



عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان: ارائه مدل ساختاری

A Structural Equation Model of Factors Affecting Teachers' Burnout

Rahm Khoda Javadi
Mohsen Rasouli
Ali Mohammad Nazari
Jafar Hasani

رحم خدا جوادی^۱
محسن رسولی^۲
علی محمد نظری^۳
جعفر حسینی^۴

Abstract:

Burnout refers to negative changes in an employees' attitude and behaviour reflecting work tensions. It mostly appears in jobs which involve close human relationships between people in most work hours. The present study with a descriptive and correlational design aimed to identify factors affecting teachers' burnout. The population comprised all teachers working in four areas of the city of Karaj. A sample of 180 Teachers chosen through cluster multistage random sampling participated in this research. The instruments include demographic questionnaire, Maslach Burnout Inventory (1981) (MBI) and a researcher-made inventory concerning factors affecting burnout. The data were analyzed using Pearson correlation and path analysis. After establishing the validity (i.e. the correlations between the components) and reliability (i.e. Cronbach α) of the researcher-made questionnaire through exploratory and confirmatory factor analysis, the proposed model was tested. Accordingly, job stress and job attitudes directly affected teacher burnout. In addition, work-family balance, professional development, management support and spousal support affected teacher burnout through job attitudes. This model could explain 35 percent of variance of teacher burnout. The goodness-of-fit indexes were satisfactory. All variables had significant correlations with teacher burnout. It is suggested that teacher burnout can be avoided by implementing programmes concerning the improvement of teacher attitudes if the individual, family and organizational characteristics of the model are considered.

Key words: career development, job attitudes, job burnout, management support, work-family balance

چکیده:

این پژوهش با هدف شناسایی الگوی روابط ساختاری عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان شهر کرج انجام شد. پژوهش حاضر از نوع طرح‌های همبستگی بوده و تعداد ۱۸۰ معلم دوره‌های سه‌گانه آموزش و پرورش شهر کرج به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای در پژوهش شرکت کردند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه مشخصات جمعیت‌شناختی، پرسشنامه محقق‌ساخته عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (۱۹۸۱) بود. برای تحلیل داده‌ها از همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که عوامل استرس شغلی و نگرش شغلی به‌طور مستقیم و عوامل توازن کار-خانواده، توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران و حمایت همسر از طریق عامل نگرش شغلی بر فرسودگی شغلی مؤثرند. مدل پژوهش توانست ۳۵ درصد واریانس فرسودگی شغلی معلمان را تبیین کند. شاخص‌های برازش مدل نیز در حد مطلوبی بودند. همه متغیرهای مدل بر فرسودگی شغلی معلمان ضریب اثر معناداری داشتند. جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان برنامه‌هایی برای بهبود نگرش‌های شغلی معلمان از طریق توجه به مؤلفه‌های فردی، خانوادگی و سازمانی مدل حاضر اجرا شود.

کلمات کلیدی: معلمان، فرسودگی شغلی، عوامل.

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی تهران. نویسنده مسئول مقاله: rjavadi56@gmail.com
۲. استادیار گروه مشاوره، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی تهران.
۳. دانشیار گروه مشاوره، عضو هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شاهرود.
۴. دانشیار گروه روانشناسی بالینی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه خوارزمی تهران.

■ مقدمه

فرسودگی شغلی نوعی اختلال است که به دلیل قرار گرفتن طولانی‌مدت شخص در معرض فشار روانی، ایجاد می‌شود و نشانه‌های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است (ساعتچی، کامکاری و عسگریان، ۱۳۸۹). بر اساس نظریه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۸۵) فرسودگی شغلی نشانگانی است که از سه مؤلفه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد شخصی کاهش‌یافته تشکیل شده است. خستگی عاطفی، احساس خستگی و تحلیل منابع هیجانی فرد در اثر کار با افراد را نشان می‌دهد. این بُعد از فرسودگی شغلی نشان‌دهنده تأثیر بنیادی مؤلفه استرس فردی در فرسودگی شغلی است (مسلج، ۲۰۰۱). مسخ شخصیت به واکنش‌های منفی، عیب‌جویانه یا بسیار غیرشخصی به سایر افراد در محیط کار اشاره دارد و نشان‌دهنده بعد بین‌فردی فرسودگی شغلی است. عملکرد شخصی کاهش‌یافته، احساس کاهش در شایستگی و بهره‌وری فردی است و پایین بودن باورهای کارآمدی فردی را نشان می‌دهد. این مؤلفه بیانگر بعد خودارزیابی فرسودگی شغلی است (میسستک، چمپین و طاهری، ۲۰۱۰). فرسودگی شغلی منجر به افت کیفیت ارائه خدمات می‌شود. اگر به علائم فرسودگی شغلی توجه نشود و درمانی برای آن صورت نگیرد، هم فرد و هم سازمانی که فرد در آن کار می‌کند، تحت تأثیر قرار می‌گیرند (مسلج، جکسون و لایتر، ۲۰۰۱).

