Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Spring & Summer 2026, 13(1), 80-100
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.50204.1502

Received: 18. 09. 2025
Received in revised form: 24. 11. 2025
Accepted: 16. 03. 2026

Identifying the Underlying Factors of Job Burnout Among Dual-Career Teachers: A Qualitative Study

Hamid Reza Ansari Kia[1*], Ebrahim Naeimi[2], Mahdi Zare Bahramabadi[3]

1. MA of School Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University,Tehran, Iran
2. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Citation: Ansarikia, H., Naeimi, E., & Zare Bahramabadi, M. (2026). Identifying the Underlying Factors of Job Burnout Among Dual-Career Teachers: A Qualitative Study. (e20914). *Industrial and Organizational Psychology Studies*, *13*(1),80-100 e20914. https://doi.org/10.22055/jiops.2026.50204.1502

Abstract

Introduction
Job burnout among dual-career teachers is a phenomenon driven by psychological pressures, professional conflicts, and structural limitations, resulting in a decline in teaching quality and deterioration of mental health. Burnout not only harms teachers' physical and mental health but also affects the quality of education. Teachers experiencing burnout may struggle to meet students' needs effectively and may even lose their motivation to teach.This study was conducted to examine the underlying factors contributing to job burnout among dual-career teachers.

Method
The research employed a qualitative methodology based on a phenomenological approach. Twelve dual-career teachers, with at least a bachelor's degree, working in Kashan schools, and with less than ten years of teaching experience, were purposefully selected. Data were collected through semi-structured interviews and analyzed using content analysis. Initially, the interviews were reviewed multiple times to identify differences and similarities from various perspectives. Subsequently, considering these differences and similarities, the specified codes were merged and subcategories were determined. In the final step, by re-examining the differences and similarities among the subcategories, separate categories were derived.

Results
The results indicated that job burnout among dual-career teachers can be categorized into nine main themes: professional inefficiency, existential and motivational crises, personal and family conflicts, challenges in balancing two jobs, lack of support and justice, financial problems, job dissatisfaction, mental and psychological issues, and physical exhaustion.

Discussion
The findings indicate that the dual pressure of working two jobs simultaneously reduces teachers' motivation and productivity and negatively affects their mental health. To prevent this, it is essential for educational policymakers and schools to improve the working conditions of dual-career teachers and provide them with the necessary support. Therefore, the results of this study emphasize the need to identify and investigate the underlying factors of burnout in order to prevent it among dual-career teachers.

Keywords: Dual-career teachers, job burnout, phenomenology, thematic analysis

* **Corresponding Author:** Hamid Reza Ansari Kia
Email: kiah9620@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقاله پژوهشی

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

بهار و تابستان ۱۴۰۵، ۱۳(۱)، ۱۰۰-۸۰
https://doi.org/10.22055/jiops.2026.50204.1502

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۷
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۱۲/۲۵

شناسایی عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در معلمان دارای دوشغل: یک مطالعه کیفی

حمیدرضا انصاری‌کیا[1*]، ابراهیم نعیمی[2]، مهدی زارع‌بهرام‌آبادی[3]

۱- کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۲- دانشیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران
۳- دانشیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

چکیده

فرسودگی شغلی معلمان دوشغله پدیده‌ای است که به‌واسطهٔ فشارهای روانی، تعارضات حرفه‌ای و محدودیت‌های ساختاری، منجر به کاهش کیفیت تدریس و فرسایش سلامت روانی آن‌ها می‌شود. فرسودگی شغلی نه‌تنها به سلامت جسمی و روانی معلمان آسیب می‌رساند، بلکه بر کیفیت آموزش نیز تأثیر می‌گذارد. معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، ممکن است در برآوردن مؤثر نیازهای دانش‌آموزان با مشکل مواجه شوند و حتی انگیزه خود را برای تدریس از دست بدهند. این پژوهش با هدف شناسایی زمینه‌های فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله انجام شد. روش پژوهش، کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی بود. ۱۲ معلم دوشغله دارای حداقل مدرک کارشناسی، شاغل در مدارس کاشان و با سابقه کمتر از ۱۰ سال معلمی به‌صورت هدفمند انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با روش تحلیل مضمون بررسی شد. ابتدا مصاحبه‌ها با خواندن چندین‌باره و بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌ها از زوایای مختلف، تحلیل شدند. سپس با درنظرگرفتن این تفاوت‌ها و شباهت‌ها، کدهای مشخص‌شده ادغام و زیرمقوله‌ها تعیین شدند. در مرحله بعد، با بررسی مجدد تفاوت‌ها و شباهت‌های زیرمقوله‌ها، مقوله‌های جداگانه‌ای به‌دست آمد. نتایج نشان داد فرسودگی شغلی معلمان دوشغله در ۹ محور اصلی قابل طبقه‌بندی است: ناکارآمدی حرفه‌ای، بحران‌های معنایی و انگیزشی، تعارضات شخصی و خانوادگی، چالش‌های هماهنگی میان دو شغل، فقدان حمایت و عدالت، مشکلات مالی، نارضایتی شغلی، مسائل روحی و روانی و خستگی جسمانی. یافته‌ها بیانگر آن است که فشار مضاعف ناشی از اشتغال هم‌زمان در دو شغل، انگیزه و بهره‌وری معلمان را کاهش داده و بر سلامت روان آن‌ها تأثیر منفی می‌گذارد. برای جلوگیری از این امر، ضروری است که سیاست‌گذاران آموزشی و مدارس، شرایط کاری معلمان دوشغله را بهبود بخشیده و از آن‌ها حمایت‌های لازم را به عمل‌آورند. بنابراین نتایج این پژوهش بر ضرورت شناخت و بررسی عوامل زمینه‌ساز فرسودگی جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله تأکید دارد.

کلیدواژگان: پدیدارشناسی، تحلیل مضمون، فرسودگی شغلی، معلمان دوشغله

* **نویسنده مسئول:** حمیدرضا انصاری‌کیا
رایانامه: kiah9620@gmail.com

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

مقدمه

یکی از موضوعات مهمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان کار را به خود جلب کرده است، نوع شغل و تأثیرات آن بر زندگی فردی، سازمان و روابط بین‌فردی است. برخی مشاغل به‌گونه‌ای طراحی شده‌اند که افراد را ناگزیر به مواجهه با چالش‌های مختلف می‌کنند و این موضوع می‌تواند سلامت روانی آن‌ها را به خطر بیندازد. بنابراین، نوع شغل تأثیر عمیقی بر سلامت روحی و روانی و تاب‌آوری فرد دارد (Karadaş & Duran, 2022).

از طرفی هرچه فرد تناسب بیشتری با سازمان و شغل خود داشته باشد و از سلامت روانی بالاتری برخوردار باشد، تعلق خاطر بیشتری نسبت به کار نشان می‌دهد (Moshtagi & Nastiezaie, 2025).سلامت روان یک فرد می‌تواند تأثیرات قابل‌توجهی بر سلامت جسمی او داشته باشد. ضعف در سلامت روان ممکن است به بروز مشکلات متعددی در زندگی افراد منجر شود. ازاین‌رو، حفظ سلامت روان مطلوب نه‌تنها برای افراد، بلکه برای پیشرفت سازمان‌ها نیز اهمیت ویژه‌ای دارد. سلامت روان مناسب می‌تواند کیفیت زندگی فرد را بهبود بخشد، درحالی‌که مشکلات روانی می‌توانند زندگی روزمره او را مختل کنند (Judge et al., 2020).

زمانی که محیط‌های کاری و حرفه‌ای به‌طور مناسب سازماندهی و مدیریت نشوند، می‌توانند عواقب منفی برای کارکنان به همراه داشته باشند. این شرایط نه‌تنها شأن و منزلت آن‌ها را زیر سؤال می‌برد، بلکه باعث خستگی و تحلیل منابع روانی‌شان می‌شود. در این راستا، فرسودگی شغلی به یکی از بزرگ‌ترین تهدیدات روانی ـ اجتماعی در جامعه کنونی تبدیل شده است که هزینه‌های قابل‌توجهی را برای افراد و سازمان‌ها به همراه دارد (Han et al., 2019).

فرسودگی شغلی یک سندروم روان‌شناختی است که به دلیل شرایط نامساعد کاری و تأثیرات مداوم استرس‌های بین‌فردی ایجاد می‌شود. این وضعیت شامل سه بعد اصلی است: خستگی شدید، احساس بدبینی و فاصله‌گیری از کار و همچنین احساس ناکارآمدی و عدم موفقیت فردی (Maslach & liter, 2016). فرسودگی شغلی یک پدیده پیچیده است که شامل احساس ناامیدی عاطفی و عدم موفقیت و رضایت می‌شود. همچنین، ارتباط نزدیکی بین استرس و فرسودگی شغلی وجود دارد (Agarwal et al., 2020). به عبارت دیگر، فرسودگی شغلی به معنای خستگی جسمی، روحی و روانی افراد است که می‌تواند به‌عنوان عامل اصلی مشکلات و چالش‌های فردی و حرفه‌ای آن‌ها شناخته شود (Yıldırım & Solmaz, 2020).

موضوع فرسودگی شغلی در حرفه معلمی که یکی از مشاغل حیاتی به شمار می‌آید، کاملاً روشن و واضح است. معلمان نقش کلیدی در سازماندهی محیط کلاس دارند که به رشد اجتماعی، عاطفی و علمی دانش‌آموزان کمک می‌کند. بااین‌حال ، متأسفانه بار زیاد کار، کاهش حمایت و فشارهای ناشی از شرایط شغلی، به نگرانی‌های رایج در این حرفه تبدیل شده است. این نگرانی‌ها و چالش‌ها بر رفاه معلمان تأثیر منفی می‌گذارند (Srivastava & Dey, 2020).

معلمی یکی از مشاغل اساسی و حیاتی در هر جامعه است. معلمان نقش مهمی در شکل‌دهی به فرآیندهای آموزشی و ارتقای کیفیت منابع انسانی و اجتماعی ایفا می‌کنند (Zlatkovic et al., 2017). بر اساس تحقیقات متعدد، معلمان بیشتر از سایر گروه‌های شغلی در معرض آسیب‌های ناشی از استرس‌های مرتبط با کار قرار دارند (Ghorbankhani et al., 2022). برخی از معلمان در آغاز ورود به حرفه خود بسیار پرشور و مشتاق هستند، اما با گذشت زمان، انگیزه‌شان کاهش می‌یابد (Eales, 2019). فرسودگی شغلی معلمان به‌طور مداوم با شکایات جسمی نظیر سردرد، بیماری‌هایی مانند گاستروانتریت، اختلالات صوتی و همچنین نشانگرهای بیولوژیکی مرتبط با اختلال در محور هیپوتالاموس ـ هیپوفیز ـ آدرنال (کورتیزول) و التهاب (سیتوکین‌ها) ارتباط دارد (Madigan et al., 2023).

پژوهشگران به‌طور کلی معتقدند تدریس یکی از مشاغل پر استرس است و معلمان در مقایسه با سایر شاغلان با چالش‌های بیشتری در زمینه سلامت روان روبه‌رو هستند (Nabavi et al., 2017). حقوق و مزایای ناکافی، بار کاری سنگین، ساعات طولانی کار و عدم حمایت از سوی مدیران، از جمله عواملی هستند که باعث ایجاد استرس برای معلمان می‌شوند و آن‌ها را با چالش‌های جدی روبه‌رو می‌کنند (Sadati Firoozabadi & Nourani Kootenaei, 2018). دراین‌خصوص عوامل

استرس‌زا به جنبه‌های شغلی فرد اشاره دارند که با هزینه‌های فیزیولوژیکی یا روان‌شناختی همراه‌اند، زیرا نیاز به تلاش بیشتر یا مهارت‌های بالاتری دارند (Aldrup et al., 2017).

