



بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان سازمان آموزش و پرورش بوشهر*

**THE AFFECTING FACTORS ON BURNOUT SYNDROM AMONG
THE BUSHEHR'S TEACHERS IN EDUCATION ORGANIZATION**

Foozieh Hosini Tabatabaee

Torbat-e-Jam Islamic Azad
University

**Malek Mohammad Ghadimi
Moghaddam**

Torbat-e-Jam Islamic Azad
University

فوزیه حسینی طباطبائی

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

ملک محمد قدیمی مقدم

عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی تربت جام

Abstract:

In this study, the effective factors on burnout syndrome in teachers were examined. So 736 teachers (341 male and 359 female) selected by the stratified random sampling method from elementary School and middle School in Boshehr province. They completed two questionnaire: The Maslach's Burnout Inventory (MBI) and the Job Description Inventory (JDI).

Data analysis by T-test, multiple regression, Pearson Correlation Coefficient, Analysis of variance (ANOVA) and Honestly Significant Difference Tukey (HSD). Results showed: an existence of different degrees of burnout in most of participants (0.86). There were a relationship between burnout and these Variables: gender, level of education, experience in teach, course and geographical location. There were no relationship between burnout and marital status, living in City or

Village. Multiple regressions showed salary satisfaction is suitable variable for prediction of burnout.

Key words: burnout, teacher

چکیده:

پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان را پرداخته است. به این منظور ۷۳۶ نفر از معلمان (۳۴۱ مرد و ۳۵۹ زن) از طریق روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای از مدارس ابتدایی و راهنمایی استان بوشهر انتخاب شدند. آنان دو پرسشنامه پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (MBI) و پرسشنامه توصیف شغلی (JDI) را تکمیل نمودند. داده ها با استفاده از آزمون T-test، ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون تعقیبی توکی (HSD) و رگرسیون چند متغییره تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که: در اکثر آزمودنی ها (۰/۸۶) درجات متفاوتی از فرسودگی شغلی وجود دارد. بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، سابقه آموزشی، مقطع تحصیلی و موقعیت جغرافیائی رابطه معناداری وجود دارد. بین فرسودگی شغلی و وضعیت تأهل و زندگی در شهر یا روستا رابطه ای مشاهده نشد. در نهایت رگرسیون چند متغییره نشان داد رضایت از حقوق بهترین پیش بینی کننده سندرم فرسودگی شغلی است.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، معلم



آنچه امروزه در بین علما و اندیشمندان به یقین تبدیل شده، نقش نیروی انسانی به عنوان عامل گرداننده سازمانها و یا به عبارتی روح و جوهره آن است. بدیهی است نیروی انسانی کارآمد و خود انگیخته می تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به اهداف سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی به اهداف و اجرای موفقیت آمیز هر فعالیت آموزشی، افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می کند.

* هزینه این طرح از محل اعتبارات سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر تأمین شده است.

به عبارت دیگر، تعهد کاری و واکنش عاطفی فرد نسبت به کار و همچنین بالا بودن سلامت روانی، میزان تولید و قابلیت کار را بالا می برد. از سوی دیگر فرسودگی شغلی^۱ ناشی از واکنش به تنیدگی، پیامدهای زیانباری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی برجای می گذارد. از مهم ترین این پیامدها می توان به غیبت زیاد کارکنان، تاخیر متوالی، شکایت های مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت، اشاره نمود.

فرسودگی شغلی اصطلاحی است که دگرگونیهای منفی در بازخورد و رفتار فرد در رویارویی با تنیدگیهای مربوط به کار را توصیف می کند. این فرسودگی بیشتر در مشاغل پدید می آید که افراد زمان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می گذرانند. رایج ترین تعریف این اصطلاح را مازلاک و جکسون (۱۹۸۶) ارائه کرده اند که عبارتست از کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنیدگی زا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که به ایجاد حرمت خود منفی^۲، بازخورد منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان هنگام انجام وظیفه منجر می شود. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک زندگی فرد و ساعتی خارج از کار او نیز سرایت می کند (هرشن سن و پاور، ۱۳۷۴).

چرنیس (۱۹۹۲) حرکت به سوی فرسودگی شغلی را شامل ۳ مرحله می داند: مرحله اول تنیدگی حاصل از منابع تنیدگی زای فردی^۳، بین فردی^۴ و سازمانی^۵ است. مرحله دوم فشار روانی است که با مؤلفه های روانشناختی (حرمت خود پایین و خستگی هیجانی) مؤلفه های جسمانی (سردرد و خستگی) و مؤلفه های رفتاری (استفاده از الکل و اختلال خانوادگی) همراه است و مرحله سوم مقابله دفاعی^۶ با اثرات فرایند فرسودگی روانی و کیفیت کمک ارائه شده به مراجعان از طریق کمک کننده مربوط است.

به اعتقاد شافلی، مازلاک و مارک (۱۹۹۴) سندرم روان شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی^۷، مسخ شخصیت^۸ و کاهش کفایت شخصی^۱ است. خستگی عاطفی متأثر از فشار روانی و احساس تحت فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت پاسخ منفی و

- ۱ - Burnout
- ۲ - Negative self esteem
- ۳ - Intra stressor
- ۴ - Inter stressor
- ۵ - Organizational stressor
- ۶ - Defensive coping
- ۷ - Emotional exhaustion
- ۸ - Depersonalization



سنگدلانه به دریافت کنندگان خدمت از همان فرد و برداشت منفی فرد از مراجع اشاره دارد و در نهایت کاهش یا فقدان کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه و ارزیابی منفی فرد از خود در زمینه کار است. جهت کشف و شناخت نشانه های سندرم فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط و متغیرهای موثر بر آن بررسی های متعددی صورت گرفته است از جمله در بررسی های کارول^۲ (۱۹۷۹ به نقل از هرشن سن و پاور ۱۳۷۴) نشانه های این سندرم را به چهار دسته؛ نشانه های جسمانی، روانی، اجتماعی و سازمانی شامل خستگی، اختلال در خواب، سردرد، خشم، تحریک پذیری، افسردگی و عدم اعتماد- قطع رابطه به مدت طولانی، گوشه گیری یا درگیری با دیگران- و بالاخره غیبت از کار و روحیه ضعیف، تقسیم شده است.

مازلاک و جکسون (۱۹۸۶) اظهار داشته اند شخصی که دچار فرسودگی شغلی شده باشد از لحاظ عاطفی نسبت به کارش احساس بی تفاوتی می کند در رفتارش با مراجعان احساس ناراحتی کرده و گمان می کند بیش از حد زحمت می کشد، علاوه بر اینها، احساس خستگی عاطفی و محرومیت اغلب با علائم جسمی همراه است (ساراسون و ساراسون، ۱۳۷۱).

