بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر نایین

مریم حسین‌زاده بافرانی[1]، نفیسه رفیعی[2]

مقاله پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: انسان عصر حاضر، در جریان سازگاری با محیط اجتماعی و شغلی خود ناچار است محدودیت‌ها و فشارهایی را متحمل شود به نحوی که این فشارهای موجود در محل کار، منجر به فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. حضور معلمان سالم، بانشاط و کارآمد می‌تواند چهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کند و محیطی سالم برای فراگیران فراهم آورد. درحالی که معلم خسته، کسل و بی‌انگیزه، اتلاف وقت و انرژی و عدم رشد و تکامل فراگیران را در پی دارد، لذا هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر نایین بود.

مواد و روش‌ها: روش این مطالعه از نوع توصیفی پیمایشی بود. جامعه و نمونه پژوهش، کلیه معلمان مقطع متوسطه دوره دوم شهر نائین در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵ به تعداد ۵۸ نفر می‌باشند. داده‌ها از طریق پرسش‌نامه استاندارد فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون به دست آمد.

یافته‌ها: نتایج این مطالعه بیانگر این است که در اکثر آزمودنی‌ها درجاتی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود. بین معلمین زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. میزان فرسودگی شغلی معلمان مرد در سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی بیشتر از معلمان زن است ($p\ value < ۰/۰۵$).

نتیجه‌گیری: با توجه به وجود درجاتی از فرسودگی شغلی در بین معلمان و تأثیر منفی این مسأله بر روند اثربخشی، کارآمدی خدمات معلمان، بهداشت روانی و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان؛ لذا ضرورت شناسایی معلمینی که دچار فرسودگی شغلی می‌باشند از طریق خدمات مشاوره شغلی و سازمانی در جهت درمان این افراد مطرح می‌شود.

کلید واژه‌ها: فرسودگی شغلی، معلم، مقطع متوسطه

ارجاع: حسین‌زاده بافرانی مریم، رفیعی نفیسه. **بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه شهر نایین.** مجله مدیریت فراگیر ۱۳۹۶؛ ۳ (۴): ۱۸-۲۷.

تاریخ دریافت: ۹۶/۶/۱۵ **تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۰/۲۰**

مقدمه

یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی سازمانی را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادن، بی‌حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً فرسودگی شغلی (Professional burnout) گفته می‌شود. فرسودگی شغلی، نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزای میان فردی در محیط کار است، که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با همکاران، رؤسا، مرئوسان، ارباب رجوع و ... باعث تغییراتی در نگرش و رفتار وی نسبت به آنان می‌شود.

فرسودگی شغلی، واژه‌ای برای توصیف دگرگونی‌های منفی نگرش، روحیه و رفتار در رویارویی با فشارهای روانی مربوط به کار است. این فرسودگی بیشتر در شغل‌هایی پدید می‌آید که افراد، زمان زیادی از ساعت‌های کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. فرسودگی شغلی می‌تواند باعث افت

۱- مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
۲- مربی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
نویسنده مسؤول: نفیسه رفیعی Email: nafisehrafiei@gmail.com

کیفیت ارائه خدمات شود و عاملی برای دست کشیدن از شغل، عیب‌جویی از کار یا ضعف روحیه باشد. نشانگان فرسودگی شغلی، یک اختلال روانی نیست ولی طی زمان، به آهستگی گسترش می‌یابد و می‌تواند به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. رایج‌ترین تعریف این اصطلاح به نقل از ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) ارائه کرده‌اند که عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنیدگی‌زا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که به ایجاد حرمت خود منفی، بازخورد منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان هنگام انجام وظیفه منجر می‌شود. نشانگان روان‌شناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش کفایت شخصی است که فقدان انرژی را به دنبال خواهد داشت و در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد (۱).

از دیدگاه لوید و لسلی (۲) فرسودگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کار انجام شده پس از مدت کوتاهی برای فرد نامفهوم جلوه کند. همچنین می‌تواند نتیجه اضطراب، یا گوناگونی در کارهای مربوط به فرد و یا نتیجه عوامل فردی باشد.

چرنیس (۳)، حرکت به سوی فرسودگی شغلی را شامل سه مرحله می‌داند: مرحله اول تنیدگی که شامل منابع تنیدگی‌زای فردی، بین فردی و سازمانی است. مرحله دوم فشار روانی که با مؤلفه‌های روان‌شناختی (حرمت خود پایین، خستگی هیجانی)، مؤلفه‌های جسمانی (سردرد و خستگی) و مؤلفه‌های رفتاری (استفاده از الکل، اختلافات خانوادگی) همراه است. مرحله سوم مقابله دفاعی با اثرات فرایند فرسودگی روانی و کیفیت کمک ارائه شده به مراجعان از طریق کمک کننده مربوط است.

ماسلاچ و همکاران (۴) شش عامل سازمانی حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار سازمانی را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند. آنها فرسودگی را دارای سه مؤلفه اصلی و یک مؤلفه فرعی می‌دانند:

خستگی عاطفی: عامل اصلی فرسودگی است و آشکارترین درجه نشانه‌های فرسودگی می‌باشد. این بعد از فرسودگی شغلی دلالت بر پاسخ اساسی به استرس است. در حقیقت خستگی عاطفی یک بعد مورد نیاز برای تعریف فرسودگی شغلی است و بدون آن مفهوم فرسودگی ناقص است.

به بیان دقیق، خستگی عاطفی موجب می‌شود تا کارگران به لحاظ هیجانی و شناختی از کارشان فاصله بگیرند و احتمالاً این راهی برای مقابله با فشارهای کاری است. خستگی عاطفی در واقع وجود احساساتی است که در آن شخص نیروهای هیجانی خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط عاطفی با دیگران نیست.

مسخ شخصیت: مسخ شخصیت معمولاً بعد از خستگی عاطفی روی می‌دهد و در واقع نوعی پاسخ مستقیم به استرس شغلی است. به عبارت دیگر مسخ شخصیت به پاسخ‌های غیراحساسی، نامربوط و خشن نسبت به مراجعین (خدمات گیرندگان) و همکاران و... با سندرم فرسودگی احساسات منفی و نگرش‌های منفی همراه با سرزنش دیگران اطلاق می‌شود.

عدم کارایی فردی (عدم موفقیت فردی): رابطه بین عدم کارایی فردی با دو بعد دیگر فرسودگی تا حدودی پیچیده‌تر است. در بعضی از تحقیقات، به نظر می‌رسد که بعد عدم کارایی فردی، نتیجه دو بعد دیگر فرسودگی است ولی در موارد دیگر، این فرضیه مورد تأیید قرار نگرفته و تأکید می‌کند که این مؤلفه‌ها به جای اینکه به صورت زنجیروار قرار داشته باشند، به طور موازی و به همراه همدیگر رشد می‌کنند به عبارت دیگر موفقیت فردی به احساس کفایت و پیشرفت موفقیت‌آمیز در کار با افراد اطلاق می‌شود. افرادی که دچار کاهش موفقیت فردی می‌شوند از تلاش‌های حرفه‌ای خود برداشت‌های منفی دارند و احساس می‌کنند که در شغل خودشان پیشرفتی ندارند و در کار و تلاش و حرفه خویش نتایج مثبت به همراه ندارند.

درگیری: به اشتغال ذهنی و درگیر شدن با مشکلات افراد اطلاق می‌شود (۴).

اسکات و نولان (۵)، به نقش عوامل محیطی در بروز فرسودگی شغلی اشاره می‌کنند. در محیط‌های کاری که دارای فشارهای ناشی از مواجهه با تقاضاها و درخواست‌های مکرر دیگران، رقابت سخت و فشرده، نیازهای مالی و تلاش برای کسب درآمد، محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است، می‌باشد، فرسودگی شغلی پدیدار می‌شود.

مونت گومری و پاناگوپولو (۶) پژوهشی با عنوان تداخل زندگی کاری، خانوادگی، فرسودگی شغلی انجام دادند. یافته‌ها نشان داد

قوانین احساسی و کار متمرکز با فرسودگی شغلی و مشکلات روانی رابطه دارند که بطور خاص دارای پیامدهایی از قبیل مخفی کردن احساسات منفی و اقدامات تظاهرگرانه می‌شود.

در پژوهش اجید و شورت (۷) معلوم شد معلمانی که دارای فرسودگی شغلی زیادی بودند در ارجاع دانش‌آموز برای اجرای آزمون‌های تحصیلی ویژه، نامطمئن‌تر از سایر معلمان عمل می‌کردند. همچنین مشخص شد که رابطه معکوس بین احساس خودکار آمدی با فرسودگی شغلی آنها وجود دارد. به عبارت دیگر با افزایش احساس خودکارآمدی، فرسودگی شغلی کمتری احساس می‌شد.

در پژوهش لی و مارتینک (۸) در کره جنوبی مواردی چون ابهام نقش، مسؤولیت شغلی بیش از توان و تعارض نقش به عنوان عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی به دست آمده‌اند. بنابر یافته‌های این پژوهش در صورتی که کنترل شغلی و حمایت اجتماعی در سطح بالایی باشند، فشارزاهای شغلی ناشی عوامل مؤثر در ایجاد فرسودگی شغلی، تأثیر منفی کمتری خواهند داشت.

نتایج مطالعه لو و همکاران (۹) در زمینه فرسودگی شغلی معلمان، در کشور هنگ‌کنگ نشان داد که بیشتر معلمان در ابعاد خستگی عاطفی و موفقیت فردی درحد متوسط و در بعد مسخ شخصیت در حد پایینی قرار دارند. نتایج بیانگر آن است که فرسودگی شغلی زنان و مردان و نیز فرسودگی شغلی در بین طبقات سنی در هر سه بعد متفاوت بوده و افراد جوان‌تر فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند.

تامیک و همکاران (۱۰) عواملی مانند پایین بودن حقوق معلمان، رفتارهای دانش‌آموزان مخرب، الزامات زمان کمبود منابع، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، تنوع نقش معلم، و فقدان حمایت عمومی را در بروز فرسودگی شغلی معلمان دخیل می‌داند.

پرسکی و همکاران (۱۱) در تحقیقی دریافتند که شرایط کاری سخت‌تر، فرسودگی شغلی بیشتری را به دنبال دارد. آنها به وجود مواردی همچون احساس کمبود حمایت اجتماعی، شکایت‌های بیشتر در زمینه‌های شناختی، عاطفی و جسمی و مشکلاتی چون خستگی، اختلال خواب و کاستی‌های شناختی در مبتلایان به فرسودگی شغلی اشاره کرده‌اند.

شیسلی (۱۲) علل و راه‌حل‌های کاهش فرسودگی شغلی و انتظارات حرفه‌ای مرتبط را بررسی کرده است. او فعالیت‌های تکراری در یک شغل، وجود انتظارات و مسؤولیت ناشی از آن را، علل فرسودگی شغلی و نگرش منفی نسبت به شغل دانسته و فقدان یا کم بودن بازخورد مثبت را به عنوان عوارض ناشی از آن مطرح ساخته است. وی در نهایت، فرسودگی شغلی را نتیجه واکنش‌های افراد به ماهیت شغل و وظایف و مسؤولیت‌های مرتبط به آن تلقی کرده است.

بر اساس تجربیات استر (۱۳) مردان سطوح بالاتری از استرس‌های شغلی و فرسودگی را نسبت به زنان نشان می‌دهند.

راسل و ولزن به نقل از سلطانی (۱۴) پژوهشی با عنوان فشارهای شغلی، حمایت اجتماعی و فرسودگی شغلی انجام داده اند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسش‌نامه بوده و در مورد ۳۶۰ معلم در ایالت ایووا در آمریکا، اجرا گردیده است. یافته‌های اصلی این پژوهش عبارت بوده اند از: ۱) تنها متغیری که به طور معنی‌داری با تعداد حوادث فشارزای محیط کار مرتبط است، سن آزمودنی‌ها می‌باشد، یعنی معلمان جوان فشارهای شغلی بیشتری را گزارش کرده‌اند؛ ۲) نمرات فرسودگی شغلی به طور معنی‌داری با ویژگی‌های فردی معلمان، مرتبط بوده است؛ ۳) پیش‌بینی کننده معنی‌دار برای خستگی هیجانی، سن معلمان و تعداد دانش‌آموزان در کلاس آنان بوده است. به عبارت دیگر، خستگی هیجانی به وسیله معلمان جوان و کسانی گزارش شده است که در کلاس‌هایی با تعداد دانش‌آموز بیشتر، تدریس داشته‌اند؛ ۴) نگرش منفی در پاسخ به دیگران، با جنسیت معلم و مقطع تدریس، مرتبط بوده است، یعنی معلمان مرد و معلمانی که در مقطع متوسطه تدریس کرده‌اند، سطوح بالاتری از نگرش منفی در پاسخ به دیگران را گزارش نموده‌اند؛ ۵) وضعیت تأهل و مقطع تدریس، پیش‌بینی کننده‌های عمده موفقیت فردی بوده‌اند، به عبارت دیگر، معلمان متأهل و معلمانی که در سطح ابتدایی تدریس داشته‌اند، احساس موفقیت فردی بیشتری را گزارش کرده‌اند؛ ۶) معلمانی که فشارهای شغلی بیشتری داشته‌اند، خستگی هیجانی و نگرش منفی در پاسخ به دیگران را بیشتر گزارش کرده‌اند؛ ۷) حمایت اجتماعی دریافت شده از همکاران، تنها پیش‌بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان بوده است؛ یعنی معلمانی که از حمایت همکاران خود

برخوردار بوده‌اند، خستگی هیجانی کمتر و نگرش مثبت بیشتری نسبت به دانش‌آموزان داشته‌اند و احساس موفقیت فردی در آنان نیز، در سطح بالاتری بوده است. در مورد حمایت اجتماعی، فرضیه رابطه‌ای تأیید شده بدین معنا می‌باشد که هرچه سطح حمایت دریافتی از طرف قربانیان فرسودگی شغلی افزایش یابد، فشارهای شغلی و نگرش منفی در پاسخ به دیگران نیز کاهش می‌یابد.

جکسون و همکاران (۱۹۸۶) پژوهشی را با عنوان برداشتی از پدیده فرسودگی شغلی، در زمینه فرسودگی شغلی معلمان انجام داده‌اند. در این پژوهش، فرسودگی شغلی به عنوان نشانگان روان‌شناختی (شامل خستگی هیجانی، نگرش منفی در پاسخ به دیگران و احساس عدم موفقیت فردی) تعریف شده است. یافته‌های اصلی این پژوهش عبارت بودند از: ۱) انتظارات برآورده نشده شغلی، در فرسودگی شغلی اثری ندارد؛ ۲) خستگی هیجانی، شدیدترین همبستگی را با متغیر تعارض نقش دارد یعنی هرچه تعارض نقش بیشتر است، فرسودگی شغلی نیز جدی‌تری می‌باشد؛ ۳) بالاترین میزان احساس موفقیت فردی مربوط به افرادی است که در محیط، حمایت می‌شوند؛ ۴) فقدان حمایت فردی در محیط، تنها عاملی است که با نگرش منفی در پاسخ به دیگران، رابطه دارد (۱۴).

در مطالعه‌ای که توسط لافلین و اتو و دیگران (۱۹۸۶) بر روی معلمان ابتدایی و متوسطه انجام شد. نتایج نشان داد معلمانی که دسترسی کمتری به حمایت اجتماعی داشتند به نظر می‌رسید که آمادگی بیشتری برای فشار روانی دارند (۱۵).

کردی (۱۶) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه، شهرستان دامغان به این نتایج رسید که میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن مدارس ابتدایی در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی، ۳۸/۲ درصد و از جنبه شدت، ۵۴ درصد (در حد کم) است. در بعد مسخ شخصیت از جنبه فراوانی، ۴۱/۲ درصد در حد زیاد و از جنبه شدت، ۵۷/۴ درصد و در حد متوسط است. در بعد عدم موفقیت فردی از جنبه فراوانی، ۸۳/۶ درصد و از جنبه شدت، ۹۲/۶ درصد و در حد بالایی است.

قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۷) تحقیقی تحت عنوان شیوع فرسودگی شغلی در بین معلمان و کارکنان سازمان آموزش و پرورش و رابطه آن با جنسیت، مدرک تحصیلی و موقعیت جغرافیایی انجام دادند. نتایج نشان داد که در اکثر آزمودنی‌ها درجاتی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود. تفاوت فرسودگی شغلی معلمان مقاطع آموزشی سه‌گانه و کادر اداری در چند مورد معنی‌دار است. میزان فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان مرد بیشتر از زنان است. بین فرسودگی شغلی و مدرک تحصیلی رابطه مثبت وجود دارد. میزان فرسودگی شغلی در معلمان و کارکنان شهرها و نواحی مختلف، متفاوت است.

غباری بناب و همکاران (۱۸) تحقیقی تحت عنوان عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی معلمان دانش‌آموزان نابینا، ناشنوا و عادی در مقطع متوسطه شهر تهران انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که اوقات فراغت و سن پیش‌بینی‌های مناسبی برای متغیر ملاک (خستگی عاطفی) می‌باشند و جنسیت، پیش‌بینی مناسب برای متغیرهای ملاک (خستگی عاطفی و دگرگونی شخصیت است. تیپ‌های شخصیتی، پیش‌بین مناسبی برای متغیر ملاک (خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و فقدان موفقیت فردی) است. متغیرهای نوع مدرسه، تحصیلات، وضعیت تأهل، تعداد فرزندان، وضعیت اجتماعی- اقتصادی، محیط روان‌شناختی- اجتماعی و تعداد شغل در معادله رگرسیون وارد نشدند و پیش بین‌های مناسبی برای متغیرهای ملاک (خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و فقدان موقعیت فردی) تلقی نگردیدند.

جعفرپور (۱۹) تحقیقی تحت عنوان ارتباط میان سخت‌رویی و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس عادی و استثنایی در مقطع ابتدایی انجام داد نتایج نشان داد که مردان بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و میزان سخت‌رویی در میان معلمان زن و مرد عادی و استثنایی متفاوت بود. به این معنا که معلمان مدارس استثنایی سخت‌روتر از معلمان مدارس عادی بودند اما از حیث جنسیت تفاوتی در میزان سخت‌رویی مشاهده نشد.

فرسودگی شغلی دارای اثرات زیانباری است که پیامدهای جسمی، روان‌شناختی، اجتماعی و سازمانی آن مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است. سردرد خستگی، آلرژی، افسردگی، فشارخون، اضطراب، تضادهای خانوادگی، غیبت و حاضر نشدن در محل کار از جمله عواقب فرسودگی شغلی است.

از آنجا که امروزه محیط‌های شغلی و وضعیت کاری معلمان برای بالا بردن کیفیت کار، حفظ سلامت و بهداشت آنان از

اهمیت بالایی برخوردار است. لذا این پژوهش در پاسخ به سؤالات زیر در صدد است تا میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه را بررسی کند:

سؤال اول: میزان فرسودگی شغلی معلمان شهر نایین چقدر است؟

سؤال دوم: آیا بین معلمین زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی در ابعاد (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی) تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

سؤال سوم: آیا بین معلمین زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

مواد و روش‌ها

روش این پژوهش، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه و نمونه پژوهش شامل کلیه معلمان مدارس مقطع متوسطه دوره دوم شهر نایین به تعداد ۵۸ نفر می‌باشند. ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه فرسودگی شغلی بود. این پرسش‌نامه که توسط ماسلاچ و جکسون تهیه شده است فرسودگی شغلی و سه جنبه آن را مورد مطالعه قرار می‌دهد (۲۰).

این پرسش‌نامه همان پرسش‌نامه فرسودگی شغلی خدمات انسانی است که از ۲۲ ماده تشکیل شده است، که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی، مسخ شخصیت) را می‌سنجد. شیوه پاسخگویی افراد به هر یک از مواد پرسش‌نامه شامل تعداد دفعاتی است که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را در بر می‌گیرد. هرگز (صفر)، چندبار در سال (۱)، یکبار در ماه (۲)، چندبار در ماه (۳)، یکبار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶).

شیوه نمره‌گذاری: پرسش‌نامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است و خرده تست‌های مختلف از موارد زیر تشکیل یافته است:

خستگی عاطفی:۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶، ۲۰

مسخ شخصیت: ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵، ۲۲

موفقیت فردی: ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸،۱۹، ۲۱

پرسش‌نامه فرسودگی شغلی برای معلمان در مطالعات مختلف که بر روی خصوصیات و ویژگی‌های روان‌سنجی صورت گرفته، روشن شده است که از پایایی و اعتبار بالایی برخوردار است.

پایایی و روایی: ماسلاچ و جکسون پایایی درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده‌اند، پایایی درونی برای خستگی عاطفی α = ۰/۹۰ مسخ شخصیت α = ۰/۹۰ و فقدان موفقیت فردی α = ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند وضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است. نحوه امتیازبندی ابعاد مختلف فرسودگی شغلی بر اساس فراوانی تکرار به صورت زیر است:

در بعد خستگی عاطفی امتیاز کمتر از ۱۸ برای فراوانی خستگی عاطفی کم، امتیاز ۲۶-۱۹ فراوانی خستگی عاطفی زیاد در نظر گرفته می‌شود. در بعد عدم موفقیت فردی، امتیاز بیشتر یا مساوی با ۴۰ برای فراوانی کم، امتیاز ۳۹-۳۴ متوسط و کمتر یا مساوی با ۳۳ برای فراوانی زیاد عدم موفقیت در نظر گرفته می‌شود. روایی و پایایی این پرسش‌نامه توسط فیلیان در ایران برای اولین بار مورد تأیید قرار گرفت که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ گزارش نموده است و از آن پس در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است (۲۱).

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی با استفاده از شاخص‌های فراوانی، درصد و میانگین به تجزیه و تحلیل داده‌ها پرداخته و در سطح آمار استنباطی از آزمون غیر پارامتری خی‌دو استفاده به عمل آمده است.

یافته‌ها

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام شده از پرسش‌نامه در خصوص مشخصات فردی معلمان مقطع متوسطه، ۵۰/۹۱ درصد معلمان زن و ۴۰/۰۹ درصد معلمان مرد بودند که از این تعداد، اکثریت دارای مدرک لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود در بعد خستگی عاطفی، ۶۷/۲۷ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۱۸/۱۹درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۱۴/۵۴ درصد دارای خستگی عاطفی بالا هستند. در بعد مسخ شخصیت، ۸۱/۸۲ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۷/۲۸ درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۱۰/۹۰ درصد دارای مسخ شخصیت بالا هستند. در بعد عملکرد فردی ۵۸/۱۹ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۲۱/۸۱ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و۲۰ درصد افراد دارای عملکرد فردی بالا هستند.

همان‌طورکه در جدول ۲ مشاهده می‌شود معلمان مرد در بعد خستگی عاطفی، ۶۲/۹۶ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۷/۴۱ درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۲۹/۶۳ درصد دارای خستگی عاطفی بالا هستند. در بعد مسخ شخصیت، ۷۷/۷۸ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۱۴/۸۲درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۷/۴۰ درصد دارای مسخ شخصیت بالا هستند. در بعد عملکرد فردی ۶۲/۹۶ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۱۱/۱۲ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و ۲۵/۹۲ درصد افراد دارای عملکرد فردی بالا هستند.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود معلمان زن در بعد خستگی عاطفی، ۷۱/۴۳ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۱۷/۸۵ درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۱۰/۷۲ درصد دارای خستگی عاطفی بالا هستند. در بعد مسخ شخصیت ۶۴/۲۸ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۸/۵۷ درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۷/۱۵ درصد دارای مسخ شخصیت بالا هستند. در بعد عملکرد فردی ۵۳/۵۸ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۲۸/۵۷ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و ۱۷/۸۵ درصد افراد دارای عملکرد فردی بالا هستند.

همان‌طورکه در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ۷۲/۷۳ درصد مردان دارای خستگی عاطفی بالا و ۲۷/۲۷ درصد از زنان دارای خستگی عاطفی بالا می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد.

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود در بعد مسخ شخصیت، ۶۶/۶۶ درصد مردان دارای مسخ شخصیت بالا و ۳۳/۳۴ درصد از زنان دارای مسخ شخصیت بالا می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت در مردان بیشتر از زنان می‌باشد.

جدول ۱. میزان فرسودگی شغلی معلمان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی

ابعاد فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عملکرد فردی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۳۷	۶۷/۲۷	۴۵	۸۱/۸۲	۳۲	۵۸/۱۹
متوسط	۱۰	۱۸/۱۹	۴	۷/۲۸	۱۲	۲۱/۸۱
بالا	۸	۱۴/۵۴	۶	۱۰/۹۰	۱۱	۲۰
کل	۵۵	۱۰۰	۵۵	۱۰۰	۵۵	۱۰۰

جدول ۲. میزان فرسودگی شغلی معلمان مرد در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی

ابعاد فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عملکرد فردی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۱۷	۶۲/۹۶	۲۱	۷۷/۷۸	۱۷	۶۲/۹۶
متوسط	۲	۷/۴۱	۲	۱۴/۸۲	۳	۱۱/۱۲
بالا	۸	۲۹/۶۳	۴	۷/۴۰	۷	۲۵/۹۲
کل	۲۷	۱۰۰	۲۷	۱۰۰	۲۷	۱۰۰

جدول ۳. میزان فرسودگی شغلی معلمان زن در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی

ابعاد فرسودگی شغلی	خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		عملکرد فردی	
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد
پایین	۲۰	۷۱/۴۳	۱۸	۶۴/۲۸	۱۵	۵۳/۵۸
متوسط	۵	۱۷/۸۵	۸	۸/۵۷	۸	۲۸/۵۷
بالا	۳	۱۰/۷۲	۲	۷/۱۵	۵	۱۷/۸۵
کل	۲۸	۱۰۰	۲۸	۱۰۰	۲۸	۱۰۰

جدول ٤. مقایسه فراوانی فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در بعد خستگی عاطفی

شاخص	فراوانی	درصد
مرد	۸	۷۲/۷۳
زن	۳	۲۷/۲۷
جمع	۱۱	۱۰۰

جدول ٥. مقایسه فراوانی فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در بعد مسخ شخصیت

شاخص	فراوانی	درصد
مرد	۴	۶۶/۶۶
زن	۲	۳۳/۳۴
جمع	۶	۱۰۰

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود در بعد عملکرد فردی، ۵۳/۱۳ درصد مردان دارای عملکرد فردی پایین و ۴۶/۸۷ درصد از زنان دارای عملکرد فردی پایین می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که معلمین مرد نسبت به معلمین زن، علایم عدم موفقیت فردی بیشتری نشان داده‌اند.

جدول ٦. مقایسه فراوانی فرسودگی شغلی معلمان زن و مرد در بعد عملکرد فردی

شاخص	فراوانی	درصد
مرد	۱۷	۵۳/۱۳
زن	۱۵	۴۶/۸۷
جمع	۳۲	۱۰۰

جدول ۷. بررسی اختلاف میزان ابعاد فرسودگی شغلی معلمین زن و مرد

مجذور خی دو محاسبه شده	درجه آزادی	مجذور خی دو جدول
۴۹/۴۰	۶	۱۲/۵۹

طبق نتایج به دست آمده، مجذور خی دو محاسبه شده (۴۹/۴۰) از مجذور خی دو جدول (۱۲/۵۹) با درجه آزادی۶ و سطح احتمال ۵ درصد بزرگتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین معلمین زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و تفاوت در این است که فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر، بررسی میزان فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه دوم شهر نایین در سال تحصیلی۹۶-۱۳۹۵ بود. نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر این است که معلمان در بعد خستگی عاطفی، ۶۷/۲۷ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۱۸/۱۹ درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۱۴/۵۴ درصد دارای خستگی عاطفی بالا بودند. در بعد مسخ شخصیت، ۸۱/۸۲ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۷/۲۸ درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۱۰/۹۰ درصد دارای مسخ شخصیت بالا بودند. در بعد عملکرد فردی، ۵۸/۱۹ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۲۱/۸۱ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و ۲۰ درصد افراد، عملکرد فردی بالا داشتند. معلمان مرد در بعد خستگی عاطفی، ۶۲/۹۶ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۷/۴۱ درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۲۹/۶۳ درصد دارای خستگی عاطفی بالا بودند. در بعد مسخ شخصیت، ۷۷/۷۸ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۱۴/۸۲درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۷/۴۰ درصد دارای مسخ شخصیت بالا بودند. در بعد عملکرد فردی، ۶۲/۹۶ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۱۱/۱۲ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و ۲۵/۹۲ درصد افراد عملکرد فردی بالا داشتند.

معلمان زن در بعد خستگی عاطفی، ۷۱/۴۳ درصد دارای خستگی عاطفی پایین و ۱۷/۸۵ درصد دارای خستگی عاطفی متوسط و ۱۰/۷۲ درصد دارای خستگی عاطفی بالا بودند. در بعد مسخ شخصیت، ۶۴/۲۸ درصد دارای مسخ شخصیت پایین و ۸/۵۷ درصد دارای مسخ شخصیت متوسط و ۷/۱۵ درصد دارای مسخ شخصیت بالا بودند. در بعد عملکرد فردی، ۵۳/۵۸ درصد دارای عملکرد فردی پایین و ۲۸/۵۷ درصد دارای عملکرد فردی متوسط و ۱۷/۸۵ درصد افراد دارای عملکرد فردی بالا می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که در اکثر آزمودنی‌ها درجاتی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود.

از نتایج دیگر این مطالعه می‌توان بیان کرد که ۷۲/۷۳ درصد مردان دارای خستگی عاطفی بالا و ۲۷/۲۷ درصد از زنان دارای خستگی عاطفی بالا می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی در مردان بیشتر از زنان می‌باشد. در بعد مسخ شخصیت، ۶۶/۶۶

درصد مردان دارای مسخ شخصیت بالا و ۳۳/۳۴ درصد از زنان دارای مسخ شخصیت بالا می‌باشند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت در مردان بیشتر از زنان بود. در بعد عملکرد فردی، ۵۳/۱۳ درصد مردان دارای عملکرد فردی پایین و ۴۶/۸۷ درصد از زنان دارای عملکرد فردی پایین بودند. بنابراین معلمان مرد نسبت به معلمان زن علایم عدم موفقیت فردی بیشتری نشان داده‌اند.

نتایج دیگر این مطالعه بیانگر این است که مجذور خی دو محاسبه شده (۴۹/۴۰) از مجذور خی دو جدول (۱۲/۵۹) با درجه آزادی۶ و سطح احتمال ۵ درصد بزرگتر است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بین معلمین زن و مرد از لحاظ میزان فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد، یعنی فرسودگی شغلی معلمان مرد بیشتر از معلمان زن بود.

این نتایج با یافته‌های پژوهش لی و مارتینیک (۸) که دریافتند فرسودگی شغلی زنان و مردان در هر سه بعد متفاوت می‌باشد و نتایج تجربیات استر (۱۳) که بیان کرد، مردان سطوح بالاتری از استرس‌های شغلی و فرسودگی را نسبت به زنان نشان می‌دهند و یافته‌های پژوهش راسل و ولزن به نقل از سلطانی (۱۴)، بیانگر این بود که معلمان مرد و معلمانی که در مقطع متوسطه تدریس کرده‌اند، سطوح بالاتری از نگرش منفی در پاسخ به دیگران را دارند. و با یافته‌های پژوهش قدیمی مقدم و حسینی طباطبایی (۱۷) که دریافتند در اکثر آزمودنی‌ها، درجاتی از فرسودگی شغلی دیده می‌شود و میزان فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان مرد بیشتر از زنان است و پژوهش جعفرپور (۱۹) که بیان کرد، مردان بیشتر از زنان دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، منطبق بود.

فرسودگی شغلی، نشانه‌ای است که شامل فرسودگی جسمی، عاطفی، هیجانی نگرشی و روانی است و توأم با احساس شدید پایین بودن عملکرد و پیشرفت شخصی در فرد است. بدین معنی که افراد درگیر با این مسأله احساس می‌کنند هیچگونه پیشرفت و ترقی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خویش ندارند. نشانگان فرسودگی شغلی بر روند اثربخشی، کارآمدی خدمات معلمان، بهداشت روانی، عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان اثر منفی می‌گذارد و دانش‌آموزان را با مشکلات و موانع متعدد روبرو می‌کند از این رو پیشنهاد می‌شود که از طریق گسترش خدمات مشاوره‌ای برای معلمان، برنامه‌های 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. از جمله محدودیت

این پژوهش اجرای آن بر یک گروه از معلمان مقطع متوسطه دوم شهر نایین بود. پیشنهاد می‌شود که مطالعه گسترده‌تری در سایر مناطق، دیگر مقاطع و با روش‌ها و ابزارهای اندازه‌گیری متعدد صورت پذیرد.

References

1. Schaufeli W, Maslach C, Marek T. Rofessional burnout: recent developments in theory and research. 1st ed. Washington DC: Taylorand Francis; 1994. p. 201-11.
2. Byars LL, Rue LW. Human resource management. 9th ed. New York, NY: Mc Graw-Hill; 2008.
3. Cherniss C. Long-term consequences of burnouting. Org Beh 1992; 13(3): 77-81.
4. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual Review of Psychology 2001; 52: 397-422.
5. Scott J, Nolan J. New technology and gendered divisions of labor: problems and prospects for equality in the public and private spheres. Equal Opportunities International 2007; 26(2): 89-95.
6. Montgomery J, Panagopolou E. Work-family interference, emotional labor and burnout [Online]. [cited 2006]; Available from: URL: www.emeraldinsight.com/0268-3946.htm
7. Egyed C, Short R. Teacher self – efficacy, burnout, experience and decision to refer a disruptive student. School Psychology International 2006; 27(4): 462-74.
8. Lee A, Martinek T. The preliminary program for AAHPERT. National Convention Exposition, Kyungpook National Uni; 2005.
9. Lau PSY, Yuen MT, Chan RMC. Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? Social Indicators Research 2005; 71(1-3): 491-516.
10. Tomic W, Evers W, Brouwers A. Existential Fulfillment and Teacher Burnout. European Psychotherapy 2004; 5(1): 65-73.

11. Perski A, Grossi G, Evengård B, Blomkvist V, Yilbar B, Orth-Gomér K. [Emotional exhaustion common among women in the public sector]. Lakartidningen 2002; 99(18): 2047-52. [In Swedish].
12. Sheesley DF. Burnout and the academic teaching librarian: An examination of the problem and suggested solutions. The Journal of Academic Librarianship 2001; 27(6): 447-51.
13. Asster P. Burn out and professional depression related concept? Journal of Advanced Nursing 1997; 633(1):11.
14. Soltani Kh. Investigating the burnout of the education managers of Isfahan. [thesis]. Tehran, Iran: Allameh Tabatabaei University; 1998. [In Persian].
15. Ghorbani Gh. Investigating factors affecting the burnout rate of Tehran prison staff. [thesis]. Tehran, Iran: Allameh Tabatabaei University; 2009. [In Persian].
16. Kurdi E. Identification and comparison of the degree of burnout of female teachers in elementary and secondary schools of Damghan. [thesis]. School of Education and Psychology Shahid Beheshti; 2009. [In Persian].
17. Ghadimi Moghaddam M, Hosseini Tabatabaee F. The prevalence of burnout among teachers and staff of education organization and its relationship with gender, academic degree, occupation and geographical position. Journal of Psychological Research 2006; 9(1-2): 56-73. [In Persian].
18. Ghobari Bonab B, Nabavi M, Shirkol M. Factors affecting the burnout of teachers, blind, deaf and normal students in high schools of Tehran. Journal of Psychology and Educational Sciences 2005; 5(2): 109-35. [In Persian].
19. Jafarpour H. Relationship between hard work and burnout among ordinary and exceptional school teachers in elementary school. [thesis]. School of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran; 1997. [In Persian].
20. Maslach C, Jackson A. The measurement of experienced burnut. Journal of Accupational Behavior 1981; 2: 113.
21. Momeni H, Seraji A, Salehi A. Comparison of job burnout among nurses working in the treatment and education sector of Arak University of Medical Sciences. Journal of Dermatology 2009; 2(4): 113-23. [In Persian].

The Study of the Burnout Rate of High School Teachers in Nain City

Maryam Hossinzadeh Baferani [1], Nafiseh Rafiei [2]

Original Article

Abstract

Aim and Background: The Human being, in the process of adapting to his social and occupational environment, has to face some constraints and pressures in a way that causes the pressure on the workplace to cause burnout of the staff. The presence of healthy, talented and efficient teachers can transform the face and content of the educational organization and provide a healthy environment for learners. While the exhausted, depressed and impoverished teacher leads to waste of time and energy and the lack of growth and evolution of the learners, the present research aims to "study the degree of burnout of high school teachers in Nain, Isfahan".

Materials and Methods: The research method is descriptive survey. The population and research sample of all secondary school teachers in the second year of urbanization in the academic year of 2016-17 are 58 individuals. Data were collected by Maslach and Jackson's standard burnout questionnaires.

Findings: The analysis of the research data at the level of descriptive statistics (frequency and mean) and inferential statistics (Chi-square) indicates that in most subjects there are some degrees of burnout. There is a significant difference between male and female teachers in terms of burnout. The degree of burnout among male teachers is more than emotional exhaustion, depersonalization and individual performance more than female teachers (p value > 0.05).

Conclusions: Regarding the degree of burnout among teachers and the negative impact of this issue on the effectiveness of teachers 'services, mental health, students' academic performance, the need to identify teachers who are burned out through job and organizational consulting services in for the treatment of these people.

Keywords: Burnout, Teacher, Secondary level

Citation: Hossinzadeh Baferani M, Rafiei N. **The Study of the Burnout Rate of High School Teachers in Nayin City.** WJEM 2018; 3(4): 18-27.

Received date: 6.9.2017 Accept date: 10.01.2018

1- Lecturer, Department of Education and psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran
2- Lecturer, Department of Education and Psychology, Payam Noor University, Tehran, Iran