بدیهی است هرچه تاب‌آوری و بهزیستی روان‌شناختی افزایش یابد، فرسودگی شغلی معلمان نیز کاهش خواهد یافت (Moradi et al., 2022) یکی دیگر از عوامل چالش‌برانگیز معلمان میزان تحصیلات آن‌ها است به عبارتی بین سطح تحصیلات و میزان فرسودگی شغلی معلمان رابطه‌ای وجود دارد. با افزایش سطح تحصیلات، میزان فرسودگی شغلی نیز افزایش یافته است. به‌عبارت‌دیگر، تحصیلات بالاتر به انتظارات بیشتری از زندگی منجر شده است (Afzali et al., 2024)، به همین دلیل، بسیاری از معلمان در حرفه خود دچار فرسودگی و کاهش انگیزه و کارایی می‌شوند (Burić et al., 2017). همچنین اعتقادات مذهبی نیز فرسودگی شغلی را در میان معلمان پیش‌بینی می‌کنند؛ به بیان دیگر با بالارفتن سطح اعتقادات مـذهبی، میزان فرسـودگی شـغلی کـاهش پیدا می‌کند (Dehghan Menhshadi et al., 2023). از طرفی کیفیت تعادل بین کار و زندگی معلمان ارتباطی بسیار نزدیک با عملکرد تدریس آن‌ها دارد و این تعادل به‌طور قابل‌توجهی بر کیفیت تدریس معلمان تأثیر می‌گذارد (Bustamante & Lumapenet, 2024).

معلمان به‌عنوان عامل اصلی و تأثیرگذار در نظام آموزش‌وپرورش شناخته می‌شوند، زیرا اهداف عملیاتی و عالی این نظام در نهایت از طریق آن‌ها محقق می‌شود و به عموم ارائه می‌گردد. به همین دلیل، معلمان باید به‌طور کامل و جامع ویژگی‌ها و خصوصیات مطلوب هر نظام آموزشی را به نمایش بگذارند. ارتباط مستقیم معلم با دانش‌آموزان، به‌عنوان دو نقطه کلیدی در نظام تربیتی، معلمان را در موقعیتی منحصربه‌فرد قرار می‌دهد که سایر اجزای سیستم آموزشی از آن بی‌بهره‌اند. اهمیت معلم به‌عنوان کارگزار اصلی فرآیند یاددهی و یادگیری، هرچند در جوامع امروزی با تأمین نیازهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی آن‌ها همراه است، اما در عمل با کمبودهایی در زمینه اجرایی مواجه شده است. این کمبودها باعث شده است که معلمان به‌منظور تأمین نیازهای معیشتی خود، به انتخاب شغل دوم روی آورند (Ghaderzadeh & Faraji, 2014).

موضوع دوشغله بودن در حال حاضر توجه زیادی را به خود جلب کرده و می‌تواند تحت‌تأثیر هوش هیجانی افراد قرار گیرد. درصورتی‌که سیاست‌های مؤثر و مناسبی برای بهبود عملکرد و ارتقای شغلی کارمندان وجود نداشته باشد، آن‌ها همواره به دنبال کسب درآمد اضافی خواهند بود. این افراد همچنین دوشغله بودن را به‌عنوان راهی برای افزایش رضایت شغلی خود می‌بینند. در این شرایط، داشتن دو شغل به آنها این امکان را می‌دهد که درآمد بیشتری کسب کرده و رضایت شغلی خود را افزایش دهند. تحقیقات نشان می‌دهد افرادی که به انجام دو شغل مشغول هستند، تلاش می‌کنند تا رضایت شغلی بیشتری را به‌دست آورند که در مشاغل اصلی خود قادر به دستیابی به آن نیستند (Ara & Akbar, 2016).

انگیزه‌های انتخاب شغل دوم، موضوع اصلی در بررسی این پدیده به شمار می‌رود. دو انگیزه عمده شامل محدودیت در ساعات کاری شغل اول و تمایل به انتخاب شغل‌های ناهمگن برای شغل دوم است. کارمندانی که با محدودیت در ساعات کاری شغل اول مواجه هستند، معمولاً به دلیل نیازهای مالی و عدم امکان فعالیت بیشتر در شغل اصلی به شغل دوم روی می‌آورند. از سوی دیگر، افرادی که با محدودیت ساعت کاری در شغل اول روبه‌رو نیستند و به انتخاب شغل دوم می‌پردازند، بیشتر به انگیزه انتخاب شغل‌های ناهمگن توجه دارند. این افراد به دنبال یادگیری مهارت‌های جدید، ارضای علایق شخصی یا جبران نارضایتی از شغل اصلی خود هستند (Keshavarz Haddad & Mohit, 2012).

دوشغله بودن به‌عنوان یک رفتار تطبیقی و جبرانی، تحت‌تأثیر شرایط ساختاری و همچنین ابعاد و زمینه‌های فردی قرار دارد. یکی از نظریه‌پردازان برجسته در این حوزه، رابرت مرتن است. بر اساس نظریه او، هر نظام اجتماعی از اجزای ساختاری مرتبط با یکدیگر تشکیل شده است. یکی از این اجزا، ساختار فرهنگ است که بُعد نمادین زندگی اجتماعی را دربرمی‌گیرد و اهداف ارزشی را به افراد جامعه معرفی می‌کند. دیگر اجزا شامل ساختار اجتماعی یا ساخت فرصت‌ها و قواعد اجتماعی هستند که به‌عنوان واسطه‌ای بین الگوهای نهادی فرهنگی و کنش‌های ناشی از انتخاب‌ها عمل می‌کنند و در روابط متقابل اجتماعی میان مردم تجلی می‌یابند. مرتن معتقد است که اگر این دو عنصر ساختاری به‌طور هماهنگ عمل کنند، همنوایی و

نظم اجتماعی به‌عنوان الگوی غالب تطابق افراد شکل می‌گیرد. اما اگر در عملکرد این دو عنصر ناهماهنگی ایجاد شود، الگوهای ناهمنوایی از تطابق به‌وجود می‌آید که انواع آن‌ها به رابطه و نوع هماهنگی بین این دو عنصر اساسی نظام اجتماعی، یعنی فرهنگ و اجتماع، وابسته است. به‌طوری‌که اگر ساختار اجتماعی به‌درستی عمل نکند، مشکلاتی در این زمینه بروز خواهد کرد (Merton, 2002; as cited in Ghaderzadeh & Faraji, 2014).

شغل دوم عمدتاً به دلیل مسائل اقتصادی و با هدف افزایش درآمد و ایجاد امنیت شغلی و اجتماعی توسط افراد انتخاب می‌شود (Dickey et al., 2015). ازآنجاکه معلمان دوشغله معمولاً به‌طور خاص برای پر کردن شکاف‌های مکرر بین عرضه و تقاضا در کلاس‌های درس آموزش دیده و به کار گرفته می‌شوند، با انتظارات بالا و تصورات نادرست درباره مهارت‌های خود نیز مواجه هستند (Tigchelaar et al., 2008).

مدل JD-R (Job Demands–Resources) به‌طور گسترده برای تحلیل فرسودگی شغلی به‌کار رفته است این مدل نشان می‌دهد که فشارهای شغلی مانند بار کاری و تداخل نقش‌ها، و منابع شغلی مانند حمایت سازمانی و استقلال شغلی، دو عامل کلیدی در شکل‌گیری فرسودگی هستند (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). مطالعه حاضر با استفاده از این چارچوب، عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی معلمان دوشغله را بررسی می‌کند؛ بنابراین با توجه به مسائل مطرح شده و اهمیت شناسایی و بررسی عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله، و همچنین وجود پژوهش‌های کیفی اندک در این زمینه، سؤال پژوهشی حاضر این خواهد بود که عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله چیست؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

در این مطالعه، برای دستیابی به درکی عمیق و همه‌جانبه از تجربه‌ها، برداشت‌ها و ادراکات مشارکت‌کنندگان درباره پدیده مورد بررسی، از روش پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناختی بهره گرفته شد. رویکرد پدیدارشناسی با تمرکز بر تجربه زیسته افراد و بررسی ماهیت و ساختار این تجربه‌ها، تلاش می‌کند معنایی را که افراد از تجارب خود دریافت می‌کنند، آشکار سازد. بر این اساس، شناخت پدیده مورد مطالعه از طریق کاوش در روایت‌ها و تجربه‌های زیسته افرادی صورت می‌گیرد که به‌صورت مستقیم با آن پدیده مواجه بوده و آن را تجربه کرده‌اند (Patton, 2002). برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون نیز یکی از مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بیشتر تحلیل‌های کیفی است (Holloway & Todres, 2003) و به‌عنوان پایه و اساس سایر روش‌های تحلیل داده‌های کیفی مورد استفاده قرار می‌گیرد (Willig C, 2013). این روش با ایجاد چارچوبی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی، داده‌ها را سازماندهی کرده و آن‌ها را به اطلاعات غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (Braun & Clarke, 2012).

جامعه تحقیق شامل معلمان دوشغله شهر کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. در این تحقیق از نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. مفهوم نمونه‌گیری هدفمند در پژوهش‌های کیفی به کار می‌رود و به این معناست که انتخاب افراد یا واحدهای نمونه بر اساس هدف و جهت‌گیری خاصی انجام می‌شود. این واحدهای نمونه دارای ویژگی‌های خاصی هستند که به کاوش و درک عمیق‌تر موضوعات محوری که محقق درصدد بررسی آن‌هاست، کمک می‌کند. به‌عبارتی‌دیگر، در این پژوهش، افرادی که تجربه‌های مرتبط با پدیده فرسودگی شغلی در زندگی خود داشتند، شرکت کردند. در این پژوهش، با ارسال فراخوانی به معلمانی که تمایل به همکاری داشتند، از هر یک به‌صورت جداگانه دعوت به عمل آمد. داشتن شرایط خاصی از جمله داشتن کمتر از ۱۰ سال سابقه معلمی و داشتن شغل دومی که منبع درآمد باشد، معیارهای ورود به پژوهش و همچنین رسیدن به اشباع اطلاعات ملاک خروج از پژوهش بودند. پیش از آغاز مصاحبه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان

با ارائه توضیحات کامل در مورد هدف، فرآیند و حقوق آن‌ها دریافت شد. شرکت‌کنندگان این امکان را داشتند که در هر مرحله بدون هیچ‌گونه فشار یا پیامد منفی، از ادامه همکاری انصراف دهند. اطلاعات جمع‌آوری‌شده کاملاً محرمانه نگه داشته شد و به‌جای نام واقعی، شناسه‌های رمزگذاری‌شده استفاده شد تا حریم خصوصی رعایت شود. داده‌ها صرفاً برای اهداف این پژوهش به‌کار رفت و هیچ استفاده غیرمرتبط از آن‌ها صورت نگرفت. در تمامی مراحل، اصول اخلاقی پژوهش‌های کیفی رعایت شد، شامل احترام به دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان، اجتناب از قضاوت و ارائه فرصت برای ابراز آزادانه نظرات.

