Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry
Vol/12/ No.3 .2025
Page:1-14

The effectiveness of Emotion Regulation Training in Reducing Job Burnout of Elementary School Teachers

Serveh Hejret [1] Hassan Gharibi[*2] Saif Allah Rahmani [3]

1- PhD Student, Department of Psychology, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran
2- Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. (Corresponding Author). E-mail: hgharibi33@gmail.com
3- Assistant Professor, Department of Psychology and Counseling, Farhangian University, Tehran, Iran.

Received:17/10/2024 **Accepted:** 19/11/2024

Abstract

Introduction: Burnout and difficulty in maladaptive emotional regulation endanger the health and well-being of teachers and are also a major obstacle to the growth and progress of education and, consequently, students.

Aim: The present study was conducted to investigate the effectiveness of emotion regulation training on reducing teachers' burnout.

Method: This study was an applied type and had a pre-test-post-test experimental design with a control group. The statistical population was all elementary school teachers in Sanandaj, which was equal to 1028 people. To investigate the status of burnout, a sample of 253 people was randomly selected according to the Krejci and Morgan table. Then, 34 people who had higher burnout scores were selected using purposive sampling and were randomly and equally placed in two control and experimental groups. Maslach's burnout questionnaire (1981) was used to collect data. Descriptive statistics and analysis of covariance were used to analyze the data using SPSS21 software.

Results: The results showed that by controlling the effect of the pre-test as a covariate, the mean scores of the participants in the post-test had a significant difference ($P<0.05$), which indicates the effect of emotion regulation training on emotion regulation.

Conclusion: According to the results, emotion regulation training is effective in reducing burnout, and considering the results obtained, it can be stated that the strategic difficulty of cognitive emotion regulation can be a factor in the growth of teachers' burnout, which can be minimized by training emotion regulation strategies to enhance positive emotions and reduce negative emotions, and prevent teachers' burnout.

Keywords: Job burnout, Emotional Regulation, Teachers, Effectiveness

Hejret S, Hassan Gharibi H, Rahmani S. The effectiveness of Emotion Regulation Training in Reducing Job Burnout of Elementary School Teachers. Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry 2025; 1-14; 12 (3)
URL: http://shenakht.muk.ac.ir/article-1-2370-fa.html
Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBY-NC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

مجله روانشناسی و روانپزشکی شناخت
سال دوازدهم شماره : ۳، ۱۴۰۴
صفحات: ۱۴-۱

اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر میزان کاهش فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی

سروه هجرت [۱] حسن غریبی*[۲] سیف‌الله رحمانی [۳]

۱. دانشجوی دکتری، گروه روانشناسی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران
۲. استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره، دانشکده علوم‌انسانی و اجتماعی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.(مولف مسئول). ایمیل: hgharibi33@gmail.com
۳. استادیار گروه روان‌شناسی و مشاوره دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۷/۲۶ **تاریخ پذیرش مقاله:** ۱۴۰۳/۰۸/۲۹

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی و دشواری تنظیم هیجانی ناسازگارانه، سلامت و رفاه معلمان را به خطر می‌اندازد و نیز مانعی بزرگ بر مسیر رشد و پیشرفت تعلیم‌وتربیت و به‌تبع آن دانش‌آموزان می‌شود.

هدف: پژوهش حاضر باهدف بررسی اثربخشی آموزش تنظیم هیجان بر کاهش فرسودگی شغلی معلمان انجام شد.

روش: این پژوهش از نوع کاربردی و طرح‌های آزمایشی پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری کلیه معلمان ابتدایی شهر سنندج بود که برابر با ۱۰۲۸ نفر بودند. برای بررسی وضعیت فرسودگی شغلی طبق جدول کرجسی و مورگان به‌صورت تصادفی نمونه‌ای ۲۵۳ نفری انتخاب شد. سپس به روش نمونه‌گیری هدفمند ۳۴ نفر که نمرات بالاتری در فرسودگی شغلی داشتند، انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی و مساوی در دو گروه کنترل و آزمایش قرار گرفتند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۱) استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی و تحلیل کوواریانس با نرم‌افزار SPSS21 استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که با کنترل اثر پیش‌آزمون به‌عنوان کووریت، میانگین نمرات مشارکت‌کنندگان در پس‌آزمون دارای تفاوت معنادار می‌باشد ($P<0/05$) که همین امر تأثیر آموزش تنظیم هیجانی را در تنظیم هیجانی نشان می‌دهد.

نتیجه‌گیری: طبق نتایج آموزش تنظیم هیجانی بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیرگذار است و باتوجه‌به نتایج به‌دست‌آمده می‌توان بیان داشت که دشواری راهبردی تنظیم‌شناختی هیجان می‌تواند عاملی در جهت رشد فرسودگی شغلی معلمان باشد که این امر را می‌توان از طریق آموزش راهبردهای تنظیم هیجانی برای تقویت هیجانات مثبت و کاهش هیجانات منفی به حداقل رساند و از فرسودگی شغلی معلمان جلوگیری نمود.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، تنظیم هیجانی، معلمان، اثربخشی

تمامی حقوق نشر برای دانشگاه علوم پزشکی کردستان محفوظ است.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

مقدمه

فرسودگی پدیده‌ای شغلی شایع با پتانسیل تأثیرگذاری بر سلامت جسمی و روانی، رضایت شغلی، کیفیت کار و همچنین تمایل به ترک شغل در میان کارکنان است (ماتیوس و همکاران[1]، ۲۰۲۲؛ سورنگارد و لانگویک[2]، ۲۰۲۲؛ قنواتی‌نژاد، ۲۰۲۲؛ شیرازی، شجاعیان و غلامی، ۲۰۱۹). ماسلاچ و همکاران (۱۹۸۶) فرسودگی شغلی را نشانه‌ای روان‌شناختی در پاسخ به عوامل استرس‌زای محیط کار می‌داند با ساختاری سه‌جانبه متشکل از خستگی عاطفی[3]، مسخ شخصیت[4] و موفقیت شخصی کم[5] و دارای عوارضی مانند شامل افسردگی، عیب‌جویی، رضایت شغلی پایین، کاهش عملکرد شغلی، افزایش مشکلات بین‌فردی و مشکلات خانوادگی، علائم روان‌تنی مثل احساس کوفتگی، خستگی، سردرد، اختلالات خواب و گوارشی و بالاخره بی‌نظمی در انجام کارها و غیبت زیاد است (ماسلاچ، جکسون، لیتر، شاوفلی و شواب[6]، ۱۹۸۶؛ بارتل و همکاران[7]، ۲۰۲۲؛ کریمی و رئیسی، ۲۰۲۳؛ پاغوش، زارعی، زینلی‌پور و دمی‌زاده، ۲۰۱۶؛ دمیر، اولسوی و اولسوی[8]، ۲۰۰۳). خستگی عاطفی بالا به احساس پوسیدگی عاطفی و بار سنگین فعالیت فیزیکی بیش از حد اشاره دارد. مسخ شخصیت بالا منجر به پاسخ‌های منفی یا بی‌رحمانه به مسئولیت های شغلی می‌شود. موفقیت شخصی پایین به فقدان کارایی حرفه‌ای اشاره دارد که می‌تواند شامل کاهش احساس شایستگی و پیشرفت شغلی باشد (بامونتی، کونتی، کاوانا، جرولیماتوس، گرگ، گولت، پایفر و ادلشتاین[9]، ۲۰۱۹). در میان مشاغل مختلف به‌عنوان نمونه معلمان، پزشکان و کلا، مستعدترین افراد برای تجربه فرسودگی شغلی هستند (تانگ، وانگ، ژو، وانگ، ژانگ و لی یو[10]، ۲۰۲۳؛ لی، خیو، جین، ویو، دانگ، ژن، هی و ژانگ[11]، ۲۰۲۲). مسلما تدریس یک شغل استرس‌زا است؛ چراکه چالش‌های متعددی مانند رفتارهای نادرست دانش‌آموزان، حجم کاری زیاد و ارزیابی‌های مکرر عملکرد، به طور روزانه برای معلمان ایجاد می‌شوند؛ همین امر سبب می‌گردد معلمان احساسات منفی مانند اضطراب، استرس یا عصبانیت را در طول کلاس تجربه نمایند (وانگ، لی و هال[12]، ۲۰۲۲؛ مادیگان و کیم[13]، ۲۰۲۱؛ گارسیا، اوسکاسگوویا و پیرو[14]، ۲۰۱۹). چنین کارهای استرس‌زای طولانی‌مدتی ممکن است منجر به فرسودگی شغلی شود (اسکالویک و اسکالویک[15]، ۲۰۲۰). رضایی و حیدری (۲۰۲۲) در تحقیقات خود رابطه مثبت و معنادار احساسات معلم با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی را نشان دادند. طولابی، پوراشرف و عباس‌پور (۲۰۱۸) در فراتحلیل مطالعات فرسودگی شغلی در سازمان‌های آموزشی ایران به این نتیجه رسیدند که از میان عوامل تعهد سازمانی که شامل سلامت اداری کارکنان، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی می‌باشد، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی تأثیر

[1]- Matthews & et al.
[2]- Sorengaard & Langvik
[3]- Emotional Exhaustion
[4]- depersonalization
[5]- ow personal accomplishment
[6]- Maslach, Jackson,Leiter, Schaufeli & Schwab
[7]- Bartl & et al.
[8]- Demir, Ulusoy & Ulusoy
[9]- Bamonti, Conti, Cavanagh, Gerolimatos, Gregg, Goulet, Pifer & Edelstein
[10]- Tang, Wang, Zhou, Wang, Zhang and Lu
[11]- Li, Xue, Jin,Wu , Dong, Zhen, He & Zhang
[12]- Wang, Lee & Hall
[13]- Madigan & Kim
[14]- Garcia-Arroyo, Osca Segovia & Peiro
[15]- Skaalvik & Skaalvik

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

بیشتری بر فرسودگی شغلی گذاشته‌اند. ازاین‌رو در رتبه دوم جدول کوهن قرار می‌گیرند. لی[1] (۲۰۲۳) در طراحی یک مدل میانجی نشان داد خودکارآمدی و تاب‌آوری معلم با فرسودگی شغلی معلم ارتباط مستقیم و منفی دارد و تنظیم هیجان معلم به طور غیرمستقیم بر فرسودگی شغلی معلم، با واسطه تاب‌آوری معلم، تأثیرگذار می‌باشد. نکته مهم دررابطه‌با فرسودگی شغلی هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم آن است. فرسودگی شغلی باعث غیبت کارکنان از محل کار، کاهش کیفیت کار، تعارضات بین‌فردی با همکاران، مشکلات جسمی - روانی، تغییر شغل و سرانجام ترک خدمت می‌شود (اسچوارتسکف و همکاران[2]، ۲۰۱۶). علاوه بر این، فرسودگی شغلی بیشترین آسیب را به گیرندگان خدمات وارد می‌کند و رضایت آن‌ها را کاهش می‌دهد (مکلئود[3]، ۲۰۱۲). فرسودگی شغلی معلمان همچنان یکی از نگرانی‌های اصلی مدیران مدارس و سیاست‌گذاران برنامه‌های آموزشی در بسیاری از کشورها است (مادیگان و کیم، ۲۰۲۱) که در پاسخ به فشارهای هیجانی مزمن پیشرفت کرده، در نتیجه در رابطه معلمان با دانش‌آموزان، همکاران، خانواده و محیط اجتماعی، اختلال ایجاد می‌کند (سو، کوپر و فیلیپس[4]، ۲۰۱۴)؛ بنابراین شناخت عوامل تأثیرگذار بر فرسودگی شغلی و تیز تلاش برای کاهش آن یک امر مهم و الزامی برای سازمان‌ها و ارگان‌ها می‌باشد. یکی از این عوامل تأثیرگذار تنظیم هیجانی است. بی‌نظمی هیجانی ویژگی اصلی در ۷۵ در صد از اختلال های روانی است (نُلِن، ویسکو و لیبومیرسکی[5]، ۲۰۰۸). ماهیت هیجان‌ها، نقش ها و اثرات آن‌ها در رشد معلم، تغییرات آموزشی و توسعه مدرسه به موضوعاتی تبدیل شده‌اند که برای درک کیفیت و اثربخشی کار معلمان و مسئولان مدرسه از اهمیت بسزایی برخوردار هستند (دی و لی[6]، ۲۰۱۱). به‌طورکلی هیجانات در دو گروه مثبت و منفی از یکدیگر تفکیک می‌شوند (چن[7]، ۲۰۱۶). معلمان در محیط‌های آموزشی، اغلب انواعی از هیجان‌های مثبت مانند لذت، شادی، شور، گرمی و محبت و هیجان‌های منفی مانند خشم و ناکامی، غرور، خشم، سرخوردگی، اضطراب و گناه را تجربه می‌کنند (کلر، چنگ، بکر، گوئتز و فرنزل[8]، ۲۰۱۴).

تنظیم هیجان به فرآیندهای درونی و بیرونی مسئولانه برای پردازش، ارزیابی و شناسایی واکنش‌های هیجانی اشاره دارد (تامپسون[9]، ۱۹۹۴). راهبردهای تنظیم‌شناختی هیجان پاسخ‌های شناختی به تجربه‌های هیجانی، رویدادهای تهدیدکننده و یا استرس‌زای زندگی هستند (ژانگ و همکاران[10]، ۲۰۲۲). بررسی متون روان‌شناختی، نشان می‌دهد که نظم‌جویی هیجان، عامل مهمی در داشتن عملکرد موفق است (سیچتی، آکرمان و ایزارد[11]، ۲۰۰۹). نتایج پژوهش تامیر و میلگرام[12] (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که تنظیم هیجان با موفقیت یا عدم موفقیت در حوزه‌های مختلف زندگی مرتبط است. شواهد حاکی بر آن است که تنظیم هیجان از مهم‌ترین متغیرهای شناختی مؤثر بر سطح سلامت روان است (تامسپون و جوکی[13]، ۲۰۱۷).

[1]- Li
[2]- Schwarzkopf & et al.
[3]- Macleod
[4]- Siu, Cooper & Phillips

[5]- Nolen, Wisco & Lyubomirsky
[6]- Day & Lee
[7]- Chen
[8]- Keller, Chang, Becker, Goetz & Frenzel
[9]- Thompson
[10]- Zhang et al
[11]- Cicchetti, Ackerman & Izard
[12]- Tamir & Millgram
[13]- Thomson & Jaque

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

پژوهش‌های مختلفی رابطه بین راهبردهای تنظیم‌شناختی هیجان و فرسودگی شغلی را بررسی کرده‌اند و وجود رابطه معنی‌دار (روزگار، صالحی، صالحی و ابدال، ۲۰۲۱؛ بیلینگ و همکاران[1]، ۲۰۱۴؛ داونی و همکاران[2]، ۲۰۰۸) یا قدرت پیش‌بینی‌کنندگی (کواچ، کواچ، هگدوس[3]، ۲۰۱۰؛ رحیبه شایان، بهرامی هیدجی و نژادمحمدنامقی، ۲۰۱۷) را مورد تأیید قرار داده‌اند. براین‌اساس آموزش تنظیم هیجانی می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیرگذار باشد؛ بنابراین پژوهش حاضر سعی دارد تا به بررسی اثربخشی تأثیر آموزش راهبردهای تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی بپردازد. چراکه تنظیم هیجان برای درک فرسودگی شغلی و به‌منظور توسعه درمان‌های هدفمندتر و مؤثرتر برای فرسودگی شغلی مفید باشد. همچنین فرسودگی شغلی و در کنار آن دشواری تنظیم هیجانی ناسازگارانه یا منفی نه‌تنها سلامت و رفاه معلمان را به خطر می‌اندازد؛ بلکه مانعی بزرگ بر مسیر رشد و پیشرفت فرایند تعلیم‌وتربیت و به‌تبع آن دانش‌آموزان می‌شود؛ بنابراین آگاهی و دانش در زمینه فرسودگی شغلی و عوامل روان‌شناختی مثل دشواری تنظیم‌شناختی هیجان می‌تواند در میان معلمان مهم و بااهمیت باشد و باعث بهبود فرایند تعلیم و تربیتی شود. همچنین یادگیری این نکته که در هنگام مواجهه با هیجانات منفی و استرس و تنیدگی، فرد چگونه تنش‌زدایی را انجام دهد و از طریق چه روشی میزان استرس را کاهش دهد، می‌تواند اثرات مخرب تنش را کاهش و در نهایت بر کاهش فرسودگی شغلی نیز مؤثر باشد.

روش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های کاربردی و طرح‌های آزمایشی پیش‌آزمون - پس‌آزمون با گروه کنترل بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ابتدایی می‌باشند که در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳ در شهر سنندج مشغول به کار بوده‌اند که تعداد آنها ۱۰۲۸ نفر می‌باشند. در اجرای این طرح پژوهش دو مرحله نمونه‌گیری انجام شد. در مرحله اول و برای بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در معلمان و باتوجه‌به حجم جامعه آماری طبق جدول کرجسی و مورگان تعداد ۲۵۳ نفر به‌عنوان نمونه به روش تصادفی انتخاب شدند. در مرحله دوم به روش نمونه‌گیری هدفمند ۳۴ نفر از معلمان که نمرات بالاتری در فرسودگی شغلی داشتند، انتخاب شدند و به‌صورت تصادفی و به تعداد مساوی در دو گروه کنترل و آزمایش قرار گرفتند. هر گروه ۱۷ نفر می‌باشند. معیار ورود به این پژوهش معلم ابتدایی بودن، شاغل بودن در شهر سنندج، در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۳، کسب نمره بالا در مقیاس فرسودگی شغلی و نیز تمایل به مشارکت در پژوهش می‌باشد و نیز معیار خروج عدم تمایل به ادامه‌ی مشارکت در جلسات آموزشی، نداشتن فرصت و امکان مشارکت در جلسات، تغیر محل خدمت به شهر دیگر، گرفتن مرخصی شغلی به مدت طولانی می‌باشد. باتوجه‌به این معیارها هیچ یک از افراد از فرایند پژوهش خارج نشدند. ملاحظات اخلاقی شامل رضایت کامل مشارکت‌کنندگان برای ورود و خروج از طرح، رعایت احترام، محرمانه ماندن تمامی اطلاعات، ارائه نتایج پرسش‌نامه‌ها در پیش از آزمون و پس‌آزمون به مشارکت‌کنندگان و نیز جلسات مشاوره اضافی در صورت درخواست خود

[1]- Billing et al
[2]- Downey et al
[3]- Kovács, Kovács, Hegedűs

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

مشارکت‌کنندگان پس از پایان طرح موردتوجه قرار گرفت. ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (۱۹۸۲) بود. همچنین جهت تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی، کمترین و بیشترین مقدار) و در بخش آمار استنباطی از روش تحلیل کوواریانس با نرم‌افزار SPSS21 استفاده شد.

ابزار

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ[1]: این پرسشنامه در سال ۱۹۸۱ توسط ماسلاچ برای معلمان ساخته شده است. همچنین برای سنجش میزان فرسودگی شغلی در پرسنل مشاغل مختلف سازمانی و نیز مقایسه سطوح فرسودگی شغلی افراد سازمانی و نیز افراد و گروه های پژوهشی مختلف استفاده می شود. پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال با سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی می‌باشد که نمره گذاری آن بر اساس مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (خیلی زیاد) می‌باشد. نمرات بین صفر تا ۱۳۲ می‌باشد که هر چه فرد نمره بالاتری کسب نماید، بیانگر تجربه فرسودگی شغلی بیشتر می‌باشد. ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پایایی درونی هر ۳ بعد تست را چنین محاسبه کرده‌اند: برای خستگی عاطفی ۰/۹۲ و مسخ شخصیت ۰/۷۲ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۱ که همه اعداد ذکر شده نشان از اعتبار قابل‌قبول تست فرسودگی شغلی دارد (ماسلاچ، ۱۹۹۳). پایایی تست فرسودگی شغلی برای اولین‌بار در ایران توسط نظریان (۱۹۹۷) مورد تأیید واقع شد و طبق گزارش او ضریب پایایی کل آن ۰/۹۳، خرده مقیاس خستگی عاطفی ۰/۹۰، مسخ شخصیت ۰/۶۵ و عملکرد فردی ۰/۸۱ برآورد شده است. سؤالات (۱،۲،۳،۶،۸،۱۳،۱۴،۱۶،۲۰) معرف خرده مقیاس خستگی عاطفی، سؤالات (۵،۱۰،۱۱،۱۵،۲۲) معرف مسخ شخصیت و سؤالات (۴،۷،۹،۱۲،۱۷،۱۸،۱۹،۲۱) معرف خرده مقیاس عملکرد فردی می‌باشد (ساعتچی و همکاران، ۲۰۱۲).

برنامه‌های آموزشی

جهت اجرای مداخلات تنظیم هیجانی یک دوره ۴ماهه و طی ۱۴ جلسه یک ساعت و نیمی برنامه‌ریزی و اجرایی شده است. در این جلسات بعد از چند جلسه که به شرح مقدماتی درباره هیجان و آگاهی درباره آنها و نیز مفاهیم تنظیم هیجان سپری شد، در هر جلسه یک مرحله از مراحل تنظیم هیجانی آموزش داده شده است. تمامی جلسات در دبستان گوهر واقع در خیابان صفری سنندج برگزار شده است. شرح کامل جلسات مداخلات تنظیم هیجانی در جدول زیر ارائه شده است.

[1]- Maslach Burnout Inventory

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

جدول ۱پروتکل درمانی آموزش تنظیم هیجانی

جلسه	موضوع	هدف	محتوا	روش	شرح مختصر
۱	آشنایی با هدف پروژه آموزشی	توضیح جلسات و آشنایی با موضوعات دوره	در مورد جلسات، نحوه برگزاری و کارهایی که انجام خواهد شد توضیح داده شد.	بارش فکری	تنظیم هیجانی و توانایی تنظیم هیجانی در شرایط مختلف می‌تواند بر فرسودگی شغلی تأثیر داشته باشد. در این جلسه در مورد کنترل هیجان و تأثیر آن بر زندگی پر استرس امروز توضیح داده شد.
۲	برنامه‌ریزی	آشنایی با هیجان، هوش هیجانی، عوامل مؤثر بر آن و نیز راهکارهای تنظیم هیجان	در خصوص هیجان، تنظیم هیجان و اهمیت آن در محیط آموزشی و لزوم آگاهی از فرسودگی شغلی در محیط آموزشی توضیحات لازم ارائه شد.	بارش فکری و سخنرانی	ابتدا هیجان و تعریف آن مورد بحث قرار گرفت، سپس درباره راه‌هایی تقویت هوش هیجانی و عوامل مؤثر بر هیجان و استراتژی‌های تنظیم هیجان و تأثیر آن در محیط‌های آموزشی توضیح داده شد.
۳	آموزش مباحث مورد بحث	آشنایی دقیق با اصطلاحات دوره	تعریف هیجان، اهمیت شناخت هیجان و انواع آن	بارش فکری، بحث گروهی	در این جلسه توضیحاتی درباره هیجان، انواع آن، اهمیت آن مورد بحث قرار گرفت. همچنین درباره نحوه تحت‌تأثیر قرارگرفتن رفتار و جسم بر توسط هیجان و نیز شش هیجان اصلی (خشم، نفرت، ترس، شادی، غم، تعجب) و علائم فیزیولوژی و بدنی آن توضیح داده شد.
۴	آموزش کاربرد هیجان	شناخت حالت‌های دردسرساز هیجان	آموزش در خصوص چرخه، فکر، رفتار و هیجان توضیحات ارائه شد.	بحث گروهی، ایفای نقش	ابتدا از اعضا درباره بررسی هیجان در هفته قبل به‌ویژه اینکه در چه زمان هیجان‌ها دردسرساز خواهند شد و چرخه فکری هیجان و رفتار چگونه عمل خواهد کرد، بحث و سپس به ایفای نقش در موارد دردسرساز هیجان پرداختند.
۵	بررسی اهمیت تفکیک هیجان، فکر و رفتار	آشنایی با تفاوت فکر، هیجان و رفتار و بررسی دوباره فعالیت‌های جلسه قبل	اهمیت و لزوم تفکیک این موارد (هیجان، فکر و رفتار) ارائه شد	ایفای نقش و سخنرانی	در این جلسه علاوه بر بررسی فعالیت‌های جلسه قبل، در خصوص چرخه فکری هیجان و رفتار و اهمیت تفکیک آنها از هم توضیحات لازم ارائه شد و تمرینات به‌صورت عملکرد در موقعیت‌ها در قالب ایفای نقش ادامه پیدا کرد.
۶	بررسی خطاهای شناختی	آشنایی با انواع خطاهای شناختی و تثبیت مفاهیم قبلی	در خصوص ۱۸ خطای شناختی	بارش فکری، بحث گروهی و سخنرانی	در این جلسه در خصوص سؤالات اعضا در خصوص مفاهیم جلسات قبل و تمرینات هفته گذشته توضیحات لازم ارائه شد و نیز در زمینه خطاهای شناختی و برخورد هر یک از اعضا با خطاهای شناختی خود توضیح داده شد.
۷	آموزش تفکیک	آشنایی با تفکیک	در خصوص لزوم تنظیم عاطفه در	بحث	در این جلسه ابتدا تفکیک عاطفی (ART)

