برای عامل درون‌گروهی ($p<۰/۰۰۱$) و بین‌گروهی ($p=۰/۰۲۰$)، فقدان موفقیت‌های فردی برای عامل درون‌گروهی ($p<۰/۰۰۱$) و بین‌گروهی ($p=۰/۰۲۰$) و نمرهٔ کلی فرسودگی شغلی برای عامل درون‌گروهی ($p<۰/۰۰۱$) و بین‌گروهی ($p=۰/۰۱۵$) معنادار بود؛ بدین‌معنا که در هر سه مؤلفهٔ خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت‌های فردی و نمرهٔ کل فرسودگی شغلی بین گروه آزمایش و گروه گواه تفاوت معناداری وجود داشت که حاکی‌از تأثیر مداخله بود. در ادامه آزمون تعقیبی بونفرونی برای بررسی تفاوت‌ها در مراحل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان

[1]. Content validity index (CVI)

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

موفقیت‌های فردی و نمرهٔ کلی فرسودگی شغلی اجرا شد.

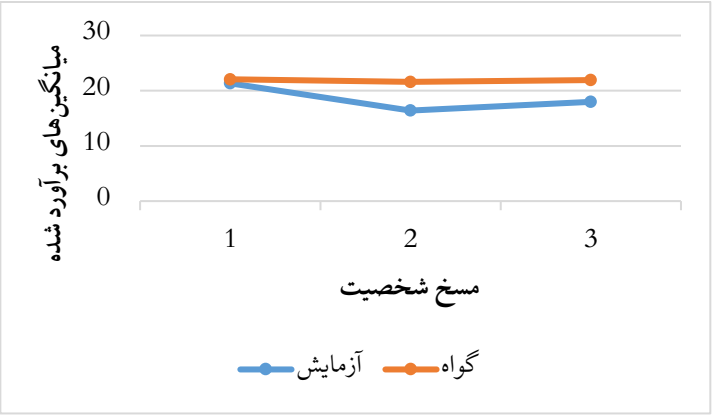
جدول ۳. نتایج روش تحلیل واریانس با اندازه‌گیری مکرر در تبیین اثر مداخلهٔ توانمندسازی شغلی بر مؤلفه‌های فرسودگی شغلی

متغیرها	منبع اثر	F	مقدار احتمال	اندازهٔ اثر
خستگی عاطفی	گروه	۲۱/۲۱	<۰/۰۰۱	۰/۳۰
	زمان	۴۴/۵۷	<۰/۰۰۱	۰/۶۱
	زمان*گروه	۳۷/۷۹	<۰/۰۰۱	۰/۵۷
مسخ شخصیت	گروه	۶/۱۳	۰/۰۲۰	۰/۱۸
	زمان	۲۲/۰۰	<۰/۰۰۱	۰/۴۴
	زمان*گروه	۱۵/۵۸	<۰/۰۰۱	۰/۳۶
فقدان موفقیت‌های فردی	گروه	۶/۴۶	۰/۰۲۰	۰/۱۹
	زمان	۱۶/۱۹	<۰/۰۰۱	۰/۳۷
	زمان*گروه	۶/۶۲	<۰/۰۰۱	۰/۱۹
فرسودگی شغلی (کل)	گروه	۵۷/۶۸	۰/۰۱۵	۰/۶۷
	زمان	۹۵/۶۱	<۰/۰۰۱	۰/۷۷۳
	زمان*گروه	۹۳/۶۲	<۰/۰۰۱	۰/۷۷۰