اطلاعات مربوط به مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

Table 1. Demographic Profile of the Interview Participants

No.	Age	Gender	Degree	Field of Study	Teaching Level	Subject	Second Job	Marital Status	Marital Experience	Teaching Experience
1	26	Male	Bachelor's	English Language Education	Secondary	English	Mobile Repair	Single	-	4 years
2	27	Male	Bachelor's	Persian Literature Education	Secondary	Persian	Food Sales	Married	2 years	5 years
3	25	Male	Bachelor's	Educational Sciences	Primary	General	Food Sales	Single	-	3 years
4	28	Male	Bachelor's	Educational Sciences	Primary	General	Hairdressing	Married	4 years	6 years
5	30	Male	Master's	General Psychology	Secondary	Psychology	Real Estate Trading	Married	5 years	8 years
6	29	Male	Bachelor's	Educational Sciences	Primary	General	Home Appliance Sales	Married	2 years	7 years
7	30	Male	Master's	Family Counseling	Secondary	Counseling	Camera Repair and Installation	Married	6 years	8 years
8	28	Male	Master's	Educational Psychology	Secondary	Psychology	Sports Coach	Single	-	6 years
9	29	Male	Bachelor's	Educational Sciences	Primary	General	Electrical Appliance Sales	Married	1 year	7 years
10	27	Male	Bachelor's	English Language Education	Secondary	English	Photography	Single	-	5 years
11	29	Male	Master's	Educational Psychology	Secondary	Psychology	Clothing Business	Married	3 years	7 years
12	26	Male	Master's	School Counseling	Secondary	Counseling	Technical & Printing Services	Single	-	4 years

با توجه به اهداف این پژوهش، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. در این نوع مصاحبه، محققان از اطلاعاتی که به‌دست آورده‌اند برای طراحی سؤالات بعدی بهره می‌برند (Olson, 2011). به‌عبارتی مصاحبه با طرح سؤالاتی مانند ۱: در طول تدریس، چه میزان احساس می‌کنید تمرکز یا توانایی تصمیم‌گیری شما کاهش یافته است؟ ۲: هنگام پایان روز کاری، چقدر احساس خستگی هیجانی یا بی‌انگیزگی می‌کنید؟ ۳: تا چه حد حمایت مدیران، همکاران و اداره آموزش و

پرورش از شما در کاهش فشار کاری مؤثر بوده است؟ ۴: آیا فشار کاری باعث شده تغییراتی در عملکرد یا رفتار شما در کلاس مشاهده شود؟ اگر بله چه تغییراتی؟ ۵: چه چالش‌ها و فشارهایی در شغل معلمی و شغل دوم خود تجربه کرده‌اید؟ ۶: در تصمیم‌گیری‌ها و نحوه انجام کار، تا چه حد آزادی و استقلال دارید؟ ۷: لطفاً تفاوت‌های تجربه فشار کاری، استرس یا انرژی خودبین شغل معلمی و شغل دوم را توضیح دهید. ۸: چه عواملی باعث شد تصمیم بگیرید شغل دوم انتخاب کنید و این تصمیم چه تأثیری بر تجربه شغلی شما داشته است؟ شروع شد. سپس برای روشن‌تر شدن و عمیق‌تر کردن مصاحبه، از سؤالات پیگیرانه‌ای مانند «می‌توانید بیشتر توضیح دهید؟» و همچنین از انعکاس محتوا استفاده شد.

پس از جمع‌آوری اطلاعات اولیه، پژوهشگر به دلیل اشتغال در محیط مدرسه، برای آغاز مصاحبه‌ها به‌آنجا مراجعه کرد. در هر مصاحبه، محقق خود را دوباره معرفی کرده و درباره اهداف تحقیق توضیحاتی ارائه داد. او همچنین بر اهمیت رازداری و ایجاد رابطه مثبت با مشارکت‌کننده تأکید کرد و به آن‌ها اطمینان داد که هویت‌شان محرمانه خواهد ماند. با توجه به حضوری بودن مصاحبه‌ها، اجازه ضبط صدا نیز اخذ شد. همچنین مصاحبه‌ها بر اساس سؤالات باز تعیین‌شده بود. زمان هر مصاحبه بسته به نحوه پاسخ‌دهی افراد و پیشرفت گفت‌وگو، بین ۴۵ دقیقه تا ۱ ساعت و ۴۰ دقیقه متغیر بود.

داده‌ها حداکثر ۷۲ ساعت پس از مصاحبه به تحلیل رسیدند. ابتدا، مصاحبه‌ها با مطالعه چندباره و بررسی تفاوت‌ها و شباهت‌ها از زوایای مختلف تحلیل شدند. سپس، با توجه به این تفاوت‌ها و شباهت‌ها، کدهای مشخص‌شده ادغام و زیرطبقه‌ها تعیین شدند. در مرحله بعد، با بررسی مجدد تفاوت‌ها و شباهت‌های زیرطبقه‌ها، به طبقه‌های مجزا دست یافتیم. پس از تکمیل تحلیل داده‌ها، تمامی مصاحبه‌ها دوباره بررسی شدند و با درنظرگرفتن مجموعه مصاحبه‌ها، اعتبار کدگذاری‌ها مشخص گردید. این کدگذاری‌ها با کدگذاری‌های قبلی مقایسه شدند و نتایج به‌دست‌آمده در کدگذاری و طبقه‌بندی‌ها مورد بررسی قرار گرفت. این روند تا تکمیل داده‌ها ادامه یافت. لازم به ذکر است که از مصاحبه دهم به بعد، داده جدیدی به‌دست نیامد؛ اما به‌منظور اطمینان از تکمیل داده‌ها، دو مصاحبه دیگر نیز انجام شد.

در این پژوهش، در مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها، اطلاعات متنی به‌دست‌آمده و ضبط مصاحبه‌ها با استفاده از روش براون و کلارک مورد بررسی قرار گرفت. برای هر مصاحبه، فهرستی از کدهای اولیه تهیه شد. سپس، با جستجوی مضامین و بررسی تطابق محتوا با کدهای استخراج‌شده، مضامین فرعی دسته‌بندی و طبقه‌بندی شدند. در نهایت، مضامین اصلی و مضمون هسته‌ای شناسایی گردید.

برای اطمینان از دقت و قابل‌اعتماد بودن یافته‌های این مطالعه پدیدارشناختی، مجموعه‌ای از اقدامات روشمند انجام شد. بخش عمده فعالیت‌های اصلی پژوهش انجام مصاحبه‌ها، پیاده‌سازی و کدگذاری اولیه، توسط پژوهشگر اول انجام گرفت؛ برای افزایش دقت و استحکام تحلیل، دو پژوهشگر دیگر به‌عنوان ناظران و بازبین‌های تحلیلی در مراحل مختلف دخالت داشتند. آن‌ها نمونه‌هایی از مصاحبه‌ها و کدهای اولیه را به‌صورت جداگانه بررسی کردند و نتایج بررسی خود را با تحلیل انجام‌شده توسط پژوهشگر اول مقایسه کردند. این فرایند به اصلاح و دقیق‌تر شدن کدها، روشن‌تر شدن معنای بخش‌های مختلف داده و دستیابی به مضامین منسجم کمک کرد.

برای اطمینان از درست‌فهمی تجربه‌های مشارکت‌کنندگان، مضامین اولیه برای چند نفر از آن‌ها ارسال شد و نظرشان درباره میزان انطباق مضامین با تجربه زیسته‌شان دریافت شد. بازخوردهای ارائه‌شده در نسخه نهایی تحلیل اعمال شد.

به‌منظور شفافیت بیشتر، اطلاعات مربوط به زمینه پژوهش، ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و نحوه انجام مصاحبه‌ها با جزئیات کافی گزارش شده است تا خوانندگان بتوانند درباره کاربرد نتایج در موقعیت‌های مشابه قضاوت کنند.

در تمام مراحل پژوهش، روند تحلیل شامل استخراج واحدهای معنایی، کدگذاری، ترکیب کدها و شکل‌گیری مضامین به‌دقت ثبت و مستند شد. همچنین توضیحات مربوط به تصمیم‌های تحلیلی و یادداشت‌های پژوهشی نگهداری شد تا مشخص باشد مضامین نهایی بر اساس داده‌های مشارکت‌کنندگان شکل گرفته‌اند. در بخش یافته‌ها نیز نقل‌قول‌های مستقیم برای نشان‌دادن پیوند روشن‌بین داده‌ها و تحلیل‌ها ارائه شده است.

یافته‌ها

Table 2. Extracted Categories from Interviews with Teachers

Core Theme: The phenomenon of job burnout in dual-career teachers manifests across multiple dimensions, generating various negative consequences.

Main Themes	Subthemes
Pressure caused by professional inefficiency and low productivity	Reduced ability to perform job duties
	Decreased productivity and poor performance
	Reduced job performance quality due to constant fatigue
	Decreased motivation and decline in teaching and classroom management quality
	Feeling incapable of fully fulfilling responsibilities
	Reduced ability to connect with students
Existential and motivational crises and unfulfilled personal and professional goals	Feeling worthless at work
	Feeling dissatisfied with life
	Lack of a sense of accomplishment in daily tasks
	Loss of enthusiasm for teaching due to job interference
Personal and family conflicts	Problems in separating work time and personal life
	Inability to manage personal and professional commitments
	Poor simultaneous management of job and family responsibilities
	Lack of time for family and social activities
	Reduced time for self-care and energy recovery
	Challenges in maintaining social and personal relationships due to work pressure
Challenges of coordinating between two jobs	Inability to manage between two jobs
	Problems in aligning job tasks with the requirements of both jobs
	Professional conflicts between teaching and the second job
	Time conflicts between different job responsibilities
Lack of support and fairness in access and resources	Feeling unsupported by school administrators
	Lack of sufficient resources and facilities to perform tasks
	Absence of social support or shortage of positive workplace relationships at school
	Lack of emotional and psychological support from family and colleagues
	Feeling unappreciated and overlooked in efforts for both jobs
	Reduced motivation due to lack of recognition and encouragement for extra work
Financial and economic challenges	Financial and economic problems
	Working under unfavorable or unstable economic conditions
	Concerns about future financial and economic difficulties
Job dissatisfaction resulting from structural problems and professional limitations	Job dissatisfaction
	Workplace discrimination
	Unfair compensation for teachers
	Dissatisfaction with salary and benefits
	Lack of opportunities for advancement and training
	Decreased motivation at work due to limited opportunities for growth
	Lack of clarity in roles and responsibilities
	Inability to cope with job-related conflicts

Core Theme: The phenomenon of job burnout in dual-career teachers manifests across multiple dimensions, generating various negative consequences.