برخی از پژوهشها به عواملی که مانع فرسودگی شغلی می شوند یا آن را کاهش می دهند اشاره کرده اند. آنتونیو، پلی کرونو و والترز (۲۰۰۲) ارتباطهای اجتماعی و حمایتی را از متغیرهای موثر در کاهش فرسودگی شغلی می دانند. آنها حمایت های اجتماعی را در شش مقوله دسته بندی کرده اند: گوش دادن، حمایت فنی و تکنیکی، چالش های فنی و تکنیکی، حمایت عاطفی، چالش های عاطفی و حضور در موقعیت های اجتماعی. فرسودگی شغلی، فقدان انرژی را به دنبال دارد که در نهایت به افت عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر می شود. وجود این سندرم در معلمان و دست اندکاران تعلیم و تربیت، علاوه بر اثرات سوء فردی، عوارض نامطلوبی بر فرایند یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان بر جای می گذارد. بابلی (۱۳۷۹) براساس مدل پردازش چرنیس دریافت ویژگیهای منفی محل کار و ناراضیتهای از مسائل زناشویی با فرسودگی شغلی همبستگی مثبت و با خشنودگی شغلی همبستگی منفی دارد.

آنتونیو، پلی کرونو و والترز (۲۰۰۲) اظهار داشته اند نسبت بالای دانش آموزان به معلم، محدودیت های پیشرفت معلم و حجم بالای کار موجب فشارهای روانشناختی مضاعف شده و از اشتغالات ذهنی پرسترس معلمان هستند که به فرسودگی شغلی منجر می شوند. همچنین ایشان متغیرهای تعهد شغلی بیش از اندازه، حقوق پایین، فقدان حمایت های اجتماعی و رفتارهای درگیر کننده دانش آموزان را به عنوان عوامل زمینه ساز فرسودگی شغلی مطرح کرده اند. آنان شش عامل سازمانی: حجم زیاد کار، میزان مهار عملکرد بر کار، پاداش کم، نبود ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار و تضاد بین ارزشهای فرد و محیط کار را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته اند. مایکلویتز (۲۰۰۱) تعارض نقش، ابهام و سردرگمی در نقش شغلی، خودگردانی، عدم وجود فرصتهای تصمیم گیری و فقدان کنترل در شغل خود را عنوان می کند.

۱ - Decreased personal accomplishment

۲ - Carroll



گیلفدر، پاور و ولز (۲۰۰۱) نیز تعارض نقش را زمینه ساز اصلی فرسودگی شغلی و متغیرهای سنوات خدمت، ساعات کار زیاد در هفته را از عوامل مؤثر در آن می دانند.

اسکات (۲۰۰۱) به نقش عوامل محیطی در بروز فرسودگی شغلی اشاره داشته و فشارهای ناشی از مواجهه با تقاضاها و درخواست های مکرر دیگران، رقابت سخت و فشرده، نیازهای مالی و محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است را مطرح می کند.

شیسلی (۲۰۰۱) از فعالیت های تکراری در یک شغل، عدم هماهنگی بین علائق و انتظارات با مسئولیت های فرد، فقدان چالش ها و محرک ها، افزایش مسئولیت به دنبال کمبود کارکنان به عنوان عوامل مؤثر در نگرش منفی به شغل و موجد فرسودگی شغلی سخن می گوید. وی ابهام نقش، مسئولیت شغلی بیش از توان و تعارض نقش را به عنوان عوامل منفی در ایجاد فرسودگی شغلی و دستاوردهای شخصی همتایان، دوستان و مدیران را به عنوان عوامل مؤثر در کاهش فرسودگی شغلی عنوان کرده اند. ایشان دو متغیر کنترل شغلی و حمایت اجتماعی را در کاهش تاثیر منفی عوامل زمینه ساز فرسودگی شغلی مؤثر می دانند.

لاوانکو^۱ (۱۹۹۷) تیپ شخصیتی را متغیر پیش بینی مناسبی برای فرسودگی شغلی می دانند. و رضائی (۱۳۷۳) به رابطه معنی دار فرسودگی شغلی با میزان درآمد اشاره کرده اند. یزدی همچنین به رابطه همبستگی معنادار بین فرسودگی شغلی و هیجان خواهی اشاره دارد. آنتونیو، پلی کرونو و والترز (۲۰۰۲) به رابطه معکوس بین فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی اشاره دارند.

قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۲) و قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۵) نیز به رابطه بین فرسودگی شغلی با خشنودی شغلی، جنسیت، مدرک تحصیلی و سنوات خدمت پی برده اند. آنان نشان داده اند که فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی و فقدان کفایت شخصی ملموس تر است. این پژوهشگران نتیجه گرفتند که میزان و شدت فرسودگی شغلی علاوه بر ارتباط با متغیرهای شغلی و جمعیت شناختی، در گروههای شخصیتی مختلف نیز متفاوت است. پژوهش حاضر براساس مستندات فوق و با توجه به نقش تاثیر سلامت روان دست اندرکاران تعلیم و تربیت به ویژه در دوره های اولیه آموزش در پی یافتن پاسخی برای این سوال بوده است: که عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان دوره ابتدایی و راهنمایی در سطح استان بوشهر کدامند؟

سوالات پژوهش

- ۱- میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان استان بوشهر چقدر است؟
- ۲- شدت فرسودگی شغلی معلمان استان بوشهر در چه حد است؟
- ۳- عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان استان بوشهر کدامند؟
- ۴- آیا میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن و مرد متفاوت است؟
- ۵- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان با سنوات خدمت آنان رابطه وجود دارد؟
- ۶- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان با مدرک تحصیلی آنان رابطه وجود دارد؟



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

۸- آیا بین فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی و راهنمایی استان تفاوت وجود دارد؟

۹- آیا بین فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

روش

پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای توصیفی^۱ بوده و جامعه آماری مورد مطالعه شامل تمامی معلمان دوره های ابتدایی و راهنمایی سازمان آموزش و پرورش استان بوشهر است. نمونه آماری شامل ۷۳۶ نفر از معلمان و دبیران استان در این دو مقطع بوده که براساس فرمول حجم نمونه کرجسی و مورگان^۲ به تفکیک جنسیت و مقطع آموزشی با حداکثر آلفای ۰/۰۵ از طریق روش نمونه برداری تصادفی طبقه ای^۳ انتخاب شدند. به این ترتیب که ابتدا طبقات مشخص شدند و سپس از هر طبقه به نسبت سهم آن در جامعه نمونه گیری شد که تعداد دقیق آن به شکل جدول زیر است:

جدول ۱: توزیع فراوانی گروه نمونه به تفکیک شهر محل خدمت، مقطع آموزشی و جنسیت

گروه	بوشهر	بrazجان	گناوه	خورموج	کنگان	جمع
راهنمایی	زن	۸۴	۵۴	۲۸	۱۴	۲۰۳
	مرد	۳۸	۵۱	۳۴	۳۴	۱۷۴
	جمع	۱۲۲	۱۰۵	۶۲	۴۰	۳۷۷
ابتدایی	زن	۴۵	۵۸	۲۵	۳۵	۱۹۲
	مرد	۷۳	۳۶	۲۰	۱۷	۱۶۷
	جمع	۱۱۸	۹۴	۴۵	۵۰	۳۵۹
جمع	۲۴۰	۱۹۹	۱۰۷	۹۰	۱۰۰	۷۳۶

ابزار جمع آوری اطلاعات

برای پاسخگویی به سوال های پژوهش حاضر از مقیاس فرسودگی شغلی مازلاک (MBI)^۴ استفاده شد که در ۱۹۸۵ توسط مازلاک ساخته شده و مبتنی بر رویکرد جدیدی از فرسودگی شغلی است. این پرسشنامه براساس سه مؤلفه خستگی بدنی، هیجانی و ذهنی تدوین گشته و دارای ۲۲ گویه می باشد که بر مبنای مقیاس لیکرت درجه بندی شده است. قدیمی مقدم (۱۳۸۲) اعتبار آن را ۰/۸۲ و روایی آن را از طریق روایی همزمان با مقیاس رضایتمندی بریفیلدورث سنجیده و همبستگی ۰/۷۹- را گزارش نموده است. پرسشنامه توصیف شغل (JDI)^۵ ابزار دیگری است که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه در سال ۱۹۶۹ توسط اسمیت، کندال و هیولن در دانشگاه کرنل آمریکا تدوین شده و خشنودی شغلی را در ۵ مولفه: رضایت از کار، سرپرست، حقوق، همکاران و ترفیعات از طریق تعدادی سوال بسته پاسخ ارزیابی می کند. اعتبار هر یک از خرده

1 -Descriptive
2 - Krejcie and Morgan
3 - Stratified random sampling
4 - Maslach Burnout Inventory
5 - Job Discription Inventory



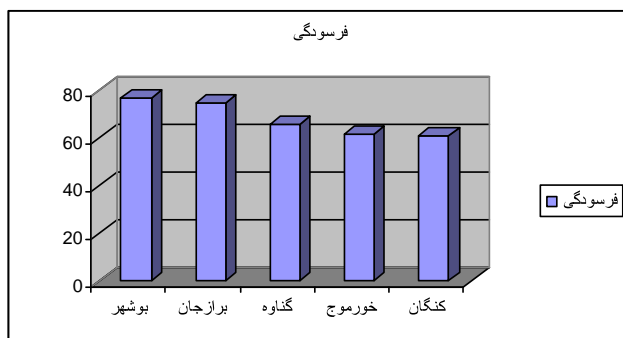
آزمونهای پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ توسط قدیمی مقدم (۱۳۸۲) به شرح زیر گزارش شده است: رضایت از کار ۰/۸۴، رضایت از سرپرست ۰/۸۱، رضایت از حقوق ۰/۸۹، رضایت از همکاران ۰/۷۹، رضایت از ترفیعات ۰/۸۰ و رضایت کلی ۰/۸۵.

روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از روشهای آمار توصیفی (میان، نما، میانگین، واریانس، انحراف استاندارد، جدول و نمودارها) و آمار استنباطی (از جمله: ضریب همبستگی پیرسون، آزمون t در گروههای مستقل، تحلیل واریانس (ANOVA) و رگرسیون چند متغیره استفاده شد که مبین موارد زیر است:

جدول ۲: شیوع فرسودگی شغلی به تفکیک شهر محل خدمت

محل خدمت	فراوانی ی	درصد فراوانی	فراوانی فرسودگی	درصد فرسودگی
بوشهر	۲۴۰	۳۲/۶	۱۸۴	۰/۷۷
برازجان	۱۹۹	۲۷/۰	۱۴۹	۰/۷۵
گناوه	۱۰۷	۱۴/۶	۷۱	۰/۶۶
خورموج	۹۰	۱۲/۲	۵۶	۰/۶۲
کنگان	۱۰۰	۱۳/۶	۶۱	۰/۶۱
جمع	۷۳۶	۱۰۰/۰	۴۹۳	۰/۶۷

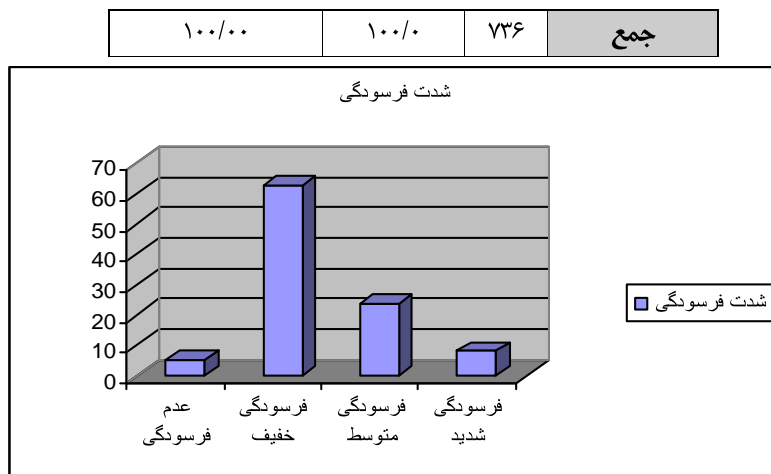


نمودار ۱: درصد شیوع فرسودگی شغلی به تفکیک شهر محل خدمت

بطوری که در جدول ۲ و نمودار ۱ ملاحظه می شود درصد فرسودگی شغلی در معلمان بوشهر ۰/۷۷، در معلمان برازجان ۰/۷۵، در معلمان گناوه ۰/۶۶، در معلمان خورموج ۰/۶۲ و در معلمان کنگان ۰/۶۱ است.

جدول ۳: شدت فرسودگی شغلی در معلمان

شدت فرسودگی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تراکمی
عدم فرسودگی	۴۱	۵/۶	۵/۶
فرسودگی خفیف	۴۶۱	۶۲/۶	۶۸/۲
فرسودگی متوسط	۱۷۴	۲۳/۶	۹۱/۸
فرسودگی شدید	۶۰	۸/۲	۱۰۰/۰۰



نمودار ۲: شدت فرسودگی شغلی در معلمان

بطوری که در جدول ۳ و نمودار ۲ ملاحظه می شود ۵/۶ درصد معلمان فاقد فرسودگی شغلی، ۶۲/۶ درصد معلمان دچار فرسودگی شغلی خفیف، ۲۳/۶ درصد معلمان فرسودگی شغلی متوسط و ۸/۲ درصد معلمان فرسودگی شغلی شدید را تجربه کرده اند.

جدول ۴: آنالیز واریانس رگرسیون متغیرهای پیش بینی کننده فرسودگی شغلی

ANOVA

مقدار F سطح معناداری	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	رگرسیون
۰/۰۱۰	۷۲۵/۵۰	۵	۳۶۲۷/۴۰	N
	۲۳۹/۸۱	۷۳۰	۱۷۵۰۵۸/۴۳	باقیمانده
		۷۳۵	۱۷۸۶۸۵/۸۳	جمع

a Predictors: (Constant), سرپرستم, حقوق, کارمن, همکاران

b Dependent Variable: فرسودگی

بطوری که در جدول ۴ ملاحظه می شود مقدار F در جدول آنالیز واریانس معنادار است و بیانگر تفاوت بین پنج متغیر خشنودی شغلی (رضایت از حقوق، رضایت از ترفیعات، رضایت از سرپرست، رضایت از کار و رضایت از همکاران) با فرسودگی شغلی است.

جدول ۵: هسته تجزیه و تحلیل رگرسیون

سطح معناداری	مقدار t	ضریب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده	
			خطای استاندارد	بتا
۰/۰۰۰	۱۲/۸۰۷	وزن بتا	۴/۰۰	۵۱/۲۳
۰/۰۳۲	-۲/۱۴۴	-۰/۰۸۴	۰/۰۹۷	-۰/۲۰۸
۰/۶۵۲	۰/۴۵۱	۰/۰۱۸	۰/۱۵۳	۶/۹۰۵E-۰۲



حقوق	-۰/۵۸۳	۰/۲۰۵	-۰/۱۱۰	-۲/۸۴۳	۰/۰۰۵
همکاران	-۰/۱۱۴	۰/۱۰۷	-۰/۰۴۳	-۱/۰۵۹	۰/۲۹۰
سرپرست	۲/۶۵۴E-۰۲	۰/۱۰۷	۰/۰۱۰	۰/۲۴۸	۰/۸۰۴

a Dependent Variable: فرسودگی

جدول هسته تجزیه و تحلیل رگرسیون حاوی معادله رگرسیونی است. مقادیر ضرایب رگرسیون و ثابت در جدول ارائه شده است. بطوریکه می توان گفت یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر مستقل رضایت از حقوق به اندازه $-۰/۱۱$ انحراف استاندارد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند. یا یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر مستقل رضایت از کار به اندازه $-۰/۰۸۴$ انحراف استاندارد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند. یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر مستقل رضایت از همکاران به اندازه $۰/۰۴۳$ انحراف استاندارد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند. یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر مستقل رضایت از ترفیعات به اندازه $۰/۰۱۸$ انحراف استاندارد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند و یک انحراف استاندارد تغییر در متغیر مستقل رضایت از سرپرست به اندازه $-۰/۰۱۰$ انحراف استاندارد تغییرات فرسودگی شغلی را پیش بینی می کند.

جدول ۶: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد

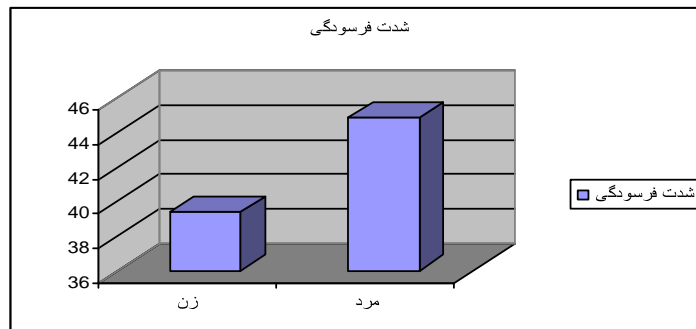
Group Statistics

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
زن	۳۹۵	۳۹/۴۲	۱۲/۴۶	۰/۶۳
مرد	۳۴۱	۴۴/۸۷	۱۸/۱۵	۰/۹۸

Independent Samples Test

	آزمون برابری واریانسها		آزمون برابری میانگینها		مقدار F	سطح معناداری	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگینها	خطای استاندارد تفاوتها	با فاصله اطمینان ۰/۹۵
	Levene	T	T	T								
با فرض برابری واریانسها	۲۹/۳۲	۰/۰۰۰	-۴/۸۰۰	۷۳۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۵/۴۵	۱/۱۴	-۷/۶۸	-۳/۲۲	حداقل	حداکثر
با فرض نابرابری واریانسها			-۴/۶۷۵	۵۸۸/۹۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	-۵/۴۵	۱/۱۷	-۷/۷۴	-۳/۱۶		

زنان و مردان در دنیای حرفه‌ای تدریس، شرایط ظاهراً مشابهی دارند اما تفاوت‌های جنسیتی آنها در این دنیای مشترک تجربه متفاوتی برای‌شان ایجاد می کند. به منظور بررسی تأثیر تجربیات متفاوت آنان در بروز فرسودگی شغلی جدول شماره ۱۲ و نمودار شماره ۹ ارائه گردیده است. چنان که در این جدول ملاحظه می گردد، میانگین فرسودگی شغلی در مردان بیشتر از زنان بوده است و آزمون t بیانگر وجود تفاوت معنادار در سطح $۰/۰۰۰$ بین دو گروه مذکور می باشد ($t=-۴/۸۰۰$).



نمودار شماره ۳: مقایسه شدت فرسودگی شغلی در معلمان به تفکیک جنسیت

طبق اطلاعات نمودار شماره ۳ فوق معلمان مرد با کسب میانگین ۴۴/۸۷ نسبت به معلمان زن با میانگین ۳۹/۴۲ فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه کرده اند.

جدول ۷: ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی با سابقه خدمت

سابقه	فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تعداد
۰/۶۱	۰/۰۰۰	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۷۳۶
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۷۳۶
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۶۱	۰/۰۰۰	۷۳۶

جدول فوق رابطه بین فرسودگی شغلی با متغیر سابقه خدمت را نشان می دهد. همانطور که ملاحظه می گردد بین فرسودگی شغلی با سابقه خدمت همبستگی وجود دارد (۰/۶۱).

جدول ۸: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به مدرک تحصیلی آنان

مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	مقدار F	سطح معناداری
۸۳۰۷/۱۴۵	۲	۴۱۵۳/۵۷۲۵	۱۷/۸۶۹	۰/۰۰۰
۱۷۰۳۷۸/۶۸۱	۷۳۳	۲۳۲/۴۴		
۱۷۸۶۸۵/۸۲۶	۷۳۵			

جدول ۹: آزمون توکی جهت مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به مدرک تحصیلی

تفاوت میانگینها	خطای استاندارد	سطح معناداری	فاصله با اطمینان ۰/۹۵
۱/۵۴	۱/۳۷	۰/۶۷۵	حد اقل -۱/۹۸
۴/۳۲	۴/۳۲	۰/۰۰۰	حد اکثر -۱۳/۳۴



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۱/۹۸	-۵/۰۵	۰/۶۷۵	۱/۳۷	-۱/۵۴	دیپلم	فوق دیپلم
-۱۴/۸	-۳۷/۱۸	۰/۰۰۰	۱/۳۶	-۲۵/۹۹	لیسانس	
۳۵/۵۶	-۱۳/۳۴	۰/۰۰۰	۴/۳۲	۲۴/۴۵	دیپلم	لیسانس
۳۷/۱۸	۱۴/۸	۰/۰۰۰	۴/۳۶	۲۵/۹۹	فوق دیپلم	

*The mean difference is significant at the .05 level.

اطلاعات حاصل از تحلیل واریانس داده‌ها در جدول فوق نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی معلمان دیپلم، فوق دیپلم و لیسانس تفاوت وجود دارد. بطوری که این تفاوت بیشتر در مورد معلمان دارای مدرک لیسانس با سایر معلمان بارزتر است ($F=17/869$).

جدول شماره ۱۰: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به شهر محل خدمت

سطح معناداری	مقدار F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	
۰/۰۰۰	۱۳/۹۲	۳۱۶۰/۹	۴	۱۲۶۴۳/۵۸	بین گروهها
		۲۲۷/۱۴	۷۳۱	۱۶۶۰۴۲/۲۴	درون گروهها
			۷۳۵	۱۷۸۶۸۵/۸۳	کل

جدول ۱۱: آزمون توکی جهت مقایسه فرسودگی شغلی معلمان با توجه به شهر محل خدمت

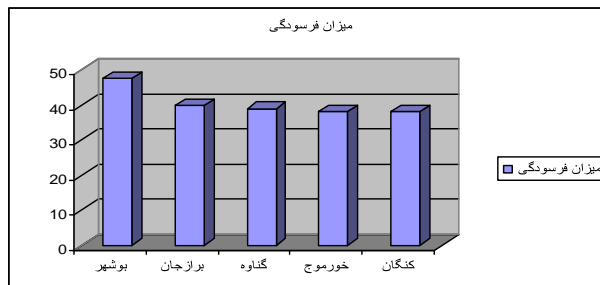
با فاصله اطمینان ۰/۹۵		سطح معناداری	خطای استاندارد	تفاوت میانگینها		
حداکثر	حداقل					
۱۱/۷۹	۳/۹	۰/۰۰۰	۱/۴۴	۷/۸۴	برازجان	بوشهر
۱۳/۵۳	۳/۹۸	۰/۰۰۰	۱/۷۵	۸/۷۵	گناوه	
۱۴/۷۹	۴/۶۳	۰/۰۰۰	۱/۸۶	۹/۷۱	خورموج	
۱۴/۴۸	۴/۷	۰/۰۰۰	۱/۷۹	۹/۵۹	کنگان	
-۳/۹	-۱۱/۷۹	۰/۰۰۰	۱/۴۴	-۷/۸۴	بوشهر	برازجان
۵/۸۴	-۴/۰۲	۰/۹۹	۱/۸۱	۰/۹۱	گناوه	
۷/۰۸	-۳/۳۶	۰/۸۷	۱/۹۲	۱/۸۶	خورموج	
۶/۷۸	-۳/۲۹	۰/۸۸	۱/۸۵	۱/۷۴	کنگان	
-۳/۹۸	-۱۳/۵۳	۰/۰۰۰	۱/۷۵	-۸/۷۵	بوشهر	گناوه
۶/۰۲	-۵/۸۴	۰/۹۹	۱/۸۱	-۰/۹۱	برازجان	
۶/۸۳	-۴/۹۳	۰/۹۹	۲/۱۶	۰/۹۵	خورموج	
۶/۵۵	-۴/۸۸	۰/۹۹	۲/۱	۰/۸۴	کنگان	
-۴/۶۳	-۱۴/۷۹	۰/۰۰۰	۱/۸۶	-۹/۷۱	بوشهر	خورموج
۳/۳۶	-۷/۰۸	۰/۸۷	۱/۹۱	-۱/۸۶	برازجان	
۴/۹۳	-۶/۸۳	۰/۹۹	۲/۱۶	-۰/۹۵	گناوه	
۵/۸۶	-۶/۰۹	۰/۹۹	۲/۱۹	-۰/۱۲	کنگان	
-۴/۷	-۱۴/۴۸	۰/۰۰۰	۱/۷۹	-۹/۵۹	بوشهر	کنگان
۳/۲۹	-۶/۷۸	۰/۸۸	۱/۸۵	-۱/۷۴	برازجان	
۴/۸۸	-۶/۵۵	۰/۹۹	۲/۱	-۰/۸۴	گناوه	



دومین کنگره دوسالانه روانشناسی صنعتی و سازمانی ایران ۳ و ۴ اسفند ۸۹ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اصفهان (خوراسگان)

۶/۰۹	-۵/۸۶	۰/۹۹	۲/۱۹	۰/۱۲	خورموج
------	-------	------	------	------	--------

چنانکه در جدول ملاحظه می‌گردد، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک تحلیل واریانس ($F=۱۳/۹۲$)، نشان می‌دهد بین فرسودگی شغلی معلمان پنج شهر گروه نمونه تفاوت وجود دارد، این تفاوت در مورد معلمان شهر بوشهر با سایر شهرها بارزتر و در نمودار زیر قابل مشاهده است.