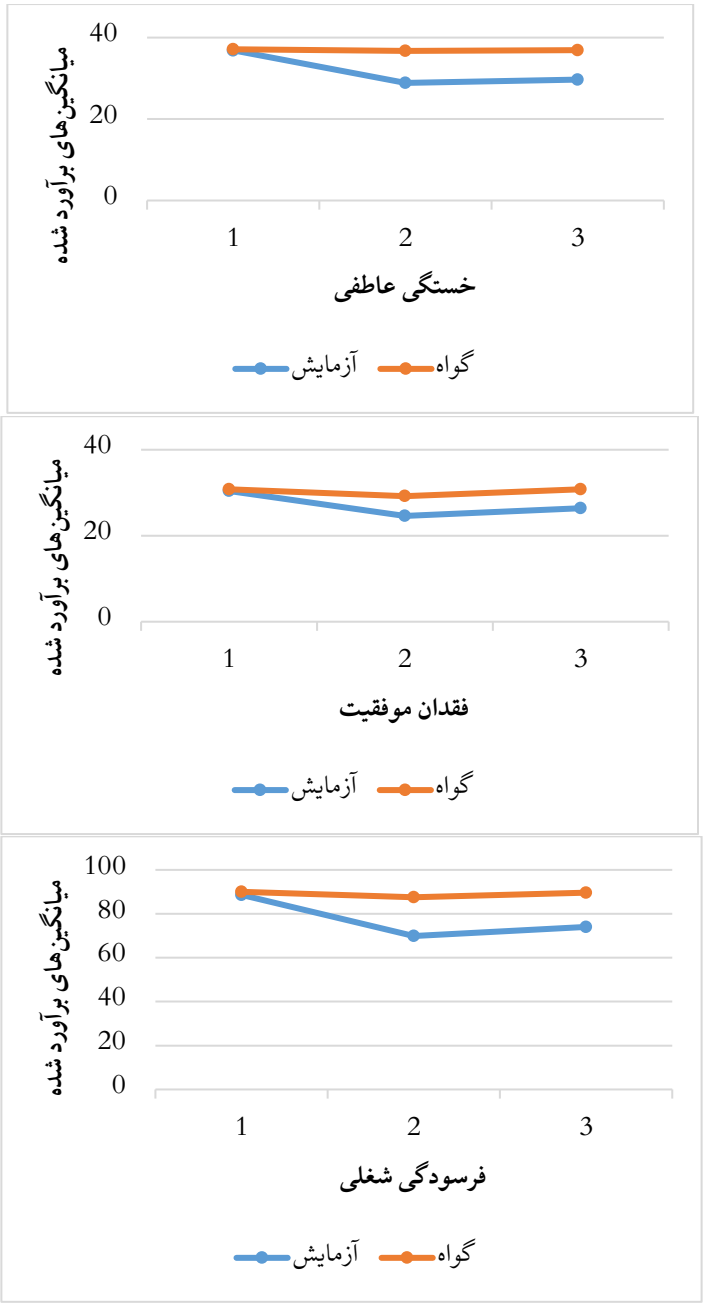
جدول ۴. نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه‌های زوجی اثر زمان‌ها در گروه مداخله

متغیرها	زمان‌ها		تفاوت میانگین‌ها	خطای معیار	مقدار احتمال
خستگی عاطفی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۴/۲۰	۰/۴۵	<۰/۰۰۱
		پیگیری	۳/۷۰	۰/۵۸	<۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	-۰/۵۰	۰/۴۲	۰/۷۲۰
مسخ شخصیت	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۲/۷۰	۰/۴۶	<۰/۰۰۱
		پیگیری	۱/۷۳	۰/۴۹	<۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	-۰/۹۷	۰/۲۴	۰/۱۹۰
فقدان موفقیت‌های فردی	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۳/۷۰	۰/۷۲	<۰/۰۰۱
		پیگیری	۲/۰۰	۰/۷۶	۰/۰۴۰
	پس‌آزمون	پیگیری	-۱/۷۰	۰/۴۲	۰/۰۷۰
فرسودگی شغلی (کل)	پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۹/۵۸	۰/۴۵	<۰/۰۰۱
		پیگیری	۷/۲۴	۰/۵۶	<۰/۰۰۱
	پس‌آزمون	پیگیری	۲/۵	۰/۷۸	۰/۰۵۹