Main Themes	Subthemes
Psychological and mental challenges	Stressful work environment
	Feeling stressed due to work pressures in both jobs
	Anxiety and worry about failure in both jobs
	Increased psychological pressure due to working simultaneously in two jobs
	Pressure from comparing oneself with others in task performance
	Feeling isolated when facing work-related challenges
Pressure resulting from fatigue and physical problems	Physical fatigue due to long working hours in both jobs
	Reduced sleep and rest quality due to heavy workload
	Feeling tired and sluggish even after resting

در این قسمت یافته‌های حاصل از تحلیل اطلاعات پژوهش ارائه می‌شود. پس از کدگذاری تمامی مصاحبه‌ها ۴۶ مضمون فرعی، ۹ مضمون اصلی و یک مضمون هسته‌ای به‌دست آمد. تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که معلمان دارای دو شغل با مجموعه‌ای از چالش‌ها و فشارهای قابل توجه مواجه هستند. اگرچه اشتغال در دو شغل ممکن است فرصت‌هایی را فراهم کند، این مطالعه بیشتر بر تهدیدها و پیامدهای منفی آن برای سلامت روان، کیفیت زندگی شخصی و حرفه‌ای و عملکرد شغلی معلمان تمرکز داشت. فشار ناشی از ناکارآمدی حرفه‌ای و بهره‌وری پایین، بحران‌های معنایی و انگیزشی و عدم تحقق اهداف فردی و حرفه‌ای، تعارضات شخصی و خانوادگی، چالش‌های هماهنگی بین دو شغل، فقدان حمایت و عدالت در دسترسی و امکانات، چالش‌های مالی و اقتصادی، نارضایتی شغلی ناشی از مشکلات ساختاری و محدودیت‌های حرفه‌ای، چالش‌ها و مشکلات روحی و روانی و فشار ناشی از خستگی و مشکلات جسمانی از مضامین اصلی حاصل از کدگذاری می‌باشد. در جدول شماره ۲ به ذکر مقولات هسته‌ای، اصلی و فرعی به‌دست‌آمده پرداخته شده است. در ادامه، با استفاده از نقل قول از خود شرکت‌کنندگان، به توضیح مقولات پرداخته خواهد شد.

فشار ناشی از ناکارآمدی حرفه‌ای و بهره‌وری پایین

این مضمون اصلی شامل ۶ مضمون فرعی کاهش توانایی انجام وظایف شغلی، کاهش بهره‌وری و عملکرد ضعیف، کاهش کیفیت عملکرد شغلی به دلیل خستگی مداوم، کاهش انگیزه و افت کیفیت تدریس و مدیریت کلاس‌ها، احساس ناتوانی در انجام مسئولیت‌ها به‌طور کامل و کاهش قدرت برقراری ارتباط با دانش‌آموزان است که در این قسمت به آن اشاره می‌شود. مطابق صحبت‌های معلمان و بر اساس دیدگاهی که از فرسودگی شغلی داشتند بیان کردند در مواقعی که مشغول به کار هستند به دلیل فشار کاری زیاد نمی‌توانند عملکرد قابل‌قبولی از خود ارائه دهند «راستش دیگه اون توانایی رو که قبلاً داشتم و کارهامو با اشتیاق انجام می‌دادم ندارم. وقتی از مدرسه به خونه و بعدش به کار دیگه میرم احساس می‌کنم که توی هر دو تا شغلی که دارم نمیتونم انرژی کافی بزارم.» (شرکت‌کننده، ۱). کاهش بهره‌وری و عملکرد ضعیف نیز نشان‌دهنده ارتباط بین فرسودگی شغلی و تأثیر آن بر بازدهی و کیفیت عملکرد معلمان است « اینکه باید هم‌زمان توی دوتا شغل کار کنم باعث شده هر دوتا شغلم رو به‌درستی انجام ندم. وقتی مدرسه هستم مدام تلفنم بابت کار دومم زنگ می خوره بعضی وقتا موقع تدریس این اتفاق میوفته که هم بر عملکرد خودم و هم بر یادگیری بچه‌ها اثر میذاره.» (شرکت‌کننده، ۶). کاهش کیفیت عملکرد شغلی به دلیل خستگی مداوم بیانگر تأثیر خستگی ناشی از کار زیاد بر معلمان است که نهایتاً آن‌ها را درگیر عملکرد غیرقابل‌قبول و فرسودگی شغلی می‌کند «نمی دونم چطوری براتون توضیح بدم؛ چون من مدام احساس خستگی می‌کنم وقتی صبح از خواب بیدار میشم و میرم سرکار تا ظهر کاملاً خستم. بعد از مدرسه هم باید دوباره‌کار کنم وقتی میام خونه دیگه نمیتونم برای روز بعدم برنامه‌ریزی کنم این خودش باعث میشه روز بعد

نتونم خوب کارمو انجام بدم.» (شرکت‌کننده، ۲). کاهش انگیزه و افت کیفیت تدریس و مدیریت کلاس‌ها به معنای ارتباط میان انگیزه و شوق با مدیریت کلاس توسط معلمان است «احساس می‌کنم انگیزم خیلی پایین اومده وقتی دو تا شغل دارم همه چیز بهم ریخته میشه و دیگه علاقه‌ای هم به تدریس نمی مونه. منظورم از بهم ریختگی یکیش بهم خوردن نظم کلاسه که باعث میشه نتونم بچه هارو مدیریت و کنترل کنم.» (شرکت‌کننده، ۸). احساس ناتوانی در انجام مسئولیت‌ها به طور کامل بیانگر تأثیر احساس ناتوانی بر انجام وظایف و مسئولیت‌های معلمان است «زمانی که در دو شغل مشغول هستم مسئولیت‌ها به حدی زیاد میشه که احساس می‌کنم دیگه توانایی انجام کارا رو ندارم. کارکردن در دوجا باعث شده نتونم مسئولیت هامو چه توی مدرسه و چه جای دیگه درست انجام بدم» (شرکت‌کننده، ۹). ارتباط با دانش‌آموز از موارد مهمی است که معلمان در زمان حضور در مدرسه باید به آن توجه کنند این مضمون رابطه بین کاهش ارتباط معلم با دانش‌آموز و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد «خستگی من تأثیر زیادی روی ارتباطم با دانش‌آموزان گذاشته. قبلاً با هر کدوم از دانش‌آموزان به‌راحتی ارتباط می‌گرفتم و پای حرفاشون می‌نشستم یجورایی معلم مشاور بودم؛ ولی الان به دلیل مشغله کاری که دارم این ارتباط محدود شده» (شرکت‌کننده، ۱۱).

بحران های معنایی و انگیزشی و عدم تحقق اهداف فردی و حرفه‌ای

این مقوله شامل ۴ مضمون فرعی با عناوین، احساس بی‌ارزشی در کار، احساس عدم رضایت از زندگی، فقدان احساس موفقیت در کارهای روزمره و ازدست‌دادن شور و اشتیاق به تدریس به دلیل تداخل شغلی است. مطابق با مضمون فرعی احساس بی‌ارزشی در کار، معلمان با احساس بی‌ارزشی در کار خود به فرسودگی شغلی نزدیک‌تر شده که تأثیر آن بر عملکردشان و همچنین نحوه تدریس مشهود است «گاهی وقتا احساس می‌کنم کارم هیچ ارزشی نداره. وقتی دوجا کار می‌کنم نمیتونم به‌طور کامل به هر دو تا کار رسیدگی کنم آخرشم حس می‌کنم تلاشم بی فایدس و حتی دانش آموزا هم متوجه نمیشن که من چه زحماتی می‌کشم» (شرکت‌کننده، ۵). احساس عدم رضایت از زندگی به احساس نداشتن رضایت کافی از زندگی توسط معلمان دوشغله بر اثر اشتغال در دو شغل اشاره دارد «هر روز که از خواب بیدار میشم فقط به این فکر می‌کنم که چه کارهایی باید انجام بدم و چطوری دوتا شغلی که دارمو مدیریت کنم. این روند هر روز ادامه داره و هیچ‌وقت به خودم فرصت نمیدم تا از زندگی لذت ببرم. احساس می‌کنم یه چیزی کم دارم و یجورایی از زندگیم رضایت واقعی ندارم» (شرکت‌کننده، ۴). بر اساس مضمون فقدان احساس موفقیت در کارهای روزمره، نداشتن احساس موفقیت و رضایت در کار در نهایت باعث نزدیک‌شدن معلمان به فرسودگی شغلی می‌شود «راستشو بخواین هیچ‌وقت به این فکر نمی‌کنم که توی کارایی که انجام میدم موفق باشم. چرا؟ چون از صبح تا شب کار می‌کنم تو این مدت هم درگیر کارای مختلفی میشم ولی هیچ وقت نمیتونم اونارو به بهترین شکل انجام بدم. آخرشم به این نتیجه میرسم که هیچ چیز به اندازه‌ای که باید خوب پیش نمیره» (شرکت‌کننده، ۱). یکی از مواردی که باعث پایین آمدن شور و اشتیاق به کار در معلمان می‌شود تداخلات شغلی است که در مضمون ازدست‌دادن شور و اشتیاق به تدریس به دلیل تداخل شغلی بیان می‌شود « میدونین، وقتی دوجا مشغول بکار هستم خیلی وقت‌ها دیگه نمیتونم با اشتیاق تدریس کنم وقتی سراغ کار دوم رفتم همه چیز تداخل پیدا کرده و همونطور که گفتم دیگه شور و شوقی برای تدریس هم ندارم» (شرکت‌کننده، ۳).

تعارضات شخصی و خانوادگی

این مضمون اصلی دربرگیرنده ۶ مضمون فرعی است. این مضامین عبارت‌اند از: مشکلات در تفکیک زمان کار و زندگی شخصی، ناتوانی در مدیریت تعهدات شخصی و شغلی، مدیریت ضعیف هم‌زمان وظایف شغلی و خانوادگی، فقدان زمان برای خانواده و فعالیت‌های اجتماعی، کاهش زمان برای خودمراقبتی و بازیابی انرژی و چالش در نگهداشت روابط اجتماعی و شخصی به دلیل فشار کاری. مضمون مشکلات در تفکیک زمان کار و زندگی شخصی، مسائل و مشکلات در رابطه با زمان

کار و زندگی شخصی معلمان و نقش آن‌ها در پیدایش فرسودگی شغلی میان معلمان را نشان می‌دهد «وقتی دو جا کار می‌کنم در واقع باید بگم نمیتونم از کار فاصله بگیرم. تمام روز در حال کارکردن هستم شب و روز هم نداره. این تداخل کاری باعث میشه نتونم بین کار و زندگی شخصیم مرز مشخصی قرار بدم.» (شرکت‌کننده، ۱۲). عدم توانایی کافی در مدیریت کردن تعهدات شغلی و فردی میان معلمان از زمینه‌های ایجاد فرسودگی شغلی است که به آن اشاره می‌شود «راستشو بگم دیگه نمی دونم چطوری باید هم کارمو درست انجام بدم و هم به زندگی شخصیم برسم. الان شرایط طوری شده که دیگه نه وقتی برای خودم دارم و نه خانواده. احساس می‌کنم که یکیشو باید فدای دیگری کنم.» (شرکت‌کننده، ۹). از نظر معلمان نداشتن مدیریت و یا مدیریت ضعیف بین وظایفی که در محیط کار و خانواده انجام می‌دهند باعث می‌شود که آن‌ها به فرسودگی شغلی نزدیک شوند «هیچ‌وقت نمیتونم کارای مدرسه‌رو از مسائل خانوادگی جداکنم. حتی مدیریتش هم برام سخته. وقتی توی خونه هستم درگیر مسائل مرتبط با شغل دومم هستم تازه بینش درگیر مسائل مدرسه هم هستم.» (شرکت‌کننده، ۱۰). نداشتن زمان کافی برای اوقات فراغت و بودن در کنار خانواده یکی دیگر از عباراتی است که معلمان بیان کردند «خب، تأثیر مالی کار توی شغل دوم خوبه، اما از اون طرف وقت‌گذاشتن برای خانواده‌ام خیلی کمتر شده همسر و پسرم ازم گله دارن که چرا همیشه سرم شلوغه.» (شرکت‌کننده، ۸). معلمان در ادامه به هدررفت زمان برای محافظت از خود و بازیابی مجدد انرژی‌شان اشاره کردند «دیگه فقط دارم سر می‌کنم. یه زمانی هر هفته یه زمانی برای خودم می‌ذاشتم، ولی الان حتی آرایشگاه رفتن هم برام سخت شده.» (شرکت‌کننده، ۱). مضمون چالش در نگه‌داشت روابط اجتماعی و شخصی به دلیل فشار کاری مربوط به ارتباط بین فشار کاری و تأثیر آن بر روی روابط اجتماعی معلمان است «روابطم محدود شده، یه وقتایی اصلاً از خستگی نمی‌تونم حرف بزنم با کسی گاهی هم فکر می‌کنم دیگه دوستای قدیمیمم منو فراموش کردن.» (شرکت‌کننده، ۶).

