Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2025, 15(2), 21-40
Received: 22 Oct 2025
Accepted: 21 Jan 2026
DOI: 10.22055/jac.2026.50937.2131
Original Article

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۴۰-۲۱، (۲)۱۵، ۱۴۰۴
دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰
پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱
نوع مقاله: پژوهشی اصیل

Open Access
Publish Free

A Qualitative Analysis of Coping Strategies among Dual-Career Teachers in Confronting Job Burnout

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

1. M.A. of School Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran (Corresponding Author) kiah9620@gmail.com
2. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabatabai University's, Tehran, Iran
3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Psychology and Education, Allameh Tabatabai University's, Tehran, Iran

Citation: Ansari kia, H. , Naeimi, E. and Zare Bahramabadi, M. (2026). A Qualitative Analysis of Coping Strategies Among Dual-Career Teachers in Confronting Job Burnout. *Biannual Journal of Applied Counseling*, *15*(2), 21-40

Abstract

In the Iranian educational system, occupational burnout among dual-job teachers is a multidimensional and complex phenomenon arising from psychological pressures, role conflicts, heavy workloads, and temporal and structural constraints. This burnout can significantly reduce teachers' mental health, motivation, and teaching quality, leading to negative consequences for both students and the educational system. The present study aimed to identify and explain the positive coping strategies employed by dual-job teachers in dealing with occupational burnout. The research employed a qualitative methodology based on a phenomenological approach. Data were analyzed using Braun and Clarke's thematic analysis, which included familiarization with data, generating initial codes, searching for themes, reviewing themes, defining and naming themes, and reporting the analysis. Participants consisted of 12 dual-job teachers with less than ten years of experience, selected through purposive sampling. The findings revealed nine main themes: professional empowerment and growth; acceptance of realities and flexibility; receiving social support; improving interpersonal relationships; establishing work-life balance; focusing on positive aspects of the job; professional strategies and organizational work management; attention to mental health; and self-awareness. Utilizing these positive strategies can enhance motivation, increase job satisfaction, and reduce psychological strain among dual-job teachers. Overall, identifying these strategies provides a foundation for designing effective educational and support programs for dual-job teachers.

Keywords: Thematic Analysis, Coping Strategies, Mental Health, Job Burnout, Dual-Career Teachers

Extended Abstract

Introduction

Teacher professional development is recognized as a cornerstone of educational reforms, and the continuous enhancement of their skills and knowledge is essential for improving student performance. This ongoing development enables teachers to keep pace with social changes and respond effectively to evolving educational demands (Mohammadi & Hassani, 2019). Given the crucial role of education in societal advancement, teachers, as key actors within the educational system, should be provided with adequate welfare and job security (Mulyana & Izzati, 2022). However, teachers worldwide face extensive occupational stressors that threaten both their physical and mental health as well as the quality of instruction (Westphal et al., 2022; Madigan et al., 2023). The inherently stressful nature of teaching, inappropriate student behaviors, and continuous performance evaluations contribute to experiences of anxiety, tension, and irritability (Wang et al., 2022), and prolonged exposure to these conditions can lead to fatigue and occupational burnout (Skaalvik & Skaalvik, 2020). Factors such as role ambiguity, interpersonal conflicts, and economic difficulties further increase the likelihood of burnout (Karimi et al., 2019). Among various

professions, teachers are among those who experience the highest rates of burnout (Tang et al., 2023). Heavy workloads, reduced organizational support, and workplace pressures pose risks to teachers' psychological well-being (Srivastava & Dey, 2020), while individual characteristics and environmental conditions can exacerbate their vulnerability (Blazer, 2010). The significance of this issue has drawn the attention of educational policymakers in multiple countries (Madigan & Kim, 2021). Despite the critical role of teachers in the teaching–learning process, shortcomings in meeting their economic and social needs have led some teachers to take on a second job (Qaderzadeh & Faraji, 2014). A second job is primarily chosen to increase income and financial security (Dickey et al., 2015). Dual-career teachers face compounded challenges beyond the already high demands of the educational environment (Tigchelaar et al., 2008). Work–family conflict and simultaneous employment strain their temporal and psychological resources, thereby increasing the risk of burnout (Li et al., 2024; Redding & Taksier, 2023). Dual employment is more common in developing countries and is often associated with fatigue, reduced productivity, and increased absenteeism (Mokhtari Payam, 2016). Therefore, addressing the consequences of combined economic pressure and secondary employment is essential to maintain quality of life and reduce burnout (Kyriacou, 2001). In psychological literature, coping refers to cognitive and behavioral processes employed to manage stress, regulate emotions, or solve problems (Lazarus & Folkman, 1984; Darvishpour et al., 2018). Teachers utilize strategies such as social support, careful planning, recreational activities, and mindfulness to manage stress (Chehayeb et al., 2025; Emeljanovas et al., 2023). Effective coping through emotion regulation, cognitive reappraisal, and leveraging support networks can mitigate the negative effects of occupational stress (Pakdee et al., 2025; Gavade et al., 2023).

Despite extensive research on occupational burnout, most studies have focused on single-job teachers and quantitative data, while the lived experiences of dual-career teachers remain underexplored. Accordingly, the present study employs a qualitative approach to identify the coping strategies adopted by dual-career teachers and seeks to answer the question: What strategies do dual-career teachers use to cope with occupational burnout?

Methods

Given the complexity of occupational burnout and the diversity of experiences among those affected, studying and analyzing the lived experiences of dual-career teachers can provide deeper insights into this phenomenon and their coping mechanisms. Since previous research has primarily focused on quantitative aspects of burnout, the present study was designed with a qualitative, phenomenological–interpretive approach. The main objective was to explore and analyze the coping strategies employed by dual-career teachers to address work-related stress and burnout. Data were analyzed using thematic analysis, a fundamental skill in qualitative research and a methodological foundation for many qualitative data analysis approaches (Holloway & Todres, 2003; Willig, 2013). This method provides a systematic framework for identifying, examining, and representing underlying patterns in qualitative data, organizing them into rich, meaningful, and interpretable findings (Braun & Clarke, 2012).

The study population included dual-career teachers in schools in Kashan, Iran, during the 2023–2024 academic year. Participants were selected using purposive sampling; that is, individuals with experiences of occupational burnout and the use of positive coping strategies were invited to participate. Initially, coordination was made with several school principals, who were asked to identify teachers holding a second job in addition to teaching. After initial contact, the inclusion criteria, including having a second job, less than ten years of teaching experience, and exposure to occupational pressures, were explained. To ensure relevant lived experiences with burnout, a brief preliminary interview was conducted with each participant, involving open-ended questions about fatigue, psychological pressure, reduced motivation, and difficulties associated with dual employment. Participants reporting meaningful experiences were then included in the main interviews. The sample size was determined based on data saturation; interviews continued until no new information emerged that could significantly contribute to the analysis. Ultimately, the sample comprised 12 dual-career teachers, seven with a bachelor's degree and five with a master's degree.

Data were collected through semi-structured interviews in which participants shared their experiences of work-related stress and coping strategies. Informed consent was obtained before the interviews, and the collected data were kept confidential. Ethical principles of qualitative research, including respect for participants' perspectives, avoidance of judgment, and providing opportunities for free expression, were strictly followed.

Interviews began with open-ended questions regarding experiences of stress or pressure, factors contributing to the success or failure of coping strategies, their impact on personal and professional life, and any changes in these strategies over time. Follow-up questions were posed to gain more in-depth information. Each

interview lasted between 45 minutes and 1 hour and 40 minutes, and audio recording was permitted with confidentiality assurances.

Data analysis commenced within 72 hours after each interview. This process included repeated reading of transcripts, identifying similarities and differences, initial coding, determining subcategories, and extracting main themes (Braun & Clarke, 2006). To enhance the credibility of findings, two additional researchers acted as analytical auditors, independently reviewing selected data and codes and comparing them with the primary researcher's analysis. Moreover, preliminary themes were shared with some participants to confirm accurate interpretation, and their feedback was incorporated into the final analysis.

Findings

The findings were categorized in response to the research question, "What coping strategies do dual-career teachers use to cope with occupational burnout?" Following thematic coding of the interview data, 35 subthemes, 9 main themes, and 1 core theme were identified. Overall, 9 key dimensions emerged, including teacher empowerment and personal/professional growth; acceptance of realities and flexibility in the face of occupational challenges; receiving social support; improving interpersonal skills; establishing work-life balance; focusing on positive aspects of the job; professional strategies and organizational work management; attention to mental health; and cultivating self-awareness.

Discussion & Conclusion

The present study examined coping strategies for occupational burnout among dual-career teachers. The findings indicated that coping with burnout in this group is a complex, multidimensional process that depends not only on individual teacher characteristics but is also influenced by environmental factors and social support. Teachers reported that when they feel they are approaching burnout or are facing it, they strive to cope by enhancing their skills and improving their professional performance. The study by McConnell and Swanson (2024) showed that empowering teachers and involving them in decision-making can reduce burnout and decrease turnover intention. Similarly, findings by Xie et al. (2022) and Yu et al. (2014) emphasized the importance of teachers' self-efficacy and its role in coping with burnout. Professional empowerment and development not only improve teachers' skills but also strengthen their psychological resilience and sense of self-worth. Providing continuous learning opportunities, participating in skill-building workshops, and receiving training in stress management enable teachers to face challenges with greater confidence and effectiveness. Moreover, involving teachers in decision-making, offering constructive feedback, and recognizing their efforts increases motivation, job satisfaction, and organizational belonging, all directly linked to lower burnout levels.

Acceptance of realities and flexibility in facing occupational challenges is another effective strategy, which includes maintaining realistic expectations, revising attitudes toward work pressures, and accepting help from others. Teachers reported that flexibility and acceptance of reality are effective tools for coping with burnout. These findings align with studies by Azimi et al. (2024), Ibrahim & Hussein (2024), Bartone et al. (2022), and Kennedy & Venkatakrishnan (2020). Acceptance and flexibility help teachers maintain mental health, focus, and motivation while providing creative and constructive solutions to complex problems, which is particularly important for dual-career teachers who face additional pressures.

Receiving social support and enhancing interpersonal skills also play a crucial role in reducing burnout. These strategies include expressing emotions, talking with friends and family, participating in support groups, interacting with colleagues outside of school, and communicating with families to improve working conditions. Teachers acknowledged that supportive networks reduce feelings of loneliness and stress while increasing motivation and professional performance. These findings are consistent with the studies by Ruisoto et al. (2021), Ozbay et al. (2007), and Sabaghinia & Samavatian (2023), while Zargar Shirazi et al. (2017) confirmed the importance of organizational respect as a predictor of reduced burnout.

Work–life balance was another key theme, involving careful planning, allocating time for non-work and family activities, time management, and establishing professional boundaries. Teachers reported that maintaining work–life balance is an effective strategy for coping with burnout, consistent with the results of the studies by Shah et al. (2024) and Bustamante & Lumapenet (2024). Such a balance renews teachers' energy and motivation, enhances mental health and job satisfaction, and improves the quality of student learning and teaching.

Focusing on the positive aspects of both primary and secondary jobs, such as recognizing the meaning and significance of the profession, appreciating accomplishments, and engaging with students, serves as another tool for coping with burnout. This finding aligns with the studies by Trillo et al. (2024), Collie (2023), and

ShahMoradi et al. (2024), demonstrating that motivation and attention to positive aspects can have a synergistic effect on teachers' mental health and professional performance.

Professional strategies and organizational management include standardizing procedures, optimizing the allocation of resources and time, task delegation, and avoiding unnecessary work, all of which improve efficiency and performance. These results are consistent with the studies by Maslach & Leiter (2016), Allen et al. (2013), and Schaufeli & Taris (2014).

Finally, attention to mental health and self-awareness, including self-care, recognizing signs of burnout, managing and transforming negative emotions into motivation for growth, proved essential for effective coping. These findings align with the studies by Askari et al. (2022), Lyon & Galbraith (2023), and Pourrajab et al. (2020). Greater self-awareness enables teachers to identify strengths and weaknesses, adopt effective strategies to improve performance, and reinforce other coping strategies.

In conclusion, effectively coping with burnout among dual-career teachers requires a balanced combination of professional empowerment, social support, time management, and attention to mental health. No single strategy is sufficient on its own; the multidimensional synergy of these strategies, alongside a supportive educational environment and personal planning, plays a decisive role in success. Limitations of this study include a male-only sample and the use of qualitative data, which limit generalizability. It is recommended that empowerment programs, support networks, time management training, and mental health initiatives be developed for dual-career teachers, and that future studies employ larger samples and mixed-methods designs.

Ethical Considerations

All ethical principles related to qualitative research were observed in conducting this research. Participants participated in the interviews voluntarily and with full knowledge of the research objectives. The collected information was kept confidential and used for scientific purposes only. This research is derived from the first author's master's thesis with code 891129, defended on 1403/10/30.

Funding

No financial support was received from organizations, institutions, or agencies for conducting this research.

Conflict of Interested

The authors declare that there is no conflict of interest in this research.

Authors' Contribution

The supervisor (second author) oversaw all stages of the research and contributed to the editing and revision of the manuscript. The advisor (third author) collaborated in improving the methodology and data analysis. Data collection, analysis, and initial drafting of the manuscript were carried out by the first author. All authors reviewed and approved the final version of the article.

Acknowledgements

The authors extend their sincere appreciation to all individuals who contributed their insights, collaboration, and support throughout the course of this research.