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

	ART	تنظیم عاطفه یا ART	کاهش فرسودگی شغلی توضیح داده شد.	گروهی، سخنرانی	تعریف و توضیح داده شد و نیز اهمیت و تأثیر آن بر تنظیم عاطفه و هیجان نیز مورد بحث قرار گرفت.
۸	مرحله اول ART یعنی آرام‌سازی عضلانی	هدف آرام‌سازی عضلانی	آموزش آرام‌سازی عضلانی	ایفای نقش، بحث گروهی	آرام‌سازی عضلانی به‌صورت مرحله‌به‌مرحله آموزش داده شد و سپس از آنها خواسته شد تا این کار را انجام دهند.
۹	آموزش مرحله دوم تکنیک ART یعنی آرام‌سازی تنفسی	آشنایی با تکنیک آرام‌سازی تنفسی	آموزش آرام‌سازی تنفسی	ایفای نقش، بحث گروهی	آرام‌سازی تنفسی به‌صورت مرحله‌به‌مرحله آموزش داده می‌شود.
۱۰	آموزش مرحله سوم تکنیک ART یعنی آگاهی بدون قضاوت	آشنایی با تکنیک آگاهی بدون قضاوت	آموزش آگاهی بدون قضاوت	ایفای نقش، بحث گروهی	آگاهی بدون قضاوت به‌صورت مرحله‌به‌مرحله آموزش داده می‌شود.
۱۱	بررسی مفاهیم جلسات قبل و مرحله چهارم تکنیک ART	آشنایی شرکت‌کنندگان با تکنیک پذیرش و تحمل	آموزش تکنیک پذیرش و تحمل	ایفای نقش و بحث گروهی	در خصوص مرحله چهارم تکنیک ART یعنی پذیرش و ..... توضیح داده شد.
۱۲	آموزش مرحله چهارم تکنیک ART یعنی خودحمایتی مهرورزانه	آشنایی شرکت‌کنندگان با خودحمایتی مهرورزانه	آموزش تکنیک خودحمایتی مهرورزانه	ایفای نقش، بحث گروهی	آشنایی شرکت‌کنندگان با تکنیک خودحمایتی مهرورزانه و انجام مراحل آن.
۱۳	آموزش مرحله ششم تکنیک ART یعنی تحلیل هیجان‌ها	آشنایی شرکت‌کنندگان با تحلیل هیجان‌ها	آموزش تکنیک تحلیل هیجان‌ها	ایفای نقش، بحث گروهی	آشنایی شرکت‌کنندگان با تکنیک تحلیل هیجان‌ها و مراحل آن و ارائه توضیحات لازم.
۱۴	آموزش مرحله هفتم تکنیک ART یعنی تغیر هیجان‌ها	آشنایی شرکت‌کنندگان با یعنی تغیر هیجان‌ها	آموزش تکنیک یعنی تغیر هیجان‌ها	ایفای نقش، بحث گروهی	ارائه توضیحات تکنیک تغیر هیجان‌ها و انجام مراحل آن.

یافته‌ها

جهت بررسی فرضیه‌های پژوهش مبنی بر اثر آموزش تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی از روش تحلیل کوواریانس یک‌راهه استفاده شد که نتایج آن در زیر ارائه می‌شود. پیش از گزارش تحلیل، ابتدا متغیرهای جمعیت‌شناختی و نیز نتایج بررسی پیش‌فرض‌ها ارائه می‌شود. جدول زیر آماره‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی در گروه کنترل و آزمایش و به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون را نشان می‌دهد.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیر مورد بررسی در گروه کنترل و آزمایش و به تفکیک پیش‌آزمون و پس‌آزمون

			میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
فرسودگی شغلی	گروه کنترل	پیش‌آزمون	۹۲/۱۷۶	۵/۸۶	۸۰	۱۰۱
		پس‌آزمون	۹۱/۹۴۱	۸/۹۱	۷۹	۱۱۰
	گروه آزمایش	پیش‌آزمون	۹۱/۴۱۱	۵/۵۹	۸۲	۱۰۴
		پس‌آزمون	۴۲/۰۵۸	۱۲/۴۰	۳۴	۷۵

باتوجه‌به این جدول میانگین فرسودگی شغلی گروه کنترل و آزمایش در پیش‌آزمون به ترتیب برابر با ۹۲/۱۷۶ و ۹۱/۴۱۱ می‌باشد که تفاوت زیادی را نشان نمی‌دهد و میانگین نمرات نزدیک هم می‌باشد. اما میانگین فرسودگی شغلی گروه کنترل و آزمایش در پس‌آزمون به ترتیب برابر با ۹۱/۹۴۱ و ۴۲/۰۵۸ می‌باشد که تفاوت زیادی بین میانگین دو گروه مشاهده می‌شود. معناداری نشدن آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای پیش‌آزمون (۰/۲۰) و پس‌آزمون (۰/۱۰) نرمال بودن توزیع داده‌ها را نشان داد ($P<0/05$). آزمون F برای بررسی اثر تعامل کووریت با متغیر مستقل (فرسودگی شغلی) برابر با ۱/۴۰۶ شد که در سطح ۰/۲۴۵ معنادار نشده است و رعایت پیش‌فرض همگنی شیب‌های رگرسیونی را نشان داد. پس از اطمینان از رعایت پیش‌فرض‌ها به سراغ بررسی اثر آموزش تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی معلمان می‌پردازیم. جدول شماره ۳ آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۳ آزمون لون برای بررسی همگنی واریانس گروه‌ها

آزمون F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	معناداری
۰/۴۰۳	۱	۳۲	۰/۵۳

باتوجه‌به این جدول آزمون F برابر با ۰/۴۰۳ شد که در سطح ۰/۵۳ معنادار نشده است. معنادار نشدن آزمون لون رعایت شدن پیش فرض همگنی واریانس بین گروه ها را نشان می‌دهد. در جدول زیر آماره‌های توصیفی تعدیل شده بر اساس کووریت نمرات پس‌آزمون فرسودگی شغلی در دو گروه کنترل و آزمایش ارائه شده است.

جدول ۲میانگین و انحراف معیار تعدیل شده نمرات فرسودگی شغلی بر اساس پیش‌آزمون در بین گروه‌ها

گروه‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
گروه کنترل	۱۷	۹۱/۹۴۱	۸/۹۱۹
گروه آزمایش	۱۷	۴۹/۰۵۸	۱۲/۴۰۷
کل	۳۴	۷۰/۵۰	۲۴/۲۲۵

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

باتوجه‌به این جدول میانگین اصلاح شده نمرات فرسودگی شغلی در گروه‌های کنترل برابر با ۹۱/۹۴۱ و در آزمایش برابر با ۴۹/۰۵۸ می‌باشد. باتوجه‌به تفاوت میان این میانگین‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مداخلات تنظیم هیجانی بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیر داشته است. جدول زیر خلاصه آنکوا برای تفاوت فرسودگی شغلی در گروه کنترل و آزمایش را نشان می‌دهد.