چالش‌های هماهنگی بین دو شغل

این مضمون اصلی شامل ۴ مضمون فرعی می‌شود مضامین فرعی مطرح شده عبارت‌اند از: ناتوانی در مدیریت بین دو شغل، مشکلات در تطبیق وظایف شغلی با نیازهای هر دو شغل، تناقض‌های حرفه‌ای بین شغل معلمی و شغل دوم و تعارضات زمانی بین مسئولیت‌های شغلی مختلف. چالش در مدیریت کردن مشاغلی که افراد در آن‌ها مشغول به کار هستند از نکات مهمی است که معلمان نیز از این قاعده مستثنی نیستند «بزرگ‌ترین چالش اینه که نمی‌تونم به هیچ‌کدوم از شغلهام ٪۱۰۰ وقت بدم. همیشه درگیر اینم که کدوم شغل نیاز بیشتری به توجه داره و این باعث میشه به هر دو آسیب برسونه.» (شرکت‌کننده، ۲). عبارتی از مضمون فرعی مشکلات در تطبیق وظایف شغلی با نیازهای هر دو شغل در ادامه آورده می‌شود که نشان‌دهنده‌ی اهمیت این مضمون از دید معلمان است «زمانایی که شغل دوم نیاز به توجه بیشتر داره، از زمان و انرژی شغل اول کم می‌کنم. این‌طور وقت‌ها احساس می‌کنم که توی هیچ کدوم از کارایی که دارم به اندازه کافی خوب عمل نمی‌کنم.» (شرکت‌کننده، ۱۰). همچنین کار کردن در شغلی به غیر از شغل معلمی باعث به‌وجود آمدن تناقض‌های حرفه‌ای و کاری میان معلمان شده است «بله، خیلی زیاد! مثلا، توی مدرسه باید همیشه رسمی و مرتب باشم، ولی شغل دومم بیشتر نیاز به انعطاف‌پذیری داره. بعضی وقت‌ها نمی‌دونم چطور این دو تا رو با هم تطبیق بدم.» (شرکت‌کننده، ۹). مضمون تعارضات زمانی بین مسئولیت‌های شغلی مختلف بیان می‌کند معلمان برای انجام مسئولیت‌های خود در مدرسه و نیز کار در شغل دوم با چالش‌هایی از جمله چالش‌های مرتبط با زمان روبه‌رو هستند «بله معمولاً این اتفاق میفته مثلاً گه‌گاهی ساعت‌های کلاس مدرسه با جلسات کاری شغل دوم من تداخل پیدا می‌کنه. وقتی هم نمی‌تونم هر دوتا رو انجام بدم، همیشه احساس میکنم مقصرم.» (شرکت‌کننده، ۱۱).

فقدان حمایت و عدالت در دسترسی و امکانات

این مضمون دربرگیرنده ۶ مضمون فرعی است. در ادامه، مضامین فرعی نام‌برده می‌شوند سپس عبارات مرتبط با آن‌ها نیز ذکر می‌شود. مضامین فرعی این مضمون اصلی عبارتند از: احساس عدم حمایت از سوی مدیران مدرسه، نبود منابع و امکانات

کافی برای انجام وظایف، عدم حمایت اجتماعی یا کمبود روابط کاری مثبت در مدرسه، نبود پشتیبانی عاطفی و روانی از سوی خانواده و همکاران، حس عدم قدردانی و نادیده گرفتن زحمات در هر دو شغل و کمبود انگیزه ناشی از عدم تشویق و قدردانی برای کارهای اضافی. مضمون احساس عدم حمایت از سوی مدیران مدرسه به ارتباط بین عدم حمایت مدیران مدارس از معلمان و تأثیر آن بر ایجاد فرسودگی شغلی در معلمان اشاره می‌کند «نه به‌طورکلی این‌طوری نیست. وقتی با مشکلات زیادی در مدرسه روبه‌رو می‌شم، هیچ حمایتی از طرف مدیر ندارم. بیشتروقت‌ها خودم باید راه‌حل پیدا کنم.» (شرکت‌کننده، ۴). مضمون فرعی نبود منابع و امکانات کافی برای انجام وظایف بیانگر نقش مهم و تأثیرگذار منابع و امکانات در اختیار معلمان در رابطه با فرسودگی شغلی آنان است «معمولاً با کمبود مواجه هستیم. حتی در کلاس‌های آنلاین هم گاهی مشکلات فنی داریم که مانع از تدریس خوب میشه. این کمبودها باعث میشه که نتونم به دانش‌آموزا اونطور که باید کمک کنم.» (شرکت‌کننده، ۵). برقراری ارتباط با همکاران و کادر مدرسه در اکثر مواقع از اولویت‌های معلمان بوده است در مقابل کمبود ارتباط و نیز نداشتن حمایت اجتماعی زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند «متأسفانه، نه. بیشتر وقت‌ها هرکسی مشغول به کار خودشه و کسی به کسی توجه نمی‌کنه. هیچ‌کس حواسش به همکارای دیگه نیست و حتی وقتی کسی به کمک نیاز داره، هیچ‌کس پیشقدم نمیشه.» (شرکت‌کننده، ۸). مطابق صحبت‌های معلمان یکی از مواردی که منجر به فرسودگی شغلی در آن‌ها می‌شود نداشتن پشتیبانی روحی و روانی چه از طرف خانواده و چه از جانب همکاران شاغل در مدرسه و شغل دوم است «اکثر اوقات وقتی تحت‌فشار هستم، اصلاً کسی نیست که پشتم باشه. حتی خانوادمم خیلی کم پیش میاد که باهام در موردنیازهایی که دارم صحبت کنن.» (شرکت‌کننده، ۱). نمونه‌ای از عبارات مرتبط با احساسی که معلمان از عدم قدردانی در کارهای خود دارند در ادامه ذکر می‌شود «بعضی وقتا فکر می‌کنم که حتی زحمات ساده منم نادیده‌گرفته میشه. این فکر خیلی بار منفی داره، چون توی هر دو شغلم همیشه تمام توانم رو می‌ذارم.» (شرکت‌کننده، ۲). مضمون کمبود انگیزه ناشی از عدم تشویق و قدردانی برای کارهای اضافی نشان می‌دهد که معلمان در نتیجه عدم قدردانی و تشویق انگیزه خود را از دست می‌دهند که در نهایت باعث نزدیک‌شدن آنها به فرسودگی شغلی می‌شود «وقتی کارایی بیشتر از مسئولیت‌هایی که روی دوشمه انجام میدم، هیچ‌کس نمیگه که خوب انجام دادی به همین خاطر منم انگیزمو برای ادامه کار از دست میدم.» (شرکت‌کننده، ۷).

چالش‌های مالی و اقتصادی

این مضمون شامل سه مضمون فرعی با عناوین مشکلات مالی و اقتصادی، کار کردن در شرایط نامطلوب یا ناپایدار اقتصادی و نگرانی‌های اقتصادی و مالی است. مضمون مشکلات مالی و اقتصادی به نقش مسائل مالی و اقتصادی در پیدایش فرسودگی شغلی میان معلمان اشاره دارد بنابر گفته‌های معلمان یکی از زمینه‌های فرسودگی شغلی در آن‌ها داشتن مشکلات مالی متعدد است که به دنبال آن مجبور به انتخاب شغل دوم شده‌اند «مشکلات مالی باعث شد برم سمت شغل دوم. وقتی درآمد کافی ندارید، مجبور می‌شید بیشتر کار کنید نتیجشم این میشه که هیچ‌وقت، وقت کافی برای استراحت و تفریح نداشته باشید.» (شرکت‌کننده، ۶). مضمون کارکردن در شرایط نامطلوب یا ناپایدار اقتصادی به این نکته اشاره می‌کند که وقتی معلمان در یک شرایط نامساعد و ناپایدار از لحاظ اقتصادی کار می‌کنند بیشتر مستعد فرسودگی شغلی می‌شوند «به نظرم وضعیت اقتصادی خیلی سخت شده. وقتی نمی‌دونید که روزهای آینده چه اتفاقی قراره بیفته، خیلی از لحاظ روحی تحت فشار هستید. منم مجبور شدم شغل دوم پیدا کنم چون شرایط مالیم اصلاً خوب نیست.» (شرکت‌کننده، ۱۱). مضمون نگرانی ناشی از آینده مشکلات اقتصادی و مالی به حالت‌های روحی و روانی برخاسته از نگرانی‌های مالی که معلمان دارند اشاره دارد «حس می‌کنم دارم توی یه دور باطل می‌چرخم. دو تا شغل دارم، ولی بازم کفاف مخارج زندگی رو نمیدن. برای همین هر از گاهی از خودم می‌پرسم آیا این‌همه تلاش ارزششو داره؟ اصلاً آخرش قراره چی بشه؟» (شرکت‌کننده، ۱).

