

بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی*

A Survey on the Prevalence of Burnout Syndrome Among The Teachers in Primary Schools

Malek M. G. Moghadam

Islamic Azad University
Torbat-e-Jam Branch

Fouzieh H. Tabatabaei

Islamic Azad University
Torbat-e-Jam Branch

فوزیه حسینی طباطبائی

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تربت جام

ملک محمد قدیمی مقدم

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تربت جام

Ahmad Jomepoor

Islamic Azad University
Torbat-e-Jam Branch

احمد جمعه‌پور

دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تربت جام

Abstract

In order to study the prevalence of burnout syndrome among primary-school teachers, a stratified sample of 675 teachers completed the Maslach's Burnout Inventory (MBI) and the Job Description Inventory (JDI). Results suggest an existence of some levels of burnout among participants, and a relationship between burnout and gender, geographical location, and job satisfaction. The highest level of negative correlation between salary and occupational burnout syndrome was attained.

Key words : burnout , teacher , primary schools.

چکیده

میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی معلمان با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای در این پژوهش بررسی شد. ۶۷۵ نفر از معلمان مدارس ابتدایی فهرست فرسودگی شغلی مازلاک (MBI) و فهرست توصیف شغلی اسمیت، کندال و هیولین (JDI) را تکمیل کردند. نتایج وجود درجاتی از فرسودگی شغلی را در اکثر آزمودنیها و رابطه معنادار بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جنس، موقعیت جغرافیایی و رضایت شغلی را نشان دادند. بالاترین همبستگی منفی بین میزان حقوق دریافتی و فرسودگی شغلی به دست آمد.

واژه‌های کلیدی : فرسودگی شغلی ، معلم ، مدارس ابتدایی.

Address for Correspondence : Department of Psychology,
Torbat-e-Jam Branch Islamic Azad University.
e-mail: ghadimi_743@yahoo.com

* هزینه این پژوهش از محل اعتبارات پژوهشی سازمان آموزش و پرورش استان فارس تأمین شده است.

مقدمه

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است. جانداران دیگر زندگی خود را مدیون مواهب طبیعت و غرایز خویش هستند. اما انسان، تنها در دوران کوتاهی از تاریخ در وضعیت صرفاً طبیعی زیسته و به سد جوع قناعت کرده است. از همان آغاز با به کارگیری هوش، آگاهی و فعالیت به ساخت ابزار پرداخته و طبیعت را تسخیر کرده است و به این ترتیب با پیچیده‌تر شدن کار و خروج آن از مرحله طبیعی و غریزی، بُعد فرهنگی کار شکل گرفته است. از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است، این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصصها و مهارتهای مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است و رابطه اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، مؤسسه‌ها و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است (توسلی، ۱۳۷۵).

بدیهی است بخش زیادی از زندگی بزرگسال صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری، از نظر سلامت روانی شخص فعالیتی مهم به شمار می‌رود و حتی برای بسیاری از مردم، عامل رضایت از زندگی است (وندرزندن^۱، ۱۳۷۷).

بهداشت روانی در محیط کار یکی از ارکان مهم برنامه‌های توسعه اقتصادی - اجتماعی است، زیرا عامل انسانی، کلیدی‌ترین و مهمترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود. در محیط یک سازمان، عوامل انسانی از مهمترین عناصری هستند که انسان را در معرض تنیدگی^۲های گوناگون عصبی قرار می‌دهند. عوامل تنیدگی^۳ بر عملکرد افراد مؤثرند، نیروی آنها را ضایع می‌کنند، آسیبهای روانی فراوانی به وجود می‌آورند و با ایجاد فرسودگی شغلی، سازمان را دستخوش تزلزل می‌سازند. با توجه به رسالت و نقش مؤثر معلمان در تحول روانی دانش‌آموزان و تربیت نیروی انسانی به ویژه در دوره ابتدائی که زمینه‌ساز و اساس تحول در

دوره‌های بعدی محسوب می‌شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی معلمان آشکار است.

کار صرف‌نظر از تأمین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خود ارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند، اگرچه می‌تواند منبع عمده تنیدگی نیز باشد (پاول^۴، انرایت^۵، ۱۳۷۷). ممکن است یک شغل رضایت‌بخش، به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی^۶ شغلی سوق دهد (وندرزندن، ۱۳۷۷).

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که دگرگونیهای منفی در بازخورد^۷ و رفتار فرد در رویارویی با تنیدگیهای مربوط به کار را توصیف می‌کند. این فرسودگی بیشتر در مشاغلی پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. رایج‌ترین تعریف این اصطلاح را مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) ارائه کرده اند که عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنیدگی^۸زا و نشانگانی^۹ مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که به ایجاد حرمت خود منفی^{۱۰}، بازخورد منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان هنگام انجام وظیفه منجر می‌شود.

نشانگان روانشناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی^{۱۱}، شخصیت‌زدایی^{۱۲} و کاهش کفایت شخصی^{۱۳} است (شافلی، مازلاک و مارک، ۱۹۹۴) که فقدان انرژی را به دنبال خواهد داشت و در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد. وجود این نشانگان در مربیان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت علاوه بر آثار سوء فردی، عوارض نامطلوبی هم بر فرایند آموزش - یادگیری دانش‌آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان بر جای می‌گذارد.