جدول ۳ خلاصه ANCOVA برای تفاوت تعلل ورزی در گروه کنترل و آزمایش

منابع پراکنش	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	معناداری	ضریب اتا
کووریت	۱۲۹۵/۷۸۸	۱	۱۲۹۵/۷۸۸	۱۶/۴۶۲	۰/۰۰۱	۰/۳۴۷
بین‌گروهی	۱۴۹۴۶/۹۱۴	۱	۱۴۹۴۶/۹۱۴	۱۸۹/۸۹۲	۰/۰۰۱	۰/۸۶۰
خطا	۱۸۸۳۵۵	۳۴				
کل	۲۵۴۵/۱۲۴۵۱	۳۴				

طبق جدول شماره ۵ مقدار آمارهٔ F برای اثر کووریت برابر با ۱۶/۴۶۲ که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار شده است و نیز برای اثر آموزش تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی برابر با ۱۸۹/۸۹۲ می‌باشد که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار شده است؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نمرات پیش‌آزمون فرسودگی شغلی اثر چشمگیری بر نمرات پس‌آزمون دارد و انتخاب آن به‌عنوان کووریت صحیح بوده است. همچنین آموزش تنظیم هیجانی بر کاهش فرسودگی شغلی تأثیرگذار بوده و در این زمینه بین دو گروه تفاوت معنادار وجود دارد. میزان تأثیر یا تفاوت برابر با ۰/۸۶ می‌باشد. یعنی ۸۶ درصد تفاوت‌های فردی در نمرات پس‌آزمون فرسودگی شغلی مربوط به تأثیر آموزش تنظیم هیجانی بوده است.

بحث

هدف از پژوهش حاضر بررسی اثربخشی آموزش تنظیم هیجانی بر فرسودگی شغلی می‌باشد. نتایج نشان داد که با کنترل اثر پیش‌آزمون به‌عنوان کووریت، تفاوت نمرات پس‌آزمون ناشی از تأثیر آموزش تنظیم هیجانی می‌باشد؛ بنابراین آموزش تنظیم هیجانی منجر به کاهش فرسودگی شغلی می‌باشد. نتایج این پژوهش همسو با نتایج پژوهش تامیر و میلگرام (۲۰۱۷) است که نشان می دهد، تنظیم هیجان با موفقیت یا عدم موفقیت در حوزه های مختلف زندگی مرتبط است. همچنین پژوهش‌های مختلفی رابطه بین راهبردهای تنظیم‌شناختی هیجان و فرسودگی شغلی را بررسی کرده‌اند و وجود رابطه معنی‌دار (روزگار، صالحی، صالحی و ابدال،۲۰۲۱؛ بیلینگ و همکاران، ۲۰۱۴؛ داونی و همکاران، ۲۰۰۸؛ آرنولد، کانلی، والش و مارتین جینیس[1]، ۲۰۱۵؛ لی[2]، ۲۰۲۳؛ مولیانی[3] و همکاران، ۲۰۲۱) یا قدرت پیش‌بینی‌کنندگی (کواچ، کواچ، هگدوس، ۲۰۱۰؛ رحیه شایان، بهرامی هیدجی و نژاد محمد نامقی، ۲۰۱۷) را

[1]- Arnold, Connelly, Walsh & Martin Ginis
[2]- LI
[3]- Mulyani

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

مـورد تأییـد قـرار دادهانـد. گالانـاکیس، گـالانوپولو و اسـتالیکاس[1] (۲۰۱۱) در پـژوهش خـود کـه در جامعـه دانشـجویان پزشـکی و پزشـکان بـود در تجز یه‌وتحل یل رگرسیون نشان داد که ظرفیت خودتنظیمی به طور مثبت بهزیستی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی را برای هر دو گروه پیش‌بینی منفی می‌کند. جکسون کوکیو و گریم[2] (۲۰۱۹) در پژوهش خود نشان دادند که بین تنظیم هیجان و فرسودگی شغلی در پزشکان رابطه همبستگی و جود دارد همچنین نشان دادند که استفاده از مهارت های خودتنظیمی یا آموزش تنظیم هیجان یا مداخلاتی مانند ذهن‌آگاهی با کاهش فرسودگی شغلی مرتبط است. چانگ، گینز و مازلی[3] (۲۰۲۲) رابطه مثبت بین هیجانات منفی و فرسودگی شغلی را نشان داد ند. در تبیین نتایج به‌دست‌آمده باید عنوان کرد که نظم‌جویی هیجان، عامل مهمی در داشتن عملکرد موفق است. نظم جویی هیجان، یک اصل اساسی در شروع، ارزیابی و سازماندهی رفتار سازگارانه و هم چنین جلوگیری از هیجان های منفی و رفتار های ناسازگارانه محسوب می شود که طیف گستردهای از فرآیندهای زیستی، اجتماعی، رفتاری و همچنین فرآیندهای شناختی هشیار و ناهشیار را در بر می‌گیرد و مشتمل بر راهبردهایی است که باعث کاهش، حفظ و یا افزایش یک هیجان می شوند و به فرآیندهایی اشاره دارد که بر هیجان های کنونی فرد و چگونگی تجربه و ابراز آنها اثر می گذارد. در واقع تنظیم هیجان جنبه‌ای از تنظیم عاطفی است که جنبه مهمی از مجموعه شایستگی‌های موجود در هوش هیجانی انسان را نشان می‌دهد. تئوری هوش هیجانی نشان می‌دهد، افرادی که مهارت‌های تنظیم هیجان بیشتری دارند، طیف وسیع تری از استراتژی‌ها را برای حفظ احساسات مناسب دارند که به آنها کمک می‌کند تا احساسات نامطلوب را در خود و دیگران کاهش یا تطبیق دهند. در واقع افراد دارای استرس شغلی با اختلال در توانایی تنظیم هیجان، در برابر فرسودگی شغلی آسیب‌پذیرتر باشند. به‌طوری که محققان برجسته احساسات مانند گراس و تامپسون تنظیم هیجان را به‌عنوان فرآیندهای هدفمند توصیف کرده‌اند که بر شدت، مدت و نوع هیجان تجربه شده تأثیر می گذارد. تنظیم هیجان که دو حالت فرآیند خودکار (ضمنی) یا یک فرآیند پر تلاش (صریح) طبقه‌بندی کرد شده نشان می‌دهد. تنظیم ضمنی بدون اینکه فرد تلاشی آگاها نه برای انجام آن انجام دهد اتفاق می‌افتد که اغلب با ثبت ساده ورودی‌های حسی آغاز می شود که به نوبه خود پارادایم‌ها یا طرح‌واره های دانش را فعال می‌کنند که سپس بر عملکرد های روان شناختی تأثیر می‌گذارند. بااین‌حال، تنظیم صریح احساسات نیازمند اراده و توجه است. به‌عبارت‌دیگر تنظیم هیجان می‌توانند آگاها نه یا ناآگاهانه، زودگذر یا دائمی و رفتاری و یا شناختی باشد. تنظیم هیجان رفتاری، نوعی از تنظیم هیجان است که در رفتار آشکار فرد دیده می شود نسبت به تنظیم هیجان شناختی که قابلیت مشاهده ندارد و زودگذر است و همین بعد صریح و آگاها نهٔ تنظیم هیجانی می‌توانند اهمیت آموزش در تنظیم هیجانی را به‌منظور جلب‌توجه و معطوف سازی اراده به کنترل هیجانات را تأیید نماید. این نتایج می‌توانند به سیستم های آموزشی و اداری کمک کنند تا با ارائه آموزش هایی برای تنظیم هیجانی در دانش‌آموزان و کارکنان بر کاهش آسیب های روانی