نارضایتی شغلی ناشی از مشکلات ساختاری و محدودیت‌های حرفه‌ای

این مضمون اصلی دربرگیرنده ۸ مضمون فرعی، نارضایتی از محیط کار، تبعیض در محل کار، ناعادلانه بودن میزان پرداختی به معلمان، نارضایتی از حقوق و مزایا، کمبود فرصت‌های پیشرفت و آموزش، کاهش انگیزه در برابر کار به دلیل کمبود فرصت برای پیشرفت، عدم شفافیت در نقش‌ها و مسئولیت‌ها و ناتوانی در مقابله با تعارضات شغلی می‌باشد. مضمون نارضایتی از محیط کار بیان می‌کند که معلمان از محیط کاری خود رضایت ندارند که همین امر بر زندگی شخصی و حرفه‌ای آن‌ها تأثیر می‌گذارد «میدونید چیه؟ بعضی وقتا انقدر خسته میشم که به خودم میگم اصلاً چرا شغل معلمی رو انتخاب کردم؟ چی توی این شغل دیدم؟» (شرکت‌کننده، ۵). معلمان تبعیض در محیط‌های کاری را از چالش‌های خود در مدرسه و مشاغل دیگر دانستند «احساس می‌کنم تبعیض زیاده. بعضی از معلمان که آشنایتی با مدیر دارن، فشار کمتری رو متحمل میشن یا حتی مدیرم توقعی ازشون نداره.» (شرکت‌کننده، ۳). مضمون ناعادلانه بودن میزان پرداختی به معلمان به میزان پرداختی به معلمان اشاره دارد که معلمان ناعادلانه بودن آن را مطرح کردند « با توجه به حجم کاری که داریم، پرداخت‌ها خیلی پایینه. معلمان زیادی هستن که حتی با اضافه‌کاری که دارن، حقوق مناسبی نمی‌گیرن.» (شرکت‌کننده، ۱۲). بر اساس مضمون نارضایتی از حقوق و مزایا معلمان از حقوق و مزایای خود راضی نیستند که دلیل موجهی بر اشتغال آن‌ها در شغل دوم است «حقوقی که می‌گیریم به‌هیچ‌وجه کافی نیست. درحالی‌که روزبه‌روز هزینه‌ها بالا میره و ما باید بیشتر کار کنیم، مزایا و حقوقی که می‌گیریم خیلی کم و ناعادلانه ست.» (شرکت‌کننده، ۷). نداشتن فرصت مناسب برای پیشرفت یکی دیگر از مواردی است که معلمان به آن اشاره کردند «متأسفانه، فرصت پیشرفت شغلی توی شغل معلمی خیلی کمه. خیلی دوست دارم مهارت‌هام رو به‌روز کنم، اما برنامه‌های آموزشی برای ما یا وجود نداره یا خیلی محدود و کلیشه‌ایه.» (شرکت‌کننده، ۵). معلمان بیان کردند که بر اثر نداشتن فرصت‌های مناسب جهت پیشرفت شغلی انگیزه خود را تا حدی ازدست‌داده‌اند «وقتی به این موضوع پی می‌برم که کاری که انجام می‌دم فقط داره تکرار میشه و هیچ تغییری در موقعیتم ایجاد نمی‌کنه، انگیزه‌ام خیلی کم میشه.» (شرکت‌کننده، ۱۰). مضمون عدم شفافیت در نقش‌ها و مسئولیت‌ها بیانگر نبود شفافیت کافی در نقش ها و وظایف معلمان است که در نهایت منجر به فرسودگی شغلی آنها می‌شود «توی مدرسهٔ ما، خیلی وقت‌ها هیچ توضیح مشخصی برای کارهایی که باید انجام بدیم وجود نداره این خودش باعث سردرگمی ما میشه و تدریسمون هم تحت‌الشعاع قرار میگیره.» (شرکت‌کننده، ۹). مضمون ناتوانی در مقابله با تعارضات شغلی نشان می‌دهد که معلمان در هنگام مواجهه با تعارضات شغلی از اینکه چگونه با تعارضات مقابله کنند احساس ناتوانی می‌کنند «یه وقتایی که بین مدیر و همکارا اختلاف نظر پیش میاد از یه طرف نمی‌خوای دل کسی رو بشکنی، از طرف دیگه نمی‌تونی همه رو راضی نگه داری.» (شرکت‌کننده، ۲).

چالش‌ها و مشکلات روحی و روانی

این مضمون اصلی شامل ۶ مضمون فرعی، تحت عنوان محیط کاری پر استرس، احساس استرس ناشی از فشارهای کاری در هر دو شغل، اضطراب و نگرانی از عدم موفقیت در هر دو شغل، افزایش فشار روانی به دلیل کار هم‌زمان در دو شغل، فشار ناشی از مقایسه خود با دیگران در زمینه انجام وظایف و احساس تنهایی در مواجهه با چالش‌های شغلی می‌شود. مطابق صحبت‌های معلمان محیط کاری که آن‌ها دارند زمینه‌های استرسشان را فراهم می‌کند که در نهایت زمینه‌ساز فرسودگی شغلی آن‌ها می‌شود «ترکیب فشار کاری زیاد، توقعات بی‌جا، و نبود حمایت کافی همشون برام استرس ایجاد میکنن احساس می‌کنم همیشه باید بیشتر از توانم کار کنم تا بقیه راضی باشن.» (شرکت‌کننده، ۱۱). مضمون احساس استرس ناشی از فشارهای کاری در هر دو شغل بیان می‌کند اشتغال هم‌زمان در دو شغل و فشار کاری ناشی از آن توسط معلمان آن‌ها را دچار استرس و فرسودگی می‌کند «ببینید وقتی توی دوتا شغل مشغول به کار هستی، همیشه درگیر کاری و هیچ‌وقت فرصت استراحت نداری. این فشار باعث میشه احساس کنی یجورایی داری تو مشکلات غرق میشی.» (شرکت‌کننده، ۳). مضمون اضطراب و نگرانی از عدم موفقیت در هر دو شغل نشان‌دهنده نقش اضطراب و

نگرانی از موفق نشدن در مشاغل، در ایجاد فرسودگی شغلی است «وقتی باید در هر دو شغل عملکرد خوبی داشته باشم، نگرانی از اینکه کدوم رو اولویت بذارم همیشه باهامه. باید بگم این اضطراب همش با منه.» (شرکت‌کننده، ۶). معلمان بیان کردند که اشتغال همزمان در دو شغل باعث ایجاد فشار روانی در آن‌ها شده است «همیشه فکر می‌کنم که توی هیچ‌کدوم از شغل‌ها نتونستم بهترین عملکرد رو داشته باشم. این فشار روانی همیشه با منه و هیچ‌وقت احساس خوبی ندارم.» (شرکت‌کننده، ۱). یکی دیگر از مضامین مرتبط با چالش‌های روحی و روانی تحمل فشار ناشی از مقایسه معلمان با دیگران چه از طرف خود آن‌ها و چه از طرف دیگران است «برام پیش اومده که حتی سر کلاس بچه‌ها در مورد درآمد شغل‌های مختلف صحبت کنن و شغل معلمی رو با بقیه شغل‌ها مقایسه کنن وقتی می‌بینم اصلی‌ترین ملاکشون برای مقایسه با بقیه شغل‌ها میزان درآمده ناراحت می‌شم.» (شرکت‌کننده، ۱۰). مضمون احساس تنهایی در مواجهه با چالش‌های شغلی آخرین مضمون فرعی مرتبط با چالش‌های روحی و روانی معلمان است که در ادامه عبارتی از صحبت‌های معلمان ارائه می‌شود «معمولاً کسی نیست که بتونم راحت باهاش حرف بزنم. حس می‌کنم توی هر دو شغل، همه انتظار دارن فقط کارم رو درست انجام بدم، اما کسی نمی‌پرسه تو چی نیاز داری.» (شرکت‌کننده، ۸).

فشار ناشی از خستگی و مشکلات جسمانی

این مضمون اصلی دربرگیرنده ۳ مضمون فرعی می‌باشد. مضامین فرعی، به ترتیب عبارت‌اند از: خستگی جسمانی ناشی از ساعات طولانی کاری در دو شغل، کاهش کیفیت خواب و استراحت به دلیل بار کاری زیاد و احساس خستگی و کسل بودن حتی بعد از استراحت. مضمون خستگی جسمانی ناشی از ساعات طولانی کاری در دو شغل نشان می‌دهد خستگی جسمانی که معلمان دارند تأثیر زیادی بر فرسودگی شغلی آن‌ها دارد این خستگی ناشی از کار کردن آن‌ها در ساعت‌های طولانی در دو شغل است «بعضی روزها حتی حس می‌کنم بدنم دیگه جواب نمی‌ده. از صبح تا ظهر مدرسه‌ام، بعدشم باید برم سر شغل دوم وقتی شب به خونه می‌رسم، فقط دلم می‌خواد بخوابم.» (شرکت‌کننده، ۴). مضمون کاهش کیفیت خواب و استراحت به دلیل بار کاری زیاد بیانگر تأثیر کار زیاد بر کیفیت خواب و استراحت است که معلمان به آن اشاره کردند «واقعاً نمی‌دونم آخرین بار کی یه خواب راحت داشتم. شب‌ها تا دیروقت مشغول کار یا فکر کردن به کارام هستم، صبح هم باید زود بیدارشم برای مدرسه.» (شرکت‌کننده، ۹). مضمون احساس خستگی و کسل بودن حتی بعد از استراحت نشان می‌دهد معلمان حتی در مواقعی که استراحت دارند باز هم احساس خستگی و کسل بودن دارند، عبارت مربوط به این مضمون در ادامه بیان می‌شود «حتی وقتی مرخصی می‌گیرم، باز هم احساس خستگی می‌کنم. انگار دیگه توان انجام کارهای روزمره رو هم ندارم.» (شرکت‌کننده، ۶).

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف شناسایی عوامل زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در معلمان دارای دو شغل انجام شده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله پدیده‌ای چندبعدی است که از ترکیب عوامل فردی و محیطی ناشی می‌شود. مضامین استخراج‌شده از مصاحبه‌ها شامل ناکارآمدی حرفه‌ای، بحران‌های معنایی و انگیزشی، تعارضات شخصی و خانوادگی، چالش‌های هماهنگی میان دو شغل، فقدان حمایت و عدالت، مشکلات مالی و اقتصادی، نارضایتی شغلی، مسائل روحی و روانی و خستگی جسمانی بود که هر یک در تعامل با دیگری فرسودگی شغلی را تشدید می‌کنند. این یافته‌ها نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی معلمان دوشغله تحت‌تأثیر مجموعه‌ای از عوامل پیش‌بینی‌کننده قرار دارد که می‌توان آن‌ها را در چهار دسته کلی شناسایی کرد.

عوامل شخصیتی: شامل ویژگی‌های فردی مانند تاب‌آوری پایین و ناتوانی در برقراری ارتباط برخاسته از مضامین اصلی فشار ناشی از ناکارآمدی حرفه‌ای و بهره‌وری پایین و چالش‌های هماهنگی بین دو شغل هستند که می‌توانند

زمینه‌ساز بروز و تشدید فرسودگی شغلی باشند. پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند که تفاوت‌های شخصیتی نقش مهمی در شدت و نوع تجربه فرسودگی شغلی دارند. دراین‌خصوص، پژوهش Angelini (2023) همسو با یافته‌های حاضر نشان می‌دهد که ویژگی‌های شخصیتی مدل پنج عاملی، به‌ویژه روان‌رنجورخویی، برون‌گرایی، وجدان‌گرایی، توافق‌پذیری و گشودگی به تجربه، پیش‌بینی‌کننده‌های مهم فرسودگی شغلی هستند. این مطالعه تأکید می‌کند افرادی که در ابعاد روان‌رنجورخویی بالاتر و در وجدان‌گرایی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری پایین‌تر قرار دارند، بیشتر در معرض فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند، که با تجربه معلمان دوشغله در مطالعه حاضر، به‌ویژه در زمینه کاهش تاب‌آوری و ناتوانی در برقراری ارتباط، همخوانی دارد و نشان می‌دهد که عوامل شخصیتی یکی از مؤلفه‌های کلیدی پیش‌بینی فرسودگی شغلی هستند. علاوه بر پژوهش فوق، پژوهش Rezaei Shirmard & Pourheydar (2023) نیز با این عامل همسو است.

عوامل شناختی: ناکارآمدی حرفه‌ای، احساس بی‌کفایتی و کاهش بهره‌وری از مهم‌ترین عوامل شناختی شناسایی‌شده در این پژوهش بودند. برداشت ذهنی منفی از توانایی‌ها و ادراک ناکامی در انجام وظایف، استرس و فشار روانی زیادی به معلمان وارد می‌کند. این یافته با پژوهش‌های Savari et al. (2023)، Dewa et al. (2014) و Mete et al. (2014) همخوانی دارد.