اصطلاح فرسودگی شغلی در ارتباط با شغل طاقت‌فرسایی که با برانگیختگی مستمر توأم است به کار

1. Vanderzanden, J. W.
2. stress
3. stressor
4. Powell, T.

5. Enright, C.
6. burnout
7. attitude
8. syndrom

9. negative self esteem
10. emotional exhaustion
11. depersonalization
12. decreased personal accomplishment

۱۳۷۸) به فرسودگی شغلی بیشتر در زنان اشاره دارند، در حالی که قدیمی مقدم (۱۳۸۲) فرسودگی شغلی بیشتر در مردان را مطرح می‌کند.

بررسیهای مختلف هماهنگ با نظر چرنیس (۱۹۹۲) نشان داده‌اند که عوامل و منابع مختلف تنیدگی زای فردی، بین فردی و سازمانی در بروز فرسودگی شغلی دخالت دارند. برای مثال: لاونکو (۱۹۹۷) در پژوهشی دربارهٔ معلمان و پرستاران دریافت که رفتار ریخت A همبستگی مثبت با فرسودگی شغلی دارد. دپیو، گوردون و یودر (۱۹۹۹) با بررسی رابطه فرسودگی شغلی، تنیدگی و ویژگی شخصیتی سرسختی^{۱۵} دریافتند که سرسختی بیشتر با فرسودگی شغلی کمتر همراه است.

در ارتباط با تأثیر عوامل سازمانی در بروز فرسودگی شغلی و افزایش آن، پژوهشهای آنتونیو، پلی کرونو و والترز (۲۰۰۰) بیانگر آن است که شرایط کاری خاص مانند نسبت بالای دانش‌آموزان به معلم، محدودیت پیشرفت و ارتقای شغلی معلمان و حجم بالای کار، فشارهای روانشناختی مضاعفی ایجاد می‌کنند که در نهایت به فرسودگی شغلی می‌انجامد.

کیلفدر، پاور و ولز (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود دریافتند که خستگی هیجانی و شخصیت‌زدایی با تعارض در نقش شغلی افزایش می‌یابد، در حالی که میزان خستگی هیجانی با تردید کمتر نسبت به نقش شغلی کاهش می‌یابد.

همچنین شیسلی (۲۰۰۱) به بررسی علل و راه‌حلهای فرسودگی شغلی و کمکه‌های حرفه‌ای مرتبط پرداخت و با استفاده از پرسشنامه مازلاک هر سه بُعد فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، نقصان کفایت شخصی و شخصیت‌زدایی را بررسی کرد و دریافت که فعالیتهای تکراری در یک شغل، انتظارها و مسؤولیتهای ناهماهنگ با علاقه فرد، فقدان چالشها و محرکها، کمبود کارکنان و در نتیجه آن افزایش مسؤولیت، به بازخورد منفی نسبت

می‌رود (گملچ^۱ و چان^۲، ۱۳۷۵). فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند (هرشن سن^۳ و پاور^۴، ۱۳۷۴).

چرنیس (۱۹۹۲) حرکت به سوی فرسودگی شغلی را شامل ۳ مرحله می‌داند: مرحله اول تنیدگی که شامل منابع تنیدگی زای فردی^۵، بین فردی^۶ و سازمانی^۷ است. مرحله دوم فشار روانی^۸ که با مؤلفه‌های روانشناختی (حرمت خود پایین، خستگی هیجانی)، مؤلفه‌های جسمانی (سردرد و خستگی) و مؤلفه‌های رفتاری (استفاده از الکل، اختلاف خانوادگی) همراه است. این مرحله همان مؤلفه تحلیل عاطفی مازلاک است. مرحله سوم مقابله دفاعی^۹ با اثرات فرایند فرسودگی روانی و کیفیت کمک ارائه شده به مراجعان از طریق کمک‌کننده مربوط است.

مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) در بررسی سنجش جنبه‌های فرسودگی شغلی دریافتند که تجربه فرسودگی شغلی به ایجاد بی‌تفاوتی نسبت به کار منجر می‌شود، در رفتار با ارباب رجوع احساس ناراحتی ایجاد می‌کند و افزون بر این، احساس محرومیت و در اغلب موارد علائم جسمانی را نیز پدید می‌آورد (ساراسون^{۱۰} و ساراسون^{۱۱}، ۱۳۷۱ نقل از به‌نیا، ۱۳۷۹).

پاینز^{۱۲} (۱۹۸۳ نقل از به‌نیا، ۱۳۷۹) پی برد که ارتباطهای اجتماعی و حمایتی کاهش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد و در ۱۹۸۸ به همراه ارونسون^{۱۳} حمایت اجتماعی را در ۶ مقوله دسته‌بندی کرد: گوش‌دادن، حمایت فنی و تکنیکی، چالشهای فنی و تکنیکی، حمایت عاطفی، چالشهای عاطفی و حضور در موقعیتهای اجتماعی.

اتزیون^{۱۴} (۱۹۸۷ نقل از بابلی، ۱۳۷۹) به نقش تحصیلات اشاره می‌کند و تحصیلات بیشتر را عامل فرسودگی شغلی بیشتر می‌داند. تحقیقات سازمان بهداشت جهانی در سال ۱۹۹۴ و اتزیون (۱۹۸۷) نقل از امانی،

1. Gemlech, W. H.
2. Chun, B.
3. Hershensen, D. B.
4. Power, P. D.
5. intera stressor

6. inter stressor
7. organizational
8. strain
9. defensive coping
10. Sarason, L. G.

11. Sarason, S. B.
12. Pines, G.
13. Aronson, E.
14. Otizion, D. S.
15. hardiness

به شغل، فقدان یا کاستی در پس خوراند مثبت^۱ و در نهایت فرسودگی شغلی منجر می‌شود. وی فرسودگی شغلی را حاصل واکنشهای افراد به ماهیت شغل و وظایف و مسؤولیتهای مرتبط با آن عنوان کرد. اسکات (۲۰۰۱) با بررسی ویژگیهای محیطی در بروز فرسودگی شغلی دریافت که در محیطهای کاری واجد فشارهای ناشی از مواجهه با تقاضاها و درخواستهای مکرر دیگران، روابط سخت و فشرده، نیازهای مالی و تلاش برای کسب درآمد، و محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است فرسودگی شغلی ظاهر می‌شود.

فرسودگی شغلی حاصل از حضور در چنین محیطی پیامدهای متنوع دارد، از جمله افزایش نقل و انتقالها، غیبت از کار و کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی که می‌تواند بر دریافت‌کنندگان خدمات نیز اثرات منفی بر جای گذارد. میکلویتز (۲۰۰۱) پژوهشی درباره فرسودگی شغلی در شاغلین بخشهای مختلف مدیریت، درمان و بازپروری و پارک ایلینویز^۲ انجام داد. نمونه وی شامل ۵۱۵ آزمودنی بود که بیشترین ارتباط و تماس را با مراجعان داشتند. نتایج نشان دادند که اکثر شاغلین فوق دارای فرسودگی شغلی خفیف بودند. همچنین سطوح بالاتر فرسودگی شغلی منجر به رفتارهای منفی مانند عملکرد پایین، بیماریهای جسمانی وابسته به تنیدگی، غیبت از کار و تغییر شغل شده بود. مایکلویتز از چند عامل به عنوان علل فرسودگی شغلی یاد کرده است که عبارتند از: تعارض نقش^۳، ابهام^۴ و سردرگمی، خودگردانی^۵، عدم وجود فرصتهای تصمیم‌گیری^۶ و فقدان کنترل در شغل خود.^۷

در مورد عوامل سازمانی که می‌توانند زمینه‌ساز فرسودگی شغلی باشد نتایج بررسی لواندووسکی^۸ (۲۰۰۳) نقل از قدیمی مقدم، (۱۳۸۲) قابل توجه است. لواندووسکی در پژوهشی با عنوان «عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی» به این نتیجه رسید که عوامل سازمانی

مؤثر در خشم و نومیدی کارکنان زمینه‌ساز فرسودگی شغلی محسوب می‌شوند و عواملی مانند سن، جنس، قوانین کار و حقوق به عنوان عوامل غیرمستقیم بر نارضایتی و فرسودگی شغلی تأثیر دارند.

بابلی (۱۳۷۹) در پژوهشی درباره فرسودگی شغلی مدیران مدارس و رابطه آن با روشهای مقابله‌ای، با اجرای پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک^۹ به این نتیجه رسید که بین سابقه مدیریت، سن مدیران و میزان فرسودگی شغلی مدیران رابطه معنادار وجود دارد. به نیا (۱۳۷۹) در بررسی خود، وجود رابطه معنادار بین رشته تحصیلی و فرسودگی شغلی مدیران را برجسته کرد.

حسینی (۱۳۸۱) به منظور بررسی میزان فرسودگی دبیران، پژوهشی با عنوان «مقایسه میزان فرسودگی شغلی دبیران ریاضی و هنر» انجام داد. وی با بررسی ۹۲ نفر از دبیران دو رشته فوق دریافت متغیرهای شغلی به عنوان تعدیل‌کننده بین تنیدگی و بیماری اهمیت دارند. افزون بر این، عوامل جمعیت‌شناختی و خصوصیات شخصیتی هم به عنوان تعدیل‌کننده عوامل تنیدگی‌زای مؤثر بر معلمان شناخته شدند. در نهایت نتایج حاصل از تحلیل آماری داده‌ها نشان داد که هیچیک از فرضیه‌های تحقیق از لحاظ آماری معنادار نبودند. قدیمی مقدم (۱۳۸۲) در بررسی میزان شیوع نشانگان فرسودگی شغلی ۱۰۶۸ نفر از معلمان و کادر اداری سازمان آموزش و پرورش استان کرمان دریافت که فرسودگی شغلی در اکثر آزمودنیها قابل مشاهده است. این نشانگان در معلمان و کارکنان مرد نسبت به زنان و افراد استخدام رسمی نسبت به دیگران بیشتر مشاهده می‌شود. وی همچنین در پژوهش خود بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رابطه معکوس (۰/۷۹-) را گزارش کرده است.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهشهای پیشین، در تحقیق حاضر کوشش شده است تا به پرسشهای زیر پاسخ داده شود:

1. Positive feedback
2. Illinois Park and Recreation Association
3. role conflict
4. ambiguity
5. autonomy

6. no opportunity to participate in decision
7. lack of control of one's job
8. Lewandowski, J.
9. Maslach Burnout Inventory

یک از شهرها و نواحی یاد شده انتخاب شدند نسبتی از سهمی بود که در کل جامعه داشتند. این سهم و درصد بر مبنای جنس معلمان و شهری یا روستایی بودن تعیین شد که انتظار می‌رفت موجب تفاوت بین میزان فرسودگی شغلی معلمان این شهرها و نواحی شود. چرا که بافت فرهنگی، موقعیت جغرافیایی، وضعیت اقتصادی - اجتماعی، گرایشهای سیاسی و درجه و میزان محرومیت و رفاه معلمان می‌تواند در شدت و تجربه فرسودگی شغلی آنان مؤثر باشد.

ابزارهای مورد استفاده در این پژوهش عبارتند از:

۱- پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (MBI، ۱۹۸۵) که مبتنی بر روی آورد جدیدی از فرسودگی شغلی است. قابلیت اعتماد^۵ آن ۰/۸۲ و اعتبار^۶ آن ۰/۷۹ محاسبه شده است (قدیمی مقدم، ۱۳۸۲). ۲- فهرست توصیف شغل^۷ (JDI) توسط اسمیت^۸، کندال^۹ و هیولین^{۱۰} در سال ۱۹۶۹ تدوین شده است و رضایت شغلی براساس ۵ مؤلفه رضایت از کار، سرپرست، حقوق، همکاران و ترفیحات از طریق سؤالهای بسته پاسخ ارزیابی می‌کند، قابلیت اعتماد و اعتبار آن به ترتیب ۰/۸۱ و ۰/۷۲ گزارش شده است (قدیمی مقدم، ۱۳۸۲).

برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t در گروههای مستقل و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شده است.

نتایج

جدول ۱ مبین آن است که ۳۰ نفر (۴/۴٪) از افراد گروه نمونه از فرسودگی شغلی در امان هستند، ۴۴۴ نفر (۶۵/۸٪) فرسودگی شغلی خفیف را تجربه کرده اند، ۱۷۹ نفر (۲۶/۵٪) فرسودگی شغلی متوسط و ۲۲ نفر (۳/۳٪) از فرسودگی شغلی شدید رنج می‌برند.

۱- میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی چقدر است؟

۲- آیا بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی (رضایت از حقوق، ترفیحات، سرپرست، کار و همکاران) رابطه وجود دارد؟

۳- آیا میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن و مرد متفاوت است؟

۴- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان با سابقه خدمت رابطه وجود دارد؟

۵- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان دارای مدرک تحصیلی دیپلم، فوق دیپلم و کارشناسی تفاوت وجود دارد؟

۶- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان شهرهای مختلف استان تفاوت وجود دارد؟

روش

جامعه آماری این پژوهش شامل همه مدارس ابتدایی استان فارس بود. ۶۷۵ نفر از معلمان متشکل از ۲۳۸ مرد و ۴۳۷ زن به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول حجم کرجسی^۱ و مورگان^۲ و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌برداری تصادفی طبقه‌ای^۳ استفاده شد. بر مبنای این روش پژوهشگر تلاش کرد تا واریانس درون طبقات به حداقل و واریانس بین طبقات به حداکثر افزایش یابد، تا ضمن افزایش کارآمدی حجم نمونه، شانس تورش^۴ نظامدار داده‌ها نیز کاهش یابد (هومن، ۱۳۷۳).

لذا با توجه به شرایط و مزایای مورد نظر ابتدا ۴ شهر استان فارس (فسا، کازرون، سپیدان، آباده) و نواحی ۲ و ۴ شهر شیراز که از لحاظ جغرافیایی در شمال، جنوب، شرق و غرب استان فارس واقع‌اند و از لحاظ موقعیت اقتصادی، اجتماعی، بافت فرهنگی و گرایشهای سیاسی و درجه و میزان محرومیت با یکدیگر متفاوتند به عنوان نمونه انتخاب شدند. تعداد افراد گروه نمونه که از هر

1. Krejcie, R. V.
2. Morgan, D. W.
3. stratified random sampling
4. bias

5. reliability
6. validity
7. Job Description Inventroy
8. Smith, P.C.

9. Kendall, L. M.
10. Hulin, B.

جدول ۱: توزیع فراوانی گروه نمونه با توجه به میزان فرسودگی شغلی

وضعیت فرسودگی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تراکمی
عدم فرسودگی	۳۰	۴/۴	۴/۴
فرسودگی خفیف	۴۴۴	۶۵/۸	۷۰/۲
فرسودگی متوسط	۱۷۹	۲۶/۵	۹۶/۷
فرسودگی شدید	۲۲	۳/۳	۱۰۰/۰

نتایج منعکس شده در جدول ۲ نشان می‌دهند که بین فرسودگی شغلی با رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات رابطه وجود دارد. اما ارتباط بین متغیر فرسودگی شغلی با مؤلفه رضایت از حقوق (۰/۶۱۳-) قویتر از ارتباط فرسودگی شغلی با سایر مؤلفه های رضامندی شغلی است.

جدول ۲: ماتریس همبستگی متغیرهای فرسودگی شغلی و جنبه‌های مختلف خشنودی شغلی n = ۶۷۵

همکاران	رضایت از کار	سرپرست رضایت از کار	ترفیعات	حقوق	فرسودگی شغلی	همبستگی پیرسون
همکاران	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰	فرسودگی شغلی
رضایت از کار	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	حقوق
سرپرست	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	ترفیعات
ترفیعات	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	سرپرست
حقوق	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	رضایت از کار
فرسودگی شغلی	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	همکاران

* P < ۰/۰۰۱

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری برای مقایسه متغیرهای فرسودگی شغلی و مؤلفه های رضایت شغلی

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F نسبت	F سطح معناداری
۳۹۵۵۹/۸۰۸	۵	۷۹۱۱/۹۶۲	۸۰/۹۲۰*	۰/۰۰۰
۶۵۴۱۱/۸۷۲	۶۶۹	۹۷/۷۷۶		
۱۰۴۹۷۱/۶۸۰				

* P < ۰/۰۰۱

چنانکه در جدول ۴ و نمودار ۱ ملاحظه می‌شود، میانگین فرسودگی شغلی در مردان بیشتر از زنان است. نتایج حاصل از اجرای آزمون t بیانگر وجود تفاوت معنادار در سطح ۰/۰۰۱ بین دو گروه مذکور است (t = ۳/۲۸۹).

مقدار F در جدول ۳ بیانگر تفاوت معنادار بین پنج متغیر رضایت شغلی (رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات، رضایت از سرپرست، رضایت از کار و رضایت از همکاران) با فرسودگی شغلی است.

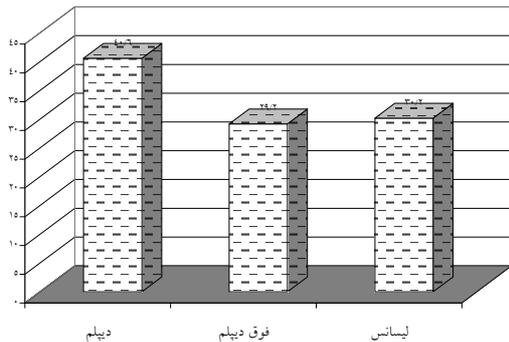
جدول ۴: نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه معلمان مرد (n = ۲۳۸) و زن (n = ۴۳۷)

گروه	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	نسبت t	سطح معناداری t
مرد	۴۱/۴۱۶۰	۱۲/۷۸۲۱	۰/۸۲۸۵	۳/۲۸۹	۰/۰۰۱
زن	۳۸/۳۱۵۸	۱۱/۰۶۶۴	۰/۵۲۹۴		

جدول ۷: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به

مدرک تحصیلی $n = 675$

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناری F
بین گروهها	58/114	2	29/057	0/209	0/812
درون گروهها	9359/033	672	139/195		
جمع	93577/147	674			



نمودار ۲: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به مدرک تحصیلی

نمودار ۲ که بر مبنای میانگین نمره‌های سه گروه در پاسخ به آزمون مربوطه ترسیم شده است، تفاوت اندکی را بین معلمان دارای مدرک دیپلم، کاردانی و کارشناسی نشان می‌دهد.

جدول ۸: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به

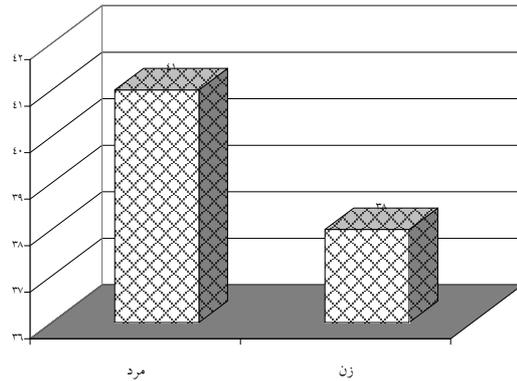
محل خدمت $n = 675$

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناری F
بین گروهها	9716/373	5	1943/273	15/499*	0/000
درون گروهها	8280/773	669	125/382		
جمع	93597/147	674			

$P < 0/001$ *

چنانکه در جدول ۸ ملاحظه می‌شود بین فرسودگی شغلی معلمان شش شهر گروه نمونه ($F = 15/49$) تفاوت معنادار وجود دارد.

اطلاعات نمودار ۳ نشان می‌دهد که میزان فرسودگی شغلی در شهرهای مختلف استان متفاوت است. معلمان شهرستان آباده با میانگین ($\bar{x} = 44$) بیش از سایر معلمان از این نشانگان رنج می‌برند. سپس معلمان ناحیه



نمودار ۱: مقایسه فرسودگی شغلی در معلمان با تفکیک جنس

جدول ۵: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به

سوابق خدمت $n = 675$

منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	نسبت F	سطح معناری F
بین گروهها	281/115	2	140/557	13/3	0/000*
درون گروهها	7105/252	672	10/573		
جمع	7386/367	674			

$P < 0/001$ *

نتایج جدول ۵، مبین این نکته‌اند که بین فرسودگی شغلی با سوابق خدمت ($F = 13/3$) تفاوت معنادار وجود دارد.

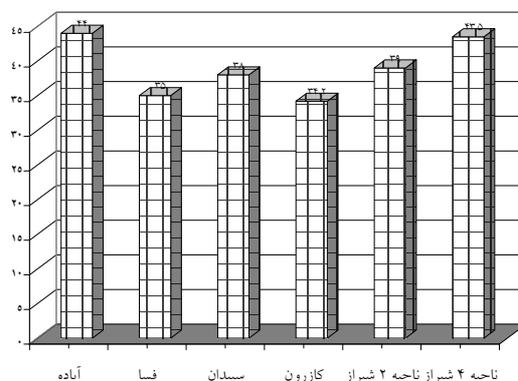
جدول ۶: توزیع فراوانی گروه نمونه بر اساس مدرک

تحصیلی $n = 675$

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمع
دیپلم	274	40/6	40/6
فوق دیپلم	197	29/2	69/8
لیسانس	204	30/2	100/0
جمع	675	100/0	

اطلاعات حاصل از تحلیل واریانس داده‌ها در جدول ۷ نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی معلمان دیپلم، کاردانی و کارشناسی تفاوت وجود ندارد ($F = 0/209$).

۴ و ۲ شیراز، سپیدان، فسا و کازرون، به ترتیب در درجات بعدی قرار دارند.



نمودار ۳: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به محل خدمت

بحث و تفسیر

فرسودگی شغلی با متغیرهای گوناگونی مانند مدرک تحصیلی، مقطع خدمت، سابقه خدمت، جنس و مهمتر از همه رضایت شغلی در ارتباط است. رضایت شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی است که در وضعیت سلامت روانی و عدم حضور تنیدگی و فشار روانی - عصبی تأمین می‌شود. لذا به منظور کمک به نیروهای درگیر با این اختلال می‌بایست همه روش‌هایی را که منجر به کاهش تنیدگی می‌شوند مورد استفاده قرار داد. اگر از میزان تنیدگی‌های وارد بر افراد کاسته شود و این افراد مورد حمایت سرپرست واحد محل کار خود و همکاران قرار گیرند، بازخورد مثبتی نسبت به حرفه و شغل خود پیدا می‌کنند، از دام فرسودگی شغلی رها می‌شوند و بهره‌وری آنان مانند گذشته به حد بهینه می‌رسد.

برای داشتن مدارس اثربخش و دستیابی به اهداف غایی نظام آموزش و پرورش، سطح انگیزه پیشرفت معلمان و کارکنان باید بالا باشد و این ممکن نیست مگر در فضایی حتی‌الامکان عاری از هرگونه تنیدگی و فرسودگی شغلی. تحلیل داده‌ها نشان داد که رابطه بین

فرسودگی شغلی با رضایت از حقوق قویتر از چهار مؤلفه دیگر رضایت شغلی است ($r = -0/613$).

پژوهشگران مختلف (مانند مورگان^۱ و شارن^۲ ۱۹۸۵ نقل از موسوی، ۱۳۷۷؛ فریزن^۳ و دیوید^۴ ۱۹۸۸، رویس^۵ و دیوید ۱۹۸۸ نقل از به‌نیا، ۱۳۷۹؛ ولپین^۶ و جاکوب^۷، ۱۹۹۲ نقل از مرادی، ۱۳۷۲ و قدیمی مقدم، ۱۳۸۲) نیز یافته‌های مشابهی را ذکر کرده‌اند. همچنین تحلیل داده‌ها نشان داد که فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی کم و بیش مشاهده می‌شود، به طوریکه ۶۵/۸٪ معلمان فرسودگی شغلی خفیف، ۲۶/۵٪ فرسودگی شغلی متوسط، ۳/۳٪ فرسودگی شغلی شدید را تجربه کرده‌اند و تنها ۴/۴٪ افراد گروه نمونه فرسودگی شغلی را تجربه نکرده‌اند.

آموزش در دوره ابتدایی به دلیل آغاز راه پرفراز و نشیب یادگیری، واگذاری مسؤولیت بیش از ظرفیت، فقدان امکان رشد و ترقی، احساس تعارض نقش و ... به ایجاد فرسودگی شغلی ناشی از احساس نارضایتی و خستگی در معلمان منجر می‌شود. پژوهش‌های بابلی (۱۳۷۹) فریزن و دیوید (۱۹۸۸) نقل از آنتونیو و دیگران، (۲۰۰۰) و میکلویتز (۲۰۰۱) در تأیید این نتیجه ذکر شده است. آنتونیو و دیگران (۲۰۰۰) در مورد منابع تنیدگی و فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی از عواملی مانند: نسبت بالای دانش آموز به معلم، محدودیتهای پیشرفت معلم، حجم بالای کار همراه با فشارهای روانشناختی و پیامدهای آن یاد کرده‌اند و در نهایت قدیمی مقدم (۱۳۸۲) به سختی کار، مسؤولیت کار با تعداد زیاد دانش آموز و تفهیم مسایل به آنان و در عین حال فقدان منزلت اجتماعی معلمان دوره ابتدایی در مقایسه با معلمان دیگر اشاره کرده است.

از آنجا که رضایت شغلی نقطه مقابل فرسودگی شغلی است، طبیعی است عواملی که به رضایت شغلی منجر می‌شوند با عدم حضور خود نارضایتی از شغل و

1. Morgan, K. H.
2. Sharon, R.
3. Friesen, M.

4. David, A.
5. Royse, E.
6. Wolpin, J. C.

7. Jacob, A.

تأمین نمی‌کند و طبیعی است این تغییرات نارضایتی شغلی را ایجاد و زمینه بروز فرسودگی شغلی را فراهم می‌کنند. از سوی دیگر اشتغال طولانی مدت، فرد را با کیفیت شغل و مشکلات کاری سازگار می‌کند و در طول زمان از تنیدگیهای ناشی از رویارویی با مسائل و مشکلات تازه می‌کاهد، لذا شخص بتدریج تنیدگیهای شغلی کمتری را تجربه خواهد کرد.

برخلاف بسیاری از پژوهشها که به رابطه فرسودگی شغلی با مدرک تحصیلی اشاره کرده‌اند (اتزیون، ۱۹۸۷، نقل از بابلی، ۱۳۷۹)، پژوهش حاضر همنوا با پژوهش خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷) تفاوتی را در این زمینه به دست نیآورده است و نتایج نشان می‌دهند به‌رغم افزایش تحصیلات، تفاوتی در میزان فرسودگی شغلی معلمان مشاهده نمی‌شود.

اما در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی در معلمان شهرها و نواحی مختلف در پژوهش حاضر، شهرهای بزرگتر به دلیل شرایط زندگی و تنیدگیهای موجود در آنها فرسودگی شغلی بیشتری را فراهم می‌کنند. طبیعتاً افزایش فرسودگی شغلی نشانه کاهش رضایت شغلی است. یافته‌های پژوهش حاضر نیز نشان می‌دهند که در نواحی و شهرهایی که فرسودگی شغلی در سطح بالاتری تجربه می‌شود، رضایت شغلی کمتری وجود دارد. باز هم قابل ذکر است که در شهرهای کوچکتر و محیطهای محدودتر، روابط انسانی بیشتری حاکم است و افراد شاغل در عین تجربه تنیدگیهای محیطی کمتر، به دلیل شرایط و محیط انسانی موجود، توانایی مقابله بهتر با این فشارها را داشته و در نتیجه رضایت شغلی بیشتری را خواهند داشت.