دوفصلنامه مشاوره کاربردی
دانشگاه شهید چمران اهواز
۴۰-۲۱، (۲)۱۵، ۱۴۰۴
دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۳۰
پذیرش: ۱۴۰۴/۱۱/۰۱
نوع مقاله: پژوهشی اصیل

Biannual Journal of Applied Counseling (JAC)
2025, 15(2), 21-40
Received: 22 Oct 2025
Accepted: 21 Jan 2026
DOI: 10.22055/jac.2026.50937.2131
Original Article

Open Access
Publish Free

واکاوی کیفی راهبردهای مقابله‌ای معلمان دوشغله در مواجهه با فرسودگی شغلی [۱]

حمیدرضا انصاری کیا[۱*]، ابراهیم نعیمی[۲]، مهدی زارع بهرام آبادی[۳]

۱. کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
kiah9620@gmail.com
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

در نظام آموزشی ایران، فرسودگی شغلی معلمان دوشغله پدیده‌ای چندبعدی و پیچیده است که از فشارهای روانی، تعارض نقش‌ها، حجم بالای وظایف و محدودیت‌های زمانی و ساختاری ناشی می‌شود. این فرسودگی شغلی می‌تواند سلامت روان، انگیزه و کیفیت تدریس معلمان را به‌طور چشمگیری کاهش دهد و پیامدهایی منفی برای دانش‌آموزان و نظام آموزشی به همراه داشته باشد. مطالعه حاضر با هدف شناسایی و تبیین راهبردهای مقابله‌ای مثبت معلمان دوشغله در مواجهه با فرسودگی شغلی انجام شد. روش پژوهش، کیفی و مبتنی بر رویکرد پدیدارشناسی بود. داده‌ها براساس تحلیل مضمون براون و کلارک، شامل مراحل آشنایی با داده‌ها، استخراج کدهای اولیه، جست‌وجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و گزارش‌نویسی تحلیل شدند. مشارکت‌کنندگان شامل ۱۲ معلم دوشغله با سابقه کمتر از ده سال بودند که به‌صورت نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. یافته‌ها نه محور اصلی را نشان دادند که شامل توانمندسازی و رشد حرفه‌ای، پذیرش واقعیت‌ها و انعطاف‌پذیری، دریافت حمایت اجتماعی، بهبود روابط بین‌فردی، برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی، تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی، راهبردهای حرفه‌ای و مدیریت سازمانی کار، توجه به سلامت روان و خودآگاهی است. بهره‌گیری از این راهبردهای مثبت می‌تواند به افزایش انگیزه، ارتقای رضایت شغلی و کاهش فشار روانی معلمان دوشغله منجر شود. در مجموع، شناسایی این راهبردها زمینه‌ساز طراحی برنامه‌های آموزشی و حمایتی مؤثر برای معلمان دوشغله است.

واژه‌های کلیدی: تحلیل مضمون، راهبردهای مقابله‌ای، سلامت روان، فرسودگی شغلی، معلمان دوشغله

مقدمه

در جوامع انسانی، آموزش و پرورش یکی از مهم‌ترین مسئولیت‌های معلمان به شمار می‌آید. معلمان، به‌عنوان پرورش‌دهندگان نسل‌های آینده و مربیان نیروی انسانی، نقش کلیدی و تعیین‌کننده‌ای در پیشبرد جامعه به سوی توسعه و پیشرفت ایفا می‌کنند. از این رو، یکی از نیازهای اساسی هر نظام آموزشی، وجود معلمانی آگاه و توانمند است که قادر باشند وظایف حرفه‌ای خود را به‌طور مؤثر انجام داده و به‌عنوان عاملان اصلی تغییر و تحول مثبت در حوزه آموزش و پرورش عمل کنند (Meyer et al., 2002). توسعه حرفه‌ای معلمان اغلب به‌عنوان پایه و اساس تمام تلاش‌های اصلاحی در حوزه آموزش تلقی می‌شود. برای ایجاد تغییرات سازمان‌یافته که منجر به ارتقای عملکرد دانش‌آموزان شود، ضروری است که معلمان در طول دوران حرفه‌ای خود به‌طور مستمر در زمینه مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای خود رشد و پیشرفت داشته باشند. توجه به این امر به معلمان امکان می‌دهد تا با تحولات اجتماعی همگام شده و توانایی خود را با نیازهای زمان تطبیق دهند (Mohammadi & Hassani, 2019). آموزش و پرورش یکی از عوامل کلیدی توسعه و پیشرفت جوامع در مواجهه با چالش‌ها و پیچیدگی‌های دنیای مدرن به شمار می‌رود و نقش معلمان در آموزش و هدایت دانش‌آموزان به‌منظور ارتقای توانایی‌ها و ظرفیت‌های آنان غیرقابل انکار است. بنابراین، شایسته است که معلمان به‌عنوان یکی از عناصر حیاتی نظام آموزش و پرورش، از رفاه مناسب و تضمین‌شده مادام‌العمر برخوردار باشند (Mulyana & Izzati, 2022). از سوی دیگر، درک و باور

---

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول با کد ۸۹۱۱۲۹ به تاریخ دفاع ۱۴۰۳/۱۰/۳۰ است.

معلم نسبت به عملکرد حرفه‌ای خود، یکی از عوامل کلیدی تعیین‌کننده موفقیت یا شکست نتایج تلاش‌های او محسوب می‌شود (Century, 2023). زمانی که این احساس کارآمدی تضعیف شود و معلم منابع کافی برای پاسخ‌گویی به تقاضاهای شغلی در اختیار نداشته باشد، فشارهای ادراک‌شده افزایش می‌یابد و فرد آسیب‌پذیری بیشتری در برابر تنیدگی و پیامدهای آن پیدا می‌کند (Schaufeli & Bakker, 2004).

معلمان در سراسر جهان با سطوح بالایی از فشار شغلی مواجه هستند، وضعیتی که می‌تواند به‌طور جدی هم کیفیت آموزش و هم سلامت جسمی و روانی آنان را تحت تأثیر قرار دهد (Westphal et al., 2022; Madigan et al., 2023). مسلماً تدریس از جمله مشاغل پرتنش است. رفتارهای نامناسب برخی دانش‌آموزان و ارزیابی‌های پی‌درپی عملکرد، عواملی هستند که می‌توانند برای معلمان استرس‌زا باشند. در نتیجه، این شرایط باعث بروز احساسات ناخوشایندی مانند اضطراب، تنش و عصبانیت در جریان فعالیت حرفه‌ای آنان می‌شود (Wang et al., 2022). چنین فشارهای کاری مداوم و تکرارشونده در نهایت به بروز خستگی شغلی منجر می‌شوند (Skaalvik & Skaalvik, 2020). از طرفی زمانی که معلمان با عواملی مانند ابهام نقش، تضادهای بین‌فردی و مشکلات اقتصادی مواجه می‌شوند و در عین حال تلاش می‌کنند به انتظارات خود و سازمان پاسخ دهند، احتمال بروز احساس خستگی، ناامیدی و در نهایت فرسودگی شغلی افزایش می‌یابد (Karimi et al., 2019).

فرسودگی شغلی پدیده‌ای رایج در محیط کار است که می‌تواند بر سلامت جسمی و روانی کارکنان، میزان رضایت آنان از شغل، کیفیت انجام وظایف و حتی قصدشان برای ترک محل کار تأثیر بگذارد (Matthews et al., 2022; GhanavatiNejad, 2022). فرسودگی شغلی نوعی سندروم روان‌شناختی است که در نتیجه شرایط نامطلوب محیط کار و قرار گرفتن طولانی‌مدت در معرض عوامل استرس‌زای بین‌فردی ایجاد می‌شود. این وضعیت سه مؤلفه اصلی دارد: خستگی شدید، نگرش منفی و فاصله‌گیری از کار و احساس ناتوانی یا کاهش موفقیت فردی (Maslach & liter, 2016). در میان حرفه‌های گوناگون، معلمان، پزشکان و وکلا از جمله گروه‌هایی هستند که بیشترین میزان فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (Tang et al., 2023). فرسودگی شغلی در حرفه معلمی که از مهم‌ترین مشاغل به شمار می‌رود، به‌خوبی قابل مشاهده است. معلمان نقش اساسی در سامان‌دهی کلاس و ایجاد محیطی دارند که زمینه‌ساز رشد اجتماعی، هیجانی و تحصیلی دانش‌آموزان است. با این وجود، حجم بالای وظایف، کاهش حمایت‌های موجود و فشارهای ناشی از شرایط کاری به دغدغه‌های رایج این حرفه تبدیل شده‌اند. این چالش‌ها و مشکلات، رفاه و سلامت روانی معلمان را تحت تأثیر منفی قرار می‌دهند (Srivastava & Dey, 2020).

احتمال تجربه فرسودگی شغلی در معلمان تحت تأثیر محیط کاری و نیز ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی آنان قرار دارد. عوامل موجود در محیط کار می‌توانند میزان آسیب‌پذیری معلمان نسبت به فرسودگی شغلی را افزایش دهند (Blazer, 2010; Piltan et al., 2025). فرسودگی شغلی معلمان یکی از چالش‌های مهمی است که در بسیاری از کشورها توجه مدیران مدارس و سیاست‌گذاران آموزشی را به خود جلب کرده است (Madigan & Kim, 2021).

با وجود اینکه معلم به‌عنوان عامل اصلی و حیاتی در فرآیند یاددهی و یادگیری شناخته می‌شود و جوامع معاصر تلاش کرده‌اند نیازهای اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی او را تأمین کنند، در عمل کاستی‌هایی در حوزه اجرا مشاهده شده است. این کاستی‌ها سبب شده‌اند که معلمان برای جبران نیازهای معیشتی خود به انتخاب شغل دوم روی آورند (Qaderzadeh & Faraji, 2014). شغل دوم عمدتاً به دلایل اقتصادی و با هدف افزایش درآمد و تأمین امنیت شغلی و اجتماعی انتخاب می‌شود (Dickey et al., 2015). از آنجا که معلمان دوشغله معمولاً برای جبران شکاف‌های مکرر میان عرضه و تقاضا در کلاس‌های درس آموزش دیده و به‌کار گرفته می‌شوند، به همان میزان نیز با انتظارات بالای محیط کاری و تصورات نادرست درباره توانایی‌ها و مهارت‌های خود مواجه هستند (Tigchelaar et al., 2008). تداخل کار و خانواده و اشتغال در شغل دوم یا انجام کارهای اضافی می‌تواند منابع زمانی و روانی معلمان را کاهش دهد و در نتیجه احتمال فرسودگی شغلی آن‌ها افزایش یابد (Li et al., 2024; Redding & Taksier, 2023).

از سوی دیگر دوشغله بودن، یعنی اشتغال به بیش از یک شغل، عمدتاً در کشورهای در حال توسعه یا کشورهای با درآمد پایین مشاهده می‌شود. افرادی که به این شیوه اشتغال روی می‌آورند، معمولاً در گروه‌های درآمدی پایین یا متوسط قرار دارند. در نتیجه، این افراد اغلب بهره‌وری کمتری دارند و بیشتر دچار خستگی و غیبت از محل کار می‌شوند (Mokhtari Payam, 2016). انتخاب شغل دوم نشان‌دهنده ترجیح افراد به کار در مقایسه با تفریح و استراحت است. افرادی که به استراحت و تفریح اهمیت بیشتری می‌دهند، معمولاً انگیزه کمتری برای پذیرش شغل دوم دارند (Tajdari, 2008). ترکیب دو عامل، یعنی نیاز به کسب منابع اقتصادی بیشتر و وجود فرصت‌های اشتغال در شغل دوم، تأثیر قابل توجهی بر کیفیت زندگی معلمان دارد (Maghzi Najafabadi et al., 2020).

برای کاهش تأثیر ترکیب نیاز اقتصادی بالا و اشتغال در شغل دوم بر کیفیت زندگی و فرسودگی شغلی معلمان، مقابله با آن اهمیت زیادی دارد (Kyriacou, 2001). مقابله در ادبیات روان‌شناسی به مجموعه‌ای از فرایندهای شناختی و رفتاری اطلاق می‌شود که افراد برای مدیریت موقعیت‌های استرس‌زا و کنترل تقاضاهای بیرونی و درونی از آن‌ها استفاده می‌کنند. این فرایند دو کارکرد اصلی دارد: نخست، هیجان‌های منفی را تنظیم و تنش‌های روانی را کاهش می‌دهد و دوم، به حل مسئله یا تغییر موقعیت استرس‌زا می‌پردازد. در واقع، مقابله به تلاش آگاهانه فرد برای کاهش یا تحمل پیامدهای ناشی از استرس و انطباق با شرایط فشارزا اطلاق می‌شود (Lazarus & Folkman, 1984; Darvishpour et al., 2018). بین تعداد رویدادهای

استرس‌زای زندگی و سلامت جسمی و روانی افراد ارتباط قابل توجهی وجود دارد. افرادی که قادر به مقابله مؤثر با این فشارها نیستند، بیشتر دچار استرس و نگرانی می‌شوند؛ امری که می‌تواند به ناسازگاری و بروز اختلالات روانی منجر شود. همچنین، استفاده ناکارآمد از راهبردهای مقابله‌ای یکی از عوامل اصلی بروز بسیاری از مشکلات روانی به شمار می‌رود (Bond & Dryden, 2002).

معلمان برای مدیریت استرس و کاهش فرسودگی شغلی از راهبردهای مقابله‌ای متنوعی از جمله حمایت اجتماعی، برنامه‌ریزی دقیق، فعالیت‌های تفریحی و تمرین‌های ذهن‌آگاهی استفاده می‌کنند (Emeljanovas et al., 2023؛ Chehayeb et al., 2025). استفاده از راهبردهای مقابله‌ای می‌تواند هم به حفظ سلامت روانی معلمان و هم به افزایش کیفیت تدریس و رضایت شغلی آنان کمک کند. این امر، به‌ویژه در شرایط چالش‌برانگیزی مانند آموزش ترکیبی (حضوری و آنلاین) یا دوران پاندمی، اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. مقابله مؤثر شامل مدیریت هیجان‌ها، بازتفسیر شناختی موقعیت‌ها و بهره‌گیری از حمایت همکاران و شبکه‌های اجتماعی است و می‌تواند اثرات منفی استرس شغلی را کاهش دهد (Pakdee et al., 2025 ؛ Gavade et al., 2023).