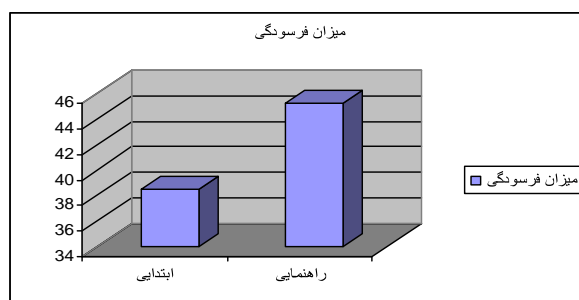
نمودار شماره ۴: مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان با توجه به شهر محل خدمت

جدول ۱۲: مقایسه فرسودگی شغلی معلمان راهنمایی و ابتدایی

مقطع آموزشی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد
راهنمایی	۳۷۷	۴۵/۲۵	۱۴/۸	۰/۷۶
ابتدایی	۳۵۹	۳۸/۴۷	۱۵/۶۷	۰/۸۳

Independent Samples Test

		آزمون برابری واریانسها		آزمون برابری میانگینها		مقدار t		درجه آزادی		سطح معناداری		تفاوت میانگینها		تفاوت خطا		با فاصله اطمینان	
		مقدار F		سطح معناداری		مقدار t		درجه آزادی		سطح معناداری		تفاوت میانگینها		تفاوت خطا		با فاصله اطمینان	
		۲/۸۷		۰/۰۰۰		۶/۰۴		۷۳۴		۰/۰۰۰		۶/۷۸		۱/۱۲		۰/۹۵	
با فرض برابری واریانسها																	
با فرض نابرابری واریانسها																	
		۶/۰۳		۷۲۵/۹		۶/۰۳		۷۲۵/۹		۰/۰۰۰		۶/۷۸		۱/۱۲		۰/۹۵	
حداکثر																	
حداقل																	
۸/۹۸		۴/۵۷		۱/۱۲		۶/۷۸		۰/۰۰۰		۶/۷۸		۰/۰۰۰		۷۳۴		۶/۰۴	
۸/۹۸		۴/۵۷		۱/۱۲		۶/۷۸		۰/۰۰۰		۷۲۵/۹		۶/۰۳		۷۲۵/۹		۶/۰۳	



نمودار شماره ۵: مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان با توجه به مقطع آموزشی

چنانکه در جدول ۱۲ و نمودار ۵ ملاحظه می‌گردد میزان فرسودگی شغلی معلمان راهنمایی (۴۵/۲۵) و میزان فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی (۳۸/۴۷) است.

جدول ۱۳: ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش



Correlations

سن	سابقه	کارمن	ترفیعا ت	حقوق	همکاران	سرپرست تم	فرسودگی
ضریب همبستگی	۱/۰۰۰						
سطح معناداری	*						
تعداد	۷۳۶						
ضریب همبستگی	۰/۷۹۱**	۱/۰۰۰					
سطح معناداری	۰/۰۰۰	*					
تعداد	۷۳۶	۷۳۶					
ضریب همبستگی	-۰/۰۳۷	-۰/۰۵۲	۱/۰۰۰				
سطح معناداری	۰/۳۲۲	۰/۱۵۶	*				
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶				
ضریب همبستگی	۰/۰۲۱	۰/۰۳۱	۰/۳۱۱**	۱/۰۰۰			
سطح معناداری	۰/۵۷۸	۰/۴۰۴	۰/۰۰۰	*			
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶			
ضریب همبستگی	-۰/۰۱۴	-۰/۰۵۰	۰/۰۵۲	۰/۲۷۵**	۱/۰۰۰		
سطح معناداری	۰/۷۰۷	۰/۱۷۲	۰/۱۵۸	۰/۰۰۰	*		
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶		
ضریب همبستگی	۰/۰۴۸	۰/۰۳۸	۰/۱۸۳**	۰/۱۲۶**	۰/۰۹*	۱/۰۰۰	
سطح معناداری	۰/۱۹۲	۰/۳۰۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۱	۰/۰۱۵	*	
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	
ضریب همبستگی	۰/۰۰۳	۰/۰۱۴	۰/۱۷۹**	۰/۱۷۷**	۰/۱۱۴**	۰/۴۱۵**	۱/۰۰۰
سطح معناداری	۰/۹۳۷	۰/۷۰۷	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۲	*
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶
ضریب همبستگی	۰/۴۶**	۰/۴۷**	۰/۴۹**	۰/۴۸**	۰/۶۴**	۰/۰۵۲	۱/۰۰۰
سطح معناداری	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۱۶۲	۰/۸۵۲
تعداد	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶	۷۳۶

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

چنانکه در جدول ۱۳ ملاحظه می‌گردد بین فرسودگی شغلی با متغیرهای خشنودی شغلی (رضایت از کار، رضایت از حقوق و رضایت از ترفیعات) رابطه معکوس وجود دارد. این در حالی است که بین فرسودگی شغلی و رضایت از همکاران و رضایت از سرپرست رابطه وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

مازلاک و جکسون (۱۹۸۶) فرسودگی شغلی را ساختار چند بعدی متشکل از سه مؤلفه تحلیل رفتگی یا خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت شخصی می‌دانند. در این سندرم شش عامل سازمانی مؤثر است که عبارتند از: حجم زیاد کار، میزان مهار عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزشهای فرد و محیط کار. بنابراین به منظور کمک به کارکنان سازمان می‌بایست این عوامل را کنترل نمود تا فشار روانی کاهش یابد.

برای داشتن مدارس اثر بخش و دستیابی به اهداف غایی نظام آموزش و پرورش لازم است تا معلمان و کارکنانی با انگیزه پیشرفت بالا داشت در حالیکه یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد اکثریت مربیان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت در این نمونه کم و بیش دچار فرسودگی شغلی اند. و بیشترین آنها درجات خفیف تا متوسطی از فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. ایشان تا رسیدن به نقطه فرسودگی شغلی مراحل متعددی از شور و هیجان تا فراموش کردن فرصت‌های استراحت و لغو تعطیلات و بالاخره ناکامی، تردید در مورد اهداف، شیوه‌ها و ارزش‌ها و رسیدن به فرسودگی شغلی و احساس بی‌ارزشی و افسردگی را طی می‌کنند (ساراسون و ساراسون، ۱۳۷۱).

همچنان که یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد اکثریت معلمان گروه نمونه دچار فرسودگی شغلی اند. یافته‌های افلاک (۱۹۹۶)، آنتونیو، پلی کورنی و والترز (۲۰۰۲) و مایکلویتز (۲۰۰۱)، پیامی بوساری (۱۳۷۴)، بیرشک و خاکپور (۱۳۷۷)، قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۲) و (۱۳۸۵) در تایید یافته‌های اخیر هستند. رضائی (۱۳۷۳) در پژوهش خود عنوان کرده است که یک چهارم معلمان ایرانی دچار تنیدگی شدید بوده و فرسودگی شغلی رایج‌ترین نشانه آن است.

وجود درصد بالای معلمان که فرسودگی شغلی را در سطوح خفیف و متوسط تجربه کرده‌اند، به میزان تنوع فشارهای روانی وارد بر آنان و چگونگی مقابله آنها با این فشارها مربوط است. درصد پایین‌تر معلمان دچار فرسودگی شغلی شدید در استان بوشهر می‌تواند اینگونه تبیین شود که هر چند معلمان این استان همچون سایر همکاران در سراسر کشور فشارهای روانی کم و بیش مشابهی را تجربه می‌کنند، در عین حال می‌توان گفت به دلیل وجود بافت سنتی‌تر و فرهنگ خاص این منطقه معلمان نسبت به شغل خویش و مؤلفه‌های آن بازخورد مثبت تری داشته‌ودر مواجهه با مشکلات گوناگون اجتماعی - اقتصادی و سازگاری با محیط پیرامون موفق‌تر بوده و رفتاری موزون‌تر دارند و در نتیجه از بهداشت روانی بالاتری



برخوردداند. به عبارتی می توان گفت شیوهٔ مقابله معلمان، وجود حمایت های اجتماعی و ارتباطات گرم تر و منسجم تر در کاهش تجربهٔ فشار روانی و فرسودگی ناشی از آن مؤثر است.

عوامل متعددی در بروز فشار روانی برای معلمان و ایجاد فرسودگی شغلی نقش دارند که می توان آنها را در قالب متغیرهای: تعارض و ابهام نقش، شرایط نامطلوب کار، مشکلات اقتصادی و مالی، مشکلات سازمانی و مشکلات رفتاری دانش آموزان، دسته بندی نمود. پژوهش های متعددی که در این رابطه انجام شده است هر یک به پاره ای از عوامل اشاره کرده اند از جمله آنتونیو، والترز و پلی کرونی (۲۰۰۲) نسبت بالای دانش آموزان به معلم، محدودیت های پیشرفت معلم، حجم بالای کار و حقوق پایین را عامل فشارهای روانشناختی ذکر کرده اند. مایکلوتیز (۲۰۰۱) تعارض نقش، عدم وجود فرصت های تصمیم گیری و فقدان کنترل شخصی و فرصت های استراحت و فراغت از کار، سن و جنسیت را مطرح می کند. اسکات (۲۰۰۱) میزان حقوق را به عنوان عامل مؤثر در فرسودگی شغلی ذکر کرده و اعلام می دارد متغیر نیاز مالی را برای فرسودگی شغلی مهم قلمداد کرده است. در جامعهٔ مورد بررسی حاضر از میان مؤلفه های؛ ترفیعات، همکاران، حقوق، کار و سرپرست (مطرح در پرسشنامه مازلاک) حقوق به عنوان مناسب ترین متغیر پیش بینی فرسودگی شغلی مشخص شده است. امروزه با توجه به تورم موجود در اقتصاد جامعه، بزرگترین نگرانی قشر کارمند به ویژه معلمان ایجاد توازن بین میزان درآمد با نیازهای زندگی است و ارتباط تنگاتنگی بین این عامل و فراهم ساختن شرایط بهینه زندگی وجود دارد. معلمان جامعه که هنوز امتیازات حقوق هماهنگ و کسب درآمد مکفی را به دست نیاورده اند مجبورند یا شرایط زندگی نه چندان آسوده را تحمل نمود. یا به خستگی و فشارهای ناشی از شغل دوم، اضافه کاری و تن دهند که در هر صورت با فشارهای روانی مواجه شده و در معرض ابتلا به درجات متفاوتی از فرسودگی شغلی قرار می گیرند مغاره (۱۳۷۴) نیز ماهیت کار، فرصت های ترفیع، حقوق و پرداختها، سرپرست و نحوه نظارت و کنترل و بالاخره همکاران را عوامل مؤثر می داند. اما با این حال قابل توجه است که انتظارات والدین، دانش آموزان، اولیای مدرسه و همکاران، سازمان آموزش و پرورش، مطبوعات و سایر رسانه ها در کنار تفسیرهایی که از عدم کارایی و اثر بخشی مدارس به ویژه معلمان به عمل می آید فشار روانی را تشدید می کند. علاوه بر این شرایط نامطلوب کار به دلیل فضاهای آموزشی نامناسب و کمبود امکانات، مسائل سازمانی آموزش و پرورش، مدرسه و سبکهای مدیریت و رهبری مدیران و بالاخره نبود ارتباطات مفید و حرفه ای میان کارکنان، فشارهای روانی بر معلمان وارد می کند که معمولاً کنترل این منابع فشار از قدرت آنان خارج است.

افزایش تحصیلات که به افزایش اطلاعات و به تبع آن گسترش انتظارات و توقعات منجر می شود، فشار روانی وارد بر معلمان را مضاعف می کند چنانچه کسانی که از حد متوسط تحصیلات بالاتری داشتند فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می کنند. بطوری که فرسودگی شغلی در میان روانپزشکان، مددکاران، پرستاران و روانشناسان نسبتاً شدید است و یکی از علت های آن را تحصیلات بیشتر و مدارک تحصیلی بالاتر است.



در پژوهش حاضر نیز بیشترین مقدار فرسودگی شغلی در معلمان دارای مدرک کارشناسی ارشد مشاهده شده است. معلمان دارای مدرک تحصیلی پایین تر در مقایسه با اینان ابعاد کمتر و ساده تری را در شغل مورد توجه قرار می دهند، نیازهای کمتر و ساده تری در این رابطه دارند. لذا فشارهای روانی کمتری را تجربه کرده و نارضایتی آنان کمتر بوده و در نتیجه به میزان و شدت کمتری با فرسودگی شغلی مواجه خواهند شد.

در حالیکه بنا بر پژوهش اسکات (۲۰۰۱) همچنانکه تحصیلات بالاتر، انتظارات بیشتر را به همراه دارد، نوعی محرومیت یا احساس محرومیت از آنچه فرد خود را شایسته آن می داند را نیز سبب می شود که فرسودگی شغلی را به دنبال خواهد داشت. معلمان با مدرک کارشناسی ارشد که خواه ناخواه با تحمل زحمت و سختی به کسب مدرک تحصیلی خود نائل شده اند، انتظار امکانات شغلی بهتر و بیشتر از جمله حقوق بالاتر، ترفیع مناسب، احترام و ... را دارند و هنگامی که خود را در شرایط مشابه با دیگران می یابند دچار نارضایتی می شوند و این وضعیت به ویژه زمانی که معلمان با چنین مدرکی در مقاطع پایین تر آموزشی به خدمت مشغول هستند تشدید می گردد. این یافته با یافته های پژوهش قدیمی و همکاران (۱۳۸۵) نیز همخوان است. مقایسه فرسودگی شغلی معلمان به تفکیک جنسیت نشان می دهد که در بین معلمان مرد فرسودگی شغلی شایع تر از معلمان زن است. بررسی های دیپو، گاردان و یودر (۱۹۹۹) و قدیمی مقدم و همکاران (۱۳۸۵) هر دو تاییدی بر این مطلب اند. مردان با دیدی عمیق تر و جدی تر به شغل خود می نگرند و از آنجا که مسئولیت سرپرستی و تامین درآمد خانواده بر عهده آنان است، انتظارات و توقعات بیشتری نسبت به شغل خود داشته و در مقابل شغل و مسئولیت های خود حساس ترند. پژوهش بدری گرگری (۱۳۷۴) و بیرشک و خاکپور (۱۳۷۷) نشان داده که بین میزان فرسودگی شغلی مشاوران و دبیران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین مراجعه به یافته های پژوهش اسکات (۲۰۰۱) نشان می دهد که متغیر نیاز مالی و تلاش برای کسب درآمد کافی، به عنوان توجیه مناسبی برای بیشتر بودن فرسودگی شغلی در مردان می باشد.

در حالیکه معمولاً زنان شغل خود را بیشتر به عنوان عامل حضور در جامعه و تامین کننده بخشی از هزینه های زندگی (کمک هزینه زندگی) تصور می کنند. آنان سریع تر ارتباط عاطفی برقرار می کنند و با نوع محیط کار خود خو می گیرند و از آنجا که ارتباطات و حمایت های عاطفی نقش مؤثری در سلامت روان و کاهش شدت فشارهای روانی دارند (آنتونیو، پلی کرونو و والترز، ۲۰۰۲)، احتمالاً زنان به همین دلیل، کمتر دچار فرسودگی شغلی می شوند.

یکی دیگر از یافته های پژوهش حاضر وجود تفاوت بین فرسودگی شغلی معلمان در شهرهای مختلف استان است به طوری که این سندرم در معلمان شهر بوشهر به مراتب بیشتر از سایر شهرهاست. قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۳۸۲) و (۱۳۸۵) در استانهای کرمان و فارس نیز به نتیجه مشابهی دست یافته اند. در تبیین اینکه چرا فرسودگی شغلی در معلمان شهرهای مرکزی و بزرگتر بیشتر است، شاید بتوان به این عامل اشاره کرد که در این مراکز جدای از فشارهای عصبی - روانی مشابه شهرهای کوچکتر، ارتباطات انسانی و روابط عاطفی کمتر و محدودتر و مشکلات مالی و اقتصادی بیشتر است در حالیکه در شهرستانهای کوچکتر، هم مشکلات مالی و اقتصادی بسیار کمتر است، هم درآمدها با هزینه ها از



هماهنگی بیشتری برخوردارند و هم ارتباطات دوستانه و صمیمانه بیشتر است که تمامی این موارد، به تجربه فشار روانی کمتر و تخلیه هیجانی و کاهش بار اضطراب در معلمان شهرهای کوچک کمک می کند.

از آنجا که نیروی انسانی مهم ترین و راهبردی ترین منبع هر سازمانی است و با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش در سازندگی جامعه و آتیه شهروندان، ضروری است مسئولین و دست اندرکاران با فراهم نمودن شرایط مساعد از قبیل تطابق و ایجاد تناسب در تفویض مسئولیت ها با علائق و توانائی های معلمان، انتخاب معلمان بر مبنای اصول منطبق بر شایستگی و توانائی، بررسی و تشخیص نیازها و انتظارات نیروی انسانی و تلاش در جهت ارضای آنها، ایجاد و افزایش امنیت شغلی، ایجاد محیط فعال و برانگیزنده، شناخت زمینه های ایجاد تنیدگی و عوارض آن، ارائه خدمات مشاوره ای، ایجاد و حفظ روابط انسانی مطلوب، اجرای دوره های آموزش مدیریت تنیدگی، تامین شرایط فیزیکی مناسب و ایجاد فرصتهایی برای استراحت، مرخصی و یا حتی کناره گیری موقت یا دائم از شغل، از فشارهای روانی متعدد در معلمان کاسته و به بهداشت روانی آنان کمک نمایند.

منابع

- بابلی، ع (۱۳۷۹) بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستانهای پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله ای آنها، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۱۳۷۹، شماره ۲۶.
- بیرشک، ب و خاکپور، ر (۱۳۷۷) بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران و روان درمانان مرد، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال چهارم شماره ۳.
- بدری گرگری، ر (۱۳۷۴)، سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی، معلمین و مکانیسم های مقابله ای، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
- پیامی بوساری، م (۱۳۷۴)، بررسی وضعیت حمایت های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران (CCU) پ.ک.ا آموزش پرستاری، دانشکده علوم پزشکی تربیت مدرس.
- رضایی، ع (۱۳۷۴)، بررسی میزان شیوع، منابع و علائم استرس در میان معلمان ایرانی.
- ساراسون و ساراسون (۱۹۸۷) روانشناسی مرضی، ترجمه بهمن نجاریان، محمد علی اصغری مقدم و محسن رضایی ۱۳۷۱، جلد اول انتشارات رشد.
- قدیمی مقدم، م و حسینی طباطبایی، ف (۱۳۸۲)، بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش استان کرمان، طرح پژوهشی.
- قدیمی مقدم، م و همکاران (۱۳۸۵)، بررسی علل فرسودگی شغلی در معلمان دوره ابتدایی استان فارس. طرح پژوهشی.
- مغاره، ز (۱۳۷۴). رابطه استرس شغلی معلمین و رضایت شغلی آنها در مهر شهر کرج، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- هرسن سن. د و بی پاور - پاول. د (۱۹۹۴)، مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل ترجمه محمد نقی منشی طوسی، ۱۳۷۴، مشهد، آستان قدس.

Reference:

- Affleck Mary Ann. (1996) "Burnout among bibliographic Instruction Librarians", library & Information science Research N. 18.
- Antoniou, A. S. Polychroni, F. Walters, B (2002) sources of stress and professional Burnout of Teachers of special Edu. needs in Greece. presented at ISEC. www.yahoo.com.gov/databases/digests/ed 308657.html.
- Cherniss, Carl. (1992) long-term consequences of burnouting, org. Beh. No(3) Vol(13).



- Depew, C. L., Gordon, m, & Yoder, L. H (1999) The relationship of burnout, stress and hardiness. Journal of Burn care rehabilitation. 20.
- 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. 8.
- Maslach, C & Jakson. S. E. (1986) The measurement of experienced burnout. Jor. occupational behav N(2) vol. 2.
- 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: Tavlор and Francis.
- Scott. Craig R. (2001) "Communication, social support and burnout: A Brief Literature Review. Copyright 2002 by Susan K. sory: ssoy@ischool.utexas.edu.
- Sheesley, Deboroah F. (2001) "Burnout and the academic teaching librarian", Journal of Academic Librarianship, Vol. 27.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.