

## بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان

دکتر عذرا اعتمادی<sup>۱</sup>، منیژه فقیه<sup>۲</sup>

### چکیده

هدف از این تحقیق بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی بود. روش تحقیق از نوع زمینه یابی بود. جامعه آماری شامل کلیه معلمان مقطع ابتدایی منطقه برخوردار اصفهان در سال ۸۳-۱۳۸۲ بود. نمونه آماری ۱۱۰ معلم زن و ۱۱۰ معلم مرد بودند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه خودساخته بود که براساس علل فردی، اقتصادی - اجتماعی و سازمانی فرسودگی شغلی تنظیم شد. نتایج تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و روش های آماری F، t و Chi دو تجزیه و تحلیل شد. نتایج تحقیق نشان داد که علل فردی، اقتصادی، اجتماعی و سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است. بین نظرات معلمان مرد و زن در علل سازمانی تفاوت معنی دار وجود داشت ولی در علل فردی و اقتصادی - اجتماعی تفاوت نظرات آنان معنی دار نبود. بین علل فرسودگی شغلی و مدت اشتغال رابطه معنی دار وجود داشت. بین علل فرسودگی شغلی و میزان تحصیلات رابطه معنی دار وجود نداشت ( $P < 0/05$ ).

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی، معلمان، اشتغال

### مقدمه

در عصر کنونی همگان معتقدند هدف از آموزش و پرورش، تنها انتقال میراث فرهنگی و تجارب بشری به نسل جدید نیست بلکه رسالت آموزش و پرورش، ایجاد تغییرات مطلوب در نگرش ها، شناخت ها و در نهایت رفتار انسان ها است. بنابراین شایسته است معلم به عنوان کسی که داعیه آدم سازی دارد و به عنوان کسی که جان و دل نونهالان در اختیار اوست مورد عنایت و توجه قرارگیرد و بهداشت روانی او پیوسته مد نظر باشد.

همانطور که افراد شاغل در هر سازمان با استرس‌ها، فشارها و مشکلات مختلفی روبرو هستند و از عوارض آن رنج می‌برند، معلمان نیز با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. یکی از نتایج این استرس‌ها بروز فرسودگی شغلی در میان آنها است. مفهوم فرسودگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ برای اولین بار به وسیله هربرت فروندنبرگر<sup>۱</sup> در نیویورک، و ماسلاچ و پانیز<sup>۲</sup> در کالیفرنیا مطرح شد. فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، روانی و هیجانی است که منجر به روحیه پایین، نگرش منفی نسبت به ارباب رجوع نگرش تمسخر آمیز نسبت به پیشرفت‌های شغلی و کاهش کارایی فرد می‌شود (سودرفلت و وارث، ۱۹۹۵؛ به نقل از بل و همکاران، ۲۰۰۳).

این فرسودگی ناشی از عکس‌العمل مربوط به تنیدگی، عوارض زیادی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روز افزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه‌نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می‌کند. برای فائق آمدن بر این مشکلات و پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی در هر سازمان، لازم است این مسئله از سوی مسئولان مورد توجه قرار گیرد و ضمن شناسایی علل آن، روش‌های مقابله‌ای که باعث کاهش و یا برطرف نمودن فرسودگی شغلی مؤثر است، به کار گرفته شود.

فرسودگی شغلی به عوامل گوناگون از جمله انتخاب نامناسب، نداشتن مهارت کافی، روابط نامناسب با همکاران و عوامل تنش‌زای فردی و اجتماعی بستگی دارد. به طور کلی فرسودگی شغلی یک عارضه مهم جسمی - روانی ناشی از تنیدگی و فشارهای عصبی است. از این رو عوامل ایجادکننده تنیدگی که شامل عوامل فردی، سازمانی و اقتصادی - اجتماعی است، در به وجود آمدن فرسودگی شغلی نقش مؤثری دارند (به نقل از بابلی، ۱۳۷۹ و ساعتچی، ۱۳۷۴). الگوها و تئوری‌های آسیب‌شناسی متعددی به بررسی عوامل شغلی تنش‌زا پرداخته‌اند. ماسلاچ و همکارانش بررسی کرده‌اند که ویژگی‌های فردی، ارتباطی و سازمانی در ایجاد فرسودگی

مؤثرند و سازمان ها هم قادرند رضایت شغلی را افزایش دهند و هم به فرسودگی شغلی کمک کنند (سودرفلت و وارث، ۱۹۹۵؛ به نقل از بل و همکاران، ۲۰۰۳).

الگوها و تئوری‌های آسیب شناسی شغلی متعددی نیز به بررسی عوامل شغلی تنش زا پرداخته اند. الگوی تحلیل فشار روانی عوامل آسیب زا را به سه دسته عوامل محیطی، سازمانی و فردی تقسیم کرده است. عوامل محیطی شامل عدم اطمینان اقتصادی، تحولات اجتماعی، فرهنگی و عدم اطمینان تکنولوژی است. عوامل سازمانی شامل عوامل مربوط به خود سازمان نظیر خط مشی و ساختار سازمانی و عوامل مربوط به شغل شامل ابهام نقش، گرانباری نقش و تعارض نقش است. عوامل فردی شامل مشکلات شخصیتی، نگرش ها، شیوه های مقابله با استرس و مشکلات خانوادگی می شود (به نقل از ایزدی و سرایداریان، ۱۳۸۲).

الگوی آسیب های درون فردی و بین فردی باساکا نیز مشکلات را در دو حیطه درون فردی و بین فردی مفهوم سازی می کند. در حیطه بین فردی محیط شغلی و تعاملات اجتماعی و در حیطه درون فردی به بررسی ارتباط بین احساسات، شناخت ها و هیجان های یک فرد با حرفه اش می پردازد (باساکا، ۲۰۰۲).

الگوی آسیب شناسی شغلی عابدی مشکلات شغلی را در ده طبقه شامل عدم هماهنگی فرد با شغل، مشکلات ارتباطی، تداخل آسیب روانی و وظایف حرفه ای، بلوغ حرفه ای، خط مش سازمان، ماهیت کار، محیط کار، تعهد سازمانی، انگیزش و مشکلات مدیریت بررسی می کند (به نقل از عابدی، ۱۳۸۱).

به طور کلی مطالعات و تحقیقات متعدد نشان می دهد که آسیب ها و مشکلات بین فردی شامل تعارض کار و خانواده، مشکلات ارتباطی در محیط کار شامل رابطه با ارباب رجوع، همکاران و سرپرستان، آسیب ها و مشکلات درون فردی شامل شخصیت، ارزش ها، بلوغ حرفه ای، تعهد و انگیزه و آسیب ها و مشکلات فرافردی یا سازمانی شامل حقوق و مزایا و امنیت شغلی، نقش های شغلی و سیاست های سازمان در ایجاد فرسودگی شغلی و کاهش رضایت شغلی مؤثرند.

در سال های اخیر پژوهش های زیادی درباره رابطه فرسودگی شغلی با متغیرهای مختلف انجام شده است. براون و پرانگر عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی را در کار درمانگران کانادایی، درگیری با کار، فشار کاری، سن، سطح درآمد، مدت اشتغال، ساعات کار در هفته

و درصد زیاد بیماران اسکیزوفرنی گزارش کردند (براون و پرانگر<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲، به نقل از خاکپور، ۱۳۷۶).

سان<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۶) گزارش کردند که نشانه های فرسودگی با نوع کار، به محل کار و سابقه خدمت رابطه دارد. نتایج یک تحقیق در مورد فرسودگی شغلی مدیران نشان داد که فرسودگی شغلی در مدیران دارای تیپ شخصیتی A بیش از تیپ B است (عنایتی و همکاران، ۱۳۷۹).

در بررسی رابطه تفکر غیرمنطقی با فرسودگی شغلی در معلمین و دبیران نتیجه این بود که تفکر غیر منطقی با فرسودگی شغلی رابطه دارد، و فرسودگی شغلی در معلمین مرد بیش از معلمین زن است (حیدری، ۱۳۷۹).

مطالعات این مسئله را تأیید کرده است که جنبه هایی از کار با فرسودگی همبستگی دارد که احساس معنی داری در کارمندان ایجاد کند. به عنوان مثال فرسودگی ۱۰۰ نفر از پرستاران با مقدار ساعات کاری آنها همبستگی نداشت، اما با احساس پیشرفت آنها همبستگی معنی دار داشت (پینز<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳) نتایج مطالعه بر روی ۶۶ مدیر نشان داد که احساس فشار زیاد با فرسودگی همبستگی نداشت اما با احساس تسلط همبستگی داشت (پینز و کینان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵).

کروبانزا<sup>۵</sup> و همکارانش (۱۹۹۹) دریافتند که حداقل یک جزء از فرسودگی با سیاست های سازمانی همبستگی دارد (هنگ، نقل از جانسون و لین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۳).

تحقیق حاضر به منظور بررسی علل فردی، اقتصادی - اجتماعی و سازمانی فرسودگی شغلی از دیدگاه معلمان مقطع ابتدایی تدوین شده است. بررسی و مقایسه علل فرسودگی شغلی در معلمان با توجه به جنسیت، مدت اشتغال و میزان تحصیلات نیز از جمله اهداف این تحقیق است.

1. Brown & Pranger
2. Sun
3. Pines
4. Kinan
5. Cropanzano
6. Hang, Janson & Lin

### فرضیات تحقیق

- ۱- از نظر معلمان، فرسودگی شغلی ناشی از علل فردی است.
- ۲- از نظر معلمان، فرسودگی شغلی ناشی از علل اقتصادی - اجتماعی است.
- ۳- از نظر معلمان، فرسودگی شغلی ناشی از علل سازمانی است.
- ۴- بین علل فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین علل فرسودگی شغلی معلمان ومدت اشتغال آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- بین علل فرسودگی شغلی معلمان و میزان تحصیلات آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

### روش پژوهش

در این پژوهش، روش تحقیق از نوع زمینه یابی است. تحقیق زمینه یابی به منظور کشف داده ها و یا اطلاعاتی به کار می رود که از طریق آنها می توان روابط بین متغیرها را مورد بررسی قرار داد و بیشتر درمورد پدیده هایی می باشد که در زمان حال اتفاق افتاده است. در تحقیق حاضر با استفاده از این روش به جمع آوری نظرات معلمان در مورد علل فرسودگی شغلی معلمان پرداخته می شود.

جامعه آماری در این تحقیق، کلیه معلمان مدارس شهری مقطع ابتدای آموزش و پرورش منطقه برخوردار می باشد که در سال تحصیلی ۸۱-۸۰ مشغول به کار بودند. نمونه آماری با جامعه آماری در این پژوهش برابر است، به عبارتی نظرات کلیه معلمان مدارس شهری مقطع ابتدایی مورد بررسی قرار گرفت. معلمان مورد نظر ۲۶۰ نفر بودند که پرسشنامه در اختیار همه آنها قرار داده شد و در نهایت تعداد ۲۲۰ پرسشنامه (۱۱۰ معلم مرد، ۱۱۰ معلم زن) توسط آنان تکمیل شد.

ابزار اندازه گیری پرسشنامه خود ساخته علل فرسودگی شغلی می باشد که شامل ۲۸ سؤال بسته است. سؤال‌های شماره «۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰، ۲۳، ۲۵» مربوط به علل سازمانی و سؤال‌های شماره «۵، ۹، ۱۲، ۱۵، ۱۸، ۲۱، ۲۲، ۲۸» مربوط به علل فردی و سؤال‌های شماره «۲۶، ۲۴، ۱۹، ۱۶، ۱۳، ۱۸، ۴» مربوط به علل اقتصادی - اجتماعی است. سؤال‌های پرسشنامه براساس بررسی ادبیات تحقیق و سوابق تحقیقات قبلی تهیه شد و

روایی محتوا و صوری آن توسط ۱۵ نفر از اساتید مشاوره تأیید شد ضریب پایایی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ محاسبه شد. اطلاعات تحقیق با استفاده از نرم افزار SPSS و با به کار بردن آزمون های t و F و خی دو تجزیه و تحلیل شد.

### یافته‌های پژوهش

فرضیه شماره ۱: از نظر معلمان، فرسودگی شغلی ناشی از علل فردی است.

جدول شماره ۱. مقایسه میانگین نمرات علل فردی فرسودگی شغلی

سطح معنی‌دار	درجه آزادی	خی دو	علل فرسودگی شغلی
۰/۰۰	۲۱	۱۲۷/۴۰۰	فردی

با توجه به اینکه خی دو بدست آمده در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است. فرضیه شماره یک تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که علل فردی در فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است.

فرضیه شماره ۲: از نظر معلمان فرسودگی شغلی ناشی از علل اقتصادی - اجتماعی است.

جدول شماره ۲. مقایسه میانگین نمرات علل اقتصادی - اجتماعی فرسودگی شغلی

سطح معنی‌دار	درجه آزادی	خی دو	علل فرسودگی شغلی
۰/۰۰	۱۴	۹۵/۹۵۵	اقتصادی - اجتماعی

با توجه به اینکه خی دو بدست آمده در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است. فرضیه شماره دو تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان گفت که علل اقتصادی - اجتماعی در فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است.

فرضیه شماره ۳: از نظر معلمان، فرسودگی شغلی معلمان ناشی از علل سازمانی است.

جدول شماره ۳. مقایسه میانگین نمرات علل سازمانی فرسودگی شغلی

علل فرسودگی شغلی	خی دو	درجه آزادی	سطح معنی‌دار
سازمانی	۱۵۳/۹۲۷	۲۷	۰/۰۰

با توجه به اینکه خی دو بدست آمده در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است. بنابراین فرضیه شماره سه تحقیق تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت علل سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارد.

فرضیه شماره ۴. بین علل فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

جدول شماره ۴. مقایسه میانگین نمرات معلمان براساس جنسیت آنان

P	t	معلمان مرد		معلمان زن		جنسیت علل فرسودگی
		S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	
۰/۰۷۵	۱/۷۸	۰/۱۵۲۴	۴	۰/۱۵۹۶	۴/۱۴	فردی
۰/۱۷۸۵	۰/۱۲۷۴	۰/۱۴۰۵	۴/۲۹	۰/۱۴۵۵	۴/۳۱	اقتصادی - اجتماعی
۰/۰۰	۳/۶۲	۰/۱۵۱۷	۳/۹۸	۰/۱۴۲۲	۴/۲۱	سازمانی

با توجه به اینکه t مشاهده شده در علل سازمانی در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است می‌توان گفت بین نظرات معلمان مرد و زن در زمینه علل سازمانی فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌دار وجود دارد، اما t مشاهده شده در خصوص علل فردی و اقتصادی - اجتماعی در سطح  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار نبوده لذا بین نظرات معلمان زن و مرد در علل فردی و اقتصادی - اجتماعی فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

فرضیه شماره ۵: بین علل فرسودگی شغلی معلمان ومدت اشتغال آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

علل فرسودگی	مدت اشتغال			
	فردی	اقتصادی	سازمانی	
۵ تا ۱۰ سال	S	۴/۲۵	۴/۲۷	۴/۰۷
	X	۴/۱۹	۴/۳۷	۴/۱۵
۱۰ تا ۱۵ سال	S	۰/۵۱۱	۰/۳۸۰	۰/۴۷۲
	X	۴/۱۰	۴/۲۹	۴/۱۶
۱۵ تا ۲۰ سال	S	۰/۶-۵	۰/۴۰۷	۰/۳۷۳
	X	۲/۶۳	۲/۹۷	۲/۹۸
۲۰ تا ۲۵ سال	S	۰/۹۵۱	۰/۷۱۱	۰/۶۱۱
	X	۲/۸۶	۴/۲۹	۳/۷۹
۲۵ تا ۳۰ سال	S	۰/۵۸۲	۰/۳۹۸	۰/۷۱۷
	K	۲/۹۶	۴/۳۲	۴/۲۳
۳۰ تا ۳۵ سال	S	۰/۴۳۱	۰/۲۱۴	۰/۱۰۱
	P	۲/۹۹	۲/۹۱	۲/۶۲
P	۰/۰۰۲	۰/۰۱۵	۰/۰۲۵	

جدول شماره ۵: مقایسه میانگین نمرات معلمان بر اساس مدت اشتغال آنان

نتایج جدول نشان می دهد که F مشاهده شده در خصوص علل فردی، اقتصادی - اجتماعی و سازمانی در سطح  $P < 0/05$  معنی دار است. بنابراین می توان نتیجه گرفت که فرضیه شماره ۵ تحقیق تأیید می شود، یعنی بین علل فرسودگی شغلی ومدت اشتغال آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

فرضیه شماره ۶: بین علل فرسودگی شغلی معلمان و میزان تحصیلات آنان ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول شماره ۶. مقایسه میانگین نمرات معلمان براساس میزان تحصیلات آنان

P	F	لیسانس		فوق دیپلم		دیپلم		میزان تحصیلات علل فرسودگی
		S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	
۰/۳۸۶	۰/۹۵۶	۰/۴۳۶	۴/۱۸	۰/۵۳۰	۴/۰۷	۰/۶۴۹	۴/۰۳	فردی
۰/۳۱۵	۱/۵۴۹	۰/۳۵۵	۴/۲۰	۰/۴۵۳	۴/۳۱	۰/۴۳۵	۴/۳۳	اقتصادی
۰/۵۰۳	۰/۶۸۹	۰/۴۷۸	۴/۰۹	۰/۴۶۰	۴/۰۵	۰/۵۰۸	۴/۱۴	اجتماعی
								سازمانی

باتوجه به اینکه F مشاهده شده در سطح  $P < 0/05$  معنی دار نیست، لذا بین علل فردی اقتصادی - اجتماعی و سازمانی فرسودگی شغلی معلمان و میزان تحصیلات آنان ارتباط معنی داری وجود ندارد.

## بحث و نتیجه گیری

هنگامی که فردی همواره در برابر ابهام نقش، فشار کار، تضاد بین فردی و مشکلات اقتصادی قرار می گیرد و همزمان سعی می کند که به انتظارات خود و سازمانش پاسخ دهد، محتمل ترین اثر ایجاد شده، خستگی، ناامیدی و فرسودگی است.

باتوجه به نقش و مسئولیت خطیر معلم در هر جامعه لازم است که مسئولان و مدیران آموزشی نسبت به سلامت روانی معلمان توجه خاص داشته باشند. یکی از پدیده هایی که سلامت روانی معلمان را مورد تهدید قرار می دهد فرسودگی شغلی است. برای مقابله با فرسودگی شغلی معلمان باید ابتدا به شناخت علل فرسودگی شغلی آنان پرداخت و در مرحله بعد تا آنجا که ممکن است علل مذکور را به حداقل رسانید.

در این تحقیق علل فرسودگی شغلی معلمان در قالب علل فردی، اقتصادی-اجتماعی و سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و نتایج تحقیق نشان داد که:

فرضیه شماره یک تحقیق یعنی، از نظر معلمان، فرسودگی شغلی معلمان ناشی از علل فردی است، تأیید شد. علل فردی شامل تغییرات زندگی، مشغله فکری معلم، تناسب نداشتن ویژگی های شخصیتی فرد با شغل معلمی، دانش نقش ها و وظایف متعدد اضافه بر شغل معلمی، نداشتن مهارت های لازم (کلامی، ارتباطی و ..)، جهت انجام وظایف شغل معلمی، وجود مسافت طولانی بین مدرسه و منزل معلم، نداشتن علاقه به شغل معلمی و نداشتن توانایی جسمی لازم جهت انجام وظایف شغل معلمی بود. در بین علل مذکور بالاترین میانگین از نظر معلمان مرد مربوط به مشغله فکری معلم (ناشی از مشکلات خانوادگی او) و از نظر معلمان زن مربوط به وجود مسافت طولانی بین مدرسه و منزل می باشد. این نتایج با نتایج تحقیق راجرز و می (۲۰۰۳) مبنی بر اینکه رضایت زناشویی به رضایت حرفه ای سرریز می شود و ناسازگاری های زناشویی به طور منفی رضایت حرفه ای را تحت تأثیر قرار می دهد، همسو است.

تحقیقات راجرز و می (۲۰۰۳) نشان داد فرایند سرریز شدن رضایت زناشویی به رضایت حرفه ای و ناسازگاری زناشویی به رضایت شغلی در طول یک دوره ۲۰ ساله وجود دارد و نیز شواهدی از سرریزی مثبت در این یافته ها کشف شد به این طریق که با افزایش رضایت زندگی به طور قابل توجهی رضایت حرفه ای هم در دراز مدت افزایش می یابد و نیز با افزایش ناسازگاری زناشویی رضایت حرفه ای به طور قابل ملاحظه ای کاهش پیدا می کند و نیز یافته ها حاکی از

یکسان عمل کردن این فرایند برای هم زمان و هم مردان است. از طرف دیگر نتایج نشان می دهد استفاده از یک الگوی تعامل ساختاری جهت بررسی ارتباط دو طرفه بین کیفیت زندگی زناشویی و رضایت حرفه ای برای بررسی فرایند سرریزی شغل - خانواده شیوه مؤثری است.

بدیهی است معلمی که فکر و ذهن او خسته از مشکلات روزمره زندگی است در کلاس کارآیی زیادی نمی تواند داشته باشد، همچنین معلمی که برای رسیدن به کلاس باید هر روز مسافت طولانی را طی نماید تا به کلاس درس برسد، تا حد زیادی متحمل خستگی و رنج راه می شود و تشویق و نگرانی از اینکه نکند دیر به کلاس برسد، نکند... او را راحت نمی گذارد.

پایین ترین میانگین نمرات در علل فردی از نظر معلمان تغییرات زندگی (ازدواج، بچه دار شدن، ...) بود. این مسئله نشان می دهد که تغییرات زندگی مثل ازدواج، به دنیا آمدن فرزند و ... باعث می شود که مسئولیت فرد در زندگی بالاتر برود و احتمالاً احساس مسئولیت بیشتر در زندگی شخصی می تواند انگیزه فرد را در انجام کار بالاتر ببرد، در نتیجه فرد با مسائل شغلی خود بهتر کنار می آید و در نتیجه فرسودگی شغلی او را کمتر تهدید می کند.

فرضیه شماره دو تحقیق یعنی، از نظر معلمان فرسودگی شغلی معلمان ناشی از علل اقتصادی-اجتماعی است، مورد تأیید قرار گرفت. علل اقتصادی-اجتماعی شامل کاهش انگیزه درس خواندن از سوی دانش آموزان، بی توجهی اولیاء دانش آموزان نسبت به معلم و برنامه های او، اعتقاد به محدودیت و ارتقاء شغل معلمی، داشتن شغل دوم علاوه بر شغل معلمی، فشارهای اقتصادی و مشکلات مالی، تغییر و کاهش جایگاه اجتماعی معلم در جامعه، ترجیح معلمان غیر بومی به معلمان بومی از طرف دانش آموزان و اولیاء آنان و پایین بودن حقوق و مزایای شغل معلمی بود.

بالاترین میانگین نمرات در علل اقتصادی-اجتماعی از نظر معلمان مرد فشارهای اقتصادی و مشکلات مالی و از نظر معلمان زن، پایین بودن حقوق و مزایای شغل معلمی است. واضح است که مسائل و مشکلات مالی و اقتصادی و درآمد ناکافی برای معلمان زن و مرد حائز اهمیت است. معلمی که از نظر مالی تأمین نباشد در مقابل مشکلات دو راه در پیش رو دارد، اول اینکه با مشکلات کنار بیاید و تحمل کند و دوم اینکه بدنبال شغل دوم و سوم و کارهای دیگر باشد. در هر صورت ممکن است وجهه و شخصیت معلمی او زیر سؤال برود و دیگر اینکه نتواند با آسودگی خاطر در کلاس درس حاضر شود. پایین ترین میانگین نمرات در علل اقتصادی-اجتماعی،

مربوط به ترجیح معلمان غیر بومی به معلمان بومی از طرف دانش آموزان و اولیاء آنان بود که ظاهراً در منطقه برخوردار از این نظر مشکل زیادی برای معلمان به وجود نیامده است.

فرضیه شماره سه تحقیق یعنی، از نظر معلمان، فرسودگی شغلی ناشی از علل سازمانی است، نیز تأیید شد. کروبانزا و همکارانش معتقدند که حداقل یک جزء از فرسودگی یعنی خستگی هیجانی باسیاست های سازمانی همبستگی دارد. یافته های تحقیق (هنگ، چون و لین، ۲۰۰۳) از این فرضیه که خستگی و مسخ شخصیت به عنوان واسطه ای جهت ترک شغل هستند حمایت می کند. افرادی که تحت فشار سیاست های سازمانی بودند و احساس خستگی هیجانی می کردند این مسئله می توانست منجر به ترک سازمان شود. ناراضی بودن از سیاست های غیرمنطقی و فعالیت های سازمان ممکن است در کارمند منجر به احساس خستگی هیجانی، بی تفاوتی نسبت به کار و عدم تمایل در وقف کردن خود به کار شود (به نقل از هنگ، چون و لین، ۲۰۰۳). این علل شامل کمبود وسایل و امکانات آموزشی و کمک آموزشی، مشارکت نداشتن معلم در تصمیم گیری های مربوط به کلاس، جمعیت زیاد دانش آموزان در کلاس، وجود قوانین و مقررات خشک و غیر قابل انعطاف اداری، نامتناسب بودن آموزش های اولیه (کارآموزی) و ضمن خدمت برای انجام وظایف معلمی، وجود شرایط نامناسب فیزیکی (نور، سروصدا و...) در کلاس و مدرسه، در نظر نگرفتن امکانات رفاهی - تفریحی برای معلم از طرف مدیر و مسئولان اداری از کار معلم، نبودن جو صمیمانه بین مدیر و معلمان مدرسه، تبعیض قائل شدن بین معلمان از سوی مدیر و مسئولان اداری، پر مسئولیت بودن کار معلمی و ایفای نقش های متعدد به صورت همزمان در کلاس، بود. نتایج تحقیق جاکوبس و دود (۲۰۰۳) نیز نشان می دهد احساس ذهنی فرد از زیاد بودن حجم کاری پیش بینی کننده خستگی هیجانی و مسخ شخصیت است که از نشانه های اصلی فرسودگی شغلی هستند.

بسیاری از محققین که ارتباط بین حجم کار و فرسودگی را بررسی کردند همبستگی مثبتی را گزارش داده اند. به این صورت که حجم کاری بالا فرسودگی را افزایش می دهد. بعضی از مطالعات تنها بین حجم کار و خستگی هیجانی همبستگی گزارش کرده اند. جالب است به این نکته اشاره شود که حجم کار ذهنی (احساس سنگین بودن وظایف تحصیلی یا فعالیت های فوق برنامه) به میزان بیشتری با فرسودگی همبسته است. در حالی که حجم کار عینی (حجم واقعی وظایف یا میزان کار) چنین همبستگی با فرسودگی ندارد (جاکوبس و دود، ۲۰۰۳).

بالاترین میانگین نمرات در علل سازمانی جمعیت زیاد دانش آموزان بود. بدیهی است جمعیت زیاد دانش آموزان در کلاس نه تنها باعث می شود اهداف آموزشی و پرورشی کلاس محقق نشود بلکه توان و انرژی زیاد از دانش آموزان و بخصوص از معلمان گرفته شود. پایین ترین میانگین نمرات در علل سازمانی از نظر معلمان مرد مربوط به سرفصل های نامناسب آموزشی (محتوای کتب درسی) و از نظر معلمان زن، در نظر نگرفتن امکانات رفاهی- تفریحی برای معلم از طرف مدیر و مسئولان اداری است. با توجه به نتایج می توان گفت از نظر معلمان، سرفصل های آموزشی نسبتاً مناسب هستند و یا اینکه محتوای کتب درسی تأثیر زیادی در فرسودگی شغلی معلمان ندارد و مسئله دیگر اینکه امکانات رفاهی- تفریحی، اگرچه مهم و ضروری به نظر می رسند اما نسبت به بقیه عوامل تأثیر کمتری در فرسودگی شغلی معلمان دارند.

فرضیه شماره چهار یعنی، بین علل فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد تفاوت معنی دار وجود دارد، بررسی شد و نتایج نشان داد که بین نظرات معلمان زن و مرد در علل سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد ولی در علل فردی و اقتصادی-اجتماعی این تفاوت معنی دار نیست. این موضوع شاید نشانگر آن باشد که در مسائل سازمانی جنسیت معلم نقش بیشتری دارد. مسلماً خصوصیات فردی زنان و مردان متفاوت است، لذا مسائل سازمانی که باعث فرسودگی شغلی آنان می شود، می تواند متفاوت باشد. در مورد مسائل سازمانی تحقیقات قبلی نشان داده است که زنان تمایل بیشتری به سازش با مقامات بالاتر و فرمانبرداری از آنان دارند و اینکه مردان پرخاشگرتر بوده و در جهت کسب موفقیت جسورانه تر عمل می کنند، این تفاوت ها شاید اهمیت زیادی نداشته باشد ولی می تواند منشأ تفاوت در نظرات معلمان زن و مرد در علل سازمانی باشد. پژوهش ها نیز نشان می دهد که زنان تا اندازه ای بیشتر از مردان در معرض عوامل استرس زا قرار می گیرند و آثاری که در آنها ایجاد می شود نیز متفاوت از آثاری است که در مردان پدید می آید. تحقیقات ورت من (۱۹۹۱) نشان می دهد که معلمان زن در نقش خود متحمل گرانباری نقش و ناسازگاری نقش می شوند (از خواجه پور، ۱۳۷۷).

فرضیه شماره پنج تحقیق یعنی، بین علل فرسودگی شغلی معلمان ومدت اشتغال آنان ارتباط معنی دار وجود دارد، مورد بررسی قرارگرفت و نتایج مشخص نمود بین علل فرسودگی شغلی معلمان و مدت اشتغال آنان ارتباط معنی داری وجود دارد. در علل فردی و اقتصادی-اجتماعی بالاترین میانگین نمرات مربوط به گروه « ۶ تا ۱۰ سال» و در علل سازمانی مربوط به گروه « ۲۶

تا ۳۰ سال» می‌باشد و این مسئله مبین آن است که شاید معلمان با سابقه اشتغال پایین‌تر، بیشتر در معرض علل فردی و اقتصادی-اجتماعی فرسودگی شغلی قرار می‌گیرند و معلمان با سابقه اشتغال بالاتر، بیشتر تحت تأثیر علل سازمانی فرسودگی شغلی قرار دارند. در توضیح این مطلب می‌توان گفت با توجه به اینکه در سال‌های اولیه اشتغال، برای فرد پیدا کردن کار ثابت و مطمئن حائز اهمیت است و مسائلی مثل تشکیل خانواده، احراز موقعیت اجتماعی بهتر، مسئله مسکن و .. برای شخص مهمتر است لذا در افراد با سابقه اشتغال پایین‌تر علل فردی و اقتصادی-اجتماعی، بیشتر می‌تواند باعث فرسودگی شغلی معلم شود. در مورد افراد با سابقه اشتغال بالا چون مسائل فردی و اقتصادی-اجتماعی تا حدی برای آنان حل شده و یا اینکه فرد توانسته است با این مسائل و مشکلات سازگاری پیدا کند می‌توان گفت علل فردی و اقتصادی-اجتماعی کمتر باعث فرسودگی شغلی آنان می‌شود ولی در قسمت علل سازمانی با توجه به اینکه افراد با سابقه اشتغال بالا، معمولاً در مقابل تغییرات روزافزون سازمان‌ها مقاومت می‌کنند و از طرفی به لحاظ مدت اشتغال بالاتر، توقع زیادتری از سازمان دارند، لذا علل سازمانی در فرسودگی شغلی این افراد تأثیر بیشتری دارد.

فرضیه شماره شش تحقیق، بین علل فرسودگی شغلی معلمان و میزان تحصیلات آنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد، مورد بررسی قرار داده شد و نتایج نشان داد بین علل فرسودگی شغلی معلمان و میزان تحصیلات آنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد.

### پیشنهادهات

- با توجه به اینکه از نظر معلمان در علل سازمانی، جمعیت زیاد دانش‌آموزان در کلاس، دارای بیشترین تأثیر در فرسودگی شغلی معلمان است، لذا توصیه می‌شود تعداد دانش‌آموزان در هر کلاس با توجه به فضای آموزشی موجود تا حد امکان کاهش یابد.
- با عنایت به اینکه مسئله فشارهای اقتصادی و مشکلات مالی و پایین بودن حقوق و مزایای شغل معلمی از نظر معلمان دارای بیشترین تأثیر در فرسودگی شغلی است لذا پیشنهاد می‌شود از طرف مدیران و مسئولان به وضعیت مالی و معیشتی معلمان و کاهش فشارهای وارده بر آنان، توجه بیشتری بشود.

- از آنجا که وسایل آموزشی و کمک آموزشی مناسب باعث سهولت کار معلم و کیفیت بهتر آموزش است، توصیه می شود تا حد امکان این وسایل تهیه و در اختیار معلمان قرار گیرد.

- نظرات معلمان در علل اقتصادی-اجتماعی فرسودگی شغلی نشان داد که تغییر و کاهش منزلت و جایگاه اجتماعی معلم تا حد زیادی می تواند باعث فرسودگی شغلی معلمان بشود، لذا توصیه می شود جهت بالا بردن مقام و منزلت اجتماعی معلم، از طریق رسانه های جمعی، در زمینه های فرهنگی اهتمام بیشتری ورزیده شود.

- در علل فردی، مسئله بعد مسافت معلم و مدرسه، دارای بالاترین میزان تأثیر مخصوصاً از طرف معلمان زن بود لذا پیشنهاد می شود اشتغال معلمان در مناطق و نواحی و سازماندهی آنان در مدارس با توجه به محل سکونت آنان صورت پذیرد.

- با توجه به اینکه مشغله فکری معلم (ناشی از مشکلات خانوادگی او) در قسمت علل فردی، بالاترین تأثیر را بفرسودگی شغلی معلمان، خصوصاً معلمان مرد، به خود خصوصاً اختصاص داده است، بنابراین توصیه می شود مسئولان و مدیران آموزشی نسبت به مسائل و مشکلات خانوادگی معلمان عنایت بیشتری داشته باشند.

- با توجه به تأثیر فرسودگی شغلی بر کارایی شغلی معلمان پیشنهاد می نمود از طریق گسترش خدمات مشاوره ای برای معلمان، برنامه های پیشگیرانه و آموزشی در این خصوص گسترش یابد. همچنین با شناسایی معلمینی که دچار فرسودگی شغلی شوند از طریق خدمات مشاوره شغلی و سازمانی در جهت درمان این افراد اقدامات لازم انجام گیرد.

#### منابع

- ایزدی، م. و سرابداریان، ح. (۱۳۸۲). *سازمان، مدیریت و فشار روانی*. اصفهان: انتشارات مشعل.
- بابلی، ع. (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان های پسرانه شهر تهران و رابطه مقابله آن با روش های آنها. *فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش*، شماره ۲۶.
- حیدری، م. (۱۳۷۹). بررسی رابطه تفکر غیرمنطقی با فرسودگی شغلی در معلمان و دبیران. *ماهنامه پرورشی تربیت*. سال شانزدهم، شماره دوم.
- خاکپور، ر. (۱۳۷۶). بررسی میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در بین مشاوران و روان درمانگران متخصص. *فصلنامه اندیشه و رفتار*، سال چهارم، فصل زمستان.
- خواجه پور، غ. (۱۳۷۷). *استرس شغلی*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

- رابینز، ا. (۱۳۷۴). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه ع. پارسائیان و س.م. اعرابی. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- ساعتچی، م. (۱۳۷۴). روان شناسی کاربردی برای مدیران در خانه - مدرسه و سازمان. تهران: مؤسسه نشر ویرایش.
- عابدی، م.ر. (۱۳۸۱). بررسی و مقایسه اثربخشی روش های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران. پایان نامه دکتری مشاوره، دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- عنایتی، ت. و حسن زاده، ر. (۱۳۷۹). بررسی رابطه بین تیپ های شخصیتی A و B و فرسودگی شغلی مدیران. فصلنامه علمی-پژوهشی، جلد هشتم، شماره ۱ و ۲.

- Bell, H.; Kulkurni, S.H. & Dalton, L. (2003). Organizational prevention of ricarious trauma . *Fmies in Society* ,84(4),463.
- Busaccua, L.A. (2002). Career problem assesment. *Journal of Career Development*,29(2) 129.
- Hang, I.C. & Janson , C.H. & Lin , H.C. (2003). The role of burnout in the rebtionship between perceptions of organizational plitics .*Public Personnel Management* , 32 (4) 519.
- Jacobs, S.R. & Dodd, D.K. (2003). Student burnout asafunction ofpersonality *Journal of College Student Development*.44(3), 291.
- Pines, A.M. (2003). The relationship between career and couple Burnout. *Journal of Employment Counseling*, 40( 2), 50.
- Pines, A.M. (2005).stress andburnout . *Journal of Employment Counseling*, 39, 3625-635.
- Rogers, S. & May, D. (2003). Spilloverbetween marital quality and job satisfaction. *Journal of Morriage Andfamily* , 65( 2), 482.