معلمانی که از راهبردهایی مانند حل مسئله، ورزش و فعالیت‌های تفریحی استفاده می‌کنند از سلامت روانی عاطفی بهتری برخوردارند و فرسودگی شغلی کمتری را تجربه می‌کنند؛ در مقابل، استفاده از راهبردهایی مانند انزوا (خودجدا شدن) یا مصرف الکل با سطوح بالاتر استرس روانی همراه است (Emeljanovas et al., 2023). علاوه بر این، مهارت‌های عاطفی اجتماعی معلمان مانند توانایی تنظیم هیجان، می‌تواند با افزایش درگیری شغلی، نقش حفاظتی در برابر فرسودگی شغلی ایفا کند؛ زیرا این مهارت‌ها توانایی مدیریت احساسات منفی و فشارهای کاری را تقویت می‌کنند (Ornaghi et al., 2023).

بر اساس نظریه مقابله با استرس لازاروس و فولکمن (Lazarus & Folkman , 1984) سبک‌های مقابله‌ای نقش مهمی در کاهش استرس و به‌تبعِ آن حفظ سلامت عمومی افراد دارند. همچنین شیوه‌های مقابله با استرس در تعیین نوع واکنش افراد به آن، حتی از خود استرس، اهمیت بیشتری دارند؛ هرچه از راهبردهای مؤثرتری در مواجهه با استرس استفاده شود، آسیب‌های ناشی از آن کاهش می‌یابد. به بیان دیگر، استفاده صحیح از راهبردهای مقابله‌ای می‌تواند از بروز بیماری‌های مرتبط با استرس پیشگیری کند.

مرور تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد اغلب یافته‌ها مربوط به معلمان تک‌شغله است و هنوز روشن نیست معلمانی که هم‌زمان با فشارهای اقتصادی و نیاز به اشتغال در شغل دوم مواجه هستند، چگونه راهبردهای مقابله‌ای خود را انتخاب و به کار می‌گیرند. با وجود اهمیت فرسودگی شغلی و نقش راهبردهای مقابله‌ای، هنوز اطلاعات کافی درباره تجربه معلمان دوشغله وجود ندارد. مطالعات گذشته بیشتر بر داده‌های کمی تمرکز کرده‌اند و کمتر به جنبه‌های ذهنی و عملی معلمان در مواجهه با فشارهای شغلی پرداخته‌اند. پژوهش حاضر با رویکرد کیفی به شناسایی راهبردهای مقابله‌ای معلمان دوشغله می‌پردازد. بر اساس این ضرورت، سؤال اصلی پژوهش این است: معلمان دوشغله چه راهبردهایی را برای مقابله با فرسودگی شغلی به‌کار می‌گیرند؟

روش

جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

در پژوهش حاضر، به‌منظور دستیابی به فهمی عمیق و جامع از تجربه‌ها و ادراکات شرکت‌کنندگان نسبت به پدیده مورد مطالعه، از رویکرد پژوهش کیفی با تأکید بر پدیدارشناسی استفاده شد. این رویکرد با تمرکز بر ماهیت و ساختار تجربه‌های زیسته افراد، در پی تبیین معنایی است که مشارکت‌کنندگان برای تجربه‌های خود قائل هستند. از این‌رو، شناخت و درک پدیده مورد پژوهش از طریق بررسی روایت‌ها و تجربه‌های افرادی حاصل می‌شود که آن پدیده را به‌طور مستقیم تجربه کرده‌اند (Patton, 2002). برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون یکی از مهارت‌های بنیادی در اغلب تحلیل‌های کیفی است (Holloway & Todres, 2003) و به‌عنوان زیربنای بسیاری از روش‌های دیگرِ تحلیل داده‌های کیفی به کار گرفته می‌شود (Willig, 2013). این رویکرد با فراهم کردن یک چارچوب برای شناسایی، بررسی و بازنمایی الگوهای نهفته در داده‌های کیفی، آن‌ها را سامان‌دهی کرده و به داده‌هایی عمیق، معنادار و قابل تفسیر تبدیل می‌سازد (Braun & Clarke, 2012).

جامعه آماری پژوهش شامل معلمان دوشغله مدارس شهر کاشان در سال تحصیلی ۱۴۰۳–۱۴۰۲ بود. نمونه‌ها با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند؛ به این معنا که افرادی که تجربه مواجهه با فرسودگی شغلی و استفاده از راهبردهای مقابله‌ای مثبت را داشتند، برای شرکت در پژوهش دعوت شدند. بدین ترتیب، ابتدا با مدیران چند مدرسه در شهر کاشان هماهنگی انجام شد و از آن‌ها خواسته شد معلمانی را معرفی کنند که علاوه بر تدریس، در خارج از مدرسه نیز به شغل دوم اشتغال دارند. پس از تماس اولیه با افراد معرفی‌شده، معیارهای ورود شامل داشتن شغل دوم، سابقه کمتر از ده سال و تجربه فشارهای شغلی توضیح داده شد. برای اطمینان از اینکه افراد دارای تجربه زیسته مرتبط با فرسودگی شغلی هستند، یک مصاحبه کوتاه مقدماتی با هر فرد انجام شد. در این گفت‌وگو چند پرسش باز درباره تجربه خستگی شغلی، احساس فشار روانی، کاهش انگیزه یا دشواری‌های ناشی از دوشغله بودن مطرح شد. پاسخ‌های شرکت‌کنندگان در این مرحله نشان می‌داد که آیا آنان تجربه فرسودگی شغلی و راهبردهای مقابله‌ای مرتبط را داشته‌اند یا خیر. افرادی که تجربه‌های مرتبط و معنادار را گزارش کردند، وارد مصاحبه‌های اصلی شدند. تعداد نمونه‌ها بر اساس

اشباع داده‌ها تعیین شد، به‌طوری‌که مصاحبه‌ها تا زمانی ادامه یافت که اطلاعات جدید نکات قابل توجهی به تحلیل اضافه نکند. در نهایت، نمونه شامل ۱۲ معلم دوشغله بود که ۷ نفر دارای مدرک کارشناسی و ۵ نفر دارای مدرک کارشناسی‌ارشد بودند.

داده‌ها از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شد که شرکت‌کنندگان در آن تجربه‌های خود از فشارهای شغلی و راهبردهای مقابله‌ای را بیان کردند. قبل از آغاز مصاحبه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان با توضیح کامل هدف، فرآیند پژوهش و حقوق آنان دریافت شد و افراد این امکان را داشتند که در هر مرحله، بدون هیچ فشار یا پیامد منفی، از ادامه همکاری انصراف دهند. اطلاعات جمع‌آوری‌شده محرمانه نگه داشته شد و از شناسه‌های رمزگذاری‌شده به جای اسامی واقعی استفاده شد. در تمامی مراحل، اصول اخلاقی پژوهش‌های کیفی، شامل احترام به دیدگاه‌ها، اجتناب از قضاوت و فراهم کردن فرصت برای بیان آزادانه نظرات، رعایت شد. اطلاعات مربوط به مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی گروه شرکت‌کننده در مصاحبه

ردیف	سن	مدرک تحصیلی	رشته تحصیلی	شغل دوم	وضعیت تأهل	سابقه تأهل	سابقه معلمی
۱	۲۶	کارشناسی	آموزش زبان انگلیسی	تعمیرات موبایل	مجرد	—	۴ سال
۲	۲۷	کارشناسی	آموزش ادبیات فارسی	فروش مواد غذائی	متأهل	۲ سال	۵ سال
۳	۲۵	کارشناسی	علوم تربیتی	فروش مواد غذائی	مجرد	—	۳ سال
۴	۲۸	کارشناسی	علوم تربیتی	آرایشگری	متأهل	۴ سال	۶ سال
۵	۳۰	کارشناسی‌ارشد	روان‌شناسی عمومی	خرید و فروش املاک	متأهل	۵ سال	۸ سال
۶	۲۹	کارشناسی	علوم تربیتی	فروش لوازم‌خانگی	متأهل	۲ سال	۷ سال
۷	۳۰	کارشناسی‌ارشد	مشاوره خانواده	تعمیر و نصب دوربین	متأهل	۶ سال	۸ سال
۸	۲۸	کارشناسی‌ارشد	روان‌شناسی تربیتی	مربی ورزشی	مجرد	—	۶ سال
۹	۲۹	کارشناسی	علوم تربیتی	فروش لوازم الکتریکی	متأهل	۱ سال	۷ سال
۱۰	۲۷	کارشناسی	آموزش زبان انگلیسی	عکاسی	مجرد	—	۵ سال
۱۱	۲۹	کارشناسی‌ارشد	روان‌شناسی تربیتی	پوشاک	متأهل	۳ سال	۷ سال
۱۲	۲۶	کارشناسی‌ارشد	مشاوره مدرسه	خدمات فنی و چاپ	مجرد	—	۴ سال

با توجه به اهداف این پژوهش، از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. در این نوع مصاحبه، محققان بر اساس اطلاعات به‌دست‌آمده، سؤال‌های بعدی را طراحی و تنظیم می‌کنند. مصاحبه با سؤال‌هایی از جمله: ۱. می‌توانید یک تجربه مشخص را توصیف کنید که در آن با فشار یا استرس شدیدی روبه‌رو شدید؟ چگونه آن موقعیت را تجربه کردید؟ ۲. چه عواملی باعث می‌شوند که یک راهبرد مقابله‌ای برای شما کارآمد باشد یا نباشد؟ ۳. آیا تجربه‌ای داشته‌اید که در آن یک راهبرد مقابله‌ای خاص موفق یا ناموفق بوده باشد؟ می‌توانید آن را شرح دهید؟ ۴. هنگام استفاده از این راهبردها چه احساساتی را تجربه می‌کنید؟ ۵. این راهبردها چگونه بر زندگی حرفه‌ای و شخصی شما تأثیر گذاشته‌اند؟ ۶. آیا راهبردهای مقابله‌ای شما در طول زمان تغییر کرده‌اند؟ اگر بله، چه عاملی باعث این تغییر شده است؟ آغاز شد. سپس برای کسب اطلاعات بیشتر و عمیق‌تر، سؤال‌های پیگیرانه بیشتری مطرح شد.

پس از جمع‌آوری اطلاعات اولیه، پژوهشگر به دلیل اشتغال در محیط مدرسه، برای انجام مصاحبه‌ها به آنجا مراجعه کرد. در هر جلسه، پژوهشگر خود را مجدداً معرفی کرده و اهداف پژوهش را توضیح داد. همچنین بر اهمیت محرمانگی و ایجاد رابطه‌ای مثبت با مشارکت‌کنندگان تأکید شد و اطمینان داده شد که هویت آنان محفوظ خواهد ماند. با توجه به حضوری بودن مصاحبه‌ها، اجازه ضبط صدا نیز اخذ شد و پرسش‌ها به صورت باز طراحی شده بودند. طول هر مصاحبه، بسته به نحوه پاسخ‌دهی و پیشرفت گفت‌وگو، بین ۴۵ دقیقه تا ۱۰۰ دقیقه متغیر بود.

داده‌ها حداکثر تا ۷۲ ساعت پس از مصاحبه مورد تحلیل قرار گرفتند. ابتدا، مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه شدند تا تفاوت‌ها و شباهت‌ها از زوایای مختلف شناسایی شوند. سپس، با توجه به این تفاوت‌ها و شباهت‌ها، کدهای اولیه ادغام شدند و زیرطبقه‌ها تعیین شدند. مرحله بعد شامل بازبینی زیرطبقه‌ها و استخراج طبقه‌های اصلی بود. پس از اتمام تحلیل داده‌ها، تمامی مصاحبه‌ها دوباره مرور شدند تا اعتبار کدگذاری‌ها تأیید شود. این فرایند با مقایسه کدگذاری‌ها با تحلیل‌های قبلی ادامه یافت تا اطمینان حاصل شود که داده‌ها تکمیل شده‌اند. اگرچه از مصاحبه دهم به بعد داده جدیدی به دست نیامد، برای اطمینان، دو مصاحبه اضافی نیز انجام شد.

در مرحله تجزیه‌وتحلیل، داده‌های متنی و فایل‌های ضبط‌شده بر اساس روش براون و کلارک (Braun & Clarke, 2006) بررسی شدند. برای هر مصاحبه، فهرستی از کدهای اولیه تهیه شد و با شناسایی مضامین و تطبیق محتوا با کدهای استخراج‌شده، مضامین فرعی دسته‌بندی و طبقه‌بندی شدند. در نهایت، مضامین اصلی و مضمون هسته‌ای تعیین شدند.

برای اطمینان از دقت و اعتبار یافته‌های این مطالعه پدیدارشناختی، مجموعه‌ای از اقدامات سازمان‌یافته و منظم انجام شد. بیشتر مراحل اصلی پژوهش، شامل انجام مصاحبه‌ها و کدگذاری اولیه، توسط پژوهشگر اول انجام شد و دو پژوهشگر دیگر نیز به‌عنوان ناظران تحلیلی، نمونه‌هایی از داده‌ها و کدها را به‌طور مستقل بررسی و نتایج را با تحلیل پژوهشگر اول مقایسه کردند. این فرایند به اصلاح کدها، شفاف‌تر شدن معنا و شکل‌گیری مضامین منسجم کمک کرد. همچنین، به‌منظور انجام بازبینی توسط اعضا، مضامین اولیه برای چند نفر از مشارکت‌کنندگان ارسال شد و پس از دریافت بازخوردهای آنان، اصلاحات لازم در نسخه نهایی تحلیل اعمال شد.