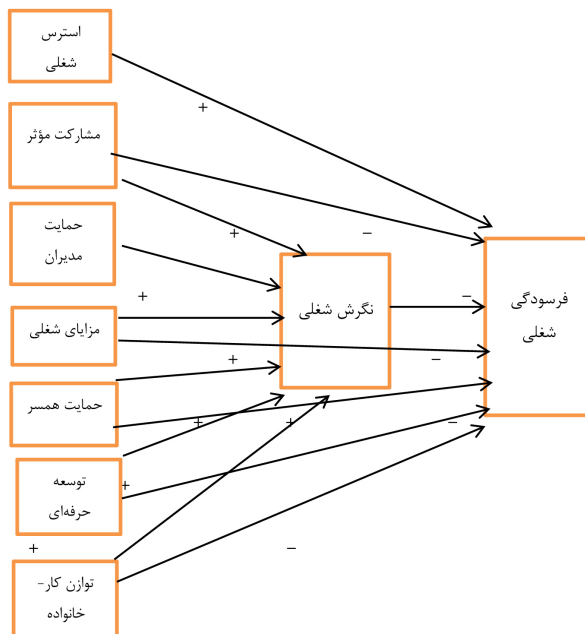
به نظر می‌رسد فرسودگی شغلی به‌خصوص در قشر معلمان و پرستاران بیشتر از دیگر مشاغل اجتماعی باشد. شغل معلمی و تدریس یکی از مشاغل پراسترس است و معلمین همواره در حیطه شغلی خود با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. یکی از نتایج این استرس‌ها، فرسودگی شغلی است. نتایج پژوهش‌هایی که در ایران به بررسی فرسودگی شغلی معلمان پرداخته‌اند (صابری، مروجی و ناصح، ۱۳۹۰؛ قدیمی‌مقدم، طباطبایی و جمعه‌پور، ۱۳۸۴؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶؛ بدری گرگری، ۱۳۷۴؛ بهینا، ۱۳۷۹؛ بابلی، ۱۳۷۹ و دموری، ۱۳۸۶) نشان می‌دهد که درمیان این گروه کاری، فرسودگی شغلی متداول است. در سال‌های اخیر نیز فرسودگی شغلی معلمان توجه زیادی را به خود معطوف کرده است و در حال گسترش است (فاربر، ۱۹۹۱، بویل و همکاران، ۱۹۹۵).

بر اساس نظریه حفظ منابع، هر فرد برای انجام امور و وظایف محوله نیازمند منابع مختلف روانی، فیزیکی و اجتماعی است. هرچه برای افراد ارزشمندتر است، منبع نامیده می‌شود که شامل انواع گوناگونی از قبیل منابع مادی، اجتماعی و انرژی‌زا می‌شود. بر مبنای نظریه حفظ منابع، استرس در کار، زمانی اتفاق می‌افتد که افراد با از دست دادن منابع وهم باشکست در بازیابی منابعی که سرمایه‌گذاری کرده‌اند، تهدید

می‌شوند. در این راستا کسانی که ذخایر منابع قوی ندارند به احتمال بیشتری چرخه فقدان منابع را تجربه می‌کنند و دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (هوبفل و شیروم ، ۲۰۰۰).

مسالچ، شافلی و لیتیر (۲۰۰۱) شش عامل را در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند: حجم زیاد کار، میزان مهارت و عملکرد کاری، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار و تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار. اعتمادی و فقیه (۱۳۸۷) در پژوهشی نشان دادند که علل فردی، اقتصادی، اجتماعی و سازمانی در فرسودگی شغلی معلمان تأثیر می‌گذارند. پژوهش اسمعیلی، سالاری و بخشنده (۱۳۹۳) نشان داد که حمایت اجتماعی خانواده و سرپرست با میانجی‌گری تعارض کار-خانواده می‌تواند بر فرسودگی شغلی تأثیر بگذارد. ناهیدی، حکیمی و پوررابری (۱۳۹۴) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین تعارض کار-خانواده، استرس شغلی و درگیری شغلی با فرسودگی شغلی معلمان زن رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. در پژوهش قدسی، افشارکهن و میهمی (۱۳۹۰) بین تنوع شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود داشت. بین حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی (ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) همبستگی منفی و معنادار وجود داشت. متغیرهای عدالت سازمانی و محرومیت نسبی با بعد خستگی عاطفی و همچنین متغیر پایگاه اجتماعی با هر سه بعد فرسودگی شغلی، همبستگی منفی و معنادار داشتند.

پژوهش‌هایی که در داخل کشور بر روی فرسودگی شغلی معلمان انجام گرفته (مثل دامنی و ایمانی، ۱۳۹۲، جلالی فراهانی، سجادی، علی‌دوست قهفرخی و اسلامی، ۱۳۹۰، زارعی محمودآبادی و سدرپوشان، ۱۳۹۳، وحدانی، محرم زاده و سیدعامری، ۱۳۹۱، ارقند، اسمعیلی و خداده‌کاشی، ۱۳۹۳، روزبان، ساکی و حمیدی، ۱۳۹۱، لطفی‌نیا و محسنی‌نیا، ۱۳۸۹) اغلب به‌صورت همبستگی چند متغیر بوده و کمتر مطالعه‌ای سعی نموده روابط متغیرهای مورد مطالعه را در قالب یک مدل ساختاری بررسی کند. فرسودگی شغلی به‌عنوان یک سازه محصول عوامل متعددی است که شناخت این عوامل می‌تواند نقش مؤثری بر کنترل آن ایفاء کند. با شناخت فرآیندها و عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان، می‌توان راهکارها و برنامه‌های لازم را برای کاهش دادن فرسودگی شغلی اجرا کرد. در این پژوهش سعی کردیم که بر اساس مبانی نظری و ادبیات پژوهشی به بررسی روابط ساختاری برخی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان بپردازیم. مدل درون‌داد پژوهش حاضر براساس پیشینه پژوهشی و نظریه حفظ منابع به‌صورت زیر طراحی شد.



نمودار شماره ۱ - مدل درون‌داد پژوهش

■ روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه پژوهش شامل کلیه معلمان شاغل در نواحی شهرستان کرج است. حداقل حجم نمونه در پژوهش‌های همبستگی ۱۰۰ نفر است (هومن، ۱۳۸۶). تعداد ۱۸۰ نفر از معلمان شهر کرج به روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند و در پژوهش شرکت کردند. بدین‌صورت که از نواحی چهارگانه کرج نواحی ۱، ۳ و ۴ به تصادف انتخاب شد و پس از کسب مجوزهای اداری از آموزش و پرورش، از هر ناحیه ۶ مدرسه در دوره‌های سه‌گانه (از هر دوره تحصیلی یک مدرسه دخترانه و یک مدرسه پسرانه) به‌صورت تصادفی انتخاب گردید و با مراجعه به مدارس پرسشنامه‌های پژوهش به معلمانی که مایل به شرکت در پژوهش بودند، داده می‌شد.

برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه محقق ساخته عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (MBI) استفاده شد. پرسشنامه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی: پرسشنامه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان بر اساس بازنگری پیشینه پژوهشی، انجام مطالعات مقدماتی و مصاحبه نیمه‌ساختار با معلمان، نظر متخصصان، تدوین و بر روی ۳۸۰ نفر (۱۸۳ زن) از شرکت‌کننده‌های جامعه

معلمان شهر کرج با دامنه سنی ۲۰ الی ۶۰ سال اجرا شد. روایی محتوا با استفاده از نظرات پنج نفر از اساتید رشته‌های مدیریت و مشاوره و علوم تربیتی مورد تأیید قرار گرفت. روایی سازه پرسشنامه مذکور از طریق تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌ی اصلی و استفاده از چرخش واریماکس بررسی شد. هشت عامل از اجرای تحلیل عاملی به دست آمد که با توجه به محتوای گویه‌ها نام‌گذاری شدند (عامل ۱: توسعه حرفه‌ای، عامل ۲: مزایای شغلی، عامل ۳: حمایت مدیران، عامل ۴: استرس‌های شغلی، عامل ۵: نگرش شغلی، عامل ۶: حمایت همسر، عامل ۷: توازن کار-خانواده و عامل ۸: مشارکت مؤثر). این هشت عامل توانستند حدود ۴۷ درصد واریانس پرسشنامه را تبیین کنند.

برای بررسی اعتبار پرسشنامه از روش همسانی درونی استفاده شد. بدین منظور همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها و ضریب آلفای کرونباخ برای هر خرده‌مقیاس محاسبه شد. این نتایج در جدول ۱ درج شده است.

جدول شماره ۱- ضرایب آلفای کرونباخ و ماتریس ضرایب همبستگی بین خرده‌مقیاس‌ها

| خرده‌مقیاس (آلفای کرونباخ) | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶ | ۷ | ۸ |
|-----------------------------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|--------|---|
| ۱- توسعه حرفه‌ای (۰/۸۷) | ۱ | | | | | | | |
| ۲- حمایت مدیران (۰/۸۷) | ۰/۵۳** | ۱ | | | | | | |
| ۳- نگرش شغلی (۰/۷۸) | ۰/۵۲** | ۰/۶** | ۱ | | | | | |
| ۴- توازن کار-خانواده (۰/۷۴) | ۰/۱۴** | ۰/۲۵** | ۰/۳** | ۱ | | | | |
| ۵- حمایت همسر (۰/۷۵) | ۰/۵۱** | ۰/۴۳** | ۰/۴۵** | ۰/۲** | ۱ | | | |
| ۶- مشارکت مؤثر (۰/۷۷) | ۰/۴۲** | ۰/۶۶** | ۰/۴۲** | ۰/۰۷ | ۰/۴۲** | ۱ | | |
| ۷- مزایای شغلی (۰/۸۸) | ۰/۲** | ۰/۵۴** | ۰/۴۴** | ۰/۲** | ۰/۳** | ۰/۶** | ۱ | |
| ۸- استرس شغلی (۰/۸۳) | -۰/۲۳** | -۰/۱۴** | -۰/۱۸** | -۰/۵** | -۰/۰۱ | ۰/۰۵ | ۰/۱۱** | ۱ |

** P<0.01

همبستگی بین اکثر خرده‌مقیاس‌ها معنی‌دار بود ($P < 0.01$, $N = 680$). همچنین ضرایب آلفای کرونباخ خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۷۴ تا ۰/۸۸ بود که نشان از اعتبار خوب آن‌هاست. با توجه به نتایج پژوهش حاضر می‌توان گفت که پرسشنامه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در جامعه معلمان شهر کرج، اعتبار و روایی مناسبی دارد و ابزار مناسبی برای استفاده در موقعیت‌های پژوهشی است (جوادی، رسولی، نظری و حسینی، ۱۳۹۵).

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج^۱ (MBI): این پرسشنامه که توسط مسلج و همکاران (۱۹۸۶)

1. Maslach burnout inventory

ساخته شده است سه عامل فرسودگی شغلی یعنی: تحلیل عاطفی، عملکرد شخصی و مسخ شخصیت از مؤلفه‌های آن است. در حال حاضر در بسیاری از پژوهش‌های مربوط به فرسودگی شغلی چه در خارج و چه در داخل کشور، این ابزار به‌طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال است که در هر سؤال جملاتی آمده و در مقابل آن دو مقیاس (شدت و فراوانی) قرار دارد و برای نمره‌گذاری مقیاس در هر سؤال دو نمره برای فرد در نظر گرفته می‌شود. مسلج و جکسون (۱۹۸۶) در یک مطالعه روی ۴۲۰ نفر (۶۹ درصد زن و ۳۱ درصد مرد) با استفاده از آلفای کرونباخ همسانی درونی پرسشنامه را برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ محاسبه کردند.

در ایران نیز مطالعاتی در مورد MBI انجام شده است، نتایج این مطالعات نیز همانند مطالعات خارج از کشور است. بهنیا (۱۳۷۹) ضریب آلفای MBI را در یک نمونه ۲۲۱ نفری به این شرح محاسبه کرد: تحلیل عاطفی ۰/۸۷، مسخ شخصیت ۰/۵۵ و عملکرد شخصی ۰/۸۳. بدری گرگری (۱۳۷۴) ضریب پایایی خرده آزمون‌های MBI را در یک نمونه ۵۰ نفری معلمان به شرح زیر محاسبه کرد. تحلیل عاطفی ۰/۸۴، مسخ شخصیت ۰/۷۵ و عملکرد شخصی ۰/۷۵. وی همچنین همبستگی نمرات افراد در MBI را با نمرات آنان در پرسشنامه رضایت شغلی بری فیلد و روث محاسبه کرد که این همبستگی منفی و معنی‌دار بود. اکبری، غفارثمر، کیانی و اقتصادی (۱۳۹۰) در پژوهشی ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج را روی ۵۷۰ نفر از دبیران آموزش و پرورش کشور بررسی کردند. آن‌ها ساختار عاملی نسخه فارسی MBI را با استفاده از روش‌های تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان‌دهنده برآزش مدل سه عاملی است که در اصل توسط مسلج و جانسون ارائه شده بود. با توجه به نتایج چنین مطالعاتی می‌توان نتیجه گرفت که پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (MBI) از پایایی و روایی خوبی برای سنجش فرسودگی شغلی معلمان برخوردار است.

■ یافته‌ها

از بین ۱۸۰ آزمودنی که در پژوهش شرکت داده شدند، ۴۸ درصد مرد و ۵۲ درصد زن، ۹۳ درصد متأهل و ۷ درصد مجرد، ۳۰ درصد در مقطع ابتدایی، ۳۲ درصد در مقطع متوسطه اول و ۳۷ درصد در مقطع متوسطه دوم مشغول کار بودند. تحصیلات ۲۳ درصد آن‌ها دیپلم و فوق‌دیپلم، ۷۰ درصد لیسانس و ۵ درصد بالاتر از لیسانس بودند. ۱۵ درصد کمتر از ۵ سال سابقه کار داشتند، ۲۷ درصد بین ۵ تا ۱۵ سال، ۳۱ درصد بین ۱۵ تا ۲۵ سال و ۲۴ درصد بالای ۲۵ سال سابقه کار داشتند.

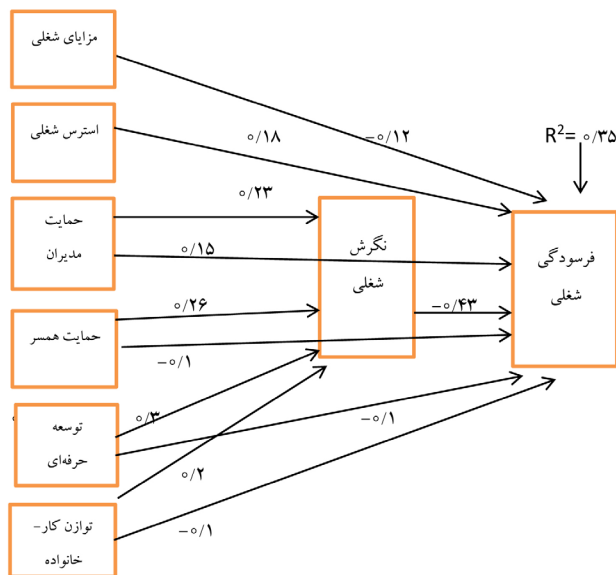
جدول شماره ۲- ماتریس ضرایب همبستگی بین مؤلفه‌های پرسشنامه عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی و

مقیاس فرسودگی شغلی مسلج

| مشارکت مؤثر | | | | | | | |
|---------------------|--------------|-------------|------------|-----------|-------------------|------------|--------|
| توسعه حرفه‌ای | حمایت مدیران | مزایای شغلی | استرس شغلی | نگرش شغلی | توازن کار خانواده | حمایت همسر | |
| فرآوانی تحلیل عاطفی | ۰/۲۵** | ۰/۲۲** | ۰/۱۷ | ۰/۲۱* | ۰/۵۴** | ۰/۳۸** | ۰/۲۸** |
| شدت تحلیل عاطفی | ۰/۲۵* | ۰/۲۷** | ۰/۲۳** | ۰/۲۱* | ۰/۵۱** | ۰/۳۶** | ۰/۲۴** |
| فرآوانی کفایت شخصی | ۰/۲* | ۰/۲* | ۰/۵۱ | ۰/۲۷** | ۰/۴۰** | ۰/۲* | ۰/۲۲* |
| شدت کفایت شخصی | ۰/۲۶** | ۰/۲۸** | ۰/۲* | ۰/۲۶** | ۰/۵۰** | ۰/۳** | ۰/۲۷** |
| فرآوانی مسخ شخصیت | ۰/۲۸** | ۰/۱۳ | ۰/۱۴ | ۰/۱۶ | ۰/۳۳** | ۰/۱ | ۰/۲۹** |
| شدت مسخ شخصیت | ۰/۳۴** | ۰/۲* | ۰/۲۴** | ۰/۲۹** | ۰/۴۵** | ۰/۲۲* | ۰/۲۹** |
| فرسودگی کلی | ۰/۳** | ۰/۲۲* | ۰/۲۸** | ۰/۲۸** | ۰/۵۳** | ۰/۳۳** | ۰/۳** |

* P<0.05, ** P<0.01

جدول نشان می‌دهد که بین متغیرهای برون‌زاد، واسطه‌ای و درون‌زاد رابطه وجود دارد که این امر امکان تحلیل مسیر را فراهم می‌سازد. با توجه به معناردار نبودن ضرایب همبستگی بین متغیر مشارکت مؤثر و خرده مقیاس‌های فرسودگی شغلی، این متغیر از مدل حذف شد. در شکل زیر نمودار برون‌داد مدل برآزش شده پیش‌بینی فرسودگی شغلی به همراه ضرایب مسیر ارائه می‌شود.



نمودار شماره ۲- نمودار برونداد مدل

میزان R^2 برای نگرش شغلی 0.41 و برای فرسودگی شغلی 0.35 به دست آمد، یعنی متغیرهای مدل حاضر توانستند ۳۵ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند. در جدول زیر شاخص‌های برازش مدل ارائه می‌شوند.

جدول شماره ۳- شاخص‌های برازندگی تحلیل مسیر مدل مفروض

| NFI | IFI | TLI | CFI | RMSEA | CMIN/DF | P | DF | CMIM |
|------|-----|------|-----|-------|---------|------|----|------|
| 0.99 | 1 | 1.04 | 1 | 0.001 | 0.75 | 0.52 | 3 | 2/25 |

همه شاخص‌های جدول شماره نشان می‌دهند که مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار است و با داده‌ها تطابق دارد.

جدول شماره ۴- اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای برون‌زاد را بر فرسودگی شغلی نشان می‌دهد.

| اثر کل | متغیر واسطه‌ای | اثر غیرمستقیم | اثر مستقیم | خرده مقیاس‌ها |
|--------------|----------------|---------------|--------------|-------------------|
| -0.19^{**} | نگرش شغلی | -0.09^{**} | -0.1 | توسعه حرفه‌ای |
| 0.06 | نگرش شغلی | -0.09^{**} | 0.15 | حمایت مدیران |
| -0.16^{**} | نگرش شغلی | -0.11^{**} | -0.05 | حمایت همسر |
| 0.18^{**} | - | - | 0.18^{**} | استرس شغلی |
| -0.22^{**} | نگرش شغلی | -0.13^{**} | -0.09 | توازن کار-خانواده |
| -0.12 | - | - | -0.12 | مزایای شغلی |
| -0.43^{**} | - | - | -0.43^{**} | نگرش شغلی |

■ بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در قالب یک مدل ساختاری بررسی شد و مدل مفروض نیز با داده‌ها برازندگی و تطابق خوبی داشت. اثرات مستقیم توسعه حرفه‌ای، حمایت مدیران، حمایت همسر و توازن کار-خانواده بر نگرش شغلی معنادار بوده و با توجه به این که نگرش شغلی هم بر فرسودگی شغلی اثر مستقیم قابل ملاحظه دارد، می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که نگرش شغلی به‌عنوان متغیر واسطه‌ای عمل کرده و تجزیه همبستگی نشان می‌دهد که اثرات مستقیم متغیرهای حمایت همسر و توازن کار-خانواده بر نگرش شغلی بخش اعظم تأثیر این متغیرها بر فرسودگی شغلی را توجیه می‌کند. در مورد مسیر متغیر توسعه حرفه‌ای بر فرسودگی شغلی هم نگرش شغلی نقش واسطه‌ای معناداری دارد. تأثیر مستقیم متغیر استرس شغلی هم معنادار و مثبت بوده و چون اثر غیرمستقیم ناچیزی بر فرسودگی شغلی داشته، اثر غیرمستقیم آن (باواسطه نگرش شغلی) از مدل حذف گردید. اثر مستقیم حمایت مدیران بر فرسودگی شغلی معنادار نیست و علامت مثبت آن برخلاف مفروضه‌های مدل پژوهش و پیشینه پژوهشی است. متغیرهای برون‌زاد مدل به همراه نگرش شغلی توانستند ۳۵ درصد واریانس فرسودگی شغلی را تبیین کنند. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص معنادار شدن مسیر مستقیم استرس شغلی به فرسودگی شغلی با مبانی نظری (نظریه هانس سلیه) و پژوهش‌های پیشین (مسلج، ۱۹۸۲، خاکپور، بیرشک و پاشاشریفی، ۱۳۷۸، شاکری‌نیا و محمدپور، ۱۳۸۹، حاجلو، ۱۳۹۱، قاسم‌نژاد و سیادت، ۲۰۰۴، بویل و همکاران، ۱۹۹۵) کاملاً منطبق است. گروهی از صاحب‌نظران فرسودگی شغلی را با استرس شغلی یکی می‌دانند، در حالی که برخی دیگر استرس شغلی را دلیل اصلی فرسودگی شغلی (هماهنگ با نظریه سلیه) می‌دانند. وجه اشتراک همه آن‌ها این است که تمامی متخصصان به‌نوعی فرسودگی شغلی را در ارتباط با استرس شغلی می‌دانند (فاربر، ۱۹۹۱).

معنادار شدن مسیر حمایت همسر باواسطه نگرش شغلی بر فرسودگی شغلی را می‌توان هماهنگ با پژوهش‌هایی دانست که نقش حمایت‌های اجتماعی را بر فرسودگی شغلی مؤثر دانسته‌اند (مثل پیامی‌بوساری، ۱۳۷۴، اسمعیلی، سالاری و بخشنده، ۱۳۹۳، کافی و کالمن، ۲۰۰۱، امیریزدانی، ۱۳۸۴، صاحب‌الزمانی و همکاران، ۱۳۸۸). این یافته نشان داد حمایت همسر با تأثیرگذاری مثبت بر نگرش شغلی معلمان بر فرسودگی شغلی مؤثر است. حمایت روانی و عاطفی همسر می‌تواند با ایجاد دلگرمی و نشاط در معلمان، موجب افزایش انگیزه و بهبود نگرش شغلی شده و فرسودگی شغلی آن‌ها را کاهش دهد.

توازن کار-خانواده هم باواسطه نگرش شغلی بر فرسودگی شغلی معلمان مؤثر است و یافته این بخش از پژوهش هم با پژوهش‌های مرتبط با تعارض کار-خانواده و خانواده-کار (بلانچ

و آلوچا، ۲۰۱۲، کومار و همکاران، ۲۰۰۷، ناهیدی و همکاران (۱۳۹۴) منطبق است. هرچند به نظر می‌رسد که این یافته را با یافته‌های پیشین همین پژوهش در خصوص حمایت‌های اجتماعی (حمایت مدیران و حمایت همسر) نیز توجیه کرد و توازن کار-خانواده را می‌توان آثار این نوع حمایت‌های اجتماعی در زندگی کاری و خانوادگی دانست. درکل از معنادار شدن مسیر این متغیرها بر فرسودگی شغلی می‌توان به حمل بر صحت مفروضه‌های نظریه بقا اشاره کرد که بر منابع حمایتی تأکید دارد. از اینجا می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که همان‌گونه که در ادبیات پژوهشی نقش نظام‌های حمایتی در پیشگیری از فرسودگی شغلی اشاره شده است، می‌توان با به کار بردن صحیح و تقویت نظام‌های حمایتی نظیر آموزش ارتباط صحیح به مدیران و آموزش‌های خانواده، معلمان را نسبت به محیط کار دلگرم کرده و نقاط مثبت محیط کار و خانواده را به‌عنوان عوامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی افزایش داد.

همبستگی عامل مزایای شغلی با فرسودگی شغلی هماهنگ با مبانی نظری و پیشینه پژوهشی، منفی و معنادار به دست آمد ولی در تحلیل مسیر، اثر مستقیم آن بر نگرش شغلی ناچیز بوده به‌گونه‌ای که از مدل حذف شد و تأثیر مستقیم آن بر فرسودگی شغلی هم معنادار نشد ولی علامت منفی و مقدار قابل توجه آن به فرضیات پژوهشگر نزدیک است. این یافته با پژوهش‌هایی که بر کیفیت زندگی کاری و حقوق و مزایا تأکید دارند، مثل (کانینگهام^۱، ۱۹۸۳؛ آندر و ساری^۲، ۲۰۰۹؛ پرداختچی، احمدی و آرزومندی، ۱۳۸۸) هماهنگ است. مزایای شغلی باعث رفاه نسبی و رفع نیازهای خانواده معلم می‌شود که خود این مسئله باعث کاهش استرس‌ها و فرسودگی شغلی می‌شود.

نگرش شغلی در این پژوهش به‌عنوان متغیر واسطه‌ای در رابطه بین متغیرهای برونزاد و فرسودگی شغلی عمل کرده و با پیشینه پژوهشی (میچل، ۱۹۸۸، کریمی‌یار، ۱۳۸۲، روزبان، ساکی و حمیدی، ۱۳۹۱) همخوانی دارند. نگرش شغلی در این پژوهش شامل رضایت شغلی، علاقه به شغل و میل به ادامه کار در آموزش و پرورش و حرفه‌ای دیدن شغل معلمی است. این یافته نشان‌دهنده اهمیت نگرش شغلی معلمان است به‌گونه‌ای که سایر متغیرهای پژوهش با واسطه نگرش شغلی بر فرسودگی شغلی تأثیر گذاشتند. هرچه معلمان نسبت به شغل خود احساس و نگرش مثبت‌تری داشته باشند، کمتر دچار فرسودگی شغلی خواهند شد.

پیشنهاد می‌شود جهت پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان برنامه‌هایی در مدارس اجرا شود و به متغیرهای پژوهش حاضر در اجرای این برنامه‌ها توجه ویژه شود. همچنین در پژوهش‌های آتی متغیرهای جمعیت‌شناختی مثل سن، جنس، وضعیت زناشویی، سطح

1. Cunningham
2. Onder & Sari

تحصیلات، سابقه کار و درآمد هم در تحلیل وارد شوند. از محدودیت‌های این پژوهش علاوه بر مورد ذکر شده نوع روابط همبستگی بین متغیرهای پژوهشی است و این گفته معروف که همبستگی علیت نیست در اینجا هم مصداق دارد. همچنین به علت تعداد زیاد سؤالات و به تبع آن افزایش زمان لازم جهت اجرا، احتمال می‌رود که دقت کافی در پاسخگویی به سؤالات از طرف آزمودنی‌ها صورت نگرفته باشد.

■ منابع

۱. احقر، ق. (۱۳۸۶). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران راهنمایی شهر تهران. فصلنامه تعلیم و تربیت: (۸۶)، ۹۳-۱۲۳.
۲. ارقند، م.، اسمعیلی، م.، خداده‌کاشی، ش. (۱۳۹۳). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت‌بدنی استان گیلان. مجله مدیریت ورزشی: دوره ۶، (۳)، ۴۴۳-۴۵۸.
۳. اسمعیلی، م.، سالاری، ح.، بخشنده، ح. (۱۳۹۳). اثر حمایت اجتماعی (سرپرست و خانواده) بر فرسودگی شغلی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان یزد (نقش واسطه‌ای تعارض کار-خانواده). فصلنامه پژوهش‌های کاربردی در مدیریت آموزشی: سال چهارم، شماره ۱، ۱۰۳-۹۳.
۴. اعتمادی، ع.، فقیه، م. (۱۳۸۷). بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی: دوره ۲، شماره ۲.
۵. اکبری، ر.، غفارتمر، ر.، کیانی، غ.، اقتصادی، ا. (۱۳۹۰). اعتبار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (نسخه فارسی). فصلنامه دانش و تندرستی. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی شاهرود: دوره ۶، شماره ۳.
۶. امیریزدانی، ف. (۱۳۸۴). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با وضعیت حمایت‌های اجتماعی دریافتی در مددکاران اجتماعی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مددکاری اجتماعی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران.
۷. 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)، ۴۴-۶۰.
۸. بدری‌گرگری، ر. (۱۳۷۴). سندرم روانشناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزم‌های مقابله‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۹. بهنیا، غ. (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی و خشنودی و سلامت روانی معلمان استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۸-۷۷ اهواز. شورای تحقیقات اداره آموزش و پرورش استان خوزستان.
۱۰. پرداختچی، م.، احمدی، غ.، آرزومندی، ف. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی مدیران و معلمان مدارس شهرستان تاکستان. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار: سال سوم، (۳)، ۲۵-۵۰.
۱۱. پیامی‌بوساری، م. (۱۳۷۴). بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران مراقبت‌های ویژه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۱۲. جلالی‌فراهانی، م.، سجادی، ن.، علی‌دوست قهفرخی، ا.، اسلامی، ی. (۱۳۹۰). ارتباط بین ابعاد شخصیت و تحلیل رفتگی معلمان مرد تربیت‌بدنی شهر زنجان. پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی: سال اول، شماره ۱.

۱۳. جوادی، ر.، رسولی، م.، نظری، ع.، حسینی، ج. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی شغلی معلمان. پایان‌نامه دکترای مشاوره دانشگاه خوارزمی تهران.
۱۴. حاجیلو، ن. (۱۳۹۱). رابطه استرس شغلی، فرسودگی شغلی و کیفیت زندگی کارکنان بارضایت از جوسازمانی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی: سال سوم، (۳)، پیاپی ۱۱.
۱۵. خاکپور، ر.، بیرشک، ب.، پاشاشریفی، ح. (۱۳۷۸). بررسی میزان شیوع سندرم استرس و فرسودگی شغلی در بین مشاوران و درمانگران متخصص. چهارمین کنگره سراسری استرس.
۱۶. دامنی، ح.، ایمانی، ج. (۱۳۹۲). بررسی رابطه توانمندسازی با خلاقیت و فرسودگی شغلی در بین معلمان مدارس ابتدایی شهرستان ایرانشهر. دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی. WWW.CIVILICA.com
۱۷. دموری، د. (۱۳۷۳). عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی بارضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری و مدیریت دانشگاه تهران.
۱۸. روزبان، ر.، ساکی، ر.، حمیدی، ف. (۱۳۹۱). بررسی رابطه فرسودگی شغلی با تعهد سازمانی و انگیزش شغلی در بین معلمان ابتدایی مدارس دولتی شهرستان نظرآباد در سال تحصیلی ۹۱-۹۰. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.
۱۹. زارعی محمودآبادی، ح.، سدرپوشان، ن. (۱۳۹۳). رابطه هوش معنوی با مؤلفه‌های فرسودگی شغلی در معلمان زن. فصلنامه علمی تخصصی طب کار: دوره ششم، (۴)، ۷۴-۶۶.
۲۰. ساعتچی، م.، کامکاری، ک.، عسگریان، م. (۱۳۸۹). آزمون‌های روان‌شناختی. تهران: انتشارات ویرایش.
۲۱. شاکری نیا، ا.، محمدپور، م. (۱۳۸۹). رابطه استرس شغلی و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی پرستاران زن. فصلنامه علمی پژوهشی بهبود. دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه: سال چهاردهم، شماره ۲.
۲۲. صابری، ح.، مروجی، ع.، ناصح، ج. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶. فصلنامه طب جنوب، پژوهشکده زیست پزشکی خلیج فارس: سال چهاردهم، شماره (۱)، ۵۰-۴۱.
۲۳. صاحب‌الزمانی، م.، صفوی، م.، فراهانی، ح. (۱۳۸۸). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با حمایت‌های اجتماعی پرستاران شاغل در بیمارستان‌های روان‌پزشکی شهر تهران. مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی: دوره ۱۹، (۳)، ۲۱۱-۲۰