نتایج آزمون تعقیبی بونفرونی در جدول ۴ حاکی‌از تفاوت معنادار میانگین‌های مراحل پیش‌آزمون با پس‌آزمون و پیش‌آزمون با پیگیری برای مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی (به‌ترتیب $p<۰/۰۰۱$، $p<۰/۰۰۱$)، مسخ شخصیت (به‌ترتیب $p<۰/۰۰۱$، $p<۰/۰۰۱$)، فقدان موفقیت‌های فردی (به‌ترتیب $p<۰/۰۰۱$، $p=۰/۰۴۰$) و نمرهٔ کل فرسودگی شغلی (به‌ترتیب $p<۰/۰۰۱$، $p<۰/۰۰۱$) بود. همچنین باتوجه به جدول ۴، تفاوت میانگین‌های مراحل پس‌آزمون و پیگیری برای مؤلفه‌های خستگی عاطفی ($p=۰/۷۲۰$)، مسخ شخصیت ($p=۰/۱۹۰$)، فقدان موفقیت‌های فردی ($p=۰/۰۷۰$) و نمرهٔ کلی فرسودگی شغلی ($p=۰/۰۵۹$) معنادار نبود که این نتیجه پایداری اثر مداخله را برای فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن نشان داد.



[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]



شکل ۱. مقایسهٔ اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی در دو گروه در سه مرحلهٔ اندازه‌گیری

شکل ۱ و داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، در گروه مداخله، آموزش توانمندسازی شغلی برای هر سه مؤلفه در طول زمان اثر داشته است و میانگین نمرات گروه مداخله در مراحل پس‌آزمون و پیگیری درمقایسه با گروه گواه کاهش یافته است.

۴ بحث

هدف پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی، بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان بود. نتایج نشان داد، مداخلهٔ توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توان‌مندسازی شغلی شفیع‌آبادی، بر کاهش مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت‌های فردی در معلمان تأثیر داشت. نتایج پژوهش با مطالعات زیر هم‌راستا است: میرزایی و فکری توان‌مندسازی شغلی شفیع‌آبادی را در عملکرد معلمان مؤثر معرفی کردند (۲۰)؛ ژائو و همکاران به استفاده از مداخلات روان‌شناختی به‌منظور کاهش مشکلات شغلی اشاره داشتند (۲۱)؛ تیان و همکاران توانمندسازی شغلی را در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر عنوان کردند (۲۲).

در تبیین اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی بر کاهش مؤلفهٔ خستگی عاطفی در معلمان می‌توان گفت، مطابق توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی خویشتن‌پنداره تصوری است که فرد برمبنای تربیت خانوادگی، آموزش‌های خارج از منزل مثل مدرسه و کودکستان و روابط با همسالان دربارهٔ جسم، روان و ذهن خود پیدا می‌کند و براساس آن نگرش درقبال خودش رفتار می‌کند؛ انتخاب شغل یکی از

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

این رفتارها است. همچنین یکی از دلایل انتخاب شغل ارضای نیازهای جسمی، روانی و اجتماعی است و خودپندارهٔ شغلی زمانی رشد خواهد کرد که با ارضای نیازها همراه باشد. درنهایت برای انتخاب شغل به نیرویی خلاق و تصمیم‌ساز در فرد نیاز است تا همسو با خودپنداری او را برای تصمیم‌گیری و اقدام به‌موقع به‌منظور رسیدن به اهدافش یاری کند (۱۹). وقتی افراد توانمند می‌شوند، از احساس خوداثربخشی برخوردار می‌شوند یا احساس می‌کنند از قابلیت و تبحر لازم برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار بهره‌مند هستند. افراد توانمند نه‌تنها احساس شایستگی، بلکه احساس اطمینان دارند که قادر هستند کارها را با کفایت لازم انجام دهند. آنان احساس برتری شخصی می‌کنند و اعتقاد دارند می‌توانند راهی برای رویارویی با چالش‌های جدید بیاموزند و رشد کنند (۱۵). علاوه‌براین، افراد توانمند احساس معناداربودن می‌کنند. آن‌ها برای اهداف و فعالیتی که به آن اشتغال دارند، ارزش قائل هستند و اقدامات و تلاش‌های آنان از جنس آرمان‌ها و استانداردهایشان است. افراد توانمند دربارهٔ آنچه تولید می‌کنند، دقت دارند و بدان معتقد هستند؛ آن‌ها در این فعالیت از نیروی روحی یا روانی خویش سرمایه‌گذاری می‌کنند و در درگیری و اشتغال خویش، از نوعی احساس اهمیت شخصی برخوردار می‌شوند (۱۸).

در تبیین اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی بر کاهش مؤلفهٔ مسخ شخصیت در معلمان می‌توان گفت، افراد توانمند از احساس کنترل شخصی بر نتایج کار برخوردار هستند. آنان باور دارند که می‌توانند با تحت‌تأثیر قراردادن محیط یا نتایج کار، موجب ایجاد تغییر شوند. پذیرفتن شخصی نتیجه، شامل باورهای فرد در مقطعی از زمان دربارهٔ توانایی وی برای ایجاد تغییر درجهت مطلوب است. افراد توانمند اعتقاد ندارند که موانع محیط بیرونی فعالیت‌های آنان را کنترل می‌کند؛ بلکه بر این باور هستند که خود می‌توانند این موانع را کنترل کنند. این احساس کنترل فعال به آنان اجازه می‌دهد، محیط را با خواسته‌های خود همسو کنند (۱۶).

در تبیین اثربخشی آموزش توانمندسازی شغلی بر کاهش مؤلفهٔ فقدان موفقیت‌های فردی در معلمان می‌توان گفت، توانمندسازی شغلی فرصتی برای معلمان فراهم می‌آورد که نه‌تنها به‌لحاظ فردی در حل مشکلات و مسائل خود توانمند باشند و نه‌تنها با چالش‌های محیطی مقابله کنند، بلکه محیط را نیز به چالش بکشند. به‌لحاظ اجتماعی و بین‌فردی نیز در حل مسائل و مشکلات خلاقیت از خود نشان دهند و به‌نوعی پیشرو و راهبر باشند (۱۹)؛ بدین‌ترتیب فرصت تعاملات اجتماعی مثبت برای این معلمان فراهم می‌آید. افراد گروه مداخله در جلسهٔ پنجم با مفهوم خویشتن‌پنداری به‌معنای تصور از خود آشنا شدند تا ازطریق آن استعدادهای خود را بشناسند و درک بهتری از خود داشته باشند. معلمان در جلسات آموزشی با مفهوم پویایی و اهمیت آن در فرسودگی شغلی آشنایی پیدا کردند و تکلیفی برای پویایی به آنان ارائه شد؛ همچنین در زمینهٔ شناسایی راهکارهای پویایی، سه تا از ارکان مهم‌تر پویایی در شغل یعنی افزایش اطلاعات دربارهٔ شیوه‌های نوین کاشت، افزایش اطلاعات دربارهٔ برخورد مناسب با دانش‌آموزان، مدیر، همکاران و غیره انجام شد (۱۵). درواقع فردی که با کسب پویایی سعی در ایجاد خلاقیت و کسب دانش با اطلاعات به‌روز در زمینهٔ انجام وظایف شغلی خود می‌کند، دیگر دچار رکود نمی‌شود و برای طی‌کردن پله‌های ترقی در شغل خود به‌دنبال کسب موقعیت‌های بیشتر می‌رود و احساس مثبتی به شغل خود پیدا می‌کند، همچنین ازآنجاکه توانمندی فرد افزایش می‌یابد و به‌دنبال رسیدن به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدت خود می‌رود، چنین فردی به‌زودی این رفتار را ترک نمی‌کند (۸).

