

# راه‌های کاهش فرسودگی شغلی زنان در آموزش و پرورش

معصومه جهانی  
دبیر هنرستان

اشاره

حضور فیزیکی مادر در سال‌های اولیه زندگی کودک، به اعتقاد همه متخصصان و کارشناسان مسائل بهداشت روانی خانواده، ضرورتی مسلم و اجتناب‌ناپذیر است. برای مادر، به دلیل ویژگی‌هایی غریزی که خداوند مهربان در وجود او به ودیعت نهاده است، هیچ جانشین و جایگزینی وجود ندارد. در حقیقت، مادر و کودک باهم زندگی می‌کنند و از عاطفه، عشق و محبتی که صادقانه و خالصانه میانشان ردوبدل می‌شود، لذت می‌برند. مادر با بودن در کنار فرزند خود شاهد فرآیند پویا و شگفت‌آور رشد اوست. لحظات باهم بودن مادر و کودک، لحظاتی است که به هیچ قیمت و بهایی قابل بازگشت نیست. بدون تردید گذار مادر از شغل تمام‌وقت بیرون به شغل تمام‌وقت بدون حقوق در خانه، آثار زیادی در ابعاد گوناگون زندگی به جای خواهد گذاشت، از جمله در وضعیت مالی خانواده (ناگزیر با یک حقوق‌زدگی کنند) در تقسیم کار و مسئولیت، توازن قدرت و برخورداری از هویت و شخصیت حرفه‌ای، داشتن یک برنامه روزانه با ساختار، محرومیت از برخی مزایا و ...

## حقوق زنان شاغل فرهنگی

توجه به حقوق زنان<sup>۱</sup> شاغل فرهنگی که حدود نیمی از کارکنان آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهند به‌عنوان بخشی از مطالبات زنان و اهمیت بنیادی که در عرصه‌های گوناگون زندگی آنان دارد، قابل تتبع بیشتری است. زیرا حقوق آنان در مقایسه با سایر افراد شکل خاص خود را دارد؛ به عبارت دیگر زنان شاغل فرهنگی علاوه بر برخورداری از حقوق شغلی (به‌عنوان مستخدم) به‌عنوان عضوی از اجتماع (حقوق اجتماعی)، دارای حقوقی می‌باشند با مطالعه منابع مختلف، به تعریف مدونی از حقوق شغلی دست نیافتیم. آقای ابطحی شغل را این‌گونه تعریف می‌کند: «شغل عبارت از وظایف مشابه و مرتبطی است که به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد گذاشته می‌شود» با توجه به این تعریف می‌توان گفت که حقوق شغلی همان مجموع قوانین، وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر مشخص شده‌ی یک شغل است که بر عهده‌ی شخص (کارمند) بوده و از این بابت حقوق دریافت می‌کند.

زنان شاغل فرهنگی که علاوه بر انجام مسئولیت‌های شغلی، مسئولیت مهم اداره‌ی امور خانه، تربیت فرزندان و شوهرداری را نیز بر عهده دارند به چه میزان از این حقوق آگاهی دارند. عباس‌زادگان (۱۳۷۵) در تحقیق خود، بررسی موقعیت فرهنگی و حقوق اجتماعی بانوان شاغل در شهر یزد به این نتیجه رسید که بیش از ۵۰ درصد بانوان مورد مطالعه از موقعیت فرهنگی و وضعیت حقوق اجتماعی خود رضایت نداشتند. با استفاده از دوره‌های آموزش ضمن خدمت (غیر حضوری) می‌توان زمینه‌آشنایی مستخدمان را با حقوق شغلی، فراهم ساخت.

## جریان پیشرفت شغلی

وقتی نقش افراد ابهام دارد از فعالیت حرفه‌ای

خود احساس رضایت نمی‌کنند؛ تنش‌های مربوط به شغل در آن‌ها افزایش می‌یابد؛ کار خود را در سازمان کم‌اهمیت تلقی می‌کنند و حرمت خود را از دست می‌دهند.

پایان جریان شغلی و بازنشستگی یعنی پایان زندگی حرفه‌ای فعال و جابه‌جا شدن نیروی روانی از کار به سوی فعالیت‌های دیگر، این جابه‌جایی می‌تواند منبع سر خوردگی‌ها و ناکامی‌های دیگر باشد که توفیق در حل آن‌ها بر حسب افراد مختلف، متفاوت است.

بر اساس نظر برخی از محققان، افرادی که بیش از دیگران دارای صفات پسندیده، تخصص و توانایی هستند، بهتر می‌توانند با موقعیت‌هایی که باعث فرسودگی شغلی می‌شود مقابله کنند. درجه فرسودگی مشاغل مختلف با یکدیگر تفاوت دارد. بعضی از شغل‌ها بسیار سنگین و سخت هستند. ناپایداری روان‌شناختی و فقدان غنای زندگی خانوادگی می‌تواند به منزله عوامل پیش‌بینی‌کننده یک افسردگی عمیق در معلمان به‌شمار رود. از آنجایی که استرس شغلی باعث فرسودگی در زنان شاغل می‌شود عوامل زیر باعث فرسودگی بیشتر زنان می‌شود:

۱. اضطراب، تنش، و برآشفستگی
۲. سرکوب کردن احساسات
۳. گوشه‌گیری و افسردگی
۴. خستگی و نارضایتی شغلی
۵. فقدان تمرکز
۶. تنزل حرمت خود

## نشانه‌های جسمانی فرسودگی شغلی

۱. افزایش ضربان قلب و فشارخون
۲. اختلال‌های معده‌ای، روده‌ای از جمله

زخم‌معده

۳. خستگی جسمانی

۴. سردردها

۵. بیماری‌های قلبی و عروقی

۶. مشکلات تنفسی

مادران خانه‌دار نسبت به معلمان از سلامت جسمانی بیشتری برخوردارند. زیرا بیشتر استراحت می‌کنند و استرس و فرسودگی شغلی ندارند. در بازشناسی ویژگی‌های مادر، تفاوت در احساس صلاحیت است. و این مبین آن است که معلمان از مادر بودن خود احساس گناه می‌کنند. علت این امر آگاهی بیشتر آن‌ها درباره وظایف مهم مادری است. آن‌ها به خوبی درک می‌کنند که شغل محدودیت‌هایی برایشان جهت انجام وظایف ایجاد کرده است.

البته معلمان مادر از نظر اجتماعی کمتر منزوی هستند. احتمال ابتلا زنان به افسردگی دو برابر در مردان است. دلایل متعددی وجود دارد که نشان می‌دهد، زنان احساسات خود را بیش از مردان بروز می‌دهند.

شاید یکی دیگر از دلایل این باشد که پریشان‌کردن مرد، بیشتر زنان را در خطر ابتلا به افسردگی و فرسودگی می‌بیند. تغییرات در میزان استروژن و پروژسترون می‌تواند زمینه‌ساز و علت اصلی فرسودگی زنان باشد.

ماهیت بسیاری از مشاغل به صورتی است که فشار روانی زیادی به فرد وارد می‌کند. به‌طوری که درصد قابل توجهی از بیماری‌های جسمی و پریشان‌های روانی ناشی از فشار کار یکنواخت و مداوم بودن این فشارهاست؛ از جمله مشکلات قربانیان فرسودگی شغلی، فرسودگی جسمی (قدرت کم برای کار کردن، سردرد، اختلال در خواب، تهوع و...)، فرسودگی هیجانی (افسردگی و احساس درماندگی در کار و...) و فرسودگی نگرش (بدگمانی نسبت به دیگران، تحقیر کردن خود و دیگران و...) است (ساعتچی، ۱۳۷۹).

نشانه‌های فرسودگی شغلی در بعد جسمانی، خستگی شدید همراه با بی‌خوابی، کمبود انرژی، خستگی مزمن و ضعف می‌باشد. در بعد فرسودگی

عاطفی وقتی ذخیره‌های جسمانی فرد پایین می‌آید، به موازات آن نیروی عاطفی فرد نیز تحلیل می‌رود و احساساتی نظیر افسردگی، درماندگی و نومیدی از خود بروز می‌دهد. شادی که بیشتر در هنگام ساعات تفریح یا در کنار خانواده و دوستان به دست می‌آورد کاهش می‌یابد و رضایت کلی شخص از زندگی کم می‌شود. در بعد فرسودگی روانی، فرد شاغل نسبت به کار، ارباب رجوع، دانش‌آموزان و همکاران خود با دیدی منفی برخورد می‌کند.

مطالعات نشان می‌دهد کارکنانی که دچار این نوع ناراحتی‌ها شده‌اند نه تنها ممکن است خود را رها کنند، بلکه امکان دارد از حرفه و تخصص خود نیز دست بکشند. فرسودگی شغلی به‌ویژه در شغل‌های آموزشی و خدمات انسانی، آثار خود را بیشتر نشان می‌دهند و خساراتی که بر اثر از دست دادن نیروهای متخصص بر جامعه وارد می‌شود خساراتی سنگین می‌باشد.

فرسودگی شغلی، کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر خستگی عاطفی و جسمی است، که منجر به ایجاد خودپنداری منفی، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام وظیفه می‌گردد. این سندرم ممکن است فرد را به سوی انواع بیماری‌های روانی و جسمانی سوق دهد.

شغل معلمی نیز باعث فرسودگی می‌شود و معلمانی که فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند، معمولاً از لحاظ جسمانی، عاطفی و نگرشی خسته هستند و بتدریج احساس می‌کنند که نمی‌توانند با کلاس درس و دانش‌آموز روبه‌رو شوند.

نسبت به دانش‌آموز، محیط کار و... نگرشی منفی پیدا می‌کنند و امکان دارد شروع به تهدید

دانش‌آموزان نمایند. به این ترتیب روابط معلم و دانش‌آموزان و همکاران رنج‌آور می‌شود؛ معلم از کارش راضی نخواهد بود و نگرشی منفی نسبت به کارمندان، مربیان، سرپرست و بقیه همکاران و حتی مدرسه‌ای که در آن کار می‌کند در او به وجود خواهد آمد.

لذا شناخت عواملی که باعث فرسودگی شغلی می‌شود و تلاش در جهت پیشگیری از آن‌ها کمک خواهد کرد تا آموزش‌وپرورش در انجام رسالت خود که پرورش انسان‌های لایق، شایسته، متخصص و مفید برای جامعه است در مسیر موفقیت‌گام برداشته و از به هدر رفتن نیرو، امکانات و توانمندی‌های افراد شاغل در این سازمان جلوگیری شود.

### مسخ شخصیت

نگرش منفی در پاسخ به دیگران، این مقوله با پاسخ‌های غیراحساسی و خشن نسبت به مراجعان و همکاران مربوط می‌شود و همراه با احساسات و نگرشی منفی و سرزنش نسبت به دیگران است.

### عدم موفقیت فردی

بدین معنا که افراد از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت‌های منفی دارند و احساس می‌کنند که در شغلشان پیشرفت ندارند. انگیزه برای کار و تلاش کم خواهد بود و زمینه‌ی افت تحصیلی بیشتری فراهم می‌شود. میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن و مرد تفاوت معناداری را نشان می‌دهد. به طوری که میزان علائم فرسودگی شغلی در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در معلمان مرد به‌طور معناداری بیشتر از معلمان زن بوده است.

تحقیقاتی که ورت‌من و همکارانش (۱۹۹۱) انجام داده‌اند، نشان می‌دهد، زنانی که در محیط کار حرفه‌ای خود با کودکان و دانش‌آموزان سروکار دارند؛ متحمل‌گر انباری نقش می‌شوند. لذا مسئولیت‌های شغلی و خانوادگی را معلمان زن باید انجام دهند و این عامل می‌تواند تأثیر زیادی در فرسودگی شغلی داشته باشد.

معلمان دوره‌ی ابتدایی خستگی عاطفی بیشتری را نسبت به هم‌تایان خود در دوره‌ی راهنمایی و دبیرستان نشان دادند. خستگی عاطفی در معلمان دوره‌ی ابتدایی بیشتر از دوره‌های تحصیل دیگر است؛ این امر می‌تواند ناشی از شرایط سخت در تدریس دوره‌ی ابتدایی باشد. اگرچه در این دوره دانش‌آموزان نسبتاً آرام، حرف‌شنو و پذیرا هستند لکن آموزش نسبت به دوره‌های دیگر سخت‌تر است.

### راه‌های کاهش فرسودگی

عوامل فردی، سازمانی و محیطی در پیشگیری از فرسودگی شغلی تأثیر دارند. از جمله عوامل فردی می‌توان به آگاه بودن از روش‌های مقابله‌ای با فشارهای شغلی، صبور و سهل‌گیر بودن، توقع زیاد نداشتن و آرام بودن اشاره کرد. عوامل سازمانی، نظیر عدم ابهام نقش در انجام وظایف، در معرض انتظارات و خواست‌های متضاد قرار نگرفتن، داشتن روابط صمیمی با همکاران، سرپرست و مراجعان، آموزش بازخوردهای مناسب تأمین آینده‌می‌توان اشاره نمود، و عوامل محیطی نظیر حمایت‌های خانوادگی و سازمانی می‌توانند در پیشگیری از فرسودگی شغلی موثر باشد.

شغل معلمی از جمله مشاغلی است که عهده‌دار این شغل باید ویژگی‌هایی از جمله، علاقه‌مندی به

شغل، دوست داشتن دیگران، توانایی ایجاد ارتباط، آرام و صبور بودن را داشته باشد. لذا در استخدام افراد، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها از جمله اجتماعی بودن، باید مدنظر قرار داده شود.

خودیاری می‌تواند با موافقت پزشک، بخشی از معالجه فرسودگی تلقی شود. سعی نکنید همه چیز را همزمان تغییر دهید. اگر شما احساس می‌کنید در اثر معالجه فرسودگی حالتان خوب شده است، پس استفاده از روش‌های خودیاری می‌تواند مانع ایجاد افسردگی و فرسودگی‌های بعدی گردد. حقوق مکفی، رضایت شغلی و ترفیع یا پیشرفت در شغل باعث کاهش فرسودگی در زنان می‌شود. این‌ها چیزهایی هستند که افراد از مشاغل خویش انتظار دارند.

هدف همه روش‌های کاهش فرسودگی و تقلیل تنش‌های روانی کار است، و شامل نرمش، ژیمناستیک، حرکات وضعی و... که به کاهش ضربان قلب، تقلیل فشار خون و دردهای ستون مهره‌ها منتهی می‌شوند. راه‌حل‌های جدید ضد فرسودگی و استرس مانند مصرف ویتامین‌ها، خواب‌آورها، آرام‌بخش‌ها و جز آن‌که مورد استفاده جوامع صنعتی پیشرفته است کاملاً شناخته شده‌اند. اما مصرف زیاد و درازمدت آن‌ها به اعتیاد منتهی می‌شود و موجب خستگی مفرط می‌شود و حالات افسردگی پنهان را وخیم‌تر می‌کند. پژوهش‌های مختلف نشان داده است حمایت اجتماعی از زنان، باعث کاهش بیماری‌ها می‌شود.

حمایت اجتماعی عبارت از پشتیبانی و دلگرمی‌ای است که فرد از اعضای خانواده، بستگان و دوستان و همکاران، سرپرستان و دیگر افراد مهم زندگی خود دریافت می‌کند.

آموزش افراد به هنگام ورود به شغل و در

خلال کار و آگاه کردن افراد از این‌که چه وظایف و مسئولیت‌هایی دارند و چه انتظاری از آنان می‌رود؛ آموزش روش‌های مقابله با فشارهای شغلی می‌تواند در پیشگیری از فرسودگی شغلی موثر باشد.

توجه به بهداشت روانی معلمان، بهبود بخشیدن به شبکه‌های ارتباطی سازمانی، توجه به تأمین آینده و رفاه معلمان و وضعیت معیشتی و مشارکت دادن معلمان در تصمیم‌گیری‌ها توسط مدیران می‌تواند در پیشگیری از فرسودگی شغلی بسیار موثر باشد. ورزش، آموزش روش‌های خاص کاهش اضطراب، ارتباط با مشاوران، پذیرش حمایت دیگران نیز زمینه‌ی کاهش فرسودگی شغلی را فراهم می‌آورد.

#### پی‌نوشت

۱. نویسنده: دیوراپیک السن
۲. women rights
۳. خواجه‌پور: ۱۳۷۷
۴. ساعتچی، ۱۳۷۹
۵. خواجه‌پور، ۱۳۷۷
۶. رایس، ۱۹۹۲
۷. نشانه‌های فرسودگی شغلی و راه‌های مقابله با آن: ماهنامه‌ی فولاد، شماره ۵۳

#### منابع

۱. دیوراپیک السن، کناره‌گیری از شغل و در خانه ماندن، کیومرث جهانگردی، مترجم، مجله اولیاء و مریبان
۲. حاتمی، محمد، استرس مادران شاغل، مؤسسه فرهنگی منادی تربیت، چاپ اول زمستان ۱۳۸۲.
۳. ویلکینسون، گرگ، افسردگی، (منیر سنگلجی، مترجم). چاپ اول: تابستان ۱۳۸۳
۴. نشانه‌های فرسودگی شغلی و راه‌های مقابله با آن، ماهنامه فولاد، شماره ۵۳
۵. نشریه ماهنامه آموزش - تربیتی پیوند. شماره‌های ۲۹۴ و ۲۹۵. بهار سال ۱۳۸۳
۶. فصل‌نامه‌ی آموزش، پژوهش، تربیت آموزه. شماره ۲۶، تابستان ۱۳۸۴.