بنابراین نکته‌ای که نهایتاً با توجه به همه اطلاعات موجود و یافته‌های حاصل قابل ذکر است وجود رابطه معنادار معکوس بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی است به این معنا که با افزایش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد. فریزن و دیوید (۱۹۸۸) نقل از آنتونیو و دیگران، (۲۰۰۰)، رایس و دیوید (۱۹۸۸) نقل از بدری، (۱۳۷۴)، و لپین و جاکوب (۱۹۹۲) نقل از مرادی،

فرسودگی شغلی را به دنبال داشته باشند. مغاره (۱۳۷۴) دریافت: متغیرهای ماهیت کار، فرصتهای ترفیع، حقوق و پرداختها، سرپرست و نحوه نظارت و کنترل و بالاخره همکاران در ایجاد رضایت یا عدم رضایت شغلی نقش عمده‌ای را ایفا می‌کنند. علاوه بر این متغیرهایی مانند جنس، سن، سابقه خدمت، شخصیت، هوش و وضعیت تأهل نیز در این امر اهمیت دارند.

یافته‌های حاصل از پژوهش، همچنین بیانگر تفاوت میزان فرسودگی شغلی مردان و زنان است. به طوری که مردان نسبت به زنان فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. یافته‌های پژوهشهای اتزیون (۱۹۸۷) نقل از بابلی، (۱۳۷۹)، سازمان بهداشت جهانی (۱۹۹۴) نقل از امانی، (۱۳۷۸) و خاکپور و بیرشک (۱۳۷۷) تأییدی بر یافته‌های پژوهش حاضر است. از آنجا که نقش و اهمیت شغل و انتظار از اشتغال در زنان و مردان متفاوت است و چون مردان در فرهنگ و جامعه ایران نقش سرپرست خانواده و تأمین‌کننده مخارج زندگی را ایفا می‌کنند، بدیهی است به شغل خود با دیدی عمیقتر و دقیقتر نگریده‌اند، انتظارات بیشتری از سرپرست خود دارند و در برابر وظایف شغلی و مسؤولیتهای خود حساس‌ترند، بالعکس، به نظر می‌رسد زنان معمولاً به شغل خود به عنوان نوعی عامل حضور در جامعه و کمک هزینه می‌نگرند، سریعتر ارتباط عاطفی برقرار کرده و با نوع و محیط کار خود خو می‌گیرند، به همین دلیل طبیعی است رضایت شغلی بیشتر و فرسودگی شغلی کمتری را احساس کنند.

از دیگر یافته‌های پژوهش، رابطه ضعیف بین فرسودگی شغلی با سابقه خدمت است. این در حالی است که برخی از پژوهشها (رویسی و دیوید، ۱۹۸۸) نقل از بدری، (۱۳۷۴؛ یزدی، ۱۳۷۸؛ بابلی، ۱۳۷۹) به وجود رابطه بین این دو متغیر و برخی دیگر (قدیمی مقدم، ۱۳۸۲) به عدم وجود رابطه اشاره کرده‌اند. در هر حال افزایش سنوات خدمت به خستگی روانی ناشی از کار منجر می‌شود و معلمان در طول زمان گرفتار یکنواختی کار شده و بسیاری از جذابیتهای ابتدای اشتغال را از دست می‌دهند. حقوق دریافتی، دیگر مخارج زندگی را

۱۳۷۲)، به نیا (۱۳۷۹) و قدیمی مقدم (۱۳۸۲) نیز به نتیجه‌ای یکسان دست یافته‌اند.

محدود بودن نمونه مورد بررسی به معلمان استان فارس و محدود بودن ابزارهای ارزشیابی به پرسشنامه‌های خود گزارش‌دهی که بر برداشت فاعلی آزمودنیها مبتنی است، محدودیت در تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش را منعکس می‌کند. بنابراین به نظر می‌رسد که برای بررسی علل فرسودگی معلمان نه تنها باید به انجام پژوهش در نمونه‌های دیگر پرداخته شود بلکه استفاده از روشهای مشاهده علمی و به کار بردن آزمونهای فراقکن برای دستیابی به علل عمقی این فرسودگی ضروری می‌نماید.

از آنجا که نیروی انسانی مهمترین و راهبردی‌ترین منبع یک سازمان به حساب می‌آید و با توجه به اهمیت این منبع در سازمان آموزش و پرورش پیشنهادهای زیر برای مسؤولان اجرایی و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش مطرح می‌شود:

- ۱- تطابق و ایجاد تناسب در تفویض مسؤولیت‌ها با علایق و توانایی معلمان.
- ۲- انتخاب معلمان بر مبنای اصولی منطبق بر شایستگی، توانایی و علاقه.
- ۳- بررسی و تشخیص نیازها و انتظارهای نیروی انسانی سازمان و تلاش در جهت ارضای آنها.
- ۴- ایجاد و افزایش امنیت شغلی برای معلمان و دیگر کارکنان سازمان.
- ۵- ایجاد محیط فعال و برانگیزاننده شغلی ضمن بهره‌گیری از فرصتها.
- ۶- شناخت زمینه‌های ایجاد تنیدگی و عوارض ناشی از آن و ارائه خدمات به منظور جلوگیری از آنها.
- ۷- سنجش تنیدگیها و ارائه خدمات مشاوره‌ای به منظور کاهش آن.
- ۸- ایجاد و حفظ روابط انسانی در سازمان و حمایت عاطفی از معلمان.
- ۹- تغییر شرایط فیزیکی یا روانی معلمان با تغییر در فضای فیزیکی، اجتماعی، انسانی.
- ۱۰- تنظیم برنامه‌های متنوع برای بهبود وضعیت

جسمانی.