در جلسهٔ دیگری روی هدفمندی و برنامه‌ریزی کار شد. تمرین‌های ارائه‌شده با هدف آموزش محور هدفمندی در شرایط محیطی و ارائهٔ تمرین به افراد در زمینهٔ تهیهٔ فهرستی از شرایط مهم‌تر شغلی‌شان بود که تاکنون موجب دریافت‌نکردن حقوق و پاداش کافی شده است و به‌منظور شناسایی موارد مشترک این افراد صورت گرفت. از آنان خواسته شد تا به‌صورت کار گروهی با همفکری یکدیگر برای دستیابی به آن اهداف برنامه‌ریزی کنند. درنهایت به‌عنوان تکلیف از آنان درخواست شد تا هر روز قدمی در راه اجرای برنامه و دستیابی به اهداف کوتاه‌مدت و بلندمدتشان بردارند (۹). در این راستا، ژائو و همکاران پیشنهاد کردند که به‌کارگیری مداخلات روان‌شناختی به‌منظور کاهش مشکلات شغلی موجب دستیابی به اهداف می‌شود (۲۱). همچنین روی آموزش مهارت‌های تصمیم‌گیری وقت گذاشته شد. معلمان شرکت‌کننده آموزش دیدند که تصمیم‌های درستی را برای رفع نیازهایشان بگیرند. درواقع تصمیم‌گیری به‌عنوان یکی دیگر از مفاهیم الگوی چندمحوری عملی خلاق و هدفمندانه درجهت حل یک مسئله تعریف می‌شود. فرد از این طریق می‌تواند مهارت‌های خود را افزایش دهد و فردی که به‌دنبال کسب آرامش باشد، به‌سادگی به رفتار گذشته برنمی‌گردد و در پی یافتن مهارت‌های بیشتری است؛ پس طبیعی است که این رفتار پایدار باشد (۱۴). درواقع هدف‌ها خط‌مشی را مشخص می‌کند؛ بنابراین وقتی فرد اهداف شغلی خود را مشخص می‌کند، می‌تواند چگونگی رفتار با خود را در مقابله با پیشامدهای محیطی مرتبط با شغلش معین کند و با کنترل و تأیید آن‌ها احساس امنیت، مفیدبودن و برتری داشته باشد. این امر سبب می‌شود فرد وظایف شغلی خود را با انگیزهٔ بیشتری دنبال کند و گاهی در جریان شغلی پیش می‌آید خود را با مسئله‌ای روبه‌رو کند که باید به حل آن بپردازد و نیاز به تصمیم‌گیری و انتخاب راه‌حل مناسب دارد (۱۲). علت پایداری نتایج را می‌توان به ماهیت مهارت‌های تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی و پویایی ناشی‌از کار روی عملکردهای تصمیم‌گیری، پویایی، هدفمندی و الگوی چندمحوری نسبت داد؛ زیرا مهارت به‌معنای میزان تبحر فرد برای انجام وظایف شغلی است که با تکرار و تمرین کسب می‌شود؛ بنابراین این یادگیری پایدار است و با سرعت و با گذشت زمان از بین نمی‌رود؛ مگر اینکه مدت‌ها مهارت مستمری انجام نگیرد تا اثرش کم‌رنگ شود و ازاین‌رو نتایج پایدار مانده است (۱۹).

هر پژوهشی اگرچه در ماهیت به‌دنبال بررسی ارتباط بین عوامل و میزان تأثیر آن‌ها است، در بطن خود مجموعه‌ای از محدودیت‌ها را خواهد داشت. این محدودیت‌ها ممکن است بر سر راه پژوهش ظاهر شود و امر تحقیق را دچار مشکلاتی کند و تعمیم نتایج را با دشواری مواجه سازد. در این پژوهش می‌توان به این محدودیت‌ها اشاره کرد: ممکن است استفاده از ابزارهای خودسنجی و امکان‌نداشتن ارزیابی کیفی، سوگیری‌هایی را در پاسخ ایجاد کند که باید به آن توجه کرد. براساس

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش مبنی‌بر تأثیرگذاری الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی بر فرسودگی شغلی، به مسئولان آموزش‌وپرورش پیشنهاد می‌شود از این الگو با برگزاری کارگاه‌های آموزشی و جلسات مشاورهٔ شغلی به‌منظور افزایش بازده عملکردی معلمان بهره بگیرند.
ازجمله کاربردهای پژوهش حاضر، به‌کارگیری آموزش توانمندسازی شغلی مبتنی‌بر توانمندسازی شغلی شفیع‌آبادی برای معلمان به‌منظور پیشگیری از فرسودگی شغلی است و نیز اینکه می‌توان این مداخله را برای معلمان دچار فرسودگی شغلی، به‌کار گرفت.

۵ نتیجه‌گیری

براساس یافته‌های این پژوهش نتیجه گرفته می‌شود که الگوی چندمحوری شفیع‌آبادی به‌علت ماهیت آموزش‌های ارائه‌شده براساس مفاهیم بنیادی نظریهٔ آن ازجمله خویشتن‌پنداری، پویایی، تصمیم‌گیری، هدفمندی و نیازها که فرا گرفته می‌شود، بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان اثرگذار است.

۶ تشکر و قدردانی

از تمامی معلمان شرکت‌کننده در پژوهش حاضر و همچنین مسئولان محترم تشکر و قدردانی می‌شود.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیهٔ اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

از شرکت‌کننده‌های پژوهش حاضر دست‌نوشته‌ای شامل بیانیه‌ای دربارهٔ تأیید و رضایت اخلاقی دریافت شد. همچنین پروتکل‌های تحقیق در کمیتهٔ اخلاق در پژوهش دانشگاه رودهن به تأیید رسید.

رضایت برای انتشار

این امر غیر قابل اجرا است.

دردسترس‌بودن داده‌ها و مواد

داده‌های پشتیبان نتایج گزارش‌شده در مقاله که در طول مطالعه تحلیل شد، به‌صورت فایل ورودی داده نزد نویسندهٔ مسئول حفظ خواهد شد.

تزاحم منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تضاد منافعی ندارند.

منابع مالی

این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکترا دانشگاه رودهن، مصوب پروپوزال در شورای تحصیلات تکمیلی دانشگاه است. اعتبار برای مطالعهٔ گزارش‌شده از منابع شخصی تأمین شده است.

مشارکت نویسندگان

همهٔ نویسندگان سهم یکسانی در تهیهٔ پیش‌نویس مقاله، بازبینی و اصلاح مقالهٔ حاضر بر عهده داشتند.

References

1. Nabavi S, Sohrabi F, Afrouz G, Delavar A, Hosseinian S. Predicting the mental health of teachers based on the variables of self-efficacy andsocial support . Iran J Health Educ Health Promot. 2017;5(2):129–38. [Persian] http://journal.ihepsa.ir/article-1-680-en.html
2. Aldrup K, Klusmann U, Lüdtke O. Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? a diary study among beginning teachers. Learn Instr. 2017;50:21–30. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.11.005
3. Sadati Firoozabadi S, Norani Kotenaei Z. Career resiliency of teachers of special schools based on coping styles and the mediating role of religious beliefs. Journal of Exceptional Children. 2018;18(1):97–108. [Persian] http://joec.ir/article-1-593-en.html
4. Burić I, Penezić Z, Sorić I. Regulating emotions in the teacher's workplace: development and initial validation of the Teacher Emotion-Regulation Scale. Int J Stress Manag. 2017;24(3):217–46. https://doi.org/10.1037/str0000035
5. Andela M, Truchot D, Van der Doef M. Job stressors and burnout in hospitals: the mediating role of emotional dissonance. Int J Stress Manag. 2016;23(3):298–317. https://doi.org/10.1037/str0000013
6. Salmela-Aro K, Tynkkynen L. Gendered pathways in school burnout among adolescents. J Adolesc. 2012;35(4):929–39. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2012.01.001
7. Parker PD, Salmela-Aro K. Developmental processes in school burnout: a comparison of major developmental models. Learn Individ Differ. 2011;21(2):244–8. https://doi.org/10.1016/j.lindif.2011.01.005
8. Beghetto RA, Corazza GE. Dynamic perspectives on creativity; new directions for theory, research, and practice in education. Cham: Springer International Publishing; 2019. https://doi.org/10.1007/978-3-319-99163-4
9. Choudhary AI, Saifullah N, Alam M, Wasif Zafar M, Humayon A. Job satisfaction: a contest between human and organizational behavior. International Journal of Economics and Research. 2015;6:45–51.
10. Fekri K, Shafeeabadi A, Norani Pour R, Ahghar Gh. Comparing the effectiveness of two approaches of vocational counseling on the components of entrepreneurial behavior. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2014;4(13):19–32. [Persian] http://jedu.miau.ac.ir/article_65.html?lang=en
11. Mard SM, Zinabady HR, Arasteh HR. Indexes of a successful educational leader; findings of a phenomenological study. Journal of School Administration. 2017;5(2):109–28. [Persian] https://jsa.uok.ac.ir/article_57952_en.html
12. Hill F, Huq R. Employee empowerment: conceptualizations, aims and outcomes. Total Quality Management & Business Excellence. 2004;15(8):1025–41. https://doi.org/10.1080/1478336042000255505

