

بررسی رابطه‌ی رغبت‌های شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان آموزش و پرورش شهر تهران

احمدترابی^{۱*}

لیلا رضوی^۲

مریم باقری پناه^۳

مریم زارعی نژاد^۴

متین گل افروز^۵

فاطمه احسانپور^۶

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی رغبت‌های شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان آموزش و پرورش شهر تهران بود. **روش‌شناسی:** پژوهش حاضر توصیفی - پیمایشی و در زمره تحقیقات کاربردی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان که در منطقه پنج آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ مشغول به خدمت بوده‌اند، را تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۵۰ نفر انتخاب شدند. این افراد به صورت نمونه‌گیری در دسترس برای پاسخ به پرسشنامه انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه‌های استاندارد فرسودگی شغلی مسلس (۱۹۸۱) و مقیاس و پرسشنامه رغبت سنج شغلی هالند بود. تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق با استفاده از آمار توصیفی (بررسی میانگین و انحراف استاندارد، رسم نمودار و جداول) و آزمون استنباطی (همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام) در نرم افزار آماری spss در سطح معنی داری ۰/۰۵ درصد انجام شد. **یافته‌ها:** توجه به نتایج آزمون رگرسیون، مولفه‌های رغبت‌های شغلی در پیش‌بینی مولفه‌های فرسودگی شغلی موثرند. بدین صورت که افراد تیپ واقع بین بیشتر در کارها و امور فنی و افراد تیپ تهوری در امور مالی و تجاری مهارت دارند و افراد تیپ قراردادی از اجتماع گریزانند و افراد سه تیپ مذکور توانایی کار با ابزار را دارند، لذا در کار با افراد زودتر خسته می‌شوند.

واژگان کلیدی: رغبت شغلی، فرسودگی شغلی، معلمان آموزش و پرورش.

^۱ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی ساری. نویسنده مسئول: marzieh.pourasghar@gmail.com

^۲ کارشناسی ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی قم.

^۳ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد واحد بین‌المللی کیش.

^۴ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد واحد تهران شمال.

^۵ کارشناسی ارشد روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد سنندج.

^۶ دکتری تخصصی روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد واحد عمارات.

مقدمه

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت‌ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان آشکار است. زیرا شغل علاوه بر تامین هزینه‌های زندگی، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد دارد و زمینه‌ساز بسیاری از نیازهای غیر مادی او نیز می‌باشد. (امیری و همکاران، ۱۳۹۰). قسمت عمده‌ای از زندگی روزانه هر شخص صرف اشتغال به کار می‌شود. فعالیت کاری از نظر سلامت روانی شخص، فعالیت مهمی به حساب می‌آید (بیگلو و همکاران، ۱۳۹۳).

یکی از مشکلات اجتماعی عصر ما استرس‌های ناشی از محیط کار است که اصطلاحاً فرسودگی شغلی نام دارد. پدیده‌ی فرسودگی شغلی از دهه‌های ۱۹۷۰ مورد توجه نظریه‌پردازان و پژوهشگران مرتبط با مفاهیم سلامت روانی قرار گرفته است. فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه است و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود، تعریف کرد (پور افکاری، ۱۳۸۰). به عقیده مسلش^۱، فرسودگی شغلی سندرمی روانی است که شامل واکنش طولانی مدت به عوامل استرس‌زا در محل کار می‌باشد.

اساساً، فرسودگی شغلی شامل تنش شدیدی است که منجر به نابرابری، و یا عدم تجانس بین کارمند و محیط کار می‌شود. تأثیر کلی مواجهه مزمن کار همراه با استرس می‌تواند از عوارض آن باشد. بدون تهیه کامل منابع احساسی و روحی، تنش، خستگی، کارهای تکراری و عوامل استرس‌زا می‌توانند ما را از پا درآورند. خستگی بخش عمده فرسودگی شغلی است، اما مولفه‌های دیگری نیز وجود دارد که آن را به عنوان سندرم مجزا از دیگر اختلالات نشان می‌دهد. مسلش و عده زیادی از دیگر محققان، یک مفهوم بالینی از فرسودگی شغلی را بر اساس بیش از سی سال تفحص توسعه داده‌اند (نقل از تیسون^۲، ۲۰۱۰).

یکی از عوامل موثر در موفقیت در هر شغلی داشتن رغبت است و رغبت‌ها مهمترین عامل در انتخاب شغل به حساب می‌آیند، البته با افزایش سن و تکامل انسان معمولاً رغبت‌ها فرم واقعی‌تری به خود می‌گیرند و انتخاب فرد بیشتر به واقعیت نزدیک می‌شود، همچنین لازمه تمام انتخاب‌های مناسب شغل وجود ترجیح شغلی است و در واقع انسان اول شغلی را ترجیح می‌دهد و سپس آن را انتخاب می‌کند (شاکری‌نیا، ۱۳۸۹).

رغبت‌های شغلی یکی از قوی‌ترین و پایدارترین بخش تفاوت‌های فردی و معمول‌ترین وسیله برای تطبیق فرد با محیط می‌باشد (هوگان^۳، ۱۹۹۶، به نقل از تریسی^۴، ۲۰۰۳). هالند^۵ (۲۰۰۱، ۱۹۹۹، ۱۹۹۷، ۱۹۸۵، ۱۹۷۳، ۱۹۵۸)

1 Maslash
2 Tyssen
3 Hogane
4 Treisy
5 Holland

روانشناس و نظریه‌پرداز معاصر شغلی و حرفه‌ای در بررسی‌های پنجاه ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به طور کلی در زندگی حرفه‌ای او داشته باشد. براساس این نظریه، افراد جامعه را می‌توان از نظر شخصیتی در یکی از شش تیپ واقعگرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، متهور و قراردادی طبقه‌بندی کرد. هر تیپ ویژگی‌های خاص خود را دارد و محصول تعامل خاصی بین عوامل ژنتیکی و محیطی است. این نظریه تا به امروز در کشورهای امریکایی، اروپایی، آسیایی، استرالیایی و آفریقایی جهت راهنمایی و مشاوره شغلی و تحصیلی مورد تایید قرار گرفته است (زورلو^۱ و همکاران، ۲۰۱۶). در ایران نیز این نظریه در سال ۱۳۵۹ توسط شفیع آبادی معرفی و از سال ۱۳۷۰ تا به امروز توسط نگارندگان و دیگران در مدارس، دانشگاه‌ها، سازمان‌ها و ادارات مورد بررسی و تایید قرار گرفته است. هالند در طبقه‌بندی خود شخصیت افراد را بر شش نوع تقسیم می‌نماید که عبارت از واقعین، معنوی، اجتماعی، قراردادی، سنتی، تهوری و هنری هستند. این طبقه بندی کلی است و در جزء حدود ۷۲۰ الگوی مختلف شخصیتی را شامل می‌شود.

هالند معتقد بوده است که علایق شغلی افراد با تیپ شخصیتی آنها رابطه دارد (شفیع آبادی، ۲۰۰۱). اولین مشکل قربانیان فرسودگی شغلی آن است که از فرسودگی جسمی رنج می‌برند و قدرت آنان برای کار کردن کم می‌شود و بیشتر اوقات خسته و ناتوانند. دومین مشکل آنها فرسودگی هیجانی است و در واقع دچار افسردگی و درماندگی می‌شوند. سومین مشکل آنها فرسودگی نگرشی است این افراد نسبت به دیگران بدگمان می‌شوند و با دیگران مانند یک شی رفتار می‌کنند و نسبت به افراد نگرش منفی دارند، پرخاشگری می‌کنند، بدبین، عصبانی و منفی باف هستند، زود رنج و بی حوصله می‌باشند و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌روند و خود را در بن بست می‌بینند. فرسودگی عاملی برای دست کشیدن از یک شغل، غیبت و یا روحیه‌ی پایین می‌باشد و یا با اختلال‌هایی همچون بی‌خوابی، روی آوردن به الکل و مواد مخدر و مشکلات خانوادگی و زناشویی ارتباط دارد. در ابتدا فرسودگی، یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان گسترش می‌یابد و ممکن است به یک ناتوانی روانی تبدیل شود.

فرسودگی شغلی برای افراد یک تجربه دردآور و برای سازمان‌ها یک پدیده هزینه‌بر است. هزینه‌های فرسودگی برای سازمان‌ها نیز همچنین غالباً ناشی از هزینه‌های جدایی کارمند، اتلاف وقت، هزینه برای آموزش کارمند جدید، بهره‌وری و اثربخشی پایین و سطوح بالای ترک خدمت کارکنان است. با توجه به این که فرسودگی در سازمان مسری است، خیلی زود گروهی از همکاران خود را مبتلا می‌کند و به علت اثرات مخربی که فرسودگی شغلی بر اثربخشی و عملکرد افراد دارد، تشخیص فردی و جلوگیری از شیوع آن در سازمان‌ها علی‌الخصوص آموزش و پرورش ضروری به نظر می‌رسد. در این بین ایجاد رغبت‌های شغلی موجب خواهد شد تا معلمان کمتر دچار

فرسودگی شده و بتوان موقعیت کارزدگی آنها را بهبود بخشید. در واقع محقق در این تحقیق در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین رغبت‌های شغلی با فرسودگی شغلی در معلمان، رابطه‌ای وجود دارد؟

روش شناسی

از نظر هدف تحقیق، پژوهش حاضر از نوع کاربردی بود. از نظر ماهیت تحقیق، پژوهش حاضر توصیفی-پیمایشی بود. و چون می‌توان نتایج حاصل از این پژوهش را در سازمان‌ها بالانحص آموزش و پرورش به کار برد، از نوع کاربردی می‌باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر، کلیه معلمان شهر تهران تشکیل می‌دهند که در منطقه پنج آموزش و پرورش شهر تهران در سال تحصیلی ۹۷-۹۶ مشغول به خدمت بوده‌اند. به منظور تعیین حجم نمونه و با توجه به محدود بودن جامعه آماری از فرمول کوکران برای جامعه محدود استفاده شده است. بنابراین حجم نمونه پژوهش، ۱۵۰ نفر بود و به صورت نمونه‌گیری در دسترس برای پاسخ به پرسشنامه انتخاب شدند. داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح توصیفی از شاخص‌های آماری نظیر فراوانی، انحراف معیار و میانگین استفاده شد و در سطح استنباطی از آزمون‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. در پایان پس از توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری spss تجزیه و تحلیل شد.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱): رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است که دارای ۲۲ قسمت جداگانه تشکیل شده است و هر سه جنبه فرسودگی شغلی، خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و احساس کفایت شخصی را در بر می‌گیرد. از آنجا که در تحقیق حاضر از پرسشنامه‌های معتبر استفاده شده است که دارای روایی آزمون شده می‌باشند، ولی جهت اطمینان بیشتر پرسشنامه توسط استاد راهنما و متخصصان بررسی شده و تأیید شدند. لذا روش مورد استفاده جهت بررسی روایی پرسشنامه روش روایی محتوی بوده است. رضایی (۲۰۰۲) روایی آن را با ۰/۷۹ گزارش کرده است. پایایی: مسلش، جکسون و لیتز (مسلش ۱۹۹۶)، پایایی درونی برای هریک از خرده آزمون‌های پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش را با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب بازآزمایی آن را ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش داده‌اند. رضایی (۲۰۰۲) پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ گزارش کرده است. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است. با توجه به اینکه میزان آلفای محاسبه شده بالاتر از ۰/۷۰ است، لذا متغیرها دارای پایایی لازم می‌باشند.

پرسشنامه رغبت سنج شغلی هالند (۲۰۰۱): پرسشنامه استاندارد رغبت سنج تحصیلی شغلی هالند، شامل چهار فرم رغبت به فعالیت‌ها، رغبت به مشاغل، تجربیات فعالیت شغلی و خودسنجی‌ها بوده، گزارش نتایج و پردازش اطلاعات می‌باشد. در قسمت فعالیت‌ها، دارای شش زیرمقیاس واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری، و قراردادی است که هرکدام از ۱۱ سوال (در مجموع ۶۶ سوال) شامل ۱۱ عنوان فعالیتی تشکیل شده است. این ابزار

به منظور سنجش تیپ‌های رغبت‌های شغلی بر مبنای مدل شش ضلعی هالند (۱۹۹۷، به نقل از اسپوکان، ۲۰۰۵) طراحی شده است. در ایران نیز پژوهش‌های متفاوت بر روی دانش‌آموزان، دانشجویان و شاغلین انجام گرفته است. در سال ۱۳۵۹ توسط شفیع‌آبادی و از سال ۱۳۷۰ تا به امروز بارها توسط خانم‌ها دکتر سیمین حسینیان و دکتر سیده منور یزدی انجام گرفته است. در مطالعه (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۵) نشان داد روایی پرسشنامه رغبت‌های سنج هالند، به جز در زیر مقیاس خدمات شخصی، سایر زیر مقیاس‌ها از اعتبار مناسبی برخوردارند. در پژوهش تقی‌زاده (۱۳۷۸) برای دانش‌آموزان سال اول دبیرستان‌های استان قم، روایی آزمون ۷۴٪ تا ۹۲٪. مورد تایید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه رغبت‌های سنج هالند در مطالعه (یزدی و حسینیان، ۱۳۷۵) نشان داد که تمام زیر مقیاس‌های هجده‌گانه از پایایی قابل قبولی برخوردارند از (۷۶٪ تا ۹۴٪). و در مطالعه تقی‌زاده (۱۳۷۸) پایایی آزمون ۶۱٪ تا ۸۳٪ گزارش شده است.

یافته‌ها

آزمون فرضیه اصلی: بین رغبت‌های شغلی (تیپ شخصیتی اجتماعی، تیپ شخصیتی هنری، تیپ شخصیتی جستجوگرانه، تیپ شخصیتی متهورانه، تیپ شخصیتی قراردادی، تیپ شخصیتی واقع‌بین) با فرسودگی شغلی (احساس کاهش عملکرد شخصی، مسخ شخصیت، خستگی عاطفی) در معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین رغبت‌های شغلی (تیپ شخصیتی اجتماعی، تیپ شخصیتی هنری، تیپ شخصیتی جستجوگرانه، تیپ شخصیتی متهورانه، تیپ شخصیتی قراردادی، تیپ شخصیتی واقع‌بین) با احساس کاهش عملکرد شخصی در معلمان رابطه وجود دارد.

در این قسمت از رگرسیون گام به گام استفاده می‌نماییم. بدین صورت که در آن قوی‌ترین متغیرها یک به یک وارد معادله می‌شوند و این کار تا زمانی ادامه می‌یابد که خطای آزمون معنی‌داری بیشتر از ۵ درصد گردد. در گام اول متغیر اجتماعی وارد معادله شده است که میزان همبستگی آن (R) با متغیر وابسته (احساس کاهش عملکرد شخصی) ۰/۱۹ بدست آمده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر با $R^2 = 0/08$ بدست آمده است. بعبارتی متغیر اجتماعی ۰/۰۸ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در گام دوم با وارد شدن دومین متغیر یعنی متغیر واقع‌بین ضریب همبستگی چندگانه به $R = 0/26$ و ضریب تعیین شده به $R^2 = 0/13$ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین درصد تغییرات متغیر وابسته (احساس کاهش عملکرد شخصی) به وسیله دو متغیر اجتماعی و واقع‌بین تبیین می‌شود. و در نهایت با وارد شدن سومین متغیر یعنی متغیر جستجوگر ضریب همبستگی چندگانه به $R = 0/41$ و ضریب تعیین شده به $R^2 = 0/17$ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین ۱۷ درصد تغییرات متغیر وابسته (احساس کاهش عملکرد شخصی) به وسیله سه متغیر اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر

تیین می‌شود و به این معنی است که با یک واحد تغییر در مقدار سه متغیر، متغیر ملاک به اندازه ۱۷٪ تغییر می‌کند.

جدول ۱. رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده متغیر احساس کاهش عملکرد شخصی

منابع تغییر	R	R2	بتا	f	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری
اجتماعی	۰/۱۹	۰/۰۸	۰/۲۱	۷/۲۸	۱۹۸	۰/۰۲۳
					۱۹۹	
اجتماعی واقع‌بین	۰/۲۶	۰/۱۳	۰/۲۷	۹/۱۶	۱۹۷	۰/۰۰۳
					۱۹۹	
اجتماعی واقع‌بین جستجوگر	۰/۴۱	۰/۱۷	۰/۴۳	۶/۸۴	۱۹۶	۰/۰۰۷
					۱۹۹	

فرضیه فرعی دوم: بین رغبت‌های شغلی (تیپ شخصیتی اجتماعی، تیپ شخصیتی هنری، تیپ شخصیتی جستجوگرانه، تیپ شخصیتی متهورانه، تیپ شخصیتی قراردادی، تیپ شخصیتی واقع‌بین) با مسخ شخصیت معلمان رابطه وجود دارد.

در گام اول متغیر تهوری وارد معادله شده است که میزان همبستگی آن (R) با متغیر وابسته (مسخ شخصیت) ۰/۲۳ بدست آمده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر با $R^2 = ۰/۱۲$ بدست آمده است. عبارتی متغیر تهوری ۰/۱۲ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در گام دوم با وارد شدن دومین متغیر یعنی متغیر قراردادی ضریب همبستگی چندگانه به $R = ۰/۵۷$ و ضریب تعیین شده به $R^2 = ۰/۳۱$ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین ۳۱ درصد تغییرات متغیر وابسته (مسخ شخصیت) به وسیله دو متغیر تهوری و قراردادی تبیین می‌شود.

جدول ۲. رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده متغیر مسخ شخصیت

منابع تغییر	R	R2	بتا	f	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری
تهوری	۰/۲۳	۰/۱۲	۰/۲۴	۹/۶۳	۱۹۸	۰/۰۰۴
					۱۹۹	
تهوری قراردادی	۰/۵۷	۰/۳۱	۰/۵۸	۱۲/۵۴	۱۹۷	۰/۰۰۱
					۱۹۹	

فرضیه فرعی سوم: بین رغبت‌های شغلی (تیپ شخصیتی اجتماعی، تیپ شخصیتی هنری، تیپ شخصیتی جستجوگرانه، تیپ شخصیتی متهورانه، تیپ شخصیتی قراردادی، تیپ شخصیتی واقع‌بین) با خستگی عاطفی معلمان رابطه وجود دارد.

در گام اول متغیر واقع‌بین وارد معادله شده است که میزان همبستگی آن (R) با متغیر وابسته (خستگی عاطفی) $0/37$ بدست آمده است. در این مرحله ضریب تعیین برابر با $R^2 = 0/19$ بدست آمده است. عبارتی متغیر واقع‌بین $0/08$ از تغییرات متغیر وابسته را تبیین می‌کند. در گام دوم با وارد شدن دومین متغیر یعنی متغیر اجتماعی ضریب همبستگی چندگانه به $R = 0/62$ و ضریب تعیین شده به $R^2 = 0/36$ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین 36 درصد تغییرات متغیر وابسته (عملکرد شخصی) به وسیله دو متغیر اجتماعی و واقع‌بین تبیین می‌شود. در نهایت با وارد شدن سومین متغیر یعنی متغیر جستجوگر ضریب همبستگی چندگانه به $R = 0/73$ و ضریب تعیین شده به $R^2 = 0/41$ افزایش یافته است. به عبارت دیگر بر اساس ضریب تعیین 41 درصد تغییرات متغیر وابسته (خستگی عاطفی) به وسیله سه متغیر اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر تبیین می‌شود و به این معنی است که با یک واحد تغییر در مقدار سه متغیر، متغیر ملاک به اندازه 41 ٪ تغییر می‌کند.

جدول ۳. رگرسیون متغیرهای پیش‌بینی کننده متغیر خستگی عاطفی

منابع تغییر	R	R ²	بتا	f	درجه آزادی (df)	سطح معنی داری
واقع‌بین	0/37	0/19	0/38	15/34	198	0/009
واقع‌بین اجتماعی	0/62	0/36	0/63	18/28	197	0/001
اجتماعی واقع‌بین جستجوگر	0/73	0/41	0/74	19/23	196	0/004

بحث و نتیجه گیری

با توجه به تحلیل رگرسیون می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای مستقل (تیپ شخصیتی اجتماعی، تیپ شخصیتی هنری، تیپ شخصیتی جستجوگرانه، تیپ شخصیتی متهورانه، تیپ شخصیتی قراردادی، تیپ شخصیتی واقع‌بین) در پیش‌بینی متغیر وابسته (فرسودگی شغلی معلمان) موثر هستند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر بر اساس ضریب تعیین 17 درصد تغییرات متغیر وابسته (احساس کاهش عملکرد شخصی) به وسیله سه متغیر اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر تبیین می‌شود، بر اساس ضریب تعیین 31 درصد تغییرات متغیر وابسته (مسخ شخصیت) به وسیله دو متغیر تهوری و قراردادی تبیین می‌شود و بر اساس ضریب تعیین 41 درصد تغییرات متغیر وابسته (خستگی عاطفی) به وسیله سه متغیر اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر تبیین می‌شود بنابراین فرسودگی شغلی معلمان از طریق رغبت‌های شغلی آنها قابل پیش‌بینی است. علاوه بر این متغیر اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر به ترتیب بیشترین سهم را در پیش‌بینی فرسودگی شغلی معلمان دارند. همچنین

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که با احتمال ۹۹ درصد، تیپ‌های اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر توان پیش‌بینی متغیر خستگی عاطفی را دارند. البته همبستگی منفی و معکوس دارند، به عبارتی میزان خستگی عاطفی در این سه تیپ کمتر از بقیه تیپ‌های شخصیتی می‌باشد. زیرا افراد تیپ واقع‌بین در کارها جدیت و علاقه بیشتری دارند و برای حل مشکلات، تفکر و راهکار عملی به کار می‌برند و افراد تیپ جستجوگر نیز به دنبال مشاغل پیچیده‌ای هستند که نیاز به تفکر دارد و افراد تیپ اجتماعی نیز انسانهایی مسئول و بشردوستند و قراردادهای اجتماعی را بهتر می‌پذیرند، می‌توان نتیجه گرفت هر ۳ تیپ به دلیل ارتباط بیشتر با انسان‌ها و تعهد و علاقه بیشتر در کار، از نظر عاطفی کمتر خسته می‌شوند. با توجه به نتایج این پژوهش، افراد اجتماعی نسبت به ۲ تیپ دیگر درگیری کمتری با خستگی عاطفی دارند. علاوه بر این معلمان با تیپ‌های اجتماعی، واقع‌بین و جستجوگر با احتمال ۹۹ درصد توانایی پیش‌بینی احساس کاهش عملکرد شخصی را نیز دارند؛ بنابراین این افراد احساس کاهش عملکرد شخصی را ندارند. باز همبستگی منفی و معکوس بین این سه متغیر و متغیر وابسته وجود دارد. از طرفی دیگر در بین تیپ‌های شخصیتی هالند، در این تحقیق، دو تیپ قراردادی و تهوری توان پیش‌بینی مسخ شخصیت را دارند و رابطه بین این دو تیپ با نمره مسخ شخصیت با احتمال ۹۹ درصد معنادار است. نتایج این بخش با پژوهش ادونسی (۲۰۱۳) همسو می‌باشد، زیرا افراد تیپ قراردادی نیز کمرو، منظم و اجتماع‌گریزند. در نهایت از میان تیپ‌های شخصیتی مذکور، سه تیپ واقع‌بین، اجتماعی و جستجوگر بیشترین سهم را در پیش‌بینی متغیر فرسودگی شغلی داشته‌اند. این نتایج با یافته‌های تحقیقات صورت گرفته در این زمینه از جمله پژوهش‌های زوپیاتیس و کنستانتی (۲۰۱۰)، اسیکخیا^۲ (۲۰۱۰) و جانگ^۳ (۲۰۱۰) مطابقت دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت هالند در بررسی‌های ۵۰ ساله خود نشان داد که شخصیت فرد می‌تواند نقش مهمی در انتخاب شغل و به طور کلی در زندگی حرف‌های او داشته باشد. براساس نظریه هالند، افراد جامعه را می‌توان از نظر شخصیت در یکی از شش تیپ واقع‌گرا جستجوگر، هنری، اجتماعی متهور و قراردادی طبقه‌بندی کرد و هر تیپ ویژگی‌های خاصی خود را دارد و محصول تعامل خاصی بین عوامل ژنتیکی و محیطی است. همین‌طور، در این نظریه شش مدل محیطی نیز اعم از محیط واقع‌گرایانه، محیط جستجوگرایانه و ... وجود دارد که هر محیط تحت تسلط یک تیپ شخصیتی قرار دارد. از آنجایی که افراد در محیطی رشد می‌کنند که بتوانند در آن مهارت‌ها، توانایی‌ها و گرایش‌های خود را به کار گیرند و ارزشهای خود را نشان دهند، اگر بتوانیم الگوی شخصیتی یک فرد و الگوی محیطی او را بدانیم، می‌توانیم برخی از نتایج اینگونه جورشدنها را پیش‌بینی کنیم. طبق نظر هالند تیپ واقع‌گرا به فعالیت‌هایی علاقه دارد که پیامد آن سروکار داشتن منظم با اشیاء، ابزار، ماشین‌آلات و ... است و از فعالیت‌های آموزشی یا درمانی اجتناب می‌کند. تیپ جستجوگر با

1 Adonisi, M

2 Asikhia

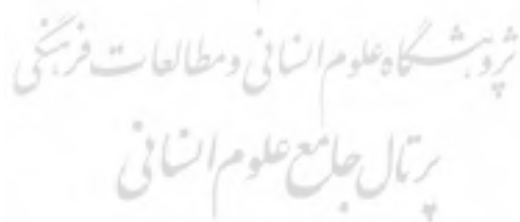
3 Zhang

فعالیت‌هایی سروکار دارد که پیامد آن بررسی خلاق مشاهده‌ای، نمادی و منظم پدیده‌های فیزیکی، زیست‌شناختی و فرهنگی به منظور فهم و کنترل این پدیده‌ها است و از فعالیت‌های ترغیبی، اجتماعی و تکراری اجتناب می‌کند. تیپ هنری با فعالیت‌هایی سروکار دارد که پیامد آن فعالیت‌های پیچیده، آزاد و غیرمنظم است مثل سروکار داشتن با مواد فیزیکی، کلامی یا انسانی برای خلق اشکال یا محصولات هنری و نوعی بیزاری از فعالیت‌های سازمان یافته و مرتب دارد. تیپ اجتماعی نیز به دنبال فعالیت‌هایی است که منجر به اداره کردن دیگران به منظور آگاهاندن، تعلیم، رشد، درمان یا راهنمایی آنان می‌شود و از فعالیت‌هایی که به صورت سازمان یافته، مرتب و صریح باشد و به مواد و ابزار مربوط شود پرهیز می‌کند. تیپ متهور، نیز فعالیت‌هایی را ترجیح می‌دهد که پیامد آن، اداره کردن دیگران برای تحصیل اهداف سازمان یا به دست آوردن درآمد اقتصادی است و از انجام فعالیت‌های سازمان یافته، مشاهده‌ای و نمادی بیزاری می‌جوید. تیپ قراردادی، رفتارهایی را ترجیح می‌دهند که پیامد آن فعالیت‌های ساده، مرتب و سروکار داشتن منظم با داده‌ها است، مانند نگهداری پرونده‌ها، بایگانی مطالب، تکثیر مطالب، اطلاعات نوشتاری و عددی که طبق نقشه تعیین شده و به کار انداختن ماشین‌های اداری و پردازش داده‌ها است و از انجام فعالیت‌های مبهم، آزاد یا جستجوگرانه بیزاری است (هالند، ۱۹۹۷ به نقل از حسینیان و یزدی، ۱۳۷۷). بنابراین ما میتوانیم با انتخاب شغل مناسب هر تیپ رغبت شغلی در افراد را بالا ببریم و از فرسودگی شغلی نیز در معلمان که یکی از مهمترین اقشار جامعه هستند جلوگیری نماییم

منابع

- اصلی آزاد، مسلم؛ رجایی، راشین؛ فرهادی، طاهره؛ آقاسی، آفرین؛ شهیدی، لاله. (۱۳۹۴). رابطه بین سخت رویی و تاب آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان، سلامت جامعه، ۱۰(۲): ۲۴-۳۲.
- امیری، م؛ اسدی، محمدرضا؛ دلبری راغب، ف. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راه‌کارهای بهبود وضعیت آن. مدیریت بازرگانی. ۳(۷): ۳۷-۵۶.
- امینی، ف؛ فرح بخش، ک؛ نیکوزاده کردمیرزا، ع. (۱۳۹۲). بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و سایر بخش‌ها. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۱): ۹-۱۷.
- بیگلو، م ح؛ غفاری، س؛ مصیب زاده، ش. (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل). تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۱): ۵۳-۶۷.
- پور افکاری، ن آ. (۱۳۸۰). فرهنگ جامع روانشناسی - روان پزشکی انگلیسی فارسی جلد اول (چاپ سوم). تهران: فرهنگ معاصر، ص ۲۱۰.
- تقی زاده، ف. (۱۳۷۸). تهیه و اعتبار یابی فرم کوتاه رغبت سنج تحصیلی - شغلی برای دختران دانش آموز سال اول دبیرستان های استان قم، پایان نامه ارشد. دانشگاه الزهراء.
- حجت‌خواه، م؛ زکی‌بی، ع؛ علیخانی، م. (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه. روان‌شناسی: روان‌شناسی تحلیلی شناختی، ۱۱، ص ۳۵-۴۴.
- حسینیان، س؛ یزدی، س م. (۱۳۷۷). هدایت شغلی از طریق همخوانی شخصیت با محیط شغلی و هنجارهای آزمون . SDS فصلنامه علمی پژوهشی علوم انسانی دانشگاه الزهراء، شماره ۲۴ و ۲۵.
- دامغانیان، ح؛ جمشیدی، ل؛ مقصودی، ط. (۱۳۹۴). تأملی بر تقلیل فرسودگی شغلی در پرتو تاب آوری. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۴(۷۸): ۱۵۰-۱۲۷.
- شاکری‌نیا، ا؛ محمدپور، م. (۱۳۸۹). رابطه استرس و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه. ۲(۱۴): ۱۶۹-۱۶۱.
- قادری، ا؛ بیاضی، م ح. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تاب آوری و هیجان خواهی با فرسودگی شغلی در زنان پلیس. دانش انتظامی، ۷۸-۵۳.
- مقدس علی، ش؛ میرهاشمی، م. (۱۳۹۴). پیش بینی میزان فرسودگی شغلی بر اساس میزان تاب آوری و ویژگی‌های جمعیت شناختی، سومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش، http://www.civilica.com/Paper-PSYCHOCONF03-PSYCHOCONF03_021.html
- نریمانی، م؛ عباسی، م. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، ۲(۸): ۹۲-۷۵.
- Adonisi M. (2013). The relationship between corporate Entrepreneurship, market orientation, organizational flexibility and job satisfaction, Doctoral Dissertation, University of Pretoria.
- Ark S T V, Curtis K D, Holland A W, Flynn C F. (1997). Operational psychological issues for Mars and other exploration missions. SAE transactions, 502-50
- Asikhia O. (2010). "Customer orientation and firm performance among Nigerian small and medium scale businesses" International Journal of Marketing Studies. 1(2): 197-214.
- Connor, Assessment of resilience in the aftermath of trauma. Journal of Clinical. Psychiatry, 2006: 67 (2): 46-9.
- Edward K L, Hercelinsky J G. Burnout in the caring nurse: learning resilient behaviors. British Journal Of Nursing. 2007; (16): 240-2.

- Holland B. (1993). Job stress and satisfaction: International police officers. *Psychological Reports*, 72(2): 386-386.
- Jackson D, Firtko A, Edenborough M. Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: A literature review. *Journal of Advanced Nursing*. 2013; 60(1): 1-9.
- McGee E M. The healthing circle: Resiliency in nurses. *Issues in Mental Health Nursing*. 2006; 27: 43-57
- Menezes L, Fernández C, Hernández R C, Contador C. Resilience and the burnout-engagement model informal caregiver of the elderly psychotheme. 2006; 18(4): 791-6.
- Phili W, Karen-Leigh E. Caring as a resilient practice in Mental Health Nursing. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2007; 16(2): 132-5.
- Ro K, E I, Tyssen R, Hoffart A, Sexton H, Aasland O G, Gude T. (2010). A three-year cohort study of the relationships between coping, job stress and burnout after a counselling intervention for help-seeking physicians. *BMC Public Health*. 10(1): 213.
- Stanley K L, Holland P G. (2007). MAKE US AN OFFER!. *Annual Advances in Business Cases*.
- Tracy S J. (2003). Corrections Contradictions: A Structural Approach to Addressing Officer Burnout. *Corrections Today Magazine* Dated, 90.
- Zhang J. (2010). "Employee orientation and performance: an exploration of the mediating role of Customer orientation" *Journal of Business Ethics*, 91: 111-121
- Zurlo M C, Pes D, Capasso R. (2016). Personality Characteristics, Job Stressors, and Job Satisfaction: Main and Interaction Effects on Psychological and Physical Health Conditions of Italian Schoolteachers. *Psychological reports*, 119(1): 27-38.



Investigating the relationship between job satisfaction and job burnout in Teacher Education Teachers of Tehran

Ahmad Torabi¹

Leila Razavi²

Maryam Bagheri Panah³

Maryam Zarei Nejad⁴

Matin Gol Afrooz⁵

Fatemeh Ehsanpour⁶

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and burnout in Teacher Education Teachers in Tehran. **Methodology:** The present study is descriptive-survey and is an applied research. The statistical population of this study comprised all teachers who served in Tehran's 5th educational district in the academic year of 97-96. Sample size was selected using Cochran's formula of 150 people. The subjects were selected by sampling to answer the questionnaire. The research instrument was the Armed Occupational Exposure Questionnaire (1981) and the Laboratory Ophthalmologist Scale and Questionnaire in the Netherlands. Data analysis was performed using descriptive statistics (mean and standard deviation, chart drawing and table), and inferential test (Pearson correlation and stepwise regression) in spss statistical software at a significant level of 0.05%. **Results:** Regarding the results of regression test, job satisfaction components are effective in predicting burnout problems. This means that people in the brigade are more realistic in the affairs and technical affairs of those who are skilled in finance and business, and ordinary people are contractors out of the community, and those who can be able to work with tools through the tool, so Work with people who are already tired.

Key Words: Job hotspot, job burnout, education teachers.

¹ Master of Clinical Psychology, Islamic Azad University, Sari. *Corresponding author: marzieh.pourasghar@gmail.com

² Master of General Psychology, Islamic Azad University, Qom.

³ Master of Clinical Psychology, Kish International University.

⁴ Master of Clinical Psychology, Azad University, North Tehran Branch.

⁵ Master of Clinical Psychology, Sanandaj Azad University.

⁶ Ph.D. General Psychology, Azad University of Amarat.