۱۱- تشکیل دوره‌های آموزش مدیریت زمان.

۱۲- ایجاد فرصتهایی برای استراحت، مرخصی و یا حتی کناره‌گیری موقت و دائم از شغل.

منابع

- امانی، ر. (۱۳۷۸). فرسودگی شغلی. *روزنامه سلام*، سال هشتم، شماره ۲۲۷۸ و ۲۲۷۲.
- بابلی، ع. (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستانهای پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله‌ای آنها، *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره ۲۶.
- بدری گرگری، ر. (۱۳۷۴). *سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی، معلمین و مکانیسمهای مقابله‌ای*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- به نیا، غ. (۱۳۷۹). *بررسی رابطه خشنودی شغلی، سلامت روان و فرسودگی شغلی در معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش اهواز*. پژوهش چاپ نشده.
- پاول، تی و اُنرایت، سی. (۱۳۷۷). *فشار روانی، اضطراب و راههای مقابله با آن*. ترجمه ع. بخشی‌پور و ح. صبوری مقدم. مشهد: انتشارات آستان قدس (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۷).
- توسلی، غ. (۱۳۷۵). *جامعه‌شناسی کار و شغل*. تهران: سمت.
- حسینی، م. (۱۳۸۱). *مقایسه میزان فرسودگی شغلی دبیران ریاضی و هنر*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- خاکپور، ر. و بیرشک، ب. (۱۳۷۷). *بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران و روان‌درمانان مرد*. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال چهارم، ۳.
- ساراسون، ای و ساراسون، بی. (۱۳۷۱). *روانشناسی مرضی*. ترجمه ب. نجاریان، م. ع. اصغری مقدم و م. رضایی. تهران: انتشارات رشد (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۸۷).
- قدیمی مقدم، م. (۱۳۸۲). *بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش استان کرمان*. طرح پژوهشی آموزش و پرورش استان کرمان.
- گملج، ا.ج. و چان، بی. (۱۳۷۵). *استرس در راه موفقیت*. ترجمه خ. بیگی و م. فیروزبخت. تهران: ابجد، (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۳).
- مرادی، ن. (۱۳۷۲). *بررسی رابطه برخی عوامل با رضایت شغلی*

- Journal of Burn Care Rehabilitation*, 20, 208-215.
- Kilfedder, C. J. Power, K. G., & Wells, T. J. (2001).** Burnout in psychiatric nursing. *Journal of Advanced Nursing*, 15, 296-308.
- Lavanco, G. (1997).** Burnout syndrome and Type "A" behavior in teachers in sicily. *Psychological Report*, 81 (2), 523-528.
- Maslach, C., & Jakson. S. E. (1981).** The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2 (2) , 99.
- Micklevitz, S. A. (2001).** Professional burnout. Online Thesis, A copy of the thesis is available from Illinois Parks and Recreation Association. Illinois Periodicals Online (IPO) is a digital imaging project at the Northern Illinois University Libraries funded by the Illinois State Library.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & marek, T. (1994).** *Professional burnout: Recent developments in theory and research (1st ed.)*. Washington D. C.: Taylor and Frances.
- Scott. C. R. (2001).** "Communication, social support and burnout: A brief literature review. Susan K. Sory. ssoy@ischool.utexas.edu.
- Sheesley, F. (2001).** "Burnout and the academic teaching librarian". *Journal of Academic Librarianship* , 27, 31-44.
- معلمان شهر خرم‌آباد. وزارت آموزش و پرورش، اداره کل آموزش و پرورش استان لرستان.
- مغاره، ز. (۱۳۷۴).** رابطه استرس شغلی معلمان و رضایت شغلی آنها در مهرشهر کرج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- موسوی، ع. (۱۳۷۷).** رابطه خشنودی شغلی و انگیزه پیشرفت با سلامت روان و مسؤولیت‌پذیری در مربیان تربیتی اهواز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید چمران.
- وندرزندن، جی، دبلیو. (۱۳۷۷).** روانشناسی رشد. ترجمه ح. گنجی. تهران: انتشارات بعثت (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۶).
- هرشن‌سن، دی. بی. و پاور، پی. دی. (۱۳۷۴).** مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل. ترجمه م. ن. منشی طوسی. مشهد: آستان قدس (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۴).
- هومن، ح. ع. (۱۳۷۳).** شناخت روش علمی در علوم رفتاری. تهران: نشر پارسا.
- یزدی، ا. (۱۳۷۸).** بررسی فرسودگی شغلی در کارکنان بیمه و رابطه آن با ویژگیهای شخصیتی. طرح پژوهشی مرکز آموزش مدیریت دولتی خراسان.
- Antoniou, A. S., Polychroni, F., & Walters, B. (2000).** Sources of stress and professional burnout of teachers of special Edu. needs in Greece. Retrieved March 11, 2005, from : [http:// www.yahoo.com. gov/ databases/ digests/ed 308657.html](http://www.yahoo.com.gov/databases/digests/ed308657.html).
- Cherniss, C. (1992).** Long-term consequences of burnouting, *Org. Beh.* 13, (3), 77-81.
- Depew, C. L., Gordon, M., & Yoder, L. H. (1999).** The relationship of burnout, stress and hardiness.