

نگاهی به فرسودگی شغلی در دبیران شاغل در آموزش و پرورش

معصومه شکیبائی شاد احمدگورابی^۱

نفیسه درخشان هوره^۲

فاطمه صمیمی^۳

مرضیه شکیبائی شاد احمدگورابی^۴

چکیده

هدف اصلی این تحقیق، جمع آوری و بررسی تحقیقاتی در زمینه فرسودگی شغلی در دبیران می باشد که به صورت پراکنده در سالهای اخیر به مرحله اجرا در آمده است. روش پژوهش، کتابخانه ای بوده و برای انجام آن چندین تحقیق در زمینه های روانشناختی و جامعه شناختی با موضوعات مرتبط جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج بررسی های انجام شده نشان داد این حوزه نیازمند مطالعه و بررسی هرچه بیشتر می باشد. یافته های حاصل از پژوهش ها اهمیت و آسیب های ناشی از این عارضه را نشان می دهد که با توجه به جایگاه دبیران در شکل گیری شخصیت و تربیت آینده سازان کشور به عنوان منابع انسانی توجه کافی صورت نپذیرفته است و بی توجهی به این مسائل می تواند عواقب جبران ناپذیری را به دنبال داشته باشد.

کلید واژه: فرسودگی، فرسودگی شغلی، شاغل.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی دانشگاه آزاد لاهیجان Masoume.shakibaei@gmail.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره خانواده دانشگاه علامه طباطبایی

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی شخصیت دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب

۴. دانشجوی کارشناسی روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور رضوانشهر

مقدمه

مدارس از معدود سازمان هایی هستند که با همه ی سازمان های دیگر چه به صورت مستقیم یا غیر مستقیم رابطه دارند. به همین خاطر است که تأثیر زیادی بر سرنوشت ملت ها دارند و از جایگاه والایی در پیشرفت و توسعه جامعه برخوردارند. در هر سیستمی، همه ی عناصر در جای خود با ارزش و مهم اند، اما در یک سیستم اجتماعی، انسان تنها عاملی است که بدون وجود آن سیستم اجتماعی بی معنی است. اصولاً، سیستم اجتماعی به واسطه عامل انسانی، سیستم اجتماعی محسوب می شود و هیچ سیستم اجتماعی بدون انسان قابل تصور نیست. انسان، در واقع روح سیستم اجتماعی است (عزیززی مقدم ، ۱۳۸۸).

روان شناس تربیتی معاصر، در نظریه معروف زیست بوم شناختی خود مرکزیت لایه های محیطی را، که فرد در آن پرورش می یابد بیان کرده است: نخست خانواده و سپس مدرسه و دیگر فضاهای بیرونی قرار دارند به این ترتیب، پس از خانواده، مسئولیت مدرسه استمرار فرایند تعلیم و تربیت و جامعه پذیری کودک برای تبدیل او به شهروندی مفید و مسئول در جامعه است. در جهان مملو از شبکه های اطلاعاتی حاصل از رشد فناوری امروز، مسئولیت نظام آموزش و پرورش در کشورها در قبال تربیت فرزندان و دانش آموزان بسیار پیچیده و سنگین است؛ به نحوی که پس از خانواده، نظام آموزش و پرورش جامعه به منزله رکنی اصلی و زیربنایی برای پرورش نیروی کار متخصص در راستای پیشبرد اهداف توسعه ملی، اقتصادی اجتماعی، و فرهنگی مسئول است و در کانون عهده داران اصلی این مسئولیت مهم معلمان قرار دارند (صلیبی و مدرسی، ۱۳۹۵). همان طور که گفته شد یکی از اهداف و وظایف مهم آموزش و پرورش ایجاد زمینه برای رشد همه جانبه فرد و تربیت انسان های سالم، کارآمد و مسئول برای ایفای نقش در زندگی فردی و اجتماعی است. (میکائیلی، افروز و قلیزاده، ۱۳۹۱). با افزایش روز افزون مسئولیت مدارس و پیچیده تر شدن محیط آن ها، از معلمان و مدیران مدارس انتظار می رود که فعالیت هایشان را در سطحی بسیار گسترده تر از قبل به انجام برسانند (جانسون^۱، ۲۰۰۴). همچنین میزان مسئولیت آن ها جهت پاسخگویی به دانش آموزان در رابطه با تغییرات پیشینه فرهنگی و تنوع نیاز های آن ها که هر یک دارای توانایی های فیزیکی و ذهنی و سبک یاد گیری متفاوتند، روز به روز افزایش می یابد (داکس^۲، ۲۰۰۷). این انتظار روزافزون آن ها را تحت فشار دائمی قرار داده است. این فشار اگر بیش از اندازه باشد، سلامت و آسایش شخصی معلمان را به خطر می اندازد و آن ها را دچار استرس (فشار روانی) می کند و در اثر فشارهایی که بر آن ها وارد می شود، پس از مدتی از توان و انرژی اولیه این نیروی مهم کاسته می شود و موجب

1 Johnson

2 Dukess

فرسودگی آن‌ها می‌گردد. فرسودگی شغلی پدیده‌ای است که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان و دانشمندان علم مدیریت را به خود جلب کرده است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸).

روش

این پژوهش به روش کتابخانه با موضوع فرسودگی شغلی در معلمان انجام شده است و بدین ترتیب پژوهش حاضر در صدد پاسخ به این سؤال کلی است که فرسودگی شغلی چیست؟ و فرسودگی شغلی در معلمان به چه گونه‌ای شکل می‌گیرد و تاثیر می‌گذارد تنها در صورت تعیین تعریفی دقیق از فرسودگی شغلی، امکان برنامه‌ریزی درست و مواجهه مؤثر با آن وجود دارد. تشخیص متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی یکی از موضوع‌های اساسی در این زمینه است.

فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۰ معرفی شد؛ به طور کلی، ظهور و رشد آن را مرهون زحمات هربرت فرویدنبرگر در نیویورک و مسلش و پائیس در کالیفرنیا می‌دانند (به نقل از نظری، سیادت و عابدی، ۱۳۹۳). استفاده فنی و تخصصی از واژه‌ی فرسودگی شغلی، در اصل به فریدنبرگر - کسی که اولین مطالب را در سال ۱۹۷۴ در باب این مفهوم به رشته تحریر در آورد - بر می‌گردد (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸). فرویدنبرگر فرسودگی را حالتی از کوفتگی یا ناکامی که ناشی از نوعی از خودگذشتگی در زندگی می‌باشد، می‌داند (فرویدنبرگر، ۱۹۷۵). بسیاری از افراد، فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یک پدیده می‌پندارند، اما آن گونه که پژوهشگرانی مانند پائیس و آرون سون اشاره کرده‌اند، فرسودگی شغلی خود یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر استرس شغلی است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸).

سیگریست و پیتر (۱۹۹۶) نیز در رویکردی نزدیک فرسودگی را واکنشی به محرک‌های تنش‌زا در برابر اقدامات انجام شده می‌داند (واحدی، هاشمی و شفیع‌سورک، ۱۳۹۳) فرسودگی، حالتی از خستگی ذهنی و هیجانی است که حاصل سندرم استرس مزمن مانند گرانباری نقش، فشار و محدودیت زمانی و فقدان منابع لازم برای انجام دادن وظایف و تکالیف محوله است (دمروتی و همکاران، ۲۰۰۱؛ لی و آشفورث، ۱۹۹۶؛ لاکاویدس و همکاران، ۲۰۰۳؛ ماسلاچ و همکاران، ۲۰۰۱ به نقل از فلسفی نژاد، عزیزی ابرقوئی، ابراهیمی قوام آبادی و درتاج، ۱۳۹۴).

در حقیقت، این واژه به معنای پیدایش نگرش، رفتار و احساس منفی در مقابل فشارهای شدید روانی مرتبط با کار است و این حالت بیش‌تر در افرادی پدید می‌آید، که ساعات طولانی از روز را در ارتباط تنگاتنگ با سایر افراد به سر می‌بهرند (واتزا و رابرتسون^۱، ۲۰۱۱). مسلش و جکسون آن را به

¹ Watts & Robertson

عنوان سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تعریف کرده اند (مسلش و جکسون^۱، ۲۰۰۱).

فرویدنبرگر معتقد بود که نشانگان فرسودگی به صورت علائم مختلف ظاهر می شود و این علائم و شدت آن ها از یک فرد به فرد دیگر متفاوت می باشد (مازلاک و لیتر، ۱۹۹۷ به نقل از بدری گرگری، ۱۳۹۱). فرسودگی شغلی در حقیقت آن نوع از فرسودگی روانی است که با فشارهای روانی یا استرس های مربوط به شغل و محیط کار توأم گشته است. (دورکین^۲، ۲۰۰۱).

اکثر تحقیقات انجام شده درباره فرسودگی، در موقعیت هایی مانند کارکنان خدمات بهداشتی (واد و ساویکی، ۱۹۸۶ به نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱)، فروشندگان (سند و میازکی، ۲۰۰۰ به نقل از رستم اوغلی و خشنودنیای چماچایی، ۱۳۹۲)؛ معلمان (گرینگس و همکاران، ۲۰۰۱ به نقل از نعامی، ۱۳۸۸) پرستاران (زلارس و همکاران، ۲۰۰۰ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴) کارکنان خدمات بهداشتی (واد و همکاران، ۱۹۸۶ به نقل از رستم اوغلی و خشنودنیای چماچایی، ۱۳۹۲)، مشاوران (روس و همکاران، ۱۹۸۴ به نقل از نعامی، ۱۳۸۸) روانشناسان (سندوال، ۱۹۹۳، به نقل از رستم اوغلی و خشنودنیای چماچایی، ۱۳۹۲) و ... است که به عنوان فرسودگی شغلی معروف است (مسلش و جکسون، ۱۹۸۴ به نقل از میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱).

فرد فرسوده دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی می شود و احساس می کند که زندگی پوچ و بی معنی است، افراد حس می کنند که کارشان از ارزش و شخصیت آن ها می کاهد و این باعث می شود در خود شک و تردید کنند و در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قائلند، کاسته می شود و این عکس العمل ها منجر به یک نوع بحران وجودی در فرد می شود (پاینس^۳، ۱۹۹۳).

از نظر بروس (۲۰۰۹) فرسودگی زمانی اتفاق می افتد که یک فرد برای یک دوره طولانی استرس را تجربه کند (سلم آبادی، سلیمی بجستانی، خیامی آبیز و جوان، ۱۳۹۴).

مسلش و جکسون آن را به عنوان سندرمی از خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تعریف کرده اند (مسلش و جکسون، ۲۰۰۱). خستگی هیجانی باعث کنار آمدن دفاعی در شکل بدبینی و در نهایت افزایش بدبینی، خود ارزشیابی منفی به شکل کار آمدی کاسته شده می شود (شولفی و بیکر، ۲۰۰۴ به نقل از واحدی و همکاران، ۱۳۹۳) مسخ شخصیت اشاره به پاسخ های منفی بدبینانه یا بیش از حد با بی رغبتی به سایر افراد در محل کار دارد که مولفه بین فردی فرسودگی را نشان می دهد (مسلش، اسکافل و لیتر^۴، ۲۰۰۱) سرانجام فقدان موفقیت به احساس کاستی در

1 Maslach & Jackson

2 Dworkin

3 Pines

4 Maslach ;Schaufeli & Leiter

شایستگی و میزان باروری و حس کارایی پایین فرد دارد که مولفه خود ارزیابی فرسودگی را شامل می شود (شاتوفلی و اسچرس، ۲۰۰۲ به نقل از عظیمی و همکاران، ۱۳۹۲).

فرسودگی شغلی زیان های زیادی برای فرد و سازمان دارد، اولین آسیب فرسودگی شغلی رنج بردن از فرسودگی بدن است، افرادی که از این عارضه رنج می برند، اصولاً دارای انرژی کم و احساس خستگی بیش از حد هستند. آن ها نشانه های فشار بدنی نظیر سر درد، تهوع، کم خوابی و تغییراتی در عادات غذایی را به طور فراوان از خود بروز می دهند، همچنین آن ها فرسودگی عاطفی را نیز تجربه می کنند و دچار افسردگی، احساس درماندگی، احساس عدم کارایی در شغل، وجود نگرش های منفی به خود، شغل و سازمان و به طور کلی نسبت به زندگی می شوند و نهایتاً این که اغلب مبتلایان احساس پایین بودن پیشرفت و ترقی شخصی را گزارش می کنند (مورگان و کرهیل^۱، ۱۹۸۵).

فرسودگی معمولاً به دلیل وقوع یکی دو واقعه دردناک و فشارزای زندگی اتفاق نمی افتد بلکه بر اثر انباشت تدریجی فشارهای روانی روزمره ایجاد می شود و بر اثر آن حالات مختلفی مانند ناامیدی، خستگی مزمن و کم شدن انرژی تجربه می شود (مازلاک و لیتز، ۱۹۹۷ به نقل از بدری گرگری، ۱۳۹۱). ولف و جانسون (۱۹۹۵) ارتباط بین ویژگی های شخصیتی و فرسودگی را نشان داده اند (رستم اوغلی و خشنودنیای چماچایی، ۱۳۹۲). ظهور و پیدایش سازمان یافته پنج عامل شخصیت، زمینه را برای بررسی هر چه بیشتر ارتباط میان شخصیت و دیگر سازه های روانشناختی فراهم آورده است. شخصیت را می توان در پنج صفت گسترده که توصیف کامل از شخصیت فرد است، تعریف کرد. این پنج ویژگی شامل روان رنجورخویی، برون گرایی، توافق پذیری، وظیفه شناسی و باز بودن نسبت به تجربه می باشد (مک کری و کاستا، ۱۹۸۵ به نقل از سرانچه، مکتبی و حاجی یخچالی، ۱۳۹۳). نقش اصلی در پیدایش و رشد فرسودگی به الزامات و منابع سازمانی نسبت داده شده است (مسلش، ۲۰۰۳ به نقل از واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). هریس در زمینه ارتباط پدیده هایی مانند فشار روانی و فرسودگی شغلی مدلی ارائه نموده است. در این مدل مشاخره های روزانه، مثلاً، از عوامل فشار های برونزا به شمار می آید که موجب تشدید فشار روانی، اضطراب، و بیزاری می شود و شدت آن به متغیر های فردی، مانند سن، سابقه کار، میزان توانایی برای پیشبینی مشکلات، و وضعیت تأهل فرد، بستگی دارد (هریس^۲، ۱۹۹۹).

به منظور پیشگیری و مداخله، مطالعات و پژوهشهای بسیاری جهت تشخیص پیشایندها و متغیرهای پیش بینی کننده فرسودگی انجام شده اند که هم شامل جنبه های محیطی هستند و هم جنبه های فردی (لانگان و همکاران، ۲۰۰۶؛ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). ویژگی

1 Morgan & Krehbiel

2 Harris

های شخصیتی و مهارت های اکتسابی به عنوان بخشی از منابع موجود هر فرد در فرایند فرسودگی دخیل هستند. ویژگی های شخصیتی برحسب تفاوت های ساختاری میان افراد تعریف می شود که فرض می شود در طول موقعیت ها ثابت باشد و با عملکرد در تکالیف شناختی مرتبط است (ریوی و همکاران، ۲۰۰۶ به نقل از واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). مجموعه ای از معیارهای بسیار بالا در عملکرد که فاصله ای حقیقی بین خود واقعی و خود ایده آل فرد ایجاد می کند (شفران و همکاران، ۲۰۰۲ به نقل از قافله باشی و همکاران، ۱۳۹۴) همراه با ارزشیابی انتقادی افراطی (فروست و همکاران، ۱۹۹۱ به نقل از قافله باشی، موسوی و گلشنی، ۱۳۹۴) فرد را متمرکز بر شکست ها و نواقص عملکرد خود می سازد (هویت و فلت، ۱۹۹۱ به نقل از قافله باشی و همکاران، ۱۳۹۴) تحت عنوان کامل گرایی شناخته شده است. هامچاک (۱۹۷۸) کمالگرایی را به دو بعد بهنجار و نابهنجار تقسیم می کند. در کمالگرایی بهنجار اشخاص از کارهای سخت و طاقت فرسا لذت میبرند، با هدف موفقیت برانگیخته می شوند و ضمن تأکید بر معیارهای سطح بالای عملکردی می توانند محدودیت های شخصی و اجتماعی را بپذیرند. در مقابل، کمالگرایان نابهنجار با ترس از شکست برانگیخته می شوند و به دلیل انتظارات غیرواقع بینانه، هرگز از عملکرد خود خشنود نخواهند شد. برخی تحقیقات اخیر نشان داده اند که کمالگرایی منفی و ناسازگارانه فرسودگی تحصیلی را پیش بینی می کند (ژانگ و همکاران، ۲۰۰۷ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). به طور کلی، کمالگرایی سازگارانه با بهزیستی روانشناختی و عملکرد تحصیلی و شغلی مناسب مرتبط است، ولی کمالگرایی ناسازگارانه با پریشانی، عزت نفس پایین و نشانه های بیماری روانی مرتبط است (کلی^۱، ۲۰۱۰).

افسردگی، یکی دیگر از پدیده های مرتبط با فرسودگی است (ویسمن و کلرمن، ۱۹۷۹؛ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). فرسودگی می تواند منجر به تنش های روانی در شکل اضطراب، افسردگی، ناکامی، خصومت و یا ترس شود (یانگ^۲، ۲۰۰۴ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

در دهه های گذشته، محققان، نظریه خودکارآمدی را برای تبیین پدیده فرسودگی مورد استفاده قرار داده اند (شائوفلی و همکاران، ۱۳۹۳ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). در توصیف رابطه بین فرسودگی و حالات فیزیولوژیکی، برخی از محققان قبلی، رابطه بین خودکارآمدی و فرسودگی را تأیید کرده اند (چرنیس، ۱۹۹۲، ۱۹۹۳، هالستن، ۱۹۹۳؛ هابفال و فریدی، ۱۹۹۳ به نقل از فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). آنها نشان داده اند که افراد بدون حس مهارت یا تسلط (از قبیل، خودکارآمدی)، به آسانی دچار فرسودگی می شوند و معمولاً توانایی سازگاری را از دست می دهند (فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴).

1 Kelly

2 Young

فرسودگی شغلی عوارض زیادی در سازمان، خانواده، زندگی فردی و اجتماعی به جای می‌گذارد که از مهم‌ترین این عوارض می‌توان به غیبت معلمان در محیط خانه و محیط کار، تغییر شغل با مشاغل دیگر، و در نهایت کاهش بازدهی، توانمندی، تعهد، وفاداری و ترک خدمت اشاره کرد که همه باعث کاهش توان بدنی، ذهنی و روانی خواهد شد (محمودی، ۱۳۷۸). به نقل از اشرفی سلطان احمدی، مهرمند، غلامیان و عزیزی نژاد، (۱۳۸۹). فردی که احساس می‌کند تلاش‌های او در کار بی‌فایده و غیر اثر بخش است، یا این احساس را پیدا کند که تلاش‌های وی مورد توجه و قدردانی دیگران قرار ندارد؛ ممکن است آمادگی لازم برای ابتلا به عارضه فرسودگی شغلی پیدا کند (محمودی، ۱۳۷۸). به نقل از اشرفی سلطان احمدی و همکاران، (۱۳۸۹). پژوهش‌های قبلی در موقعیت‌های صنعتی و سازمان، نشان داده‌اند که فرسودگی پیامدهای متعددی مانند غیبت، ترک شغل، کاهش بهداشت و ریسک بالای ابتلا به افسردگی را دارد (تاپیتن تانر و همکاران، ۲۰۰۵). به نقل از نعمی، (۱۳۸۸)

نشانه‌های فرسودگی شغلی به چهار دسته جسمانی، روانی، اجتماعی و سازمانی تقسیم شده‌اند: نشانه‌های جسمانی شامل خستگی، اختلال در خواب، اختلال در خوردن، عوارض جسمانی (چون سردردها، علائم دردهای معده و روده) و آمادگی برای بیماری است. فشارهای روانی شامل خشم، تحریک پذیری، افسردگی، بی‌حوصلگی، عدم اعتماد، انعطاف پذیری شناختی، کاهش عزت نفس و نگرش منفی در مورد کار است. نشانه‌های اجتماعی عبارتند از: گسستن ارتباط‌های طولانی مدت، گوشه‌گیری یا درگیری با اعضای خانواده یا همکاران و نشانه‌های سازمانی شامل غیبت از کار، روحیه ضعیف، درصد بالای بیکاری، مسائل مربوط به رقابت و کارایی کمتر می‌باشد (هرشن سن و پاول، ۱۳۷۴). به نقل از اشرفی سلطان احمدی و همکاران، (۱۳۸۹).

تحقیقات نشان داده که عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از این که شخص در مدت طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد، بیشتر محققان معتقدند که علت فرسودگی محیطی و بیرونی است (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸). به نظر گروسچ و والس (۱۹۹۴) علت‌های فرسودگی عبارتند از: ۱- علت‌های درونی - روانی: این علت‌ها به شخصیت افراد مربوط می‌شوند و عبارتند از تعهد و فداکاری بیش از حد، کمال‌گرایی، وسواسی و عزت نفس پایین ۲- علت‌های سیستمی و محیطی: این علت‌ها عبارتند از رویه‌های کاری سفت و محکم، انتظارات نامعقول همراه حمایت‌های پایین، نظارت و سرپرستی بد و ناکافی، مسئولیت داشتن بدون اختیار، فقدان بازخور مثبت و فرصت‌ها و مشوق‌های مالی محدود ۳- تقابل علت‌های درون روانی و سیستمی: این علت‌ها ناشی از مجموع دو علت دیگر نیستند، بلکه از تعامل آن دو به دست می‌آید در واقع چیزی بیش از مجموع آن دو می‌باشد.

به طور کلی متخصصان رفتار سازمانی منابع بالقوه تنش زا را سه دسته محیط، سازمان و فرد برشمرده اند، از مهم ترین عوامل سازمانی نوع کار، نقش فرد در سازمان، روابط با همکاران، ساختار سازمانی، رهبری و چرخه حیات سازمانی را نام برده اند (عزیزی مقدم، ۱۳۸۸)

برای درمان این کج کاری باید عوامل تأثیرگذار بر آن شناسایی شود تا بتوان به تبیین، پیش بینی و کنترل آن پرداخت و از بروز آن جلوگیری کرد، چون پیشگیری بهتر از درمان است، به علاوه این که درمان این بیماری مشکل، هزینه بر و وقت گیر است. بنابراین مدیران و متخصصان درصدد بوده اند که این سندرم را کنترل و از بروز آن جلوگیری نمایند.

مروری بر تحقیقات مربوط به فرسودگی شغلی معلمان

هوبرت (۱۹۸۴) به بررسی رابطه سلامت سازمانی و استرس معلمان پرداخته است، وی گزارش کرده است که استرس معلمان زیاد نیست، ولی تغییرات میزان استرس به طور معناداری با تغییرات سلامت سازمانی مربوط است و هرچه جو مدارس ناسالم تر باشد، میزان استرس معلمان نیز بالاتر می رود.

بارنز و همکاران (۱۹۹۴) به بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس راهنمایی و اعتماد و اطمینان و مشارکت در تصمیم گیری دبیران پرداخته است. وی گزارش کرده که بین اعتماد دبیران به مدیران مدرسه و سلامت سازمانی رابطه وجود دارد. همچنین رابطه ای معکوس بین محرومیت تصمیم گیری معلمان در تصمیمات کلاس و محرومیت شرکت در تصمیمات مدیریت سازمان با سلامت سازمان وجود داشت.

شعبانی بهار و کونانی (۱۳۹۱) در تحقیقی با عنوان "رابطه بین فرسودگی شغلی با سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی استان لرستان" نشان دادند که بین فرسودگی شغلی و سلامت عمومی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. به نحوی که افرادی که فرسودگی شغلی بالایی داشتند، از سلامت عمومی کم تری برخوردار بودند. (به نقل از صلیبی و مدرسی، ۱۳۹۵)

محمدی (۱۳۸۶) در تحقیقی با عنوان "مقایسه مکانیسم های مقابله ای فرسودگی شغلی و سلامت روانی در بین دبیران ایران و هند" به این نتیجه رسیده است که در میان دبیران زن و « سلامت روانی در بین دبیران ایران و هند مرد از نظر فرسودگی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) تفاوت معناداری وجود دارد و دبیران مرد از دبیران زن فرسودگی شغلی بیش تری دارند، اما در فقدان موفقیت فردی میان آن ها هیچ تفاوتی مشاهده نشد. (به نقل از صلیبی و مدرسی، ۱۳۹۵)

پژوهش نظری و همکاران (۱۳۹۳) به بررسی رابطه ساختار سازمانی و فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهرکرد پرداخته است. مشخص شد که هیچ کدام از مؤلفه های ساختار سازمانی (پیچیدگی، رسمیت، و تمرکز) با فرسودگی شغلی رابطه معناداری ندارند. همچنین، رابطه ویژگی

های دموگرافیک (سن، جنس، وضعیت تأهل، مدرک تحصیلی، سابقه کار، و نوع دبیرستان) با فرسودگی شغلی بررسی شد و معلوم گردید این رابطه هم معنادار نیست.

نتایج تحقیق قدسی و همکاران (۱۳۹۰) نشان می دهد که بین شبکه اجتماعی، در بعد اندازه شبکه، با فرسودگی شغلی رابطه ای وجود ندارد. یعنی صرف افزایش تعداد یا کاهش افرادی که فرد با آن ها در ارتباط است تاثیری بر میزان فرسودگی شغلی آن ها ندارد. اما بین تنوع شبکه اجتماعی معلمان و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی) رابطه منفی وجود دارد.

بحث

در ابتدا با عنوان کردن نتایج بدست آمده از تحقیقات انجام شده در خصوص فرسودگی شغلی قصد دارم به اهمیت این موضع حساس و بهره برداری از نتایج حاصل بپردازم. نخستین تبیین در بررسی تفاوت های موجود در میزان شیوع فرسودگی در کشورهای متفاوت که مازلاک در آخرین مقالات خود به آن پرداخته، تفاوت در ارزش های فرهنگی است. تردید نیست در جوامعی که به سبب سوابق تاریخی نگرش های بدبینانه در تحلیل پدیده ها وجود دارد، این نحوه نگرش در سازه های فرسودگی و به ویژه بعد دوم آن یعنی مسخ شخصیت تاثیری عمده خواهد داشت (محمدی، ۱۳۸۶). افرادی که تحت فشارهای محیطی قرار دارند با فراهم کردن حمایت اجتماعی برای یکدیگر، قادر می شوند فشارهای شدید را کنترل کنند و تا حدی از شدت آنها بکاهند. همانطور که می دانیم، فرسودگی نتیجه استرس مزمن تلقی می شود. (فلسفی نژاد و همکاران، ۱۳۹۴). یکی دیگر از رویکردهای اخیر پژوهشی در زمینه فرسودگی این است که پژوهش در این حوزه به به جای ضعف در عملکرد و نارسا کنش وری به جنبه های مثبت و نیرومندی های انسان و کنش وری بهینه او تغییر پیدا نموده است (سلیگمن و سکسیزینتمیهالی، ۲۰۰۰ به نقل از بدری گرگری و همکاران، ۱۳۹۱) از جمله مفاهیمی که در روانشناسی مثبت به آن تأکید می شود درگیری انگیزشی است. درگیری انگیزش یادگیری حالت مثبت، ارضاء کننده ذهن است که از سه مؤلفه احساس نیرومندی، سخت کوشی و جذب شدن در تکلیف تشکیل یافته است (مازلاک و لیتز، ۱۹۹۷ به نقل از بدری گرگری و همکاران، ۱۳۹۱). انرژی و نیرومندی به توانایی توجه روی تکالیف مربوط بوده و موجب استفاده از توانایی های شناختی افراد می شود (فهنل، به ان، هاگو و همکاران، ۲۰۰۴ به نقل از بدری گرگری و همکاران، ۱۳۹۱). سخت کوشی در واقع احساس اهمیت، اشتیاق، مباحثات و چالش است. بالأخره جذب شدن در تکلیف تمرکز کامل در تکلیف، همراه با احساس خوشحالی است که در آن، گذشت زمان احساس نمی شود و واحد های زمانی تبدیل می شود (اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۲ به نقل از بدری گرگری و همکاران، ۱۳۹۱). پس ضروری است که سازمان آموزش و پرورش کشور، به منظور حفظ بهداشت روانی مطلوب معلمان و افزایش کارایی شغلی آنان در فرایند تعلیم و تربیت دانش آموزان، از نظر ارتباطات متقابل اجتماعی در صحنه های مختلف شغلی، حرفه ای، و اقتصادی شرایطی را برای آنان فراهم کند تا

مسائل و مشکلات زندگی شخصی و حرفه ای شان به حداقل برسد و قادر باشند توانمندی ها و قابلیت های خویش را به نحو مطلوب به کار گیرند و در پدیده فرسودگی شغلی با کم ترین میزان مواجه شوند (صلیبی و مدرسی ، ۱۳۹۵) . علاوه بر این می توان گفت فرهنگ سازمانی تأثیرگذارترین متغیر بر ایجاد جو سازمانی مناسب و جلوگیری از فرسودگی شغلی و بروز رفتار مناسب شهروندی سازمانی است . از طرف دیگر، نتایج حاصل از تحقیق بیانگر آن است که فرسودگی شغلی نیز موجب بروز تغییرات (مثبت و منفی) در رفتار شهروندی سازمانی می شود . علاوه بر این، با توجه به رابطه دو طرفه جو سازمانی با فرسودگی شغلی می توان ادعا کرد که هر چه جو مناسب سازمانی برقرار باشد، میزان فرسودگی شغلی کاهش و رفتار شهروندی بهتری را شاهد خواهیم بود و برعکس . از این رو، پیشنهاد می شود عوامل فرهنگی تأثیرگذار بر کاهش فرسودگی شغلی و بهبود جو سازمانی که به بروز رفتار مناسب شهروندی سازمانی می انجامد تعیین و استخراج گردد (آقایی و همکاران ، ۱۳۹۲) . تمرکز بر هیجان از طریق ترکیب سرزندگی و واضح دیدن تجربیات و پذیرش آن ها می تواند تغییرات مثبتی را در سازگاری و بهزیستی ایجاد نماید (بروان و رایان ، ۲۰۰۳ به نقل از نیمانی و همکاران ، ۱۳۹۳) . بعد روانی انسان نقشی مهم، در رشد و ارتقای او دارد . بنابراین، اهداف و برنامه های آموزش و پرورش باید در راستای رشد احساس ارزشمندی ، مهم بودن و کارا بودن شکل بگیرد . احساس کرامت و ارزشمندی منجر به دوری از بسیاری از لغزش ها و اشتباهات می گردد . فردی که احساس ارزش درونی و کرامت نفس می کند، می کوشد تا همواره عزت نفس خود را حفظ کند و خود را در شرایطی قرار ندهد که به کرامت نفس او خدشه ای وارد گردد (میکائیلی و همکاران ، ۱۳۹۱) .

نتیجه

با توجه به آنچه که گفته شد اهمیت آموزش و پرورش و عوامل اجرایی آن که دبیران هستند بر همگان آشکار است و با توجه به این که دبیران با دانش آموزان در ارتباط مستقیم هستند حفظ سلامت آنها از اهمیت ویژه ای برخوردار است در مقدمه بر تأثیر فرسودگی شغلی بر ۴ بعد جسمی ، روانی ، اجتماعی و سازمانی اشاره شد که با شناسایی نشانه ها و عوامل فرسودگی شغلی می توان آن را پیشگیری و کارایی و اثربخشی دبیران را افزایش داد . فرسودگی شغلی در کار سازمانی و انجام تکلیف دبیران که کمک به رشد دانش آموزان در زمینه های مختلف می باشد خلال ایجاد می کند همان طور که گفته شد فرسودگی شغلی بر اثر یک یا چند اتفاق استرس زا یا فشار آور به وجود نمی آید که بتوان با یک یا دو طرح کوتاه مدت امیدوار به از بین بردن و کنترل آن بود همان گونه که آموزش به طور مداوم از طریق دبیران به دانش آموزان ارائه می شود خدمات پیشگیری فرسودگی شغلی می بایست به طور مستمر و هدفمند با عنوان سرمایه گذاری بر روی نیروی انسانی سازمانی که نقش مهمی در جامعه دارند اجرا شود . با توجه به فرهنگ و زیر ساختهای اداری کشور ما یکی از روش های پیشگیری مثر مثر می تواند تشکیل گروه های حمایتی و گروه درمانی توسط خود دبیران با هدف تشکیل

تشکلی جهت همیاری عاطفی، اجتماعی و مالی باشد که افراد با شرکت در میتوانن انواع نیازهای خود را ارضا کرده و به افزایش عزت نفس یکدیگر کمک کنند.

منابع

- آقایی، رضا، آقایی، میلاد، آقایی، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی سازمانی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی. مدیریت دولتی، دوره پنجم، شماره (۴).
- اشرفی سلطان احمدی، حسین، مهرمند، احد، غلامیان، علیرضا، عزیزی نژاد، بهاره. (۱۳۸۹). بررسی رابطه تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس مقطع راهنمایی شهرستان مهاباد. فصلنامه علمی - پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز، سال پنجم، شماره (۱۸).
- بدری گرگری، رحیم، مهدوی، علی، ضرابی، محمدتقی. (۱۳۹۱). نیمرخ های انگیزشی و فرسودگی تحصیلی دانش آموزان: تحلیل مبتنی بر شخص. مجله دست آوردهای روانشناختی (علوم تربیتی و روان شناسی)، دوره چهارم، شماره (۲).
- بدری گرگری، رحیم، مصرآبادی، جواد، پلنگی، مریم، فتحی، رحیمه. (۱۳۹۱). ساختار عاملی پرسشنامه فرسودگی تحصیلی با استفاده از تحلیل عاملی تاییدی در دانش آموزان متوسطه. فصلنامه اندازه گیری تربیتی، سال سوم، شماره (۷).
- رستم اوغلی، زهرا، خشنودنیای چماچایی، بهنام. (۱۳۹۲). مقایسه وجدان تحصیلی و فرسودگی تحصیلی در دانش آموزان با و بدون ناتوانی یادگیری. مجله ناتوانی های یادگیری، دوره ی دوم، شماره (۳).
- سرانچه، مسعود، مکتبی، غلامحسین، حاجی یخچالی، علیرضا. (۱۳۹۳). رابطه علی و ویژگی های شخصیت با فرسودگی تحصیلی با میانجیگری خودکارآمدی تحصیلی و تنیدگی تحصیلی ادراک شده در دانشجویان. روش ها و مدل های روانشناختی، سال پنجم، شماره (۱۷).
- سلم آبادی، مجتبی، سلیمی بجستانی، حسین، خیامی آبیژ، حمزه، جوان، رضا. (۱۳۹۴). سهم ابعاد فرسودگی، تاب آوری و استرس ادراک شده در پیش بینی گرایش به اعتیاد دانش آموزان. فصلنامه اعتیاد پژوهی سو مصرف مواد سال نهم، شماره (۳۳).
- صلیبی، ژاسنت، مدرسی، گلاله. (۱۳۹۵). بررسی رابطه سلامت عمومی با فرسودگی شغلی و کفایت اجتماعی معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۳. پژوهش نامه زنان. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال هفتم، شماره (۱).
- عزیزی مقدم، ابوبکر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه سلامت سازمانی مدارس و فرسودگی شغلی دبیران (مورد مطالعه: مدارس راهنمایی شهرستان مهاباد در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶). دو ماهنامه علمی پژوهشی دانشگاه شاهد، سال شانزدهم، شماره (۳۶).

- عظیمی، محمد، پیری، موسی، زوار، تقی. (۱۳۹۲). رابطه فرسودگی تحصیلی و یادگیری خودتنظیمی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دوره متوسطه. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال دهم، دوره دوم شماره (۱۱).
- فلسفی نژاد، محمدرضا، عزیزی ابرقوئی، محسن، ابراهیمی قوام آبادی، صغری، درتاج، فریبرز. (۱۳۹۴). تدوین مدل علی فرسودگی تحصیلی با توجه به نقش واسطه ای خودکارآمدی در دانشجویان دوره کارشناسی. فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی سال ششم، شماره (۲۴).
- قافله باشی، مهدیه سادات، موسوی، سیده فاطمه، گلشنی، فاطمه. (۱۳۹۴). فرسودگی تحصیلی در دانشجویان: نقش پیش بینی کننده های کمال گرایی و هدف گرایی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، شماره (۲۲).
- قدسی، علی محمد، افشار کهن، جواد، میهمی، حامد. (۱۳۹۰). مطالعه رابطه بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه. مسائل اجتماعی ایران، سال دوم، شماره (۲).
- محمدی، شهناز. (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم های مقابله ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند. فصلنامه نوآوری آموزشی، سال پنجم، شماره (۱۶)، تابستان.
- میکائیلی، نیلوفر، افروز، غلامعلی، قلیزاده، لیلیا. (۱۳۹۱). ارتباط خودپنداره و فرسودگی تحصیلی با عملکرد تحصیلی دانش آموزان دختر. مجله روان شناسی مدرسه دوره یک، شماره (۴).
- نظری، سیف اله، سیادت، سید علی، عابدی، محمدرضا. (۱۳۹۳). بررسی رابطه ساختار سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران مدارس متوسطه شهر کرد. مدیریت دولتی، دوره ششم، شماره (۱).
- نعیمی، عبدالزهرا. (۱۳۸۸). رابطه بین کیفیت یادگیری با فرسودگی تحصیلی دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز. مطالعات روان شناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهرا. دوره ۵، شماره (۳).
- واحدی، شهرام، هاشمی، تورج، شفیعی سورک، سینا. (۱۳۹۳). تاثیر سنوات تحصیلی، روان رنجوری و راهبردهای یادگیری خودنظم دهی بر فرسودگی تحصیلی: آزمون یک مدل مفهومی. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، سال پانزدهم، شماره (۳).

- Barnes, Kevin, Michel (1994) The organization Health of middle schools trust, and decision participation, work environment. Degree: E.D.D.
- Dukess, L, F (2007). Meeting the challenge designing effective principal mentor programs. The experiences of six new York city community school districts. Retrieved June 2, 2004, from <http://New.vision.Org/resources/leadchall.1.shtml>.

- Dworkin, G.A. (2001). Perspectives on teacher burnout and school reform. *International educational journal*, 2(2), 69-78.
- Freadenberger, H.J. (1975). *Burnout: The highcost of high achivment*. New York: Doubledy.
- Grosch, W.M & olsen, D.c (1994). *When helping starts to hurt: A new look at burnout among psychotherapists*. New York: Norton.
- Harris, R.B. (1999). Reviewing nursing stress according to a propose adaption framework. *Advances in marking science*. 11(2): 23-43.
- Hubert, John , A. (1984). *The relationship of teacher stress to organizational and Role- Related stressors*. WWW. ric. EDu.
- Johnson, j. (2004). *What school leader want*. *Educational leadership*, 61(7) 924-928.
- Kelly, O. (2010). *What is Perfectionism?* Retrieved from: ocd.About.com/od/glossary/g/What-Is-Perfectionism.htm.
- Maslach, C.; Schaufeli, B & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual review of psychology*, 52, 397-422.
- Morgan, S. R & Krehbiel, R (1985). *The psychological conditional burnout teachers with a nonhumanistic rientation*. *Jornal of Humanistic Education and development*, 24,(2), 56-76.
- Pines, A. (1993). *Burnout: Existential perspectives*. In W. B. Schaufeli, C. Maslash, and T. Marek (Eds). *Professional Burnout: Recent Development in theory and research*. Washington, DC: Taylor and Francis, 33-52.
- Watts, J., & Robertson, N. (2011). *Burnout in university teaching staff: a systematic literature review*. *Educational Research*, 53(1), 33-50.