[1]- Galanakis, Galanopoulou & Stalikas
[2] Jackson-Koku & Grime
[3] Chang, Gaines & Mosley

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

ناشی از ناتوانی در تنظیم هیجانی کاسته و بر پیشبرد بهتر اهداف سازمانی و آموزشی کمک نمایند.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که آموزش تنظیم هیجانی بر کاهش فرسودگی شغلی و نیز کاهش تأثیرات منفی ناشی از آن اثرگذار می‌باشد. تلاش برای کاهش فرسودگی شغلی با آموزش تنظیم هیجانی به‌ویژه در جامعه معلمین منجر به بهبود کیفیت تعلیم‌وتربیت به کمک کاهش هیجانات منفی و افزایش هیجانات مثبت می‌شود. انجام این پژوهش اگر چه با همکاری بسیار بالایی از جانب اداره آموزش‌و پرورش، مدیران و معلمان همراه بود؛ اما مشارکت در کلاس های آموزش تنظیم هیجانی برای معلمان بزرگوار که خود شاغل بودند و به‌ویژه شیفت‌های چرخشی تعدادی از معلمان نیز روند کاری را با کمی دشواری همراه کرد. همچنین عده‌ای معلمان از گفتگو در باره احساساتشان را حت نبوده و در ابتدای کار با مقاومتی همراه بود. باوجود این مشکلات می توان اذعان کرد اهمیت تنظیم هیجانی در سلامت روان و موفقیت کاری و به‌ویژه فرسودگی شغلی لزوم انجام پژوهش در ارگان های مختلف و تلاش برای کاهش فرسودگی و افزایش مهارت تنظیم هیجانی را مورد تأیید قرار می‌دهد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تا الگوهای مختلف تنظیم هیجانی را در فرایند کاهش فرسودگی شغلی مورد پژوهش قرار داده و کاربردی‌ترین آن را انتخاب نمایند و پژوهش های آینده در این باره که چه راهکارهایی می‌تواند بر افزایش اثربخشی آموزش های تنظیم هیجانی کمک نمایند، تمرکز نمایند و نیز این پژوهش در مقاطع تحصیلی مختلف اجرا و نتایج آنها مورد مقایسه قرار گیرد.

سپاسگزاری

پژوهش حاضر مستخرج از رساله دکترا و با تأییدیه اخلاقی از کمیته اخلاقی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد سنندج اجرا شده است. (IR.IAU.SDJ.REC.1402.053). نویسندگان از تمامی شرکت کنندگان در این پژوهش کمال تشکر و قدردانی را دارند.

مقاله حاضر هیچ‌گونه تعارض منافع و منابع مالی ندارد.

References

Arnold, K. A., Connelly, C. E., Walsh, M. M., & Martin Ginis, K. A. (2015). Leadership styles, emotion regulation, and burnout. Journal of occupational health psychology, 20(4), 481.

Barnonti, P., Conti, E., Cavanagh, C., Gerolimatos, L., Gregg, J., Goulet, C., Pifer, M., & Edelstein, B. (2019). Coping, Cognitive Emotion Regulation, and Burnout in Long-Term Care Nursing Staff: A Preliminary Study. Journal of Applied Gerontology, 38(1), 92–111.https://doi.org/10.1177/0733464817716970

Bartl, C. Henze, Giglberger, M. Peter, HL. Konzok, J. Wallner, S. Kreuzpointner, L. Wust, S. Kudielka, BM. (2022). Higher allostatic load in work-related burnout: The Regensburg Burnout Project. Psych neuroendocrinology; 143: 339-351.

Billing T. K., Bhagat R., Babakus E., Srivastava B. N., Shin M., Brew F. (2014). Work–family conflict in four national contexts: a closer look at the role of individualism–collectivism. International Journal of Cross Cultural Management, 14(2), 139-159. DOI: 10.1177/1470595813502780

Chang, M. L., Gaines, R. E., & Mosley, K. C. (2022). Effects of autonomy support and emotion regulation on teacher burnout in the era of the COVID-19 pandemic. Frontiers in Psychology, 13, 846290.

Chen, J. (2016). Understanding teacher emotions: The development of a teacher emotion inventory. Teaching and Teacher Education, 55, 68-77. https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.01.001

Cicchetti, D. Ackerman, BP & Izard CE. (2009).

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

Li, Y., Xue, T., Jin, J., Wu, H. E., Dong, Y., Zhen, S. & Zhang, X. Y. (2022). Interaction between the BDNF gene rs16917237 polymorphism and job stress on job burnout of Chinese university teachers. Journal of Affective Disorders, 309, 282-288.

Macleod, L. (2012). Three keys to patient satisfaction: nursing, nursing, and nursing. Nurse Leader; 10: 40–43.

Madigan, DJ & Kim, LE. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. International Journal of Educational Research; 105: 1-13.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1993). Maslach burnout invenotry manual. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc. Lanham, Md, & London, 191-217.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Matthews, RP. Hyde, RL. Llewelyn, F. Shafiei, T. Newton, MS. Forster, DA. (2022). Who is at risk oL. f burnout? A cross-sectional survey of midwives in a tertiary maternity hospital in Melbourne, Australia. Women and Birth; 35 (6): 615-623.

Mulyani, S., Salameh, A. A., Komariah, A., Timoshin, A., Hashim, N. A. A. N., Fauziah, R. S. P.,... & Ul din, S. M. (2021). Emotional regulation as a remedy for teacher burnout in special schools: Evaluating school climate, teacher's work-life balance and children behavior. Frontiers in Psychology, 12, 655850.

Nolen-Hoeksema, S. Wisco, BE & Lyubomirsky, S. (2008). Rethinking Rumination. Perspect Psychol Sci; 3 (5):400-424.

Paghosh, A., Zarei, A., Zeinalipour, H., and Demizadeh, H. (2016). The effect of work-family conflict on burnout with the mediation of quality of life and job satisfaction in employees of Sarkhun and Qeshm Gas Refining Company. Knowledge and Research in Applied Psychology, 17(3) (65th issue), 59-72.

Rahbieh Shayan, N., Bahrami Hedji, M. and Nejad Mohammad Namaghi, A. (2017). Predicting burnout based on emotional regulation cognition in Rasoul Akram Hospital (PBUH). Fourth International.

Emotions and emotion regulation in developmental psychopathology. Dev Psychopathol. 7 (10): 350-359.

Day, C & Lee, JCK. (2011). Emotions and educational change: Five key questions. In New Understandings of Teacher's Work; 1-11.

Demir, A., Ulusoy, M., & Ulusoy, M. F. (2003). Investigation of factors influencing burnout levels in the professional and private lives of nurses. International journal of nursing studies, 40(8), 807–827. https://doi.org/10.1016/s0020-7489(03)00077-4

Downey, R. G., Whitney, D. E., & Wefald, A. J. (2008). Burnout. Encyclopedia of Social

Galanakis M, Galanopoulou F, Stalikas A. (2011). Do positive emotions help us cope with occupational stress? Eur J Psychol 7(2):221–240.

Garcia-Arroyo, JA., Osca Segovia, A & Peiro, JM. (2019). Meta-analytical review of teacher burnout across 36 societies: the role of national learning assessments and gender egalitarianism. Psychology Health; 8 (1): 1-21.

GhanavatiNejad J. (2022). The relationship between job stress and job burnout with the mental health of police force employees in Ramhormoz city in Khuzestan province. JNIP; 13 (17):1-13. (In Persian). mailto:http://jnip.ir/article-1-740-fa.html

Jackson-Koku, G., & Grime, P. (2019). Emotion regulation and burnout in doctors: a systematic review. Occupational Medicine, 69(1), 9-21.

Karimi, S. and Raisi, S. (2023). Investigating the relationship between job engagement and burnout with business performance (Case study: rural entrepreneurs in Nahavand County). Entrepreneurship Education and Management; 1 (1): 53-70. (In Persian). https://doi.org/10.22126/eme.2023.2462

Keller, M. M., Chang, M. L., Becker, E. S., Goetz, T., & Frenzel, A. C. (2014). Teachers' emotional experiences and exhaustion as predictors of emotional labor in the classroom: An experience sampling study. Frontiers in psychology, 5, 1442.

Kovács M, Kovács E, Hegedűs K. (2010). Emotion work and burnout: cross-sectional study of nurses and physicians in Hungary. CMJ. 51(5):432-42.

Li, S. (2023). The effect of teacher self-efficacy, teacher resilience, and emotion regulation on teacher burnout: a mediation model. Frontiers in Psychology; 24: 1-13.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]

Teachers and Teaching, 26(7-8), 602-616.

Sorengaard, TA. Langvik, E. (2022). The Protective Effect of Fair and Supportive Leadership against Burnout in Police Employees. Safety and Health at Work; 1-7.

Tamir, M., & Millgram, Y. (2017). Motivated emotion regulation: Principles, lessons, and implications of a motivational analysis of emotion regulation. In Advances in motivation science (Vol. 4, pp. 207-247). Elsevier.

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

Thompson, C. (1994). A model of gamma-ray bursts. Monthly Notices of the Royal Astronomical Society, 270(3), 480-498.

Thomson, P., & Jaque, S. V. (2017). Adverse childhood experiences (ACE) and adult attachment interview (AAI) in a non-clinical population. Child Abuse & Neglect, 70, 255-263.

Toolaabi, Z, Poorashraf, Ph.D. Y. (2018). Abbaaspoor H. Meta-Analysis of Studies on Job Burnout within the Iranian Schools. QJOE. 34 (3):83-10. (In Persian). http://qjoe.ir/article-1-1228-fa.html

Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions. Contemporary Educational Psychology, 68, 102030.

Zhang, D. Liu, S. Wu, X & Tian, Y. (2022). Network analysis of cognitive emotion regulation strategies and depressive symptoms in young adults after recent stressful events: The moderation of childhood maltreatment. Journal of Affective Disorders; 301: 107-116.

National Conference on Modern Research in Management, Economics and Human Sciences. (In Persian).https://civilica.com/doc/670342/

Rezaei,.A. and Heydari, M., (2022). The mediating role of burnout in the relationship between emotions and job satisfaction of teachers . Journal of Trancendent Education, Vol 2, No 2.Pp. (In Persian). https://doi.org/10.30495/ee.2022.1945760.1045

Rozegar M A, Salehi M N, Salehi P, Abdal K (2021). Investigating the relationship between emotional cognitive regulation strategies and job burnout in dentists in Ilam in 2019. J Dent Med-tums; 34: 4. (In Persian). http://jdm.tums.ac.ir/article-1-6016-fa.html

Saatchi, M., Kamkari, K. and Askarian, M. (2012). Psychological Tests. Tehran: Editorial Publishing House. (In Persian).

Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A & vonKänel, R. (2016). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. Burnout Research; 3(2): 25-33.

Shirazi, A. Shojaian, A. and Gholami, M. (2019). The relationship between job characteristics, burnout, willingness to leave service and early retirement of law enforcement personnel. Scientific Quarterly of Resource Management in Law Enforcement; 7 (2): 103-81. (In Persian). https://www.magiran.com/p2067502

Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. International Journal of Stress Management, 21(1), 69.

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.

[Downloaded from shenakht.muk.ac.ir on 2026-09-12]