

**بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن بامتغیرهای جمعیت شناختی در بین اساتید و کارکنان دانشگاه**  
*An investigation on job Burnout rate and the relationship with demographic variables among faculty members and staffs of University*

Shahrbanoo Safari M.A  
safarimaryam2009@gmail.com

شهربانو صفری  
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر

Hossnieh Goodarzi M.A

حسینیه گودرزی  
عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر

**Abstract**

In This aim of study was investigation the job Burnout rate and find out the relationship with demographic variables among faculty members and staffs of Islamic Azad University, Azadshahr Branch. The Study used a Correlation Descriptive Method and a sample of 73 persons was chosen among the total number of 250 of persons through Random Sampling. To determine the sample size, Determination Table Indictor was used. The data was collected by Goldard Job Burnout Questionnaire and was analyzed by using ANOVA & T -Test for independent group. Results show that no meaningful difference between single and married people, men & women and people with different age ranges.

**Keywords:** Job Burnout, Faculty members, Staffs

**چکیده**

این پژوهش با هدف بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن بامتغیرهای جمعیت شناختی در میان اساتید و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر اجرا شد. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود و نمونه ای شامل ۷۳ تن از میان ۲۵۰ نفر با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب شدند. حجم نمونه با مراجعه به جدول تعیین اندازه نمونه معرف تعیین گردید. داده ها با بهره گیری از پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد جمع آوری و با استفاده از آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه و آزمون t برای گروههای مستقل تحلیل شد. نتایج نشان داد که تفاوت مشاهده شده بین افراد و زنان و مردان با سنین مختلف و افراد مجرد و متأهل معنی دار نیست.

**واژه های کلیدی:** فرسودگی شغلی، اساتید، کارکنان

## مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسانی آشکار است، زیرا شغل علاوه بر تأمین هزینه های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیرمادی او نیز می باشد (نیری، ۱۳۷۹). اگر چه حرفه خود به سلامت روانی و جسمی کمک می کند و به کاهش ۴ تا ۱۰ درصدی شیوع افسردگی، اضطراب و بیماریهای جسمی در شاغلین نسبت به بیکاران منجر می شود، اما خود می تواند منبع تنیدگی به حساب آید به گونه ای که از اعصار قدیم کلمه حرفه با مسئولیت سنگین، اضطراب، درد، کوشش، بردگی و تنبیه مرتبط بوده است (کلوسن<sup>۲</sup> و همکاران، ۱۹۹۳). بدیهی است نقش سازنده شغل منوط به تناسب ویژگیهای شغل و شاغل و احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی شاغل است. در واقع موفقیت شغلی عبارت از احساس فرد از میزان کارایی و توانایی اش در انجام امور محوله است (شفیع آبادی، ۱۳۷۱).. منابع مختلف تنیدگی حرفه ای و سازمانی از قبیل شغل فرد، نقش سازمانی فرد، جریان پیشرفت حرفه ای، روابط حرفه ای، ساختار و جو سازمانی، رویارویی خانواده - کار، ممکن است به واکنش های روانی مختلفی منجر شوند که فرسودگی شغلی<sup>۳</sup> یکی از این واکنش ها محسوب می شود (استورا<sup>۴</sup>، ۱۳۷۷). فرسودگی شغلی عبارتست از کاهش قدرت سازگاری فرد در مقابل عوامل تنیدگی زا و سندرمی مرکب از فرسودگی عاطفی<sup>۵</sup>، مسخ شخصیت<sup>۶</sup> و کاهش موفقیت فردی<sup>۷</sup> است که می تواند در میان افرادی که به نوعی خدمات انسانی انجام می دهند اتفاق افتد براساس پژوهش های ماسلاچ افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می برند نشانه هایی را بروز می دهند که هر کدام مربوط به یکی از ابعاد فرسودگی شغلی است بنابراین

افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می برند ممکن است یک مورد یا ترکیبی از احساسات زیر را تجربه نمایند. (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۹۸) احساس خستگی، ویژگی اصلی فرسودگی شغلی محسوب می شود و عمده ترین مشخصه این سندرم پیچیده است. هنگامی که افراد تجربه فرسودگی شغلی خود یا دیگران را توصیف می کنند، اغلب اشاره به تجربه خستگی دارند. از میان سه جنبه فرسودگی شغلی، بیشترین گزارش ها و تحلیل های انجام شده مربوط به جنبه خستگی پدیده فرسودگی شغلی بوده است. خستگی چیزی نیست که به سادگی تجربه شود، بلکه فعالیت هایی را به منظور دور ساختن خستگی هیجانی و شناختی فرد از شغلش بر می انگیزد که احتمالاً به عنوان شیوه ای برای فائق آمدن بر فشار کار عمل می نماید. (کلوسن و همکاران، ۱۹۹۳) شدت ارتباط میان احساس خستگی و فرسودگی شغلی موجب شده است برخی مدعی شوند که دوجنبه دیگر این نشانگان، فرعی بوده و از اهمیت کمتری برخوردارند (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). مسخ شخصیت تلاشی است برای ایجاد فاصله میان فرد شاغل و دریافت کنندگان خدمات او، که به وسیله نادیده پنداشتن ویژگی ها و خدمات فرد شاغل صورت می گیرد. در مشاغلی غیر از خدمات انسانی نیز مردم از راهکارهای شناختی ایجاد فاصله از کار استفاده می نمایند. آنها از این کار به هنگام فرسوده و مأیوس شدن از کار و به وسیله ایجاد یک نگرش خنثی یا بدبینانه نسبت به کار و سایر افراد استفاده می کنند. در موقعیت کاری که فشار مزمن و شدیدی وجود داشته باشد و با خستگی یا بدگمانی نیز توأم باشد، زائل شدن احساس کارآمدی فرد امر بعیدی نیست (ماسلاچ و لیتر<sup>۸</sup>، ۲۰۰۸).

فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مربوط به کار و محیط کاری، محصول عواملی است که وجود آنها احتمال آن را بالا می برد و عدم وجود شان به کاهش یا عدم آن منجر می شود. صاحب نظران مختلفی در

<sup>2</sup> Claussen et al

<sup>3</sup> Job burnout

<sup>4</sup> Stora

<sup>5</sup> Emotional exhaustion

<sup>6</sup> Depersonalization

<sup>7</sup> Reduce personsl accomplishment

<sup>8</sup> Maslach, C. H. Lieter, M. P.

است. با وجود این، متغیر سن با تجربه شغلی درهم آمیخته است و تفکیک آن مشکل است. (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱). متغیر جنسیت یک پیش بینی کننده قوی برای فرسودگی شغلی به حساب نمی آید. با وجود این، نتایج پاره ای از مطالعات نشان داده است که زنان به میزان بیشتری دچار فرسودگی شغلی می شوند. در مجموع، به نظر می رسد بیش از آنکه فرسودگی شغلی در مردان و زنان متفاوت باشد، شیوه هایی که دو جنس برای رهایی از فشار کار استفاده می کنند، تفاوت دارد. با در نظر گرفتن وضعیت تأهل، به نظر می رسد افراد مجرد (به خصوص مردان) در مقایسه با افراد متأهل بیشتر مستعد فرسودگی شغلی هستند. حتی به نظر می رسد آنهایی که تنها هستند و ازدواج ننموده اند از آنهایی که طلاق گرفته اند به سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی دچار می شوند برخی مطالعات نشان می دهد افرادی که از سطوح تحصیلات بالاتری برخوردارند، نسبت به افراد با تحصیلات پایین تر سطوح فرسودگی بالاتری را گزارش می نمایند (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۸).

از عوامل دیگر جمعیت شناختی نگرش های شغلی است. در واقع مردم با انتظارات گوناگونی وارد مشاغل خود می شوند. در برخی موارد، این انتظارات از لحاظ ماهیت، بسیار بالا (مثل اینکه شغل تحریک کننده، چالش برانگیز و سرگرم کننده باشد) و از لحاظ احتمال برآورده شدن، بسیار پایین هستند (مثل اینکه شغل ارتقاء دهنده باشد). چنین انتظارات بالایی، بعنوان انتظارات آرمانگرایانه و روان نژندگونه در نظر گرفته می شوند و به نظر می رسد که این انتظارات عامل هشداردهنده ای برای فرسودگی شغلی باشند حکاک زاده (۱۳۸۳) در پژوهشی نشان داد که خستگی عاطفی معلمان زن تربیت بدنی با مقطع تدریس، مدرک تحصیلی و تعداد دانش آموزان همبستگی مثبت و با سن، سابقه کار و رشته تحصیلی همبستگی منفی دارد و خستگی عاطفی معلمان مرد تربیت بدنی با مقطع تدریس و مدرک تحصیلی همبستگی مثبت و با تأهل و سن همبستگی

مورد عوامل فرسودگی شغلی، مطالبی را عنوان کرده اند. برای مثال پاریک<sup>۹</sup> (۱۹۸۲) عواملی مثل سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می گیرد و جو یا اقلیم سازمانی را در فرسودگی شغلی دخیل می داند. کونستابل<sup>۱۰</sup> و همکاران (۱۹۸۶) نیز عمده ترین پیش بین فرسودگی شغلی پرستاران را غنای شغلی، فشار ناشی از کار و عدم حمایت از سوی مدیران و پرستاران می داند.

نظریه پردازی های جدیدتر، عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی را به دو دسته عوامل فردی و موقعیتی تقسیم کردند. عوامل فردی مواردی همچون متغیرهای جمعیت شناختی، ویژگی های شخصیتی، و سبک های مقابل، و عوامل موقعیتی مواردی همچون ویژگی های شغل، انتظارات، انگیزه و منابع شغلی را در بر می گیرد. (ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱).

فرسودگی شغلی در حیطه های مختلفی مورد بررسی و پژوهش قرار گرفته است. از جمله این حیطه ها آموزش و پرورش، مشاوره، صنایع و کارخانجات، ادارات و سازمان ها و ... است. برای مثال در حیطه آموزش و پرورش، مطالعات تنیدگی حرفه ای و فرسودگی اطلاعاتی بدست داده اند که علاقه به تحقیقات بعدی را ایجاد می کند و نیاز به آن را توجیه می نماید گواه این امر درصد بالای معلمان (بین ۳۰ تا ۷۵٪) است که تنیدگی متوسط تا شدید در حرفه شان را گزارش می دهند. هندریکسون<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۹) فرسودگی معلمان را به عنوان فرسودگی جسمی، هیجانی و باز خوردی<sup>۱۲</sup> معرفی می کند که با احساس ناراحتی و گرفتگی شروع می شود، به طوری که خوشی تدریس به تدریج از بین می رود از نظر سنی مطالعات نشان داده که میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان جوان، بیشتر از افراد بالای ۳۰ تا ۴۰ سال گزارش شده

<sup>9</sup> Poreek, U.

<sup>10</sup> Constable, C. J.

<sup>11</sup> Handrickson

<sup>12</sup> Physical, emotinal and attitudinal

افرادى باشند که خود از مشکلات مختلف روانی عاری هستند.

### روش

جامعه آماری کلیه کارکنان و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر در نظر گرفته شدند که تعداد آنها در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ برابر با ۲۵۰ نفر بود. به منظور تعیین حجم نمونه از جدول تعیین اندازه نمونه معرف از یک جامعه معلوم (مورگان و کرجسی) بهره گرفته شد که تعداد آن ۷۳ نفر برآورد گردید و با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند.

### ابزار

ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد بود. این پرسشنامه توسط گلدارد (۱۹۸۹) در ابتدا جهت سنجش میزان فرسودگی مشاوران تهیه شد و در حال حاضر جهت سنجش فرسودگی ناشی از کار مورد استفاده قرار می‌گیرد. این ابزار دارای ۴۰ گویه است که احساس فرد نسبت به کارش و اینکه افراد تا چه اندازه در معرض خطر فرسودگی ناشی از کار هستند را نشان می‌دهد. براساس نرم پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد افراد به ۴ دسته تقسیم می‌شوند: ۱) افرادی که بسیار فعال هستند (نمره فرسودگی شغلی زیر ۸۱)، ۲) افرادی که کار خود را به خوبی انجام می‌دهند (نمره فرسودگی شغلی ۱۲۰-۸۱)، ۳) افرادی که وضعیت خوبی ندارند (نمره فرسودگی شغلی ۲۰۰-۱۲۱)، و ۴) افرادی که نیازمند اقدام فوری هستند (نمره فرسودگی شغلی بالای ۲۰۰). خاکپور و بیرشک ضریب آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۶، عرفانی ۰/۷۶ و اسفندیاری با استفاده از روش بازآزمایی ۰/۷۳ را به دست آورد.

اطلاعات گردآوری شده، به کمک نرم افزار Spss نسخه ۱۶ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. میزان فرسودگی شغلی افراد نمونه با استفاده از شاخصهای آمارتوصیفی محاسبه گردید و برای بررسی فرضیات از

منفی دارد. عزیزنژاد و حسینی (۱۳۸۵) نشان دادند که بین فرسودگی شغلی با سابقه کار و سن ارتباط معناداری وجود دارد. طلایی و همکاران (۱۳۸۵) بیان کردند که ارتباط آماری معنی داری بین سه بعد فرسودگی شغلی با متغیرهایی شامل سن، سنوات کاری، تحصیلات، نوع رابطه استخدامی، شغل و بیمارستان محل کار وجود داشت. عبدی (۱۳۸۶) پژوهشی را بر روی ۲۰۰ پرستار انجام داد که به این نتیجه رسید بین سلامت روانی پرستاران و میزان فرسودگی شغلی آنها ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین ارتباط بین فرسودگی شغلی با متغیرهایی مثل سن، جنس و سابقه کار معنادار بود. مهاجر (۱۳۸۲) بیان کرد بین سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد و فرسودگی شغلی دبیران مرد بیشتر از دبیران زن است. پیش فرض این پژوهش آن است که حساسیت و تنیدگی شغلی بالا ناشی از وظایف آموزشی- پژوهشی و اجرایی اعضای هیأت علمی، به علاوه فشارهای ناشی از کار در محیط سازمانی با سطح بالایی از انتظار پاسخگویی<sup>۱۳</sup>، اساتیدو کارکنان موسسات آموزش عالی را در معرض ابتلا به عوارض فرسودگی شغلی قرار می‌دهد و اینکه آیا متغیرهای جمعیت شناختی مثل سن، جنس، وضعیت تأهل و ... به عنوان عوامل تعدیل کننده فرسودگی شغلی نقش دارند تا مقدمه ای بر پژوهش های مربوط به روش های کاهش این فرسودگی باشد و مسئولین را در اتخاذ تصمیم در مورد کاهش فرسودگی شغلی آنان و به کار گماردن افراد سالم تر برای تعامل با دانشجویان یاری نماید.

همان طور که گفته شد هدف تحقیق حاضر بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن بامتغیرهای جمعیت شناختی در بین اساتیدو کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد آزادشهر است. ضرورت این مطالعه با توجه به حساسیت و اهمیت وظایف شغلی و ارتباط مداوم و نزدیک اساتیدو کارکنان با دانشجویان قابل بحث است. کسانی که با دانشجویان تعامل دارند باید

<sup>13</sup> Accountability expectations

برای بررسی تفاوت میان این سه گروه از لحاظ فرسودگی شغلی از تجزیه و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده شد. نتایج نشان داد تفاوت مشاهده شده معنی دار نیست ( $p < 0,168$ ).

جدول شماره ۲. آماره های توصیفی فرسودگی شغلی در

میان سه گروه سنی				
گروههای سنی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	حد اقل حد اکثر
زیر ۳۰ سال	۲۴	۱۳۲,۴۲	۲۴	۸۴ ۱۷۲
۳۱-۴۰ سال	۳۴	۱۲۳,۶۲	۲۲,۳۶	۹۰ ۱۷۸
۴۰ سال به بالا	۱۲	۱۱۸,۸۳	۱۶,۵	۱۰۰ ۱۵۴
کل	۷۰	۱۲۵,۸۱	۲۲,۳۹	۸۴ ۱۷۸

جدول شماره ۳. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای مقایسه فرسودگی شغلی در میان سه گروه سنی

منابع تغییرات	مجموع مجدورات	درجات آزادی	میانگین مجدورات	$F$ سطح معنی داری
بین گروهی	۱۷۹۵	۲	۸۹۷,۵	۱,۸۳
درون گروهی	۳۲۷۹۵,۵	۶۷	۴۸۹,۴۸	
کل	۳۴۵۹۰,۵	۶۹		۰,۱۶۸

فرضیه ۲- بین افراد متأهل و مجرد در میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد.

نمره فرسودگی شغلی افراد مجرد بیشتر از افراد متأهل بود اما این تفاوت بر اساس آزمون معنی داری  $t$ -test برای گروههای مستقل معنی دار نبود ( $p < 0,05$ ).

جدول شماره ۴. نتایج آزمون  $t$  برای مقایسه فرسودگی

شغلی در میان افراد مجرد و متأهل				
وضعیت تاهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	$t$ درجات آزادی
مجرد	۱۵	۱۲۸,۷	۲۹	۰,۵۶
متاهل	۵۴	۱۲۵	۲۰	۰,۵۷

آزمون آماری تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) و آزمون  $t$  برای گروههای مستقل استفاده گردید.

### یافته ها

تعداد کل نمونه ۷۳ نفر بود که ۲۳ نفر آن را کارمندان (۳۱/۵ درصد) و ۴۶ نفر را اعضای اساتید دانشگاه (۶۳/۵ درصد) تشکیل می دادند. توزیع جنسیتی نمونه تحقیق شامل ۴۱ مرد و ۲۸ زن بود. میانگین سنی کل نمونه تحقیق نیز ۳۴ سال بود. میانگین فرسودگی شغلی برابر با ۱۲۵/۵ و انحراف معیار آن ۲۲/۴ به دست آمد. بر اساس طبقه بندی پرسشنامه گلدارد این میانگین در طبقه افرادی قرار می گیرد که وضعیت خوبی نداشته و در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. میانگین فرسودگی شغلی به تفکیک نوع شغل یعنی کارمند یا اساتید نیز محاسبه گردید. میانگین فرسودگی شغلی کارمندان ۱۳۸/۷ به دست آمد که در طبقه افرادی قرار می گیرد که وضعیت خوبی نداشته و در معرض فرسودگی شغلی هستند. میانگین فرسودگی شغلی اعضای اساتید ۱۱۸/۹ به دست آمد که نشان دهنده افرادی است که کار خود را به خوبی انجام می دهند.

جدول شماره ۱. شاخصهای آمار توصیفی فرسودگی شغلی به تفکیک نوع شغل

شغل	میانگین	انحراف معیار	تعداد	حد اقل حد اکثر
کارمند	۱۳۷	۲۱,۲۱	۲۳	۱۰۰ ۱۷۳
اساتید	۱۱۸,۹	۲۰,۱۳	۴۶	۸۴ ۱۷۸
کل	۱۲۵,۵	۲۲,۴	۶۹	۸۴ ۱۷۸

فرضیه ۱- بین افراد باسنین مختلف در میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه افراد نمونه به سه گروه زیر ۳۰ سال، ۳۱-۴۰ و ۴۰ سال به بالا تقسیم شدند.

شغلی بیشتر می شود. معمولا انسان با افزایش سن دچار ضعف جسمانی و کم حوصلگی می شود لذا افزایش فرسودگی شغلی طبیعی به نظر می رسد. اما علت بالا نبودن فرسودگی شغلی در میان اعضای نمونه تحقیق حاضر ممکن است به علت نوع شغل و محیط با نشاط دانشجویی باشد.

فرضیه دوم بیان می کند: « بین وضعیت تاهل و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد ». نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که بالا بودن نمره فرسودگی شغلی افراد مجرد نسبت به افراد متأهل از لحاظ آماری معنی دار نیست. این یافته با نتایج طلایی و همکاران (۱۳۸۵) و حکاک زاده (۱۳۸۳) همخوانی ندارد. آنها بیان کردند که افراد مجرد فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می کنند. به نظر می رسد عوامل تعدیل کننده بسیاری در این مورد وجود دارد.

فرضیه سوم بیان می کند: « بین زنان و مردان از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد ». نتایج نشان داد که نمره زنان در فرسودگی شغلی از مردان بیشتر است اما این تفاوت معنی دار نیست. طلایی و همکاران (۱۳۸۵) بیان کردند فرسودگی شغلی زنان پرستار از مردان بیشتر است. مهاجر (۱۳۸۲) گزارش کرد فرسودگی شغلی دبیران مرد از زنان بیشتر است. به نظر می رسد بسته به نوع شغل وضعیت زنان و مردان در فرسودگی شغلی فرق می کند. بررسی بیشتر داده ها نشان داد که فرسودگی شغلی کارمندان بطور معنی داری بیشتر از اساتید است. این نتیجه منطقی به نظر می رسد زیرا تدریس از تنوع و جاذبه بیشتر و موقعیت شغلی بهتری برخوردار است اما کارمندان کار ثابت، یکنواخت و خسته کننده ای را انجام می دهند.

## منابع

- استورا، ج. ب. (۱۳۷۷). *تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن*. ترجمه دادستان پریخ، (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۱). تهران: رشد.

فرضیه ۳- بین زنان و مردان از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی دار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از آزمون معنی داری t-test برای گروههای مستقل استفاده شد که نتایج نشان داد تفاوت اندک موجود میان زنان و مردان از لحاظ فرسودگی شغلی معنی دار نیست ( $p < 0.324$ ).

بررسی بیشتر داده ها با استفاده از آزمون معنی داری t-test برای گروههای مستقل نشان داد فرسودگی شغلی کارمندان بطور معنی داری بیشتر از اساتید است ( $p < 0.000$ ).

جدول شماره ۵. نتایج آزمون t برای مقایسه فرسودگی شغلی در میان زنان و مردان

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجات آزادی	سطح معنی داری
زنان	۲۸	۱۲۹	۲۰.۸۷	۰.۹۹	۶۸	۰.۳۲۴
مردان	۴۲	۱۲۳.۶	۲۳.۳			

جدول شماره ۶. نتایج آزمون t برای مقایسه فرسودگی شغلی در میان کارمندان و اساتید

وضعیت شغلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	درجات آزادی	سطح معنی داری
کارمند	۲۳	۱۳۸.۷	۲۱.۲	۳.۷۸	۶۷	۰.۰۰۰
هیأت علمی	۴۶	۱۱۸.۹	۲۰.۱۳			

## بحث و نتیجه گیری

فرضیه اول به ارتباط سنین مختلف و فرسودگی شغلی می پردازد. نتایج تحقیق حاضر نشان داد بین این دو متغیر رابطه معناداری وجود ندارد. این نتیجه با نتایج حکاک زاده (۱۳۸۳)، عزیزنژاد، چینی (۱۳۸۵) و طلایی و همکاران (۱۳۸۵) و عبدی و همکاران (۱۳۸۶) همخوانی ندارد. آنها بیان کردند که بین سن و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. یعنی با افزایش سن احتمال فرسودگی

- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. D. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52: 397-422.
- Maslach, C. H. And Lieter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3) : 498-512.
- Pareek, U. (1982). *Executive slow up and burnout*. Summary of Larsen & Tourbro lecture, Indian Institute of Management. Ahmedabed
- شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۷۱). *راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه ای و نظریه های انتخاب شغل*. تهران: انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
- طلایی، علی. مخبر، نغمه. محمدنژاد، مریم. ثمری، علی اکبر. (۱۳۸۷). *فرسودگی شغلی و عوامل وابسته به آن در کارکنان بیمارستان های دانشگاهی مشهد در سال ۱۳۸۵*. ۹ (۳): ۲۳۷ تا ۲۴۵.
- عزیزنژاد، پروین. حسینی، سیدجواد. (۱۳۸۵). فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل. *مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی بابل*. ۸ (۲): صفحات ۶۳ تا ۶۹.
- عبدی ماسوله، فتانه. کاویانی، حسین. خاقانی زاده، مرتضی. مومنی عراقی، ابوالفضل. (۱۳۸۶). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان: یک مطالعه در ۲۰۰ پرستار. *مجله دانشکده پزشکی*. ۶۵ (۶): ۶۵ تا ۷۵.
- مهاجر، مهدی. (۱۳۸۲). *بررسی ارتباط ویژگی های شخصیتی، سابقه شغلی و میزان حقوق ماهیانه با فرسودگی شغلی دبیران آموزش و پرورش شهر تبریز*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه تبریز.
- نیری، رمضان. (۱۳۷۹). *بررسی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی مشاوران شاغل در مدارس متوسطه شهر یزد از نظر عوامل دموگرافیک آنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.
- Claussen, B. Bjorndal, A. Hjort, P. F. (1993). Health and reemployment in a two year follow up of long term unemployed. *Journal of Epidemiological Community Health*. 47(1):14-18
- Constable, C. J. & Russell, D. W. (1986). The effect of social and the work environment upon burnout among nurses. *Journal of Human Stress*, 20-26.
- Handrickson J. (1999). **Gender-related differences in burnout**. Presented in: [www.Findarticle.com](http://www.Findarticle.com)
- Maslach, C. (1998). *A multi dimensional theory of burnout In theories of organizational stress*, C. L. Cooper, PP. 68-85. Oxford, UK: Oxford univ.press.