اطلاعات مربوط به زمینه پژوهش، ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان و شیوه انجام مصاحبه‌ها با جزئیات گزارش شد تا خوانندگان بتوانند قابلیت انتقال یافته‌ها به شرایط مشابه را ارزیابی کنند. همچنین، روند تحلیل، شامل استخراج واحدهای معنایی، کدگذاری و شکل‌گیری مضامین، به‌دقت مستندسازی شد. در بخش یافته‌ها نیز، نقل‌قول‌های مستقیم از مشارکت‌کنندگان ارائه شد تا پیوند میان داده‌ها و تحلیل‌های انجام‌شده به‌روشنی نشان داده شود.

جدول ۲

مضامین مستخرج از مصاحبه با معلمان

مضامین فرعی	مضامین اصلی	مضمون هسته‌ای
یادگیری مهارت‌های جدید و به‌روزرسانی اطلاعات حرفه‌ای شرکت در دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها ایجاد برنامه‌های خودآموزی برای ارتقای حرفه‌ای بهره‌گیری از تجربیات گذشته برای مقابله با مشکلات جدید	توانمندسازی و رشد شخصی و حرفه‌ای معلمان	توسعه و تقویت سازگاری شغلی معلمان در مواجهه با چالش‌های حرفه‌ای و سازمانی
داشتن انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران تغییر دیدگاه نسبت به چالش‌ها و فشارهای شغلی مواجهه و پذیرش موقعیت‌های استرس‌زا اجتناب از تصمیم‌گیری‌های بزرگ در زمان‌های پرتنش	پذیرش واقعیت‌ها و انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌های شغلی	
ابراز احساسات و در میان گذاشتن آن با دیگران گفت‌وگو با دوستان یا خانواده در مورد مشکلات کاری تشکیل گروه‌های حمایتی با سایر معلمان گفت‌وگو با همکاران برای کاهش تنش	دریافت حمایت اجتماعی	
ارتباط با همکاران در خارج از محیط مدرسه ارتباط و تعامل با خانواده برای بهبود وضعیت شغلی	بهبود مهارت‌های بین‌فردی	
برنامه‌ریزی دقیق و زمان‌بندی کارها اختصاص زمان به فعالیت‌های غیرکاری مدیریت زمان برای بهبود تعادل کار و زندگی ایجاد مرزهای حرفه‌ای با دانش‌آموزان و والدین تقسیم زمان به‌صورت بهینه میان دو شغل محدود کردن ساعات کاری در هر شغل	برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی	
یادآوری ارزش و اهمیت حرفه تدریس توجه به معنای عمیق‌تر حرفه تدریس تمرکز بر احساس رضایت از دستاوردهای شخصی یادآوری هدف‌های بلندمدت و تأثیر شغل معلمی در جامعه گذراندن وقت با دانش‌آموزان به‌منظور تقویت انگیزه شغلی	تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی	
استانداردسازی روش‌ها و فرایندهای کاری در مدرسه تخصیص بهینه منابع و زمان کاری در چارچوب سازمان بررسی و تغییر مسئولیت‌های کاری با هماهنگی مدیریت تقسیم کارها به وظایف کوچک‌تر در ساختار مدرسه پرهیز از انجام کارهای اضافی و غیرضروری با توجه به سیاست‌های مدرسه	راهبردهای حرفه‌ای و مدیریت سازمانی کار	
تقویت خودمراقبتی تبدیل احساسات منفی به انگیزه‌ای برای پیشرفت مقابله با احساسات منفی مانند احساس بی‌کفایتی و ناامیدی	توجه به سلامت روان	
آگاهی از احساسات منفی، مواجهه و پذیرش آن‌ها افزایش خودآگاهی در شناسایی علائم فرسودگی	توجه و تمرکز بر خودآگاهی	

یافته‌ها

یافته‌ها بر اساس پاسخ به این سؤال پژوهش، «معلمان دوشغله چه راهبردهایی را برای مقابله با فرسودگی شغلی به کار می‌گیرند؟» طبقه‌بندی شده‌اند. در پاسخ به این سؤال، پس از کدگذاری مضامین مرتبط با راهبردهای مقابله‌ای معلمان دوشغله در تحلیل مصاحبه‌ها، ۳۵ مضمون فرعی، ۹ مضمون اصلی و ۱ مضمون هسته‌ای طبقه‌بندی شدند که گزارش آن در جدول ۲ ارائه شده است. هر یک از این مضامین با استفاده از نمونه گفته‌های مشارکت‌کنندگان تحلیل شده است.

توانمندسازی و رشد شخصی و حرفه‌ای معلمان

یادگیری مهارت‌های جدید و به‌روزرسانی اطلاعات حرفه‌ای: معلمان دوشغله برای کنار آمدن با فشار حاصل از مسئولیت‌های متعدد، به‌صورت آگاهانه به فراگیری مهارت‌های تازه و به‌روزرسانی دانش حرفه‌ای خود روی می‌آورند. آن‌ها بیان کردند که تقویت مهارت‌های آموزشی، ارتباطی و مدیریتی نه‌تنها کیفیت عملکردشان را در هر دو حوزه کاری افزایش می‌دهد، بلکه استرس ناشی از ناآگاهی یا کمبود اطلاعات را نیز کاهش می‌دهد. این گروه از معلمان، یادگیری را ابزاری برای بالا بردن اعتمادبه‌نفس، مدیریت بهتر موقعیت‌های پیچیده و سازگاری مؤثرتر با چالش‌های روزمره تلقی می‌کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۷ اشاره کرد: «راستش یکی از چیزایی که بهم حس خوبی می‌ده، اینه که می‌شینم ویدئوهای آموزشی درباره روش‌های تدریس جدید رو می‌بینم یا کتابای تازه می‌خونم. این مربوط به شغل معلمیمه. در رابطه با شغل دومم همیشه سعی می‌کنم تجربه کسب کنم.»

شرکت در دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها: تعدادی از معلمان دوشغله بر این باورند که شرکت در دوره‌های ضمن خدمت، کارگاه‌های تخصصی و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای، نقش بسزایی در تقویت توانمندی‌های آنان دارد. آن‌ها این دوره‌ها را فرصتی برای آشنایی با روش‌های نوین تدریس، تبادل تجربه با همکاران و دریافت حمایت حرفه‌ای می‌دانند. حضور در این برنامه‌ها، علاوه بر افزایش دانش، نوعی حمایت روانی نیز ارائه می‌کند که به معلمان کمک می‌کند بهتر با فشارهای ناشی از داشتن دو شغل سازگار شوند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۶ بیان کرد: «من سعی می‌کنم هرازگاهی تو کارگاه‌های آموزشی که همون دوره‌های ضمن خدمت اسمشه شرکت کنم. این دوره‌ها با وجود اشکالاتی که داره، هم چیزای جدید یادم می‌ده، هم بهم انگیزه می‌ده که تو کارم بهتر بشم.»

ایجاد برنامه‌های خودآموزی برای ارتقای حرفه‌ای: به‌دلیل محدودیت‌های زمانی، معلمان دوشغله اغلب برنامه‌های خودآموزی را به جای شرکت در دوره‌های رسمی انتخاب می‌کنند. مطالعه منابع تخصصی، بهره‌گیری از آموزش‌های آنلاین و تدوین برنامه‌های رشد حرفه‌ای شخصی از جمله راهکارهایی است که آن‌ها به کار می‌برند. این شیوه یادگیری انعطاف‌پذیر، به معلمان امکان می‌دهد تا در کنار مدیریت وظایف دوگانه، روند رشد حرفه‌ای خود را ادامه دهند. خودآموزی برای این گروه، به‌عنوان یک راهبرد مقابله‌ای مؤثر عمل می‌کند و از فرسودگی شغلی و عقب‌ماندن از تحولات حرفه‌ای جلوگیری می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۱ اشاره کرد: «باید بگم خودم برای یادگیری یه برنامه‌ریزی دارم. مثلاً پادکست‌های آموزشی گوش میدم یا تو سایت‌های تخصصی رشتم می‌چرخم.»

بهره‌گیری از تجربیات گذشته برای مقابله با مشکلات جدید: یکی از راهبردهای کلیدی معلمان دوشغله، بهره‌گیری از تجربیات پیشین برای مواجهه با مسائل و چالش‌های تازه است. آن‌ها بر این باورند که تجربه‌های جمع‌آوری‌شده در سال‌های تدریس یا شغل دوم، به‌عنوان یک سرمایه حرفه‌ای ارزشمند عمل می‌کند و نقش مهمی در تصمیم‌گیری، حل مسئله و کاهش اضطراب ایفا می‌کند. معلمان از تجربیات گذشته برای تحلیل موقعیت‌ها، پیش‌بینی پیامدها و انتخاب واکنش مناسب استفاده می‌کنند؛ امری که حس کنترل و اطمینان بیشتری به آنان می‌بخشد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۲ این مورد را این‌گونه مطرح می‌کند: «معمولاً اول فکر می‌کنم که تو گذشته تو شرایط مشابه چی کار کردم. مثلاً یه بار تو کلاس با یه دانش‌آموز که چالشای زیادی داشت مواجه شدم و یادم اومد قبلاً با یه روش جایگزین تونسته بودم همچین مشکلی رو حل کنم.»

پذیرش واقعیت‌ها و انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌های شغلی

داشتن انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران: معلمان دوشغله برای کاهش فشار روانی و مدیریت مؤثرتر مسئولیت‌های متعدد، به تنظیم انتظارات واقع‌بینانه از خود و دیگران می‌پردازند. آن‌ها اظهار می‌کنند که پذیرش محدودیت‌های شخصی و حرفه‌ای و پرهیز از توقعات غیرواقعی نسبت به عملکرد خود یا همکاران، به کاهش اضطراب و افزایش حس کنترل کمک می‌کند. این رویکرد به معلمان اجازه می‌دهد تا مسئولیت‌های دوشغله بودن را با استرس کمتر و کارایی بالاتر اداره کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۹ بیان کرد: «یکی از مهم‌ترین کارهایی که می‌کنم اینه که انتظاراتم از خودم و بقیه رو واقع‌بینانه‌تر بهش نگاه می‌کنم. به نظرم ما نمی‌تونیم همه چیز رو همزمان عالی انجام بدیم. من خودم وقتی برای هر قسمت زمان و انرژی مشخصی می‌ذارم، راحت‌تر با کارا کنار میام.»

تغییر دیدگاه نسبت به چالش‌ها و فشارهای شغلی: معلمان با تغییر نگرش نسبت به فشارها و چالش‌های شغلی، تلاش می‌کنند موقعیت‌های دشوار را به فرصت‌هایی برای رشد و یادگیری تبدیل کنند. بازتعریف چالش‌ها به‌عنوان موقعیت‌های قابل مدیریت، حس ناتوانی را کاهش داده و انگیزه مواجهه با مشکلات را افزایش می‌دهد. این تغییر دیدگاه به آن‌ها کمک می‌کند تا با استرس کمتر و نگرشی مثبت‌تر به انجام وظایف متعدد خود بپردازند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۴ اظهار داشت: «به نظرم هر چالشی یه فرصت برای یادگیری و رشد شخصیه. مثلاً وقتی با دانش‌آموزی که درس نمی‌خونه مواجه می‌شم، به جای ناراحتی، سعی می‌کنم روش‌های جدیدی برای جلب توجهش پیدا کنم.»

مواجهه و پذیرش موقعیت‌های استرس‌زا: معلمان دوشغله تأکید کردند که یکی از راهبردهای مؤثر مقابله‌ای، مواجهه فعال با موقعیت‌های استرس‌زا به جای پرهیز از آن‌هاست. پذیرش شرایط دشوار و روبه‌رو شدن با فشارها، این امکان را برای آن‌ها فراهم می‌کند که تجربه کسب کرده و راهکارهای مؤثر برای مدیریت استرس بیابند. چنین رویکردی، حس کنترل و تاب‌آوری روانی معلمان را در شرایط دوشغله بودن تقویت می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۳ بیان کرد: «معمولاً وقتایی که می‌بینم یک موقعیت استرس‌آور پیش میاد، خودم رو با اون موقعیت روبه‌رو می‌کنم و براش یه راه‌حلی پیدا می‌کنم. مثلاً اگر یکی از دانش‌آموزا خیلی ناراحت باشه، سعی می‌کنم باهاش صحبت کنم و کاری انجام ندم که باعث ناراحتیش بشه.»

اجتناب از تصمیم‌گیری‌های بزرگ در زمان‌های پرتنش: یکی دیگر از راهبردهای شناسایی‌شده، خودداری از اتخاذ تصمیم‌های مهم در مواقعی است که فشار و استرس شغلی در بالاترین حد است. معلمان اظهار کردند که تصمیم‌گیری در شرایط پرتنش ممکن است به خطا یا پیامدهای نامطلوب منجر شود؛ از این رو، ترجیح می‌دهند تصمیم‌های کلان را به زمان‌های آرام‌تر موکول کنند. این رویکرد به کاهش استرس، پیشگیری از اشتباه و حفظ کیفیت عملکرد در هر دو شغل کمک می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۵ بیان کرد: «من به خودم زمان میدم و معمولاً ترجیح میدم به‌جای اینکه در لحظه تصمیم بگیرم، از بقیه هم مشورت بگیرم.»