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]

13. Sorati P. The mediating role of perceived stress in the relationship between social problem solving styles and quality of work life among the teachers. J Res Behav Sci. 2018;15(4):427–34. [Persian] http://rbs.mui.ac.ir/article-1-561-en.html
14. Krieshok TS, Black MD, McKay RA. Career decision making: the limits of rationality and the abundance of non-conscious processes. J Vocat Behav. 2009;75(3):275–90. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.006
15. Houtzagers G. Empowerment, using skills and competence management. Part and Emp: An Int Jnl. 1999;7(2):27–32. http://dx.doi.org/10.1108/14634449910271429
16. Lewis RL, Brown DA, Sutton NC. Control and empowerment as an organising paradox: implications for management control systems. Accounting, Auditing & Accountability Journal. 2019;32(2):483–507. https://doi.org/10.1108/AAAJ-11-2017-3223
17. Nasiri F, Gholtash A, Sarchahani Z. The relationship between employee empowerment and job performance and productivity of manpower in the department of education of fars provincein. Journal of Managing Education in Organizations. 2016;4(2):63–90. [Persian] http://journalieaa.ir/article-1-23-en.html
18. Hassanpour A, Abbasi T, Norouzi M. The survey on the role of transformational leadership in employee empowerment. Management Research in Iran. 2011;15(1):159–80. [Persian] https://mri.modares.ac.ir/article_17.html?lang=en
19. Shafiabadi A. Rahnamaee va moshavereye shoghli va nazariye haye entekhabe shoghl (ba tajdid nazar kolli va ezafat) [Career guidance and advice and job selection theories (with general revision and additions). Tehran: Roshd Pub; 2019. [Persian]
20. Mirzayee F, Fekri K. The Effectiveness combination Shafiabady's multiaxial pattern with Krumboltz's social learning theory on vocational gratification in female teachers. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2018;9(33):153–72. [Persian] http://jedu.miau.ac.ir/m/article_2970.html?lang=en
21. Zhao JL, Li XH, Shields J. Managing job burnout: the effects of emotion-regulation ability, emotional labor, and positive and negative affect at work. Int J Stress Manag. 2019;26(3):315–20. https://doi.org/10.1037/str0000101
22. Tian X, Liu C, Zou G, Li G, Kong L, Li P. Positive resources for combating job burnout among Chinese telephone operators: resilience and psychological empowerment. Psychiatry Res. 2015;228(3):411–5. https://doi.org/10.1016/j.psychres.2015.05.073
23. Delavar A. Mabani nazari va amali pazhouhesh dar oloume ensani va ejtemaee [Theoretical and practical foundations of research in humanities and social sciences]. Tehran: Roshd Pub; 2019. [Persian]
24. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. J Organiz Behav. 1981;2(2):99–113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205
25. Akbari R, Ghafar Samar R, Kiany GR, Eghtesadi AR. Factorial validity and psychometric properties of Maslach Burnout Inventory –the Persian version. Knowledge and Health. 2011;6(3):1–8. [Persian] http://dx.doi.org/10.22100/jkh.v6i3.99
26. Rezaei Aderyani R, Shabani A, Abedi MR. A study of burnt-out syndrome of librarians in the university of Isfahan university and its relationship with their demographic characteristics. Journal of Information Systems and Services. 2013;2(4):11–20. [Persian] https://iss.srbiau.ac.ir/article_6307.html?lang=en

[Downloaded from jdisabilstud.org on 2026-02-19]