عوامل هیجانی: بحران‌های معنایی و انگیزشی، نارضایتی شغلی، تعارض کار–خانواده و مشکلات روحی و روانی در این دسته قرار می‌گیرند. این عوامل غالباً ناشی از شکاف بین انتظارات فردی و شرایط واقعی هستند و منجر به کاهش انگیزه، احساس ناکامی و افت کیفیت عملکرد می‌شوند. پژوهش‌های Sepah Mansour et al. (2012)، Khawary & Ali (2015)، Seebaluck & Seegum (2013)، Ozan et al. (2017)، Unruh et al. (2016)، Bergs et al. (2018)، Emeljanovas et al. (2023)، Bourgeault et al. (2022) و Kush et al. (2021) نیز اشاره کرده‌اند که افت انگیزه، احساس اضطراب و گناه، مشکلات روحی و روانی و تعارض نقش بین محیط کار و خانواده زمینه‌ساز ترک شغل و افت تحصیلی دانش‌آموزان است.

عوامل محیطی و ساختاری: کمبود حمایت اجتماعی و نابرابری در دسترسی به منابع، مشکلات مالی و اقتصادی، حجم بالای کار، خستگی جسمانی و محدودیت‌های ساختاری محیط‌های آموزشی از عوامل مهم محیطی هستند. این عوامل با یافته‌های پژوهش‌های Engin (2018)، Okamoto (2020)، Hassani & Asadi (2019)، Porfarji et al., (2023)، Plaza & Jamito (2021)، Iran-Nejad et al., (2019)، Sultana et al., (2024)، Tian et al., (2022)، Qiu et al., (2021)، Cavallari et al., (2024)، Madigan et al. (2023) و Mincarone et al. (2024) همسو هستند.

تحلیل داده‌های حاضر نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی معلمان دارای دوشغل تحت‌تأثیر مجموعه‌ای از فشارها و چالش‌های عملکردی، شخصی، خانوادگی، مالی و محیطی قرار دارد. در این میان، فشار ناشی از ناکارآمدی حرفه‌ای و بهره‌وری پایین به‌وضوح با کاهش انگیزه، نارضایتی شغلی، استرس و در نهایت فرسودگی شغلی ارتباط دارد. زمانی که معلمان قادر به انجام مؤثر وظایف خود نیستند یا از بهره‌وری کافی برخوردار نیستند، فشار روانی قابل توجهی را تجربه می‌کنند که این وضعیت می‌تواند ناشی از کمبود مهارت‌های لازم، مشکلات مدیریتی، ناهماهنگی وظایف یا پیچیدگی فرایندهای کاری باشد. بحران‌های معنایی و انگیزشی نیز یکی دیگر از عوامل کلیدی است. عدم تحقق اهداف فردی و حرفه‌ای، کاهش انگیزه، احساس بی‌ارزشی و نارضایتی از شرایط موجود، ابعاد مختلف فرسودگی شغلی را شکل می‌دهد. این بحران‌ها معمولاً ناشی از تضاد بین انتظارات فردی و واقعیت‌های محیط کار و زندگی است و ممکن است باعث کاهش اعتمادبه‌نفس معلمان شود، به‌ویژه زمانی که تلاش‌های آنان توسط مدیران، همکاران، دانش‌آموزان یا خانواده به‌درستی دیده یا قدردانی نمی‌شود. تعارضات شخصی و خانوادگی نیز از دیگر زمینه‌های مهم فرسودگی شغلی است. معلمان دوشغله به دلیل هم‌زمانی وظایف شغلی و مسئولیت‌های خانوادگی با فشارهای زیادی مواجه می‌شوند که می‌تواند موجب استرس، اضطراب، احساس ناتوانی در برآورده کردن انتظارات شخصی و کاهش رشد فردی و سلامت روانی شود. این تعارضات عمدتاً ناشی از کمبود زمان و انرژی برای خانواده و فعالیت‌های شخصی است و می‌تواند زمینه

اختلافات خانوادگی و ناراحتی‌های عاطفی را فراهم کند. چالش‌های هماهنگی میان دو شغل نیز تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر سلامت روانی و جسمی و کیفیت تدریس معلمان دارد. فشار زمانی و ساعات طولانی کاری باعث می‌شود معلمان فرصت کمی برای استراحت، فعالیت‌های شخصی و خانواده داشته باشند که این کمبود زمان به افزایش خستگی شدید و کاهش کارایی منجر می‌شود و زمینه فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند. کمبود حمایت و عدالت در دسترسی به امکانات آموزشی و منابع نیز یکی دیگر از عوامل محیطی مهم است. معلمان با کمبود ابزارهای آموزشی، فناوری و فضاهای مناسب برای تدریس مواجه هستند، که کیفیت آموزش را کاهش می‌دهد و فرصت‌های یادگیری برابر برای دانش‌آموزان را محدود می‌کند. چالش‌های مالی و اقتصادی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای در فرسودگی شغلی دارند. معلمان به دلیل عدم کفایت حقوق معلمی مجبور به روی‌آوردن به شغل دوم هستند، که این فشار مالی باعث افزایش استرس و کاهش عملکرد شغلی می‌شود. نارضایتی شغلی ناشی از محدودیت‌های حرفه‌ای و مشکلات ساختاری در محیط کار، مانند تبعیض، ناعادلانه بودن پرداخت‌ها، عدم شفافیت نقش‌ها و ناتوانی در مقابله با تعارضات، نیز به‌طور مستقیم بر کیفیت تدریس و انگیزه معلمان اثر می‌گذارد. در نهایت، ترکیب مسئولیت‌های آموزشی و شغل دوم فشار کاری شدید و مداوم ایجاد می‌کند که موجب خستگی جسمی و روانی، بی‌خوابی، سردرد، دردهای عضلانی، اضطراب و حتی افسردگی می‌شود. کمبود فرصت برای استراحت و فعالیت‌های بازسازی‌کننده، انگیزه و بهره‌وری معلمان را کاهش می‌دهد و فرسودگی شغلی را تشدید می‌کند.

همان‌گونه که ذکر شد این مطالعه به‌منظور شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در معلمان دارای دوشغل، با استفاده از روش کیفی و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شده است. نتایج نشان داد که عواملی نظیر فشارکاری، نبود حمایت اجتماعی، کمبود زمان برای استراحت و تعارضات شغلی از جمله عوامل اصلی فرسودگی شغلی در معلمان دوشغله است. فرسودگی شغلی نه‌تنها بر سلامت روان معلمان تأثیر می‌گذارد بلکه بر کیفیت آموزش و عملکرد دانش‌آموزان نیز اثرگذار است.

هرچند که داده‌ها در این پژوهش به حد اشباع رسیده‌اند، اما اندازه کوچک نمونه و انتخاب آن‌ها از تعداد محدودی از مدارس در یکی از شهرهای کشور، امکان کشف عمیق‌تر را محدود می‌کند. همچنین، به دلیل استفاده از رویکرد کیفی، نتایج این پژوهش قابلیت تعمیم‌پذیری کمتری دارند. این تحقیق بر اساس مصاحبه با تعدادی از معلمان واجد شرایط با جنسیت آقا که در دسترس محققان بوده‌اند، انجام شده و به‌طور قطع نمایانگر تجربیات تمامی معلمان دوشغله در سطح کشور نیست. بنابراین، پیشنهاد می‌شود که مطالعه‌ای با گروه بزرگ‌تری و در شهرهای بیشتری از کشور انجام شود تا شناخت عمیق‌تر و معنادارتری از عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان دوشغله به‌دست آید. علاوه‌براین، با طراحی دستورالعمل‌های مناسب و بررسی اثربخشی آن‌ها بر گروه‌های مختلف شاغل در مدارس، می‌توان به معلمان دوشغله کمک کرد تا به‌طور واضح‌تری با عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی آشنا شوند. پیشنهاد می‌شود که وزارت آموزش و پرورش اقدام به تدوین سیاست‌هایی کند تا حجم کاری معلمان دوشغله کاهش یابد. این امر به آنها این امکان را می‌دهد که زمان بیشتری برای استراحت و فعالیت‌های شخصی داشته باشند و فشارهای شغلی کمتری را تجربه کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود برنامه‌های مشاوره‌ای و روان‌شناختی برای معلمان دوشغله تدارک دیده شود تا به کاهش استرس ناشی از فشار کاری آنها کمک کند. علاوه براین پیشنهاد می‌شود که ساعات کاری معلمان دوشغله با توجه به توانایی آن‌ها تنظیم شود تا بتوانند هر دو شغل خود را به‌خوبی مدیریت کنند. مدیران مدارس نیز باید آموزش‌های لازم در زمینه شناسایی علائم فرسودگی شغلی دریافت کنند تا بتوانند به موقع از معلمان خود حمایت کرده و اقدامات پیشگیرانه لازم را انجام دهند. همچنین تقویت همکاری و مشارکت معلمان در فرایندهای آموزشی و تصمیم‌گیری می‌تواند احساس کنترل و حمایت بیشتری در آنان ایجاد کرده تا به کاهش فرسودگی شغلی آنان منجر شود. در پایان، پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های مشابهی درباره صاحب‌نظران، معلمان در سایر شهرهای کشور و دیگر

همکاران شاغل در مدارس انجام شود تا تصمیم‌گیری جامع‌تری در مورد عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان دوشغله صورت گیرد. شناسایی توانمندی‌های معلمان در مدارس و بررسی عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی آن‌ها، همچنین مطالعه تطبیقی چالش‌های معلمان در کشورهای دیگر، می‌تواند به تعیین یک مسیر روشن برای آماده‌سازی معلمان دوشغله و دستیابی به موفقیت‌های شغلی کمک کند.

تشکر و قدردانی

از همکاری و حمایت شرکت‌کنندگان در این پژوهش صمیمانه سپاسگزاری می‌گردد.

حمایت مالی

این پژوهش بدون دریافت هرگونه حمایت یا تأمین مالی از سوی سازمان‌ها، نهادها یا مؤسسات انجام شده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع را اعلام نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در اجرای این پژوهش، کلیه ملاحظات و اصول اخلاقی مرتبط با مطالعات کیفی مورد توجه قرار گرفت. مشارکت‌کنندگان پس از آگاهی از اهداف پژوهش و با رضایت و تمایل شخصی، در فرایند مصاحبه‌ها شرکت کردند. تمامی اطلاعات و داده‌های گردآوری‌شده محرمانه تلقی شده و صرفاً در راستای اهداف علمی پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند. این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول است.

References

Afzali, N. A., Fazl Faizi, S., Yousefi, F., & Honarmandi, B. (2024). Factors affecting job burnout among teachers in Kabul city. *Khorasan Bozorg Research Journal, 15*(54), 75–92. (Persian). https://doi.org/10.22034/jgk.2024.397945.1120

Agarwal, G., Mosquera, M., Ring, M., & Victorson, D. (2020). Work engagement in medical students: An exploratory analysis of the relationship between engagement, burnout, perceived stress, lifestyle factors, and medical student attitudes. *Medical Teacher, 42*(3), 299–305. https://doi.org/10.1080/0142159X.2019.1679746

Aldrup, K., Klusmann, U., & Lüdtke, O. (2017). Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? A diary study among beginning teachers. *Learning and Instruction, 50*, 21–30. https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2016.11.005

Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: A systematic literature review. *BMC Psychology, 11*(1), 49. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y

Ara, K., & Akbar, A. (2016). A study of impact of moonlighting practices on job satisfaction of the university teachers. *Bulletin of Education and Research, 38*(1), 101–116. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1210332.pdf

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bergs, Y., Hoofs, H., Kant, I., Slangen, J. J. M., & Jansen, N. W. H. (2018). Work–family conflict and depressive complaints among Dutch employees: Examining reciprocal associations in a longitudinal study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 44*(1), 69–79. https://doi.org/10.5271/sjweh.3658

Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, P. M. Camic, D. L. Long, A. T. Panter, D. Rindskopf, & K. J. Sher (Eds.), *APA handbook of research methods in psychology: Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57–71). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/13620-004

Burić, I., Penezić, Z., & Sorić, I. (2017). Regulating emotions in the teacher's workplace: Development and initial validation of the Teacher Emotion-Regulation Scale. *International Journal of Stress Management, 24*(3), 217–246. https://doi.org/10.1037/str0000035

Bustamante, C. R., & Lumapenet, H. T. (2024). Teachers' burnout and teaching performance towards quality of work-life balance in face-to-face classes. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education, 10*(3), 4659-4667. https://ijariie.com/adminuploadpdf/teachers%e2%80%99_burnout_and_teaching_performance_towards_quality_of_work_life_balance_in_face_to_face_classes_ijariie24205.pdf

Cavallari, J. M., Trudel, S. M., Charamut, N. R., Suleiman, A. O., Sanetti, L. M. H., Miskovsky, M. N., Brennan, M. E., & Dugan, A. G. (2024). Educator perspectives on stressors and health: A qualitative study of U.S. K–12 educators in February 2022. *BMC Public Health, 24*, Article 2733. https://doi.org/10.1186/s12889-024-20167-8

Dehghan Menhshadi, M., Sa'adati, Z., & Hemmati, H. (2023). Investigating the relationship between job burnout, religious beliefs, and mindfulness considering the mediating role of resilience among elementary school teachers in Yazd. *Interdisciplinary Studies in Education Quarterly, 2*(3), 101–116. (Persian). https://doi.org/10.22034/ise.2024.14556.1064

Dewa, C. S., Loong, D., Bonato, S., Thanh, N. X., & Jacobs, P. (2014). How does burnout affect physician productivity? A systematic literature review. *BMC Health Services Research, 14*, Article 325. https://doi.org/10.1186/1472-6963-14-325

Dickey, H. S., Watson, V., & Zangelidis, A. (2015). *What triggers multiple job-holding? A stated preference investigation* (Discussion Paper in Economics No. 15-4). University of Aberdeen Business School. https://aura.abdn.ac.uk/bitstream/handle/2164/5749/DP_2015_4.pdf

Eales, S. (2019). A focus on mental health. *British Journal of Nursing, 28*(18), 1213. https://doi.org/10.12968/bjon.2019.28.18.1213

Emeljanovas, A., Sabaliauskas, S., Mežienė, B., & Istomina, N. (2023). The relationships between teachers' emotional health and stress coping. *Frontiers in Psychology, 14*, Article 1276431. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1276431

Engin, G. (2018). The opinions of the multigrade classroom teachers on multigrade class teaching practices (Multiple case analysis: Netherlands-Turkey example). *International Journal of Progressive Education, 14*(1), 177–200.https://ijpe.inased.org/makale/421

Ghaderzadeh, O., & Faraji, S. (2014). Analyzing teachers' experiences of having dual jobs: A qualitative study of causes and consequences. *Rahbord-e Farhang (Cultural Strategy Journal), 7*(26), 119–146. (Persian). SID article page

Ghorbankhani, M., Salehi, K., Khodaei, E., Moghaddamzadeh, A., & Dehghani, M. (2022). Indicator system for assessing teacher readiness in elementary school: A systematic review study. *Research in School and Virtual Learning, 10*(1), 109–125. (Persian). https://doi.org/10.30473/etl.2022.61342.3646

Han, S., Shanafelt, T. D., Sinsky, C. A., Awad, K. M., Dyrbye, L. N., Fiscus, L. C., Trockel, M., & Goh, J. (2019). Estimating the attributable cost of physician burnout in the United States. *Annals of Internal Medicine, 170*(11), 784–790. https://doi.org/10.7326/M18-1422

Hassani, H., & Asadi, S. P. (2019). Challenges of the elementary education system in Iran. *Journal of New Approaches in Children's Education, 1*(2), 30–38. (Persian). https://doi.org/10.22034/naes.2020.102445

Holloway, I., & Todres, L. (2003). The status of method: Flexibility, consistency and coherence. *Qualitative Research, 3*(3), 345–357. https://doi.org/10.1177/1468794103033004

Iran-Nejad, M., Ali-Asgari, M., Mousapour, N., & Niknam, Z. (2019). Analyzing the needs of novice elementary education teachers: Incongruent challenges. *Journal of Higher Education Curriculum Studies, 10*(20), 289–308. (Persian). https://www.icsa-journal.ir/article_106269_f4d0684eaa7da805fb20b721de3c5a2f.pdf

Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 207–241). Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429325755-11

Karadaş, A., & Duran, S. (2022). The effect of social support on work stress in health workers during the pandemic: The mediation role of resilience. *Journal of Community Psychology, 50*(3), 1640–1649. https://doi.org/10.1002/jcop.22742

Keshavarz Haddad, G., & Mohit, S. (2012). The phenomenon of dual employment in Iran's urban labor market: An application of multinomial choice models in individual panel data. *Journal of Economic Research, 47*(3), 85–108. (Persian). https://jte.ut.ac.ir/article_29255.html

Khawary, O., & Ali, S. (2015). The causes and effects of English teachers' turnover: A case from Afghanistan. *Improving Schools, 18*(1), 20–34. https://doi.org/10.1177/1365480214566280

Kush, J. M., Badillo-Goicoechea, E., Musci, R. J., & Stuart, E. A. (2021). *Teacher mental health during the COVID-19 pandemic: Informing policies to support teacher well-being and effective teaching practices*. arXiv. https://doi.org/10.48550/arXiv.2109.01547

Madigan, D. J., Kim, L., Glandorf, H. L., & Kavanagh, O. (2023). Teacher burnout and physical health: A systematic review. *International Journal of Educational Research, 119*, Article 102173. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102173

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of work-family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 131*, 264–270. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115

Mincarone, P., Bodini, A., Tumolo, M. R., Sabina, S., Colella, R., Mannini, L., Sabato, E., & Leo, C. G. (2024). Association between physical activity and the risk of burnout in health care workers: Systematic review. *JMIR Public Health and Surveillance, 10*, Article e49772. https://doi.org/10.2196/49772

Moradi, R., Maleki, H., Mirzaei, M., Haji Miri Qeshmi, S., & Bashirnezhad Dastjardi, H. (2022). Predicting teachers' job burnout during COVID-19 pandemic based on the role of resilience and psychological well-being. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 9*(1), 43–60. (Persian). https://doi.org/10.22055/jiops.2023.42448.1318

Moshtagi, M., & Nastiezaie, N. (2025). The relationship between person–organization fit and well-being of faculty members with the mediating of person–job fit and work engagement. *Higher Education Letter, 18*(70), 110–127. (Persian). https://doi.org/10.22034/hel.2024.1999543.1870

Nabavi, S., Sohrabi, F., Afrouz, G., Delavar, A., & Hosseinian, S. (2017). Predicting the mental health of teachers based on the variables of self-efficacy and social support. *Iranian Journal of Health Education and Health Promotion, 5*(2), 129–138. (Persian). https://doi.org/10.30699/acadpub.ijhehp.5.2.129

Okamoto, Y. (2020). *Opportunities and challenges in multigrade teaching using direct and indirect teaching methods with zurashi and watari approaches in the Philippines: Kagay-Anon Ria schools experiences*. SSRN. https://doi.org/10.2139/ssrn.3652738

Olson, K. (2011). *Essentials of qualitative interviewing*. Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315429212

Ozan, M. B., Özdemir, T., & Yaraş, Z. (2017). The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies, 3*(4), 49–68. https://doi.org/10.5281/zenodo.344895

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). SAGE Publications.

Plaza, R. C. O., & Jamito, K. O. (2021). Financial conditions and challenges among public school teachers: Its implication to their personal and professional lives. *The International Journal of Humanities & Social Studies, 9*(4), 178–186. https://doi.org/10.24940/theijhss/2021/v9/i4/HS2104-049

Porfaraji, S. F., Hamid, H., & Taheri, A. (2023). Structural model of relationship between COVID-19 anxiety, quality of life and psychological well-being with job burnout: Mediating role of social support. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 10*(2), 373–394. (Persian). https://doi.org/10.22055/jiops.2024.45671.1392

Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. *Frontiers in Psychiatry, 12*, Article 711263. https://doi.org/10.3389/fpsyt.2021.711263

Rezaei Shirmand, M., & Pour Heydar, R. (2023). Predicting the job performance of elementary school teachers in Urmia based on their social wear in primary schools. *Journal of Philosophy in Schools and Organizations, 2*(3), 75–93. (Persian). https://doi.org/10.22034/esbam.2023.424410.1037

Sadati Firoozabadi, S., & Nourani Kootenaei, Z. (2018). Explaining job resilience of teachers of exceptional students: Based on coping style and the mediating role of religious beliefs. *Exceptional Children Quarterly, 18*(1), 97–108. (Persian). https://joec.ir/browse.php?a_id=593&sid=1&slc_lang=fa

Savari, M., Savari, Z., Moradi, M., & Soleimani, A. (2023). Investigating the relationship between job burnout and job stress with professional performance of multi-grade teachers in Khuzestan province. *Journal of Psychological and Educational Studies Quarterly, 5*(50), 257–270. (Persian). http://noo.rs/uCQt5

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293–315. https://doi.org/10.1002/job.248

Seebaluck, A. K., & Seegum, T. D. (2013). Motivation among public primary school teachers in Mauritius. *International Journal of Educational Management, 27*(4), 446–464. https://doi.org/10.1108/09513541311316359

Sepah Mansour, M., Shahriari Ahmadi, M., & Shahami, N. (2012). The relationship between quality of life, job satisfaction, and job burnout among teachers. *Journal of Educational Management Research, 3*(3), 91–110. (Persian). https://sid.ir/paper/95845/fa

Srivastava, S., & Dey, B. (2020). Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis, 28*(1), 183–204. https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1664

Sultana, D. N., Zummer, A., Fatima, H., & Hameed, R. (2024). Financial anxiety and job performance in educational settings: Analyzing the effects of financial stress on teachers and staff. *Review of Applied Management and Social Sciences, 7*(4), 373–390. https://doi.org/10.47067/ramss.v7i4.387

Tian, J., Zhang, W., Mao, Y., & Gurr, D. (2022). The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: The mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship. *Journal of Educational Administration, 60*(4), 369–385. https://doi.org/10.1108/JEA-04-2021-0075

Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Korthagen, F. (2008). Crossing horizons: Continuity and change during second-career teachers' entry into teaching. *Teaching and Teacher Education, 24*(6), 1530–1550. https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.03.001

Unruh, L. Y., Raffenaud, A., & Fottler, M. (2016). Work-family conflict among newly licensed registered nurses: A structural equation model of antecedents and outcomes. *Journal of Healthcare Management, 61*(2), 129–145. https://doi.org/10.1097/00115514-201603000-00010

Willig, C. (2013). Introducing Qualitative Research in Psychology. 3rd ed. Berkshire: McGraw-Hill.

Yıldırım, M., & Solmaz, F. (2020). COVID-19 burnout, COVID-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of COVID-19 Burnout Scale. *Death Studies, 46*(3), 524–532. https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885

Zlatković, B., Petrović, D. S., Erić, M., Leutwyler, B., & Jokić, T. (2017). Self-regulatory dimension of teachers' intercultural competence: Development and psychometric evaluation of new scales. *Psihološka Istraživanja, 20*(2), 199–220. https://doi.org/10.5937/psistra1702199z