دریافت حمایت اجتماعی

ابراز احساسات و در میان گذاشتن آن با دیگران: معلمان دوشغله برای کاهش فشار روانی و مدیریت استرس، به بیان احساسات خود و به اشتراک گذاشتن آن با دیگران توجه دارند. ابراز افکار و هیجانات باعث سبک شدن بار روانی و افزایش حس حمایت اجتماعی می‌شود. شرکت‌کنندگان اظهار کردند که بازگو کردن دغدغه‌ها، احساس ناتوانی را کاهش داده و توانایی مقابله با چالش‌های شغلی را تقویت می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۲ اشاره کرد: «من موقعی که خیلی تحت‌فشار بودم، با یکی از همکارام حرف زدم. احساس می‌کنم این خیلی مهمه که بتونیم احساساتمونو بیان کنیم. وقتی می‌شنویم که بقیه هم مشکلات مشابه ما دارن، احساس تنهایی نمی‌کنیم.»

گفت‌وگو با دوستان یا خانواده در مورد مشکلات کاری: معلمان بر این باورند که گفت‌وگو با دوستان و اعضای خانواده درباره مشکلات کاری، راهکاری مؤثر برای کاهش استرس و دریافت حمایت عاطفی است. این تعاملات به آن‌ها امکان می‌دهد احساسات منفی را تخلیه کنند، نگرش خود نسبت به چالش‌ها را تعدیل نمایند و هم‌زمان دیدگاه‌های تازه‌ای برای حل مسائل بیابند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۵ تأکید کرد: «من معمولاً به خانواده‌ام میگم که چه فشارهایی رو متحمل میشم و ازشون می‌خوام که درک کنن. این باعث می‌شه که احساس کنم کسی کنارمه که حواسش به من هست.»

تشکیل گروه‌های حمایتی با سایر معلمان: برخی از معلمان دوشغله از تشکیل یا مشارکت در گروه‌های حمایتی با همکاران بهره می‌برند. این گروه‌ها فرصت‌هایی برای تبادل تجربه، ارائه راهکارهای عملی و ایجاد شبکه حمایتی فراهم می‌کنند. این تعاملات باعث کاهش تنش، افزایش حس تعلق و تقویت تاب‌آوری حرفه‌ای در مواجهه با فشارهای ناشی از دوشغله بودن می‌شود. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۸ اظهار داشت: «ما یه گروه کوچک از معلم‌ها توی ایتا تشکیل دادیم که توش مشکلات کاری رو با هم درمیون می‌ذاریم. هر کسی راه‌حلی داره یا تجربه‌ای که می‌تونه به بقیه کمک کنه.»

گفت‌وگو با همکاران برای کاهش تنش: معلمان دوشغله از طریق گفت‌وگو و مشورت با همکاران، فشارهای کاری خود را مدیریت می‌کنند. آن‌ها بیان کردند که این تعاملات به کاهش تنش‌های محیط کار، بهبود روابط شغلی و یافتن راهکارهای مشترک برای مسائل دشوار کمک می‌کند. چنین فعالیت‌هایی علاوه بر فراهم کردن حمایت اجتماعی، کارآمدی و حس کنترل در موقعیت‌های پراسترس را نیز افزایش می‌دهد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۶ بیان کرد: «ما تو زنگ‌تفریح معمولاً دور هم جمع می‌شیم و از چالش‌هایی که داشتیم، حرف می‌زنیم. این مکالمه‌ها هم به ما انرژی می‌ده و هم بهمون کمک می‌کنه که با آرامش بیشتری به کارمون ادامه بدیم.»

بهبود مهارت‌های بین‌فردی

ارتباط با همکاران در خارج از محیط مدرسه: معلمان برای تقویت مهارت‌های بین‌فردی و گسترش شبکه حمایتی خود، با همکاران خارج از محیط مدرسه در ارتباط هستند. این تعاملات شامل گفت‌وگوهای غیررسمی، تبادل تجربیات و مشورت درباره چالش‌های کاری است و فرصتی برای تمرین مهارت‌هایی همچون گوش دادن فعال، همدلی و ارائه بازخورد سازنده فراهم می‌کند. شرکت‌کنندگان اظهار کردند که این ارتباطات

غیررسمی فضایی امن و بدون قضاوت برای بیان دغدغه‌ها ایجاد می‌کند و علاوه بر کاهش تنش در محیط کار، مهارت‌های تعامل و ارتباط مؤثر آنان را تقویت می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۲ بیان کرد: «چون توی محیط کاری ممکنه همیشه نتونیم درباره همه چیز صحبت کنیم. وقتی بیرون از مدرسه با هم حرف می‌زنیم، راحت‌تر می‌تونیم مشکلات رو درمیون بذاریم و راه‌حل پیدا کنیم.»

ارتباط و تعامل با خانواده برای بهبود وضعیت شغلی: معلمان دوشغله برای تقویت مهارت‌های بین‌فردی و مدیریت فشارهای شغلی، تعامل مؤثر با اعضای خانواده خود را در اولویت قرار می‌دهند. این تعاملات شامل مشورت درباره مسائل شغلی، برنامه‌ریزی زمانی و بیان دغدغه‌هاست و به آن‌ها امکان می‌دهد مهارت‌هایی مانند ارتباط مؤثر، همدلی و مدیریت تعارض را در محیط خانوادگی تمرین و تقویت کنند. شرکت‌کنندگان اظهار کردند که این تعاملات موجب درک متقابل، دریافت حمایت عاطفی و عملی از خانواده و در نهایت افزایش توانایی برای مدیریت فشارهای کاری و حفظ تعادل بین زندگی شخصی و شغلی می‌شود. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۸ اشاره کرد: «همسرم خیلی حمایتم می‌کنه. وقتی کاری دارم که فشار زیادی بهم میاره، باهاش در میون می‌ذارم. اون با پیشنهادهاش یا حتی فقط گوش کردن، خیلی از استرسم کم می‌کنه.»

برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی

برنامه‌ریزی دقیق و زمان‌بندی کارها: برای مدیریت فشارهای ناشی از مسئولیت‌های متعدد، معلمان بر برنامه‌ریزی دقیق و زمان‌بندی کارهای روزمره خود تأکید دارند. داشتن یک برنامه منظم به آن‌ها کمک می‌کند فعالیت‌های شغلی و شخصی را سازمان‌دهی کرده و از تداخل وظایف دو شغل جلوگیری کنند. این مهارت، حس کنترل و قابلیت پیش‌بینی در مواجهه با شرایط پراسترس را نیز افزایش می‌دهد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۴ بیان کرد: «من هر شب یه لیست از کارهایی که فردا باید انجام بدم، می‌نویسم. کارهای مهم رو اولویت می‌دم و اینجوری خیالم راحت‌تره که چیزی از قلم نمی‌افته.»

اختصاص زمان به فعالیت‌های غیرکاری: اختصاص زمان به فعالیت‌های غیرکاری مانند ورزش، تفریح یا استراحت، نقش مهمی در کاهش فشار روانی و افزایش انرژی برای انجام وظایف شغلی دارد. این راهبرد به معلمان امکان می‌دهد تعادل میان کار و زندگی شخصی را حفظ کرده و از فرسودگی شغلی پیشگیری کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۰ تأکید کرد: «من معمولاً آخر هفته‌ها وقت میذارم برای ورزش یا گذروندن وقت با خانواده. این به من کمک می‌کنه که از فشارهای کاری فاصله بگیرم و حالم بهتر بشه.»

مدیریت زمان برای بهبود تعادل کار و زندگی: معلمان با بهره‌گیری از مهارت‌های مدیریت زمان، تلاش می‌کنند تعادل میان مسئولیت‌های شغلی و نیازهای شخصی خود را حفظ کنند. آن‌ها با اولویت‌بندی وظایف و تنظیم ساعات کاری، فشار ناشی از دوشغله بودن را کاهش داده و توانایی بیشتری برای رسیدگی مؤثر به هر دو شغل پیدا می‌کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۳ بیان کرد: «با مدیریت زمان و اولویت‌بندی وظایفم، می‌تونم هم به کار و هم به نیازهای شخصیم رسیدگی کنم تا فشار دوشغله بودن کمتر بشه.»

ایجاد مرزهای حرفه‌ای با دانش‌آموزان و والدین: ایجاد مرزهای حرفه‌ای با دانش‌آموزان و والدین یکی از مواردی بود که معلمان به آن تأکید داشتند تا از فشارهای ناشی از توقعات خارج از زمان کاری جلوگیری کنند. این راهبرد باعث می‌شود زمان اختصاص‌یافته به فعالیت‌های شغلی محدود و بهینه باشد و کیفیت عملکرد در کلاس و شغل دوم حفظ شود. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۲ اشاره کرد: «من همیشه سعی می‌کنم رابطه‌ام با دانش‌آموزام دوستانه و محترمانه باشه. بهشون احترام میذارم، ولی مرزهایی رو بین خودم و اونا قائل میشم. مثلاً از صحبت‌های خیلی شخصی با اونا دوری می‌کنم.»

تقسیم زمان به‌صورت بهینه میان دو شغل: تقسیم زمان به‌طور منطقی و متناسب میان دو شغل، یکی از راهبردهای مهم برای کاهش استرس و پیشگیری از فرسودگی شغلی محسوب می‌شود. این روش به معلمان امکان می‌دهد هر دو مسئولیت را با کیفیت مطلوب انجام دهند و از تداخل وظایف جلوگیری کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۱ اظهار داشت: «من اولویت‌بندی می‌کنم. مثلاً اگه در شغل دومم کار فوری دارم، سعی می‌کنم برنامه‌ریزی کنم که کارهای مدرسه‌رو در ساعت‌های غیرکاری انجام بدم. اینطوری به هر دو شغلم به اندازه کافی توجه می‌کنم.»

محدود کردن ساعات کاری در هر شغل: معلمان دوشغله با محدود کردن ساعات کاری در هر شغل، سعی می‌کنند فشار شغلی را کاهش دهند و زمان کافی برای استراحت و فعالیت‌های شخصی داشته باشند. این مدیریت هوشمندانه ساعات کاری به آن‌ها کمک می‌کند تعادل بین کار و زندگی را حفظ کرده و انرژی لازم برای انجام وظایف دوگانه خود را تأمین کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۷ در این باره گفت: «سعی‌ام بر اینه که ساعت‌ها و روزای مشخصی تعیین کنم و تا جایی که بتونم اضافه‌کار نگیرم. مثلاً، اگر چهار روز تو هفته باید برم مدرسه، روز پنجم وقتمو صرف شغل دومم کنم.»

تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی

یادآوری ارزش و اهمیت حرفه تدریس: معلمان برای مقابله با فشارهای شغلی و حفظ انگیزه، به یادآوری ارزش و اهمیت حرفه تدریس می‌پردازند. این کار به آن‌ها کمک می‌کند مسئولیت‌های چندگانه خود را با تمرکز و تعهد بیشتر انجام دهند و احساس رضایت از انجام کاری

ارزشمند را تجربه کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۹ چنین گفت: «من اصولاً به تأثیراتی که روی زندگی دانش‌آموزا دارم، فکر می‌کنم. مثلاً وقتی می‌بینم یکی از اونا موفق شده یا چیزی رو که یاد دادم تو زندگیش به کار برده، یادم میاد که کارم چقدر ارزش داره.»

توجه به معنای عمیق‌تر حرفه تدریس: تمرکز بر جنبه‌های معنایی و تأثیر بلندمدت تدریس، به معلمان کمک می‌کند تا با چالش‌ها و فشارهای شغلی بهتر مواجه شوند. درک نقش معلمی در شکل‌دهی به آینده دانش‌آموزان و تأثیر اجتماعی حرفه، انگیزه و پایداری حرفه‌ای آن‌ها را افزایش می‌دهد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۲ بیان کرد: «وقتی دیدم یه دانش‌آموز که مشکل رفتاری داشت با کمک من بهتر شد، فهمیدم که تدریس فقط درس‌دادن نیست. به نظرم یه فرصته برای ساختن زندگی بهتر برای آدما.»

تمرکز بر احساس رضایت از دستاوردهای شخصی: معلمان دوشغله با تمرکز بر دستاوردهای فردی و موفقیت‌های کوچک در کار روزمره، سعی می‌کنند حس رضایت و انگیزه شغلی خود را تقویت کنند. این راهبرد باعث می‌شود فشارهای شغلی کمتر موجب کاهش انگیزه و انرژی آن‌ها شود و تجربه موفقیت در هر دو شغل، انرژی مثبت ایجاد کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۸ بیان کرد: «هر بار که یه کاری رو خوب انجام میدم یا نتیجه مثبتی می‌گیرم، به خودم میگم که این نتیجه تلاش خودمه. این خودش بهم انگیزه می‌ده که با قدرت ادامه بدم.»

یادآوری هدف‌های بلندمدت و تأثیر شغل معلمی در جامعه: معلمان تأکید کردند که یادآوری هدف‌های بلندمدت حرفه‌ای و نقش معلمی در جامعه، به حفظ تعهد و انگیزه شغلی آن‌ها کمک می‌کند. این دیدگاه به آن‌ها امکان می‌دهد فشارهای روزمره و چالش‌های دوشغله بودن را در چشم‌اندازی گسترده‌تر ببینند و با رویکردی هدفمندتر عمل کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۰ چنین گفت: «من به این فکر می‌کنم که با آموزش درست، می‌تونم دانش‌آموزایی تربیت کنم که آینده جامعه رو بسازن. به نظرم این هدف خیلی بزرگه.»

فرصت گذراندن وقت با دانش‌آموزان به‌منظور تقویت انگیزه شغلی: صرف زمان با دانش‌آموزان، مشاهده پیشرفت آن‌ها و ایجاد تعاملات مثبت، نقش مهمی در تقویت انگیزه و رضایت حرفه‌ای معلمان دوشغله دارد. این فعالیت‌ها یادآور ارزش و تأثیر ملموس شغل آن‌ها بر زندگی دیگران بوده و انرژی لازم برای ادامه فعالیت‌های دوگانه را فراهم می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۶ تأکید کرد: «وقتی زمان بیشتری رو با دانش‌آموزا می‌گذرونم، بیشتر از پیشرفت‌هاشون لذت می‌برم و حس می‌کنم که دارم بهشون کمک می‌کنم تا آینده بهتری داشته باشن.»

راهبردهای حرفه‌ای و مدیریت سازمانی کار

استانداردسازی روش‌ها و فرایندهای کاری در مدرسه: برای افزایش کارآمدی و کاهش فشار شغلی، معلمان دوشغله بر استانداردسازی روش‌ها و فرایندهای کاری در مدرسه تمرکز دارند. تعیین رویه‌های ثابت و شفاف باعث می‌شود وظایف ساده‌تر زمان‌بندی‌شده و بدون ابهام انجام شوند و فشار ناشی از تصمیم‌گیری‌های روزمره کاهش یابد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۹ بیان کرد: «وقتایی که یه سیستم مشخص دارم، مثلاً برای تصحیح اوراق یا برنامه‌ریزی کلاس، دیگه لازم نیست هر بار از اول فکر کنم. این کار سرعت و دقتم رو خیلی بیشتر می‌کنه.»

تخصیص بهینه منابع و زمان کاری در چارچوب سازمان: مدیریت بهینه منابع و زمان کاری در چارچوب سیاست‌ها و ساختار مدرسه، به معلمان امکان می‌دهد وظایف خود را با کارآمدی بیشتری انجام دهند. این رویکرد بهره‌وری را افزایش داده، اتلاف انرژی در وظایف غیرضروری را کاهش می‌دهد و فرصت تمرکز بر فعالیت‌های اولویت‌دار را فراهم می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۴ اظهار داشت: «من یه جدول هفتگی درست کردم که توش کارای مهم رو مشخص می‌کنم. اینطوری می‌دونم کجا باید بیشتر وقت بذارم و چه کارایی رو می‌تونم سریع‌تر انجام بدم.»

بررسی و تغییر مسئولیت‌های کاری با هماهنگی مدیریت: یکی دیگر از راهبردهای معلمان دوشغله، بازبینی و در صورت لزوم اصلاح مسئولیت‌های کاری با هماهنگی مدیریت است. این اقدام به کاهش بار اضافی، جلوگیری از تداخل وظایف و توزیع متوازن مسئولیت‌ها کمک کرده و امکان می‌دهد معلمان تمرکز و انرژی خود را بر وظایف مهم‌تر معطوف کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱ بیان کرد: «من هر چند وقت یه بار کارایی که انجام میدم رو مرور می‌کنم. اگر ببینم یه سری کارا اضافی یا وقت‌گیرن، با مدیر مدرسه هماهنگ می‌کنم تا ساده‌ترشون کنم.»

تقسیم کارها به وظایف کوچک‌تر در ساختار مدرسه: معلمان اظهار کردند که تقسیم کارهای پیچیده به وظایف کوچک‌تر، انجام آن‌ها را ساده‌تر، قابل مدیریت و زمان‌بندی‌شده می‌کند. این راهبرد فشار روانی را کاهش داده و فرایند کاری را به‌صورت مرحله‌ای و کنترل‌شده پیش می‌برد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۲ در این باره گفت: «وقتی یه کار خیلی بزرگ به نظر می‌رسه، شروع‌کردنش سخته. اما وقتی به بخش‌های کوچیک‌تر تقسیمش می‌کنم، راحت‌تر می‌تونم جلو برم و انگیزه‌ام هم بیشتر میشه.»

پرهیز از انجام کارهای اضافی و غیرضروری با توجه به سیاست‌های مدرسه: معلمان با اجتناب از انجام کارهای اضافی و غیرضروری، مطابق با سیاست‌های مدرسه، تلاش می‌کنند فشار کاری را کاهش دهند و انرژی خود را صرف فعالیت‌های اولویت‌دار کنند. این راهبرد باعث افزایش کارایی، کاهش استرس و تمرکز بر وظایف مهم می‌شود. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۸ اشاره کرد: «معمولاً وقتی می‌بینم کارهای اضافی دارم، از خودم می‌پرسم که آیا این کار واقعاً به پیشرفت دانش‌آموزا و خودم کمک می‌کنه؟ اگه جواب نه باشه، سعی می‌کنم اون رو از برنامه‌ام حذفش کنم.»

توجه به سلامت روان

تقویت خودمراقبتی: برای مقابله با فشارهای شغلی و حفظ سلامت روان، معلمان بر تقویت خودمراقبتی تمرکز ویژه دارند. آن‌ها با مراقبت از سلامت جسمی و روانی، شامل اختصاص زمان به استراحت، فعالیت‌های تفریحی و رعایت مرزهای کاری، سعی می‌کنند انرژی و انگیزه لازم برای انجام وظایف دوگانه خود را حفظ کنند. این راهبرد تاب‌آوری را افزایش داده و از فرسودگی شغلی جلوگیری می‌کند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۲ بیان کرد: «راستشو بخواین من به خوابم خیلی اهمیت میدم. سعی می‌کنم هر شب حداقل ۷ تا ۸ ساعت بخوابم تا بدنم استراحت کافی داشته باشه. البته بگذریم که چون دوجا کار می‌کنم، تایم خوابمم پایین اومده، ولی خب به خواب و تأثیرات اون خیلی معتقدم.»

تبدیل احساسات منفی به انگیزه‌ای برای پیشرفت: تبدیل احساسات منفی مانند خستگی، ناکامی یا ناامیدی به محرکی برای یادگیری و پیشرفت، به معلمان کمک می‌کند فشارهای شغلی را به فرصت‌هایی برای رشد تبدیل کنند. این رویکرد موجب می‌شود معلمان با دیدی فعال‌تر به مسائل نگاه کنند و راهکارهای مؤثر برای بهبود عملکرد خود پیدا کنند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱ تأکید کرد: «تلاش می‌کنم به احساسات منفی به‌عنوان یه نشونه نگاه کنم. به خودم میگم: اگه الان ناراحتی، یعنی یه جایی باید تغییر کنه. این باعث میشه سریع‌تر دست‌به‌کار بشم و کاری انجام بدم.»

مقابله با احساسات منفی مانند احساس بی‌کفایتی و ناامیدی: مقابله درست با احساسات منفی، به جای سرکوب آن‌ها، باعث می‌شود فشار روانی کاهش یافته و مهارت‌های مقابله‌ای آن‌ها تقویت شود. این راهبرد شامل شناسایی منبع احساسات منفی، بازاندیشی درباره توانایی‌های فردی و تمرکز بر دستاوردهای کوچک است و موجب تقویت اعتمادبه‌نفس و تاب‌آوری روانی معلمان می‌شود. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۳ بیان کرد: «اکثر مواقع سعی دارم از خودم بپرسم فکرایی که به سراغم میاد چقدر واقعی هستند. معمولاً می‌فهمم که دارم خودمو زیادی سرزنش می‌کنم. به نظرم روبه‌رو شدن با این واقعیت کمک می‌کنه با خودم مهربون‌تر باشم.»

توجه و تمرکز بر خودآگاهی

آگاهی از احساسات منفی، مواجهه و پذیرش آن‌ها: معلمان دوشغله برای مدیریت فشارهای شغلی و تقویت تاب‌آوری روانی، بر آگاهی، مواجهه و پذیرش احساسات منفی تمرکز دارند. شرکت‌کنندگان اظهار کردند که مواجهه آگاهانه با خستگی، اضطراب یا ناامیدی، به جای سرکوب یا اجتناب از این احساسات، به آن‌ها کمک می‌کند بهتر با شرایط پراسترس کنار بیایند و راهبردهای مقابله‌ای مؤثرتری را به کار گیرند. این رویکرد فشار روانی را کاهش داده و احساس کنترل بر شرایط کاری را افزایش می‌دهد. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۱۰ اشاره کرد: «ببینید اولین کاری که می‌کنم اینه که قبول می‌کنم این حس طبیعیه. اگه بخوام نادیده‌اش بگیرم، فقط بیشتر اذیتم می‌کنه. بعد به این فکر می‌کنم که این حس از کجا اومده و چطور می‌تونم مدیریتش کنم.»

افزایش خودآگاهی در شناسایی علائم فرسودگی: شناسایی علائم اولیه فرسودگی، مانند کاهش انرژی، بی‌انگیزگی یا خستگی مداوم، به معلمان کمک می‌کند اقدامات پیشگیرانه‌ای برای مراقبت از سلامت روانی و جسمی خود انجام دهند. افزایش خودآگاهی و توجه به این نشانه‌ها، به معلمان امکان می‌دهد تعادل کار و زندگی را بهتر مدیریت کرده و فشارهای ناشی از دوشغله بودن را کاهش دهند. مشارکت‌کنندهٔ شماره ۶ بیان کرد: «وقتی احساس می‌کنم کارها برام سخت‌تر از قبل میشه یا احساس می‌کنم انرژی ندارم، می‌فهمم که ممکنه فرسوده بشم. سعی می‌کنم این علائم رو جدی بگیرم و یه تایم استراحتی برای خودم در نظر بگیرم.»

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی در میان معلمان دوشغله انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مقابله با فرسودگی شغلی در این گروه از معلمان، فرایندی پیچیده و چندبعدی است که علاوه بر ویژگی‌های فردی، تحت تأثیر عوامل محیطی و حمایت‌های اجتماعی نیز قرار دارد. بر اساس یافته‌ها، معلمان اظهار کردند که هرگاه احساس می‌کنند در معرض فرسودگی شغلی قرار گرفته‌اند یا نشانه‌های آن را تجربه می‌کنند، با ارتقای مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای و بهبود عملکرد شغلی خود، تلاش می‌کنند از شدت این پدیده بکاهند و با آن به‌طور مؤثر مقابله کنند. یافته‌های مک‌کانل و سوانسون (McConnell & Swanson, 2024) نشان می‌دهد که توانمندسازی معلمان و مشارکت دادن آن‌ها در فرایندهای تصمیم‌گیری می‌تواند فرسودگی شغلی را کاهش دهد و تمایل به ترک شغل را کمتر کند. همچنین پژوهش‌های شی و همکاران (Xie et al., 2022) و یو و همکاران (Yu et al., 2014) بر اهمیت خودکارآمدی معلمان و نقش آن در مقابله با فرسودگی تأکید دارند. ملکیها (Malekiha, 2025) بیان می‌کند توانمندسازی مسیر شغلی مبتنی بر مهارت در دنیای امروز بر یادگیری و توسعه مهارت‌هایی تأکید دارد که در ارتقای فراشایستگی‌های موردنیاز مسیر شغلی، شامل دانستن چگونه و دانستن چه کسی، نقش اساسی دارند. به اعتقاد وی، تقویت این فراشایستگی‌ها علاوه بر افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای، موجب شکل‌گیری نگرش مثبت افراد نسبت به مسیر شغلی و آینده شغلی آنان می‌شود.

توانمندسازی و توسعه شخصی و حرفه‌ای معلمان یکی از راهبردهای اساسی برای مقابله با فرسودگی شغلی است، زیرا این فرایند نه‌تنها مهارت‌ها و توانمندی‌های حرفه‌ای آنان را ارتقا می‌دهد، بلکه تاب‌آوری روانی و حس ارزشمندی را نیز تقویت می‌کند. معلمان با دسترسی به فرصت‌های یادگیری مداوم، شرکت در کارگاه‌های مهارتی و آموزش روش‌های مدیریت استرس، توانایی بیشتری برای مواجهه با چالش‌ها و فشارهای شغلی پیدا می‌کنند و می‌توانند با اعتمادبه‌نفس بالاتر نقش خود را در محیط آموزشی ایفا کنند. علاوه بر این، فراهم کردن امکان مشارکت معلمان در تصمیم‌گیری‌ها، ارائه بازخورد سازنده و قدردانی از تلاش‌های آنان، موجب افزایش انگیزه، رضایت شغلی و حس تعلق آن‌ها به سازمان می‌شود، که این عوامل همگی با کاهش خطر فرسودگی شغلی ارتباط مستقیم دارند.

پذیرش واقعیت‌ها و انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌های شغلی از دیگر راهکارهای مؤثر است و شامل داشتن انتظارات واقع‌بینانه، تغییر دیدگاه نسبت به فشارهای کاری و پذیرش کمک از دیگران می‌شود. معلمان بیان کردند انعطاف‌پذیری و پذیرش واقعیت‌ها، روشی مؤثر برای مواجهه با فرسودگی است. پژوهش‌های عظیمی و همکاران (Azimi et al., 2024) و ابراهیم و حسین (Ibrahim & Hussein, 2024) نقش تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری را در کاهش فرسودگی تأیید می‌کنند و یافته‌های بارتون و همکاران (Bartone et al., 2022) و کندی و ونکاتاکریشنا (Kennedy & Venkatakrishnan, 2020) نیز با این مضمون همسو هستند. ترکیب پذیرش واقعیت و انعطاف‌پذیری به معلمان کمک می‌کند تا با حفظ سلامت روانی، تمرکز و انگیزه، راه‌حل‌های خلاقانه و سازنده برای مشکلات پیچیده پیدا کنند. این ویژگی‌ها به‌ویژه برای معلمان دارای شغل دوم اهمیت دوچندان دارد، زیرا فشار مضاعف ناشی از مسئولیت‌های دوگانه نیازمند توانایی بالای تطبیق و مدیریت شرایط است. در نتیجه، پذیرش واقعیت و انعطاف‌پذیری نه‌تنها به کاهش فرسودگی کمک می‌کند، بلکه زمینه رشد حرفه‌ای و پیشرفت مداوم را نیز فراهم می‌سازد.

