

بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان ابتدایی استان چهارمحال و بختیاری

زهرا بهرامی فیل ابادی^۱، رضا عقیلی^۲

^۱ کارشناسی آموزش ابتدایی

^۲ مدرس دانشگاه فرهنگیان استان چهارمحال و بختیاری

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در بین معلمان ابتدایی چندپایه استان چهارمحال و بختیاری می باشد. پدیده فرسودگی شغلی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای را تشکیل می دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می گیرد. این امر باعث بروز نارضایتی فرد شاغل شده و به نوبه خود باعث تاثیرات منفی زیادی در عملکرد شغلی می شود. هر شغلی با فرسودگی همراه است اما این فرسودگی در بعضی از مشاغل بیشتر است. اغلب حرفه های درمانی مثل پرستاری و پزشکی و همچنین مشاغلی که با خدمات انسانی سرو کار دارند از جمله مشاغلی هستند که فرسودگی بسیاری ایجاد می کند. این مطالعه بر روی ۶۰ نفر از معلمان ابتدایی چندپایه استان چهارمحال و بختیاری به روش غیرتصادفی در دسترس انتخاب شد و با پرسشنامه های فرسودگی شغلی مازلاک و جکسون و پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلدورث مورد بررسی قرار گرفتند. داده ها پس از جمع آوری با شاخص های آمار توصیفی شامل فراوانی، میانگین و انحراف معیار و شاخصهای آمار استنباطی شامل آزمون تی و همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. متغیرهایی چون سن، جنسیت و... تاثیر معناداری بر کاهش فرسودگی نداشت. همچنین میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی همبستگی منفی و در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد. هر چند عوامل فردی در فرسودگی شغلی با اهمیت هستند اما برای کاهش فرسودگی شغلی و افزایش رضایت شغلی در سازمانها باید برنامه ریزی های دقیقی صورت پذیرد.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، معلم چندپایه.

مقدمه:

حیات انسان در جامعه با کار عجین شده است. جانداران دیگر زندگی خود را مدیون مواهب طبیعت و غرایز خویش هستند؛ اما انسان تنها در دوران کوتاهی از تاریخ در وضعیت صرفاً طبیعی زیسته و به سد جوع قناعت کرده است. از همان آغاز با به کارگیری هوش، آگاهی و فعالیت به ساخت ابزار پرداخته و طبیعت را تسخیر کرده است و به این ترتیب با پیچیده شدن کار و خروج آن از مرحله طبیعی و غریزی، بعد فرهنگی کار شکل گرفته است. از سوی دیگر زندگی اجتماعی مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است، این امر منجر به تقسیم کار و توسعه تخصص ها و مهارت های مختلف شده و بر پیشرفت کمی و کیفی کار و آثار و نتایج آن افزوده است و رابطه اجتماعی و سازمان یافته او را در قالب نهادها، مؤسسه‌ها و واحدهای کم و بیش تخصصی گسترش داده است (توسلی، ۱۳۷۵) کار صرفنظر از تامین مالی، می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساسات خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند. با وجود این، کار می‌تواند منبع فشار عمده‌ای نیز باشد (پاول، ۱۳۷۷). ممکن است یک شغل رضایت بخش به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷). بدیهی است بخش زیادی از زندگی بزرگسال صرف کار می‌شود و به نظر می‌رسد که فعالیت کاری، از نظر سلامت روانی شخص فعالیت مهم به شمار می‌رود و حتی برای بسیاری از مردم، عامل رضایت از زندگی است (وندرزندن، ۱۳۷۷). بهداشت روانی در محیط کار یکی از ارکان مهم برنامه‌های توسعه اقتصادی_اجتماعی است، زیرا عامل انسانی، کلیدی ترین و مهمترین عنصر سازمانی محسوب می‌شود. در محیط یک سازمان، عوامل انسانی از مهمترین عناصری هستند که انسان را در معرض تنیدگی های گوناگون عصبی قرار می‌دهند. عوامل تنیدگی را بر عملکرد افراد مؤثرند، نیروی آنها را ضایع می‌کنند، آسیب‌های روانی فراوانی به وجود می‌آورند و با ایجاد فرسودگی شغلی، سازمان را دستخوش تزلزل می‌سازند. با توجه به رسالت و نقش مؤثر معلمان در تحول روانی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی به ویژه در دوره ابتدایی که زمینه ساز و اساس تحول در دوره‌های بعدی محسوب می‌شود، اهمیت بهداشت و سلامت روانی معلمان اشکار است. کار صرفنظر از تامین مالی می‌تواند برخی از نیازهای اساسی آدمی نظیر تحرک روانی و بدنی، تماس اجتماعی، احساس خودارزشمندی، اعتماد و توانمندی را ارضا کند، اگرچه می‌تواند منبع عمده تنیدگی نیز باشد (پاول، انرایت، ۱۳۷۷). ممکن است یک شغل رضایت بخش، به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (وندرزندن، ۱۳۷۷). فرسودگی شغلی اصطلاحی است که دگرگونی های منفی در بازخورد و رفتار فرد در رویارویی با تنیدگی‌های مربوط به کار را توصیف می‌کند. این فرسودگی بیشتر در مشاغل پدید می‌آید که افراد زمان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می‌گذرانند. رایج‌ترین تعریف این اصطلاح را مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) ارائه کرده‌اند که عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل تنیدگی زا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که به ایجاد حرمت خودمنفی، بازخورد منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان هنگام انجام وظیفه منجر می‌شود.

نشانگان روانشناختی فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، شخصیت زدایی و کاهش کفایت شخصی است (شافلی، مازلاک و مارک، ۱۹۹۴) که فقدان انرژی را به دنبال خواهد داشت و در نهایت به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی منجر خواهد شد. وجود این نشانگان در مربیان و دست اندر کاران تعلیم و تربیت علاوه بر آثار سوءفردی، عوارض نامطلوبی هم بر فراین آموزش - یادگیری دانش آموزان و پیشرفت تحصیلی آنان بر جای می‌گذارد.

اصطلاح فرسودگی شغلی در ارتباط با شغل طاقت فرسایی که با برانگیختگی مستمر توأم است به کار می‌رود (گملچ و چان، ۱۳۷۵). فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند (هرشن سن و پاور، ۱۳۷۴).

چرنیس (۱۹۹۴) حرکت به سوی فرسودگی شغلی را شامل ۴ مرحله می‌داند: مرحله اول تنیدگی که شامل تنیدگی‌زای فردی، بین فردی و سازمانی است. مرحله دوم فشار روانی که با مولفه‌های روانشناختی (حرمت خودپایین، خستگی هیجانی) و مولفه‌های رفتاری (استفاده از الکل، اختلاف خانوادگی) همراه است. این مرحله همان مولفه تحلیل عاطفی مازلاک است. مرحله سوم مقابله دفاعی یا اثرات فرایند فرسودگی روانی و کیفیت کمک ارایه شده به کمک مراجعان از طریق کمک کننده مربوط است.

مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) در بررسی جنبه‌های فرسودگی شغلی دریافتند که تجربه فرسودگی شغلی به ایجاد بی‌تفاوتی به کار منجر می‌شود، در رفتار با ارباب رجوع احساس ناراحتی ایجاد می‌کند و افزون بر این، احساس محرومیت در اغلب موارد علایم جسمانی را نیز پدید می‌آورد (ساراسون و ساراسون، ۱۳۷۱ به نقل از به نیا، ۱۳۷۹).

پاینز (۱۹۸۳) به نقل از به نیا، (۱۳۷۹) پی برد که ارتباطهای اجتماعی و حمایتی کاهش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد و در ۱۹۸۸ به همراه اورنسون حمایت‌های اجتماعی را در ۶ مقوله دسته بندی کرد: گوش دادن، حمایت عاطفی، چالش‌های عاطفی (به نقل از به نیا، ۱۳۷۹) پی برد که ارتباطهای اجتماعی و حمایتی کاهش فرسودگی شغلی را به دنبال دارد و در ۱۹۸۸ به همراه اورنسون حمایت‌های اجتماعی را در ۶ مقوله دسته بندی کرد: گوش دادن، حمایت عاطفی، چالش‌های عاطفی، حمایت فنی و تکنیکی، چالش‌های فنی و تکنیکی و حضور در موقعیتهای اجتماعی.

اتزیون (۱۹۸۷) نقل از بابلی، (۱۳۷۹) به نقش تحصیلات اشاره می‌کند و تحصیلات بیشتر را عامل فرسودگی شغلی می‌داند. تحقیقات سازمان بهداشت جهانی در سال ۱۹۹۴ و اتزیون (۱۹۸۷) به نقل از امانی، (۱۳۷۸) به فرسودگی شغلی بیشتر در زنان اشاره‌دارند، در حالی که قدیمی مقدم (۱۳۸۲) فرسودگی شغلی بیشتر در مردان را مطرح می‌کند.

تحقیقات دیگر هماهنگ با نظر چرنیس (۱۹۹۲) نشان داده‌اند که عوامل و منابع مختلف تنیدگی‌زای فردی، بین فردی و سازمانی در بروز فرسودگی شغلی دخالت دارند. برای مثال: لاونکو (۱۹۹۷) در پژوهشی درباره معلمان و پرستاران دریافت که رفتار ریخت A همبستگی مثبت با فرسودگی شغلی دارد. دیپو، گوردون و یودر (۱۹۹۹) با بررسی رابطه فرسودگی شغلی، تنیدگی و ویژگی شخصیتی سرسختی دریافتند سرسختی بیشتر با فرسودگی شغلی کمتر همراه است. در ارتباط با تاثیر عوامل سازمانی در بروز فرسودگی شغلی و افزایش آن، پژوهشهای آنتونی، پلی کرونو و والترز (۲۰۰۰) بیانگر آن است که شرایط کاری خاص مانند نسبت بالای دانش آموزان به معلم، محدودیت پیشرفت و ارتقای شغل، حجم بالای کار، فشارهای روانی شناختی مضاعفی ایجاد می‌کنند که در نهایت به فرسودگی شغلی منجر می‌شوند. کیلفدر، پاور و ولز (۲۰۰۱) نیز در پژوهش خود دریافتند که خستگی هیجانی و شخصیت زدایی با تعارض در نقش شغلی افزایش می‌یابد، در حالی که میزان خستگی هیجانی با تردید کمتر به نسبت نقش شغلی کاهش می‌یابد.

همچنین شیسلی (۲۰۰۱) به بررسی علل و راه‌حل‌های فرسودگی شغلی و کمک‌های حرفه‌ای مرتبط پرداخت و با استفاده از پرسشنامه مازلاک هر سه بعد فرسودگی شغلی شامل خستگی هیجانی، نقصان کفایت شخصی و شخصیت زدایی را بررسی کرد و دریافت که فعالیتهای تکراری در یک شغل، انتظارات و مسوولیت‌های ناهماهنگ با علاقه فرد، فقدان چالش‌ها و محرک‌ها، کمبود کارکنان در نتیجه افزایش آن افزایش مسوولیت، به بازخورد منفی نسبت به شغل، فقدان یا کاستی در پس‌خوراند مثبت و در نهایت فرسودگی شغلی منجر می‌شود. وی فرسودگی شغلی را حاصل واکنش‌های افراد به ماهیت شغل و وظایف و مسوولیت‌های مرتبط با آن عنوان کرد. اسکات (۲۰۰۱) با بررسی ویژگی‌های محیطی در بروز فرسودگی شغلی دریافت که در محیط‌های کاری واجد فشارهای ناشی از مواجهه با تقاضاها و درخواستهای مکرر دیگران، روابط سخت و فشرده، نیازهای مالی و تلاش برای کسب درآمد و محرومیت از آنچه فرد شایسته آن است فرسودگی شغلی ظاهر می‌شود.

فرسودگی شغلی حاصل از حضور در چینی محیطی پیامدهای متنوع دارد، از جمله افزایش نقل و انتقالات، غیبت از کار و کاهش بهره‌وری فردی و سازمانی که می‌تواند بر دریافت کنندگان خدمات نیز اثرات منفی برجای گذارد.

به منظور کشف و شناخت نشانه‌های سندروم فرسودگی شغلی و عوامل و متغیرهای موثر بر آن، بررسی‌های متعددی صورت گرفته‌اند. از جمله در بررسی‌های کارول (۱۹۷۹)، به نقل از هرشن سن و بی پاور (۱۹۹۴) نشانه‌های این سندروم به چهار دسته جسمانی، روانی، اجتماعی و سازمانی به شرح زیرند: ۱- نشانه‌های جسمانی؛ خستگی، اختلال در خواب و سردرد؛ ۲- نشانه‌های روانی؛ خشم، تحریک پذیری، افسردگی، عدم اعتماد؛ ۳- نشانه‌های اجتماعی؛ قطع ارتباط به مدتی طولانی، گوشه‌گیری یا درگیری با دیگران؛ ۴- و بلاخره نشانه‌های سازمانی؛ شامل غیبت از کار و روحیه ضعیف.

مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) در بررسی جنبه‌های مختلف فرسودگی شغلی موارد زیر را اعلام کردند: فردی که دچار فرسودگی شغلی شده باشد از لحاظ عاطفی نسبت به کارش احساس بی‌تفاوتی می‌کند، در مورد رفتارش با بعضی از مراجعان احساس ناراحتی می‌کند، احساس می‌کند در کارش بیش از حد زحمت می‌کشد، علاوه بر اینها، احساس خستگی عاطفی و محرومیت می‌کند و اغلب علایم جسمی هم دارد (ساراسون و ساراسون، ۱۳۷۱). در برخی از پژوهش‌ها به عواملی که مانع از فرسودگی شغلی می‌شوند یا آن را کاهش می‌دهند، اشاره شده است. پاینز ۱۹۸۳ و آرونسون (۱۹۸۸)، به نقل از آنتونیو، پلی کرونو و والتز، (۲۰۰۰)، ارتباط‌های اجتماعی و حمایتی را یکی از متغیرهای موثر در کاهش فرسودگی شغلی می‌دانند. آنها حمایت‌های اجتماعی را در شش مقوله زیر دسته بندی کرده اند: گوش دادن، حمایت فنی و تکنیکی، چالش‌های فنی و تکنیکی، حمایت عاطفی و حضور در موقعیت‌های اجتماعی.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین در پژوهش حاضر کوشش شده است تا به پرسش‌های زیر پاسخ داده شود:

۱. میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی چند پایه چقدر است؟
۲. آیا بین فرسودگی شغلی و سابقه خدمت رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین فرسودگی شغلی معلمان در روستاهای مختلف استان تفاوتی وجود دارد؟

پیشینه تحقیق

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد فرسودگی شغلی موجب از بین رفتن کیفیت در خدمات و عاملی است برای غیبت، تضعیف روحیه و عدم مسئولیت پذیری. علاوه بر این، فرسودگی شغلی با نگرانی‌های شخصی مثل خستگی جسمی، بی‌خوابی، افزایش مصرف دارو و الکل و بروز مشکلات خانوادگی، همبستگی دارد.

روش: جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش شامل تمام معلمان چندپایه ابتدایی استان چهارمحال و بختیاری می‌باشند. روش نمونه‌گیری غیر تصادفی در دسترس انتخاب شد حجم نمونه در این پژوهش ۶۰ نفر است که ۴۰ نفر زن و ۲۰ نفر مرد هستند و میانگین سن آنها به ترتیب ۳۴/۴ و ۳۰/۹ بوده و میزان تحصیلات لیسانس و فوق لیسانس میباشد.

ابزار پژوهش:

پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (MBI)

پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (MBI) اولین بار توسط مازلاک و جکسون (۱۹۸۱) انتشار یافت که اصل آن به انگلیسی و شامل ۲۲ گویه است. ترجمه آن به فارسی قابلیت استفاده زیاد و روایی بالایی دارد و شامل سه بعد خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کفایت فردی می‌باشد.

- ۱- **تحلیل یا خستگی عاطفی:** که به از دست رفتن انرژی های عاطفی فرد مربوط می شود. در این حالت فردی که دارای سطح انگیزشی بالا بوده، انرژی خود را در اثر فرسودگی از دست می دهد و انجام کار برای او خسته کننده به نظر می رسد.
 - ۲- **مسخ شخصیت:** که مازلاک از آن نام می برد تمایل برای این است که فرد یا مراجع را به صورت یک فرد غیر انسانی در نظر می گیرد و آن را از فردیت خارج می کند و به صورت یک شیء غیر انسانی درک می کند.
 - ۳- **فقدان موفقیت فردی:** منظور از این مولفه در نظر مازلاک احساس موفقیت فردی کاهش یافته است؛ یعنی فرد احساس می کند عملکرد وی همراه با موفقیت نیست.
- خستگی هیجانی شامل ۹ سوال، مسخ شخصیت ۵ سوال و فقدان موفقیت فردی شامل ۸ سوال می باشد. نمره بالا در مقیاس های خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و نمره پایین در مقیاس فقدان موفقیت فردی نشان دهنده فرسودگی شغلی می باشد
- آزمودنی براساس پاسخ در هر سوال نمره ای از صفر (هرگز) تا شش (هرروز) دریافت می کند.

روایی و پایایی نزدیک به بیست و پنج سال از پژوهش در مورد فرسودگی شغلی می گذرد و پرسشنامه مازلاک در بیشتر پژوهش های مربوط به فرسودگی شغلی استفاده می شود، بیشتر از ۹۰ درصد پژوهش های تجربی از آن استفاده می کنند سازگاری درونی سه معیار (MBI) بین ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ در نمونه اصلی که شامل ۱۱۰۰۰ نفر بوده، رضایت بخش می باشد، در نمونه های دیگر مثل روانشناسان، معلمین، مددکاران، پرستاران و نگهداران زندان، سطح معنی داری مشابهی یافت شده است به بررسی اعتبار پرسش نامه فرسودگی شغلی مازلاک بر روی نمونه ای ۶۹۴ نفری از چهار گروه شغلی متفاوت پرداختند. پژوهش آنها نشان داد هر سه مقیاس پرسشنامه (خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی)، برای اندازه گیری فرسودگی شغلی بسیار مناسب اند. همسانی درونی مقیاس ها خوب و بازیابی آن بعد از دوره ۶ ماهه ایده ال بود به بررسی اعتبار این پرسشنامه بر روی ۳۲۶ معلم پرداختند. هر سه مقیاس این پرسشنامه اعتبار بالا و همسانی درونی بالایی داشتند. اعتبار این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط عماد فیلیان در سال (۱۳۷۱) روی پرستاران بررسی گردید. میزان همبستگی متغیر ها بالا بوده و اعتبار علمی پرسشنامه نیز مورد تایید قرار گرفت. رضایی (۱۳۸۱) پایایی آن را با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ و روایی آنرا از طریق محاسبه روایی همزمان با مقیاس رضایت مندی شغلی بر فیلیدورث سنجدیه و رابطه معکوس ۰/۷۹ را گزارش کرده است.

در مقیاس خستگی هیجانی افرادی که نمره ۱۷ یا کمتر بگیرند فرسودگی شغلی پایین دارند، افرادی که نمره ۱۸ تا ۲۹ بگیرند فرسودگی شغلی متوسط و افرادی که نمره ۳۰ یا بالاتر از آن بگیرند دارای فرسودگی شغلی بالا می باشند. در مقیاس مسخ شخصیت افرادی که نمره ۵ یا کمتر بگیرند فرسودگی شغلی پایین دارند، افرادی که نمره ۶ تا ۱۱ بگیرند فرسودگی شغلی متوسط و افرادی که نمره ۱۲ و بالاتر از آن بگیرند دارای فرسودگی شغلی بالا می باشند. در مقیاس فقدان موفقیت فردی افرادی که نمره ۴۰ یا بیشتر بگیرند فرسودگی شغلی پایین دارند، افرادی که نمره ۳۴ تا ۳۹ بگیرند فرسودگی شغلی متوسط و افرادی که نمره ۳۳ و کمتر از آن بگیرند دارای فرسودگی شغلی بالا می باشند.

پرسشنامه رضایت شغلی:

این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ توسط بری فیلد و روث به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و شامل ۱۹ سوال ۵ گزینه ای با گزینه های به شدت موافقم، موافقم، بلاتکلیفم، مخالفم و به شدت مخالفم است.

مطالعات انجام شده: این پرسشنامه توسط آقای محمدرضا مختاری و خانم ها ناصر فریدونی، مینا نابدل، سعیده کاوه در سال های ۷۳ تا ۸۶ به عنوان پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته های مشاوره و مدیریت مورد پژوهش قرار گرفته است این پژوهشگران پرسشنامه را به ترتیب در مورد گروه های نمونه ۴۰۰ نفری از معلمان مدارس ساری، ۳۶۳ نفری از معلمان مدارس

متوسطه تهران، ۲۱۰ نفری از کارکنان آزمایشگاه های تشخیص طبی تهران و ۲۵۴ نفری از دانشجویان دانشگاه آزاد رود هن اجرا و نتایج زیر را به دست آورده اند.

اعتبار: مختاری ضریب اعتبار این تست را با استفاده از روش دونیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرم رودی با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب اعتبار را معادل ۰/۹۳ گزارش کرده اند (به نقل از کاوه، ۱۳۷۶).

روایی: روایی ملاکی این تست با محاسبه همبستگی نمره های افراد در این تست و تست رضایت شغلی ها پاک معادل ۰/۹۲ برآورد گردید، با توجه به اینکه ضریب همبستگی درونی ۰/۹۳ است، تست دارای یکی از شواهد روایی سازه است و همچنین مختاری ضریب همبستگی دو رشته ای سوالات تست را با هم محاسبه و نتیجه گرفته است که این همبستگی ها در سطح ۰/۰۰۱ معنی دارند، بنا بر این بین سوال ها و کل مقیاس هماهنگی و همسانی درونی وجود دارد.

روش نمره گذاری: نحوه نمره گذاری به این صورت است که در سوالات منفی با شماره های ۱۹ و ۱۷ و ۱۵ و ۱۲ و ۱۱ و ۹ و ۵ و ۷

گزینه ها به ترتیب به صورت به شدت موافقم ۱، موافقم ۲، بلا تکلیفم ۳، مخالفم ۴، به شدت مخالفم ۵ نمره داده میشوند و در سایر سوالات برعکس از ۵ تا ۱۵ نمره داده می شوند.

تفسیر: مجموع امتیازات هر فرد پاسخگو به عنوان نمره رضایت شغلی او محسوب می شود. کسانی که نمره های بالاتر از میانگین کسب کرده اند به عنوان افراد دارای رضایت شغلی و افرادی که نمره های کمتر از میانگین کسب کرده اند به عنوان افرادی که رضایت شغلی ندارند در نظر گرفته می شوند.

یافته ها:

داده های پژوهش حاضر در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل خواهد شد. در سطح توصیفی با استفاده از مشخصه های آماری نظیر میانگین، انحراف استاندارد و ... به تجزیه و تحلیل اطلاعات پرداخته شد؛ و در سطح استنباطی از آزمون t مستقل و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۱: فراوانی و درصد آزمودنی ها بر اساس جنسیت

| شاخص | فراوانی | درصد |
|------|---------|------|
| زن | ۴۰ | ۶۶ |
| مرد | ۲۰ | ۳۴ |
| کل | ۶۰ | ۱۰۰ |

* نتایج جدول فوق فراوانی و درصد آزمودنی ها را نشان می دهد. بر اساس جدول فوق ۴۰ نفر از آزمودنی ها زن (۶۶٪) و ۲۰ نفر مرد (۳۴٪) هستند.

جدول ۲: شاخص های توصیفی مربوط به سن

| متغیر | شاخص | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه |
|-------|------|---------|--------------|-------|--------|
| سن | زن | ۳۴/۴ | ۹/۲۹ | ۲۱ | ۵۴ |
| سن | مرد | ۳۰/۹ | ۳/۹۹ | ۲۳ | ۴۵ |

*جدول ۲ شاخص های توصیفی مربوط به سن را در زنان و مردان نشان می دهد.

جدول ۳: شاخصهای توصیفی مربوط به متغیر فرسودگی شغلی

| متغیر | شاخص | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه |
|--------------------|------|---------|--------------|-------|--------|
| خستگی عاطفی هیجانی | زن | ۲۲/۵۲ | ۵/۶۷ | ۱۴ | ۴۰ |
| خستگی عاطفی هیجانی | مرد | ۱۹/۲ | ۶/۴۵ | ۱۰ | ۲۷ |
| مسخ شخصیت | زن | ۱۳/۶۵ | ۳/۸۸ | ۴ | ۲۳ |
| مسخ شخصیت | مرد | ۱۵/۶ | ۴/۱۴ | ۷ | ۲۵ |
| فقدان موفقیت فردی | زن | ۱۵/۴۲ | ۷/۰۷ | ۴ | ۳۰ |
| فقدان موفقیت فردی | مرد | ۱۹/۵۵ | ۵/۴۳ | ۱۰ | ۲۹ |

*جدول فوق میانگین نمره خستگی عاطفی زنان را نشان می دهد.

جدول ۴: شاخصهای توصیفی مربوط به متغیر رضایت شغلی

| متغیر | شاخص | میانگین | انحراف معیار | کمینه | بیشینه |
|------------|------|---------|--------------|-------|--------|
| رضایت شغلی | زن | ۳۵/۴ | ۱۱/۲۵ | ۱۶ | ۵۷ |
| رضایت شغلی | مرد | ۲۵/۷ | ۱۱/۷ | ۱۶ | ۴۹ |

*جدول ۴ میانگین رضایت شغلی در زنان را نشان می دهد

جدول ۵: نتایج آزمون t گروههای مستقل بر اساس فرسودگی شغلی در مربیان زن و مرد

| متغیر | شاخص | میانگین | انحراف معیار | Df | t | P |
|--------------|------|---------|--------------|----|------|------|
| فرسودگی شغلی | زن | ۵۱/۸۵ | ۱۲/۱۶ | ۵۸ | ۰/۱۶ | ۰/۰۵ |
| | مرد | ۵۴/۳۵ | ۹/۸۴ | | | |

جدول ۶: نتایج آزمون t گروههای مستقل بر اساس رضایت شغلی در مربیان زن و مرد

| متغیر | شاخص | میانگین | انحراف معیار | Df | t | P |
|------------|------|---------|--------------|----|------|------|
| رضایت شغلی | زن | ۳۵/۴ | ۱۱/۲۵ | ۵۸ | ۱/۰۱ | ۰/۰۵ |
| | مرد | ۲۵/۷ | ۱۱/۷ | | | |

جدول ۷: نتایج آزمون t گروه‌های مستقل بر اساس متغیر فرسودگی شغلی

| P | T | DF | انحراف معیار | میانگین | شاخص | متغیر |
|------|------|----|--------------|---------|------|----------------------|
| ۰/۰۵ | ۰/۵۳ | ۵۸ | ۵/۶۷ | ۲۲/۵۲ | زن | خستگی عاطفی (هیجانی) |
| | | | ۶/۴۵ | ۱۹/۲ | مرد | |
| ۰/۰۵ | ۰/۴۶ | ۵۸ | ۴/۵۶ | ۱۳/۶۵ | زن | مسخ شخصیت |
| | | | ۴/۱۴ | ۱۵/۶ | مرد | |
| ۰/۰۵ | ۰/۸۱ | ۵۸ | ۷/۰۷ | ۱۵/۴۲ | زن | فقدان موفقیت فردی |
| | | | ۵/۴۳ | ۱۹/۵۵ | مرد | |

جدول ۸: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس متغیر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

| p | V | Df | انحراف معیار | میانگین | تعداد | متغیر |
|------|-------|----|--------------|---------|-------|--------------|
| ۰/۰۵ | -۰/۴۷ | ۵۹ | ۱۲/۲۰ | ۳۲/۱۶ | ۶۰ | رضایت شغلی |
| | | | ۱۱/۱۵ | ۵۲/۶۸ | ۶۰ | فرسودگی شغلی |

جدول ۹: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس متغیر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در مریبان مرد

| p | V | Df | انحراف معیار | میانگین | تعداد | متغیر |
|------|------|----|--------------|---------|-------|--------------|
| ۰/۰۵ | ۰/۴۴ | ۱۹ | ۱۱/۶۹ | ۲۵/۷ | ۲۰ | رضایت شغلی |
| | | | ۹/۸۴ | ۵۴/۳۵ | ۲۰ | فرسودگی شغلی |

جدول ۱۰: نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بر اساس متغیر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در مریبان زن

| p | V | Df | انحراف معیار | میانگین | تعداد | متغیر |
|------|-------|----|--------------|---------|-------|--------------|
| ۰/۰۵ | -۰/۱۷ | ۳۹ | ۱۱/۲۵ | ۳۵/۴ | ۴۰ | رضایت شغلی |
| | | | ۱۱/۷۸ | ۵۱/۸۵ | ۴۰ | فرسودگی شغلی |

بحث:

اهمیت فرسودگی شغلی برای افراد و محیط کار به پیامدهای مهم آن برمی گردد. اغلب پیامدهای فرسودگی شغلی به عملکرد و اثر بخشی شغلی افراد مربوط می شود فرسودگی شغلی با میزان عملکرد افراد رابطه مستقیم دارد، افرادی که در محیط کار دچار فرسودگی شغلی می شوند اثر بخشی و بهره وری آنان کاهش می یابد همچنین فرسودگی شغلی باعث کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد فرد نسبت به سازمان و شغلش می شود؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی

و فرسودگی شغلی در بین معلمان چندپایه ابتدایی انجام شد. همان طور که در جدول شماره ۵ نشان داده شده است میانگین فرسودگی شغلی زنان (۵۱/۸۵) و انحراف معیار ۱۲/۱۶ پایین تر از میانگین فرسودگی شغلی مردان (۵۴/۳۵) و انحراف معیار ۹/۸۴ می باشد و در اینجا درجه آزادی، آماره t و مقدار معناداری به ترتیب ۵۸ و ۰/۱۶ و ۰/۰۵ می باشد که این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد.

همانطور که در جدول شماره ۶ نشان داده شده است میانگین رضایت شغلی زنان (۳۵/۴) و انحراف معیار ۱۱/۲۵ که بالاتر از رضایت شغلی مردان با میانگین (۲۵/۷) و انحراف معیار ۱۱/۷ میباشد. درجه آزادی، آماره t و مقدار معناداری به ترتیب ۵۸ و ۰/۰۱ و ۰/۰۵ می باشد که این تفاوت از لحاظ آماری معنی دار نمی باشد.

میانگین خستگی عاطفی (هیجانی) زنان (۲۲/۵۲) و انحراف معیار ۵/۶۷ که بالاتر از نمره خستگی عاطفی (هیجانی) مردان (۱۹/۲) و انحراف معیار ۶/۴۵ میباشد. درجه آزادی، آماره t و مقدار معناداری به ترتیب ۵۸ و ۰/۵۳ و ۰/۰۵ می باشد که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار نمی باشد.

میانگین مسخ شخصیت زنان (۱۳/۶۵) و انحراف معیار ۴/۵۶ که کمتر از نمره مسخ شخصیت مردان (۱۵/۶) و انحراف معیار ۴/۱۴ میباشد. درجه آزادی، آماره t و مقدار معناداری به ترتیب ۵۸ و ۰/۴۶ و ۰/۰۵ می باشد که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار نمی باشد.

میانگین فقدان موفقیت فردی زنان (۱۵/۴۲) و انحراف معیار ۷/۰۷ که کمتر از نمره فقدان موفقیت فردی مردان (۱۹/۵۵) و انحراف معیار ۵/۴۳ میباشد. درجه آزادی، آماره t و مقدار معناداری به ترتیب ۵۸ و ۰/۸۱ و ۰/۰۵ می باشد که این تفاوت از لحاظ آماری معنادار نمی باشد.

همانطور که در جدول شماره ۸ نشان داده شده است همبستگی بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین معلمان چند پایه رابطه معنی داری وجود ندارد ($v=-0/47$ و $p>0/05$) که در اینجا همبستگی منفی و معکوس می باشد و در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد.

همانطور که در جدول شماره ۹ نشان داده شده است همبستگی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین مربیان مرد رابطه معنی داری وجود ندارد ($v=0/44$ و $p>0/05$) که در اینجا همبستگی در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد.

همانطور که در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است همبستگی رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در بین مربیان زن رابطه معنی داری وجود ندارد ($v=-0/17$ و $p>0/05$) که در اینجا همبستگی منفی در سطح ۰/۰۵ معنادار نمی باشد.

نتیجه گیری:

بر اساس این تحقیق دو گروه معلمان چندپایه زن و مرد از نظر فرسودگی شغلی در رده بالا قرار دارند و نیز نمره میانگین رضایت شغلی زنان ۳۵/۴ و نمره میانگین رضایت شغلی مردان ۲۵/۷ می باشد که میانگین نمرات دو گروه از ۵۰ کمتر شده که حاکی از این است معلمان چندپایه زن و مرد از کار خود رضایت ندارند. بر مسئولان لازم است تا تدابیری را جهت کاهش فرسودگی شغلی معلمان بیندیشند تا علاوه بر کارآمدی سازمان آموزش و پرورش شاهد نتایج مطلوبی هم در امر تدریس و آموزش معلمان شویم.

منابع:

۱. بابلی، ع. (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روش‌های مقابله‌ای آنها، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، ۲۶.
۲. به نیا، غ. (۱۳۷۹). بررسی رابطه خشنودی شغلی، سلامت روان و فرسودگی شغلی در معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش اهواز، سازمان آموزش و پرورش استان اهواز، پژوهش چاپ نشده.
۳. ساراسون و ساراسون، ب. (۱۹۸۷). روانشناسی مرضی، ترجمه بهمن نجاریان، محمدعلی اصغری مقدم و محسن رضایی، ۱۳۷۱ (جلد اول) تهران: انتشارات رشد.
۴. امانی، ر. (۱۳۷۸). فرسودگی شغلی. روزنامه سلام، سال هشتم، شماره ۲۲۷۸ و ۲۲۷۲.
۵. پاول، تی و انرایت، سی. (۱۳۷۷). فشار روانی، اضطراب و راه‌های مقابله با آن. ترجمه ع. بخشی پور و ح. صبوری مقدم. مشهد: انتشارات آستان قدس (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۷۷).
۶. توسلی، غ. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: سمت.
۷. قدیمی مقدم، م. (۱۳۸۲). بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی معلمان و کارکنان آموزش و پرورش استان کرمان. طرح پژوهشی آموزش و پرورش استان کرمان.
۸. گملچ، اچ؛ و چان، بی. (۱۳۷۵). استرس در راه موفقیت. ترجمه خ. بیگی و م. فیروزبخت. تهران: ابجد، (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۳).
۹. وندرزندن، جی، دلبیو. (۱۳۷۷). روانشناسی رشد. ترجمه ح. گنجی. تهران: انتشارات بعثت (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۶).
۱۰. هرشن سن، دی. بی؛ و پاور، پی. دی. (۱۳۷۴). مشاوره بهداشت روانی نظریه و عمل. ترجمه م. ن منشی طوسی. مشهد: آستان قدس (تاریخ انتشار به زبان اصلی، ۱۹۹۴).

Investigating the Relationship between Occupational Burnout and Job Satisfaction among the Teachers of Chaharmahal & Bakhtiari Province

Zahra Bahrami Filabadi¹, Reza Aghili²

1. Bachelor of Elementary Education

2. Lecturer of Farhangian University of Chaharmahal & Bakhtiari Province

Abstract

The aim of this research is to investigate the relationship between occupational burnout and job satisfaction among the multi-grade elementary teachers in Chaharmahal and Bakhtiari province. The occupational burnout phenomenon is an inevitable part of professional life and comes from work experience. This leads to the employees' dissatisfaction and, in turn, has a negative impact on their job performance. Every job is associated with burnout, but burnout is more prominent in some jobs than others. Most healthcare professions such as nursing and medical, as well as those jobs engaged in human services are among the jobs that create much burnout.

This study was conducted on 60 elementary multi-grade teachers of Chaharmahal and Bakhtiari Province who were sampled using a non-randomized convenience method. They were surveyed using Maslach and Jackson's Burnout Inventory and Barry Field-Roth's Job Satisfaction Questionnaire. The collected data were analyzed by the descriptive statistics indices including frequency, mean, standard deviation and by the inferential statistics indices including the t-student and Pearson correlation by help of SPSS.

Variables such as age, gender, etc. have no significant effect on reducing burnout. Moreover, there is a negative correlation between occupational burnout and job satisfaction and it is not significant at the level of 0.05.

Although individual factors play an important role in occupational burnout, careful planning should be made in organizations in order to reduce occupational burnout and increase job satisfaction.

Keywords: occupational burnout, job satisfaction, multi-grade teacher