دریافت حمایت اجتماعی و بهبود روابط بین‌فردی نیز نقش مهمی در مقابله با فرسودگی دارد. این مضامین شامل ابراز احساسات، گفت‌وگو با دوستان و خانواده، تشکیل گروه‌های حمایتی، تعامل با همکاران خارج از محیط مدرسه، کاهش تنش و ارتباط با خانواده برای بهبود وضعیت شغلی است. معلمان اذعان کردند که حفظ ارتباط با دیگران و دریافت حمایت از آن‌ها به کاهش فرسودگی کمک می‌کند. یافته‌های روی سوتو و همکاران (Ruisoto et al., 2021) ، اوزبی و همکاران (Ozbay et al., 2007) و صباغی‌نیا و سماواتیان (Sabaghinia & Samavatian, 2023) ، اهمیت حمایت اجتماعی را تأیید می‌کنند، گرچه پژوهش زرگرشیرازی و همکاران (Zargar Shirazi et al., 2017) نشان می‌دهد احترام سازمانی نیز پیش‌بینی‌کننده مهمی برای کاهش فرسودگی است. به‌طور کلی، شبکه‌های حمایتی شامل همکاران، مدیران و خانواده می‌توانند فشار روانی را کاهش دهند، اعتمادبه‌نفس و انگیزه را افزایش دهند و عملکرد آموزشی و تجربه یادگیری دانش‌آموزان را بهبود بخشند. دسترسی به این شبکه‌های حمایتی، معلمان را قادر می‌سازد تا احساس تنهایی و انزوا را کاهش دهند و در مواجهه با چالش‌ها از منابع پشتیبانی بهره‌مند شوند. ارتباطات مؤثر در محیط کاری نه‌تنها امکان تبادل تجربیات و حل مشترک مشکلات را فراهم می‌کند، بلکه به ایجاد فضای مثبت و تقویت حس تعلق و امنیت روانی کمک می‌کند. همچنین، ترکیب حمایت اجتماعی با سایر راهبردهای فردی مانند توانمندسازی حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری می‌تواند اثر متقابل و هم‌افزا قابل توجهی بر سلامت روانی و عملکرد آموزشی معلمان داشته باشد. به‌طور مشخص، معلمان دارای شغل دوم که فشار مضاعف کاری را تجربه می‌کنند، با بهره‌مندی از شبکه‌های حمایتی، نه تنها توانایی بیشتری برای مدیریت استرس و فرسودگی پیدا می‌کنند، بلکه کیفیت آموزش و تجربه یادگیری دانش‌آموزان نیز بهبود می‌یابد. این یافته‌ها بر اهمیت ایجاد و تقویت محیط‌های کاری حمایتگرانه در مدارس و فراهم‌سازی فرصت‌هایی برای تعامل و همکاری میان معلمان تأکید می‌کنند.

برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی یکی دیگر از مضامین اصلی است و شامل برنامه‌ریزی دقیق، اختصاص زمان برای فعالیت‌های خارج از کار و خانواده، مدیریت زمان، ایجاد مرزهای حرفه‌ای، تقسیم زمان بین مشاغل و محدود کردن ساعات کاری می‌شود. معلمان اظهار کردند که مدیریت تعادل بین وظایف کاری و زندگی شخصی، راهکار مؤثری برای مقابله با فرسودگی است. پژوهش‌های شاه و همکاران (Shah et al., 2024) و بوستامانت و لوماپنت (Bustamante & Lumapenet, 2024) نیز این یافته را تأیید کرده‌اند. توازن بین کار و زندگی شخصی به معلمان این امکان را می‌دهد که انرژی و انگیزه خود را تجدید کنند، عملکرد مؤثر در محیط کار داشته باشند و از روابط خانوادگی و فعالیت‌های تفریحی نیز بهره‌مند شوند. این تعادل نه‌تنها سلامت روان و رضایت شغلی معلمان را ارتقا می‌دهد، بلکه با تقویت روابط فردی و اجتماعی و افزایش تعامل با خانواده و همکاران، اثرات مثبتی بر کیفیت آموزش و تجربه یادگیری دانش‌آموزان دارد. به‌طور کلی، حفظ توازن میان کار و زندگی شخصی به معلمان کمک می‌کند تا با انگیزه و انرژی بیشتر به تدریس بپردازند، از فرسودگی پیشگیری کنند و محیط آموزشی سالم و پایدار ایجاد نمایند.

تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی نیز از راهکارهای مؤثر است و شامل تمرکز بر ویژگی‌های مثبت شغل، یادآوری ارزش و اهمیت حرفه، توجه به معنا و هدف شغل، رضایت از دستاوردهای شخصی، یادآوری اهداف بلندمدت و تعامل با دانش‌آموزان برای تقویت انگیزه می‌شود. معلمان بیان کردند که توجه به جنبه‌های مثبت شغل و شغل دوم، به حفظ انگیزه و مقابله با فرسودگی کمک می‌کند. یافته‌های پژوهشی تریو و همکاران (Trillo et al., 2024) ، کالی (Collie, 2023) و شاه مرادی و همکاران (ShahMoradi et al., 2024) نشان می‌دهد که کار معنادار و مثبت، فرسودگی شغلی را کاهش می‌دهد. ایجاد انگیزه و تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی، به‌ویژه در معلمان دارای شغل دوم، می‌تواند اثرات هم‌افزا قابل

توجهی بر سلامت روان، انگیزه و عملکرد حرفه‌ای آن‌ها داشته باشد. فراهم کردن فرصت‌های پیشرفت شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های آموزشی نیز به ایجاد حس مشارکت و مسئولیت‌پذیری بیشتر کمک می‌کند و نشان می‌دهد که انگیزه‌بخشی تنها یک ابزار روانی نیست، بلکه عامل مهمی در بهبود کیفیت آموزش و تجربه یادگیری دانش‌آموزان به شمار می‌رود.

راهبردهای حرفه‌ای و مدیریت سازمانی کار نیز از دیگر مضامین اصلی است و شامل استانداردسازی روش‌ها، تخصیص بهینه منابع و زمان، بررسی و تغییر مسئولیت‌ها، تقسیم وظایف و پرهیز از انجام کارهای غیرضروری می‌شود. معلمان بیان کردند مدیریت حرفه‌ای وظایف و منابع به بهبود کارایی و عملکرد کمک می‌کند. یافته‌های مسلش و لیتر (Maslach & Leiter, 2016) ، آلن و همکاران (Allen et al., 2013) و شاوفلی و تاریس (Schaufeli & Taris, 2014) این نتیجه را تأیید می‌کنند. توجه به راهبردهای حرفه‌ای در حوزه معلمی، نقش مهمی در ارتقای کیفیت تدریس، پیشگیری از فرسودگی شغلی و رشد حرفه‌ای مستمر معلمان دارد. معلمان در مواجهه با چالش‌ها و تغییرات مداوم، نیازمند ابزارهایی برای مدیریت مؤثر کلاس، پاسخگویی به نیازهای متنوع دانش‌آموزان و خودآموزی هستند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که راهبردهایی مانند بهینه‌سازی تخصیص منابع و زمان، تقسیم وظایف به بخش‌های کوچک‌تر و مدیریت روزانه کارها، به معلمان کمک می‌کند تا با حفظ آرامش و تمرکز، از منابع محدود به‌صورت بهینه بهره‌برداری کنند و فشار ناشی از وظایف متعدد را کاهش دهند. به‌طور خاص، راهبردهای حرفه‌ای باعث می‌شوند معلمان به‌طور فعال و هدفمند با شرایط دشوار مواجه شوند و روش‌های تدریس خود را بر اساس نیازهای دانش‌آموزان تنظیم کنند. این فرایند نه‌تنها به کاهش استرس و فرسودگی کمک می‌کند، بلکه موجب ارتقای کیفیت آموزش و تجربه یادگیری دانش‌آموزان نیز می‌شود. بنابراین، توجه مستمر به راهبردهای حرفه‌ای به‌عنوان یکی از ستون‌های مقابله با فرسودگی شغلی، زمینه رشد و پیشرفت مستمر معلمان و بهبود محیط آموزشی را فراهم می‌آورد.

در نهایت، مضامین توجه به سلامت روان و خودآگاهی شامل پنج زیرمضمون است: خودمراقبتی، افزایش خودآگاهی برای شناسایی علائم فرسودگی، مقابله با احساسات منفی، پذیرش آن‌ها و تبدیل احساسات منفی به انگیزه پیشرفت. معلمان بیان کردند که آشنایی با علائم فرسودگی و توجه به سلامت روان پیش از بروز آن، ابزار مؤثری برای مقابله با فشارهای شغلی است. یافته‌های عسکری و همکاران (Askari et al., 2022) ، لاین و گل‌بریث (Lyon & Galbraith, 2023) و پوررجب و همکاران (Pourrajab et al., 2020) با این مضمون همسو هستند.

توجه به سلامت روان و خودآگاهی در حرفه معلمی، از الزامات اساسی برای پیشگیری از فرسودگی شغلی و حفظ کارایی معلمان محسوب می‌شود. معلمان به دلیل تعامل مداوم با دانش‌آموزان، همکاران و والدین، با فشارهای متعددی مواجه هستند که می‌تواند اثرات منفی بر سلامت روان آن‌ها داشته باشد. فراهم کردن برنامه‌های حمایتی روان‌شناختی، مشاوره‌های فردی و گروهی و آموزش مهارت‌های مدیریت استرس، معلمان را قادر می‌سازد تا به‌طور مؤثرتری با چالش‌های شغلی و شخصی مواجه شده و از آسیب‌های روانی پیشگیری کنند.

افزایش خودآگاهی، به معنای شناخت دقیق‌تر احساسات، نیازها و واکنش‌های فردی است و نقش مهمی در توانمندسازی معلمان برای مدیریت فشارها دارد. معلمان با افزایش خودآگاهی می‌توانند نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کرده و راهبردهای مؤثری برای بهبود عملکرد اتخاذ کنند. این فرایند نه‌تنها توانایی مدیریت احساسات و تصمیم‌گیری منطقی در شرایط بحرانی را تقویت می‌کند، بلکه اثرات مثبتی بر سایر راهبردهای مقابله‌ای، از جمله توانمندسازی حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری و تعادل کار و زندگی شخصی دارد. به‌طور کلی، توجه و تقویت سلامت روان و خودآگاهی به معلمان کمک می‌کند با حفظ انگیزه و انرژی، عملکرد حرفه‌ای خود را ارتقا دهند و کیفیت آموزش و یادگیری دانش‌آموزان را بهبود بخشند.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر با هدف شناسایی راهبردهای مقابله با فرسودگی شغلی در میان معلمان دوشغله، ۹ بعد کلیدی شامل توانمندسازی و رشد شخصی و حرفه‌ای معلمان، پذیرش واقعیت‌ها و انعطاف‌پذیری در برابر چالش‌های شغلی، دریافت حمایت اجتماعی، بهبود مهارت‌های بین‌فردی، برقراری تعادل بین کار و زندگی شخصی، تمرکز بر جنبه‌های مثبت شغلی، راهبردهای حرفه‌ای و مدیریت سازمانی کار، توجه به سلامت روان و توجه و تمرکز بر خودآگاهی شناسایی شد. مقابله مؤثر با فرسودگی شغلی در میان معلمان دوشغله نیازمند ترکیبی متوازن از توانمندسازی حرفه‌ای، حمایت اجتماعی، مدیریت زمان و توجه به سلامت روان است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که هیچ راهبرد منفردی به‌تنهایی قادر به کاهش یا پیشگیری کامل از فرسودگی شغلی نیست، بلکه هم‌افزایی چندبعدی این راهبردها و تعامل آن‌ها با یکدیگر، محیط آموزشی حمایتگر و برنامه‌ریزی دقیق شخصی، نقش تعیین‌کننده در موفقیت دارد. پیام اصلی پژوهش این است که فرسودگی شغلی یک پدیده چندبعدی است و نمی‌توان آن را با تمرکز بر یک بعد منفرد مدیریت کرد. موفقیت در پیشگیری و کاهش فرسودگی، مستلزم ترکیبی هوشمندانه از توانمندسازی مستمر، پشتیبانی اجتماعی، برنامه‌ریزی شخصی و ارتقای سلامت روان است که در تعامل با محیط آموزشی حمایتگر، معلمان را به حفظ انگیزه، انرژی و کارایی حرفه‌ای قادر می‌سازد.

با وجود اهمیت یافته‌ها، چند محدودیت در این پژوهش وجود دارد. نمونه پژوهش محدود به معلمان دارای شغل دوم مرد بود که امکان تعمیم یافته‌ها به سایر معلمان، به‌ویژه معلمان زن را کاهش می‌دهد. همچنین استفاده از داده‌های کیفی و مصاحبه‌ای ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های خوداظهاری شرکت‌کنندگان باشد. تمرکز بر محیط‌های آموزشی خاص نیز ممکن است یافته‌ها را برای مدارس یا معلمان با شرایط

متفاوت محدود کند. علاوه بر این، فقدان داده‌های بلندمدت مانع از بررسی اثرات ماندگار راهبردهای مقابله‌ای بر فرسودگی شغلی شد. با توجه به یافته‌ها و محدودیت‌ها، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های توانمندسازی حرفه‌ای و کارگاه‌های آموزشی مستمر برای معلمان دوشغله توسعه یابد، شبکه‌های حمایتی و گروه‌های همیاری برای تبادل تجربیات ایجاد شود، آموزش مهارت‌های مدیریت زمان و تعادل کار و زندگی به معلمان ارائه گردد، برنامه‌های سلامت روان و خودمراقبتی شامل ورزش، استراحت منظم و آگاهی‌بخشی نسبت به علائم فرسودگی شغلی پیاده‌سازی شود و در نهایت، مطالعات آینده با نمونه‌های بزرگ‌تر و متنوع و با استفاده هم‌زمان از روش‌های کمی و کیفی برای تحلیل همزمان تجربیات شخصی و تأثیرات قابل اندازه‌گیری راهبردها انجام گیرد.

ملاحظات اخلاقی پژوهش

در انجام این پژوهش تمامی اصول اخلاقی مرتبط با پژوهش‌های کیفی رعایت شده است. مشارکت‌کنندگان با آگاهی کامل از اهداف پژوهش و به‌صورت داوطلبانه در مصاحبه‌ها شرکت کردند. اطلاعات گردآوری‌شده محرمانه نگه داشته شده و تنها برای مقاصد علمی استفاده شد. این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول با کد ۸۹۱۱۲۹ به تاریخ دفاع ۱۴۰۳/۱۰/۳۰ است.

حمایت مالی

برای انجام این پژوهش هیچ‌گونه حمایت مالی از سازمان‌ها، نهادها یا مؤسسات دریافت نشده است.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ‌گونه تعارض منافعی در این پژوهش وجود ندارد.

سهم نویسندگان

استاد راهنما (نویسنده دوم) بر تمامی مراحل انجام پژوهش نظارت داشته و در ویرایش و بازبینی مقاله مشارکت داشته است. استاد مشاور (نویسنده سوم) در بهبود روش‌شناسی و تحلیل داده‌ها همکاری کرده است. گردآوری داده‌ها، تحلیل یافته‌ها و نگارش اولیه مقاله توسط نویسنده اول انجام شده است. تمامی نویسندگان نسخه نهایی مقاله را مطالعه و تأیید کرده‌اند.

سپاسگزاری

از تمامی افرادی که با ارائه دیدگاه‌ها، همکاری و حمایت خود در انجام این پژوهش نقش داشتند، صمیمانه سپاسگزاری می‌شود.

Reference

Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345–376. https://doi.org/10.1111/peps.12012

Askari, A., Bazgir, B., Karimifard, Z., Gholipour, M., Eslami, B., & Sadeghi, N. (2022). Predicting psychological well-being based on psychological capital components and stress coping strategies: A case study of Hormozgan Province Gas Company. *Occupational Hygiene and Health Promotion, 6*(2), 220–230. (Persian). https://doi.org/10.18502/ohhp.v6i2.10308

Azimi, R., Al Sulaie, S., Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Park, J. W., & Kazemian, F. (2024). The role of resilience as a key player in mitigating job burnout's impact on workplace safety. *Scientific Reports, 14*(1), Article 16925. https://doi.org/10.1038/s41598-024-68042-1

Bartone, P. T., McDonald, K., & Hansma, B. J. (2022). Hardiness and burnout in adult U.S. workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64*(5), 397–402. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002448

Blazer, C. (2010). *Teacher burnout* (Information Capsule No. 1003). Miami-Dade County Public Schools. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED536515.pdf

Bond, F. W., & Dryden, W. (Eds.). (2002). *Handbook of brief cognitive behaviour therapy*. Wiley.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology, 3*(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

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

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

Century, J. (2023). The power of teachers' perceptions. *Phi Delta Kappan, 104*(6), 44–49. https://doi.org/10.1177/00317217231161540

Chehayeb, L., Olszynska, K., Bhuvaneshwara, C., & Tsovaltzi, D. (2025). Effects of a co-regulation model for MR teacher training: HRV and self-compassion as indicators of emotion regulation. *arXiv*. https://doi.org/10.48550/arXiv.2502.15383

Collie, R. J. (2023). Teachers' work motivation: Examining perceived leadership practices and salient outcomes. *Teaching and Teacher Education, 135*, Article 104348. https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104348

Darvishpour, A., Javadi Pashaki, N., & Abdollahi, S. (2018). Relationship between coping strategies with stress and associated factors in nursing staff. *Caspian Journal of Health and Aging, 3*(1), 7–15. (Persian). https://doi.org/10.22088/cjhaa.3.1.7

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

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

Gavade, A. Y., Sidotam, A., & Varanasi, R. A. (2023). Pandemic, hybrid teaching & stress: Examining Indian teachers' sociotechnical support practices in low-income schools. In *Proceedings of the ACM SIGCAS/SIGCHI Conference on Computing and Sustainable Societies (COMPASS '23)* (pp. 64–75). ACM. https://doi.org/10.1145/3588001.3609363

GhanavatiNejad, J. (2022). The relationship between job stress and job burnout with the mental health of police force employees in Ramhormoz City, Khuzestan Province. *Journal of New Ideas in Psychology, 13*(17), 1–13. (Persian). http://jnip.ir/article-1-740-en.html

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

Ibrahim, B. A., & Hussein, S. M. (2024). Relationship between resilience at work, work engagement and job satisfaction among engineers: A cross-sectional study. *BMC Public Health, 24*, Article 1077. https://doi.org/10.1186/s12889-024-18507-9

Karimi, R., Bashlideh, K., & Hashemi, S. E. (2019). The effect of authentic leadership on job burnout with the mediation of work-life domains and coping self-efficacy. *Journal of Psychology, 23*(2), 166–180. (Persian). https://ensani.ir/file/download/article/653d055200e25-10732-1402-48.pdf

Kennedy, B. B., & Venkatakrishnan, K. (2020). Staying engaged in your career without burning out: A call for action to build resilience. *Clinical and Translational Science, 13*(6), 1019–1022. https://doi.org/10.1111/cts.12825

Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: Directions for future research. *Educational Review, 53*(1), 27–35. https://doi.org/10.1080/00131910120033628

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.

Li, Y., Ni, X., Zhang, W., Wang, J., Yu, C., & Zou, H. (2024). The relationship between work–family conflict and job burnout among primary and secondary school teachers: The role of depression and cognitive reappraisal. *Frontiers in Psychology, 15*, Article 1438933. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1438933

Lyon, T. R., & Galbraith, A. (2023). Mindful self-compassion as an antidote to burnout for mental health practitioners. *Healthcare, 11*(20), Article 2715. https://doi.org/10.3390/healthcare11202715

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research, 105*, Article 101714. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714

Madigan, D. J., Kim, L. E., 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

Maghzi Najafabadi, A., Roohafza, H. R., Feizi, A., & Sarrafzadegan, N. (2020). Association between shiftwork and second job with quality of life: A cross-sectional study in a large sample of Isfahan steel company's employees [In Persian]. *Koomesh, 22*(1), 122–129. https://doi.org/10.29252/koomesh.22.1.122

Malekiha, M. (2025). Investigating the Effectiveness of Skill-Based Career Empowerment Training on Self-Perceived Employability and Career Self-Management of Students. *Biannual Journal of Applied Counseling, 15*(1), 96-113. (Persian). https://doi.org/10.22055/jac.2025.48993.2081

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout: A multidimensional perspective. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *The role of the economic crisis on occupational stress and well-being* (Vol. 15, *Exploring theoretical mechanisms and perspectives*, pp. 3–22). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1479-355520160000015001

Matthews, R. P., Hyde, R. L., Llewelyn, F., Shafiei, T., Newton, M. S., & Forster, D. A. (2022). Who is at risk of burnout? A cross-sectional survey of midwives in a tertiary maternity hospital in Melbourne, Australia. *Women and Birth, 35*(6), 615–623. https://doi.org/10.1016/j.wombi.2022.02.010

McConnell, J. W., & Swanson, P. (2024). The impact of teacher empowerment on burnout and intent to quit in high school world language teachers. *NECTFL Review, 92*, 103-127. https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1418136.pdf

Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20–52. https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842

Mohammadi, R., & Hasani, A. (2019). Investigating the effect of the lesson study process on teachers' professional development. *Research-Based Teaching Journal, 7*(1), 1–18. (Persian). https://ensani.ir/fa/article/download/454285

Mokhtari Payam, M. (2016). Dual job-holding among physicians. *Hamaghtaneh Journal, 1*(5), 13–19. (Persian). http://noo.rs/BL77C

Mulyana, O. P., & Izzati, U. A. (2022). Job autonomy and teacher career commitment in educational. *IJORER: International Journal of Recent Educational Research, 3*(6), 737–749. https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i6.264

Ornaghi, V., Conte, E., Cavioni, V., Farina, E., & Pepe, A. (2023). The role of teachers' socio-emotional competence in reducing burnout through increased work engagement. *Frontiers in Psychology, 14*, Article 1295365. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1295365

Ozbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan III, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: From neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont), 4*(5), 35–40. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2921311

Pakdee, S., Cheechang, P., Thammanoon, R., Krobpet, S., Piya-amornphan, N., & Puangsri, P. (2025). Burnout and well-being among higher education teachers: Influencing factors of burnout. *BMC Public Health, 25*, Article 1409. https://doi.org/10.1186/s12889-025-22602-w

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

Piltan, Y. Salehi Najafabadiand, R. And Rabiee, M. (2025). Thematic Analysis of Occupational Pathologies of Exceptional School Teachers. *Biannual Journal of Applied Counseling, 14*(2), 35-52. (Persian). https://doi.org/10.22055/jac.2025.48730.2071

Pourrajab, M., Panahidorcheh, A., Sadeghi, H., & Babaahmadi Milani, S. (2020). Factors affecting job burnout among teachers [In Persian]. *Journal of Advances in Behavioral Sciences, 5*(42), 34–55. http://ijndibs.com/article-1-419-fa.html

Qaderzadeh, O., & Faraji, S. (2014). Analyzing teachers' experiences of holding two jobs: A qualitative study of reasons and consequences. *Rahbord Farhang Journal, 7*(26), 119–146. (Persian). https://civilica.com/doc/1453358

Redding, C., & Taksier, K. A. (2023). *Breaking Bad/Good? Patterns and consequences of public school teachers' multiple jobholding* (EdWorkingPaper No. 23-811). Annenberg Institute at Brown University. https://doi.org/10.26300/ketk-g921

Ruisoto, P., Ramírez, M. R., García, P. A., Paladines-Costa, B., Vaca, S. L., & Clemente-Suárez, V. J. (2021). Social support mediates the effect of burnout on health in health care professionals. *Frontiers in Psychology, 11*, Article 623587. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.623587

Sabaghinia, A., & Samavatiyan, H. (2023). Identification and analysis of factors affecting job motivation of employees in an industrial unit using thematic analysis approach. *Journal of Psychology, 27*(2), 144–153. (Persian). https://ensani.ir/fa/article/548498

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

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *The role of the economic crisis on occupational stress and well-being* (Vol. 3, pp. 43–73). Emerald Group Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/S1479-355520140000003017

Shah, S. M., Noranee, S., Munir, Z., Noranee, S., Shahruddin, S., & Mujanah, S. (2024). The influence of work-life balance, workload and work environment on burnout among teachers in Melaka Tengah District, Malaysia. *Information Management and Business Review, 16*(1(S)), 137–152. https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(S).3736

Shahmoradi, B., Golmohammadian, M., & Hojatkhah, S. M. (2024). Analyzing the lived experiences of nurses in the corona department of Kermanshah hospitals on coping with job burnout. *Quarterly Journal of Health Psychology, 13*(49), 7–20. (Persian). https://doi.org/10.30473/hpj.2024.66762.5725

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: Relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching: A longitudinal study. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 26*(7–8), 602–616. https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404

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

Tajdari, A. (2008). Dimensions and consequences of second jobs among police force employees. *Journal of Order and Security Research, 1*(2), 115–140. (Persian). https://elmnet.ir/article/1014282-54671

Tang, Y., Wang, Y., Zhou, H., Wang, J., Zhang, R., & Lu, Q. (2023). The relationship between psychiatric nurses' perceived organizational support and job burnout: Mediating role of psychological capital. *Frontiers in Psychology, 14*, Article 1099687. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1099687

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

Trillo, A., Bretones, F. D., Giuliano, R., & Manuti, A. (2024). Beyond occupational exhaustion: Exploring the influence of positive meaningful work on teachers' psychoemotional well-being in the digital age. *Humanities and Social Sciences Communications, 11*, Article 385. https://doi.org/10.1057/s41599-024-02860-6

Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions. *Contemporary Educational Psychology, 68*, Article 102030. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2021.102030

Westphal, A., Kalinowski, E., Hoferichter, C. J., & Vock, M. (2022). K–12 teachers' stress and burnout during the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Frontiers in Psychology, 13*, Article 920326. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.920326

Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.

Xie, M., Huang, S., Ke, L., Wang, X., & Wang, Y. (2022). The development of teacher burnout and the effects of resource factors: A latent transition perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(5), Article 2725. https://doi.org/10.3390/ijerph19052725

Yu, X., Wang, P., Zhai, X., Dai, H., & Yang, Q. (2014). The effect of work stress on job burnout among teachers: The mediating role of self-efficacy. *Social Indicators Research, 122*(3), 701–708. https://doi.org/10.1007/s11205-014-0716-5

Zargar Shirazi, F., Ahadi, H., Naderi, F., & Farkhi, N. (2017). Predicting job burnout based on organizational respect and perceived social support among female nurses. *Journal of Women and Culture, 9*(33), 23–33. (Persian). https://ensani.ir/fa/article/download/433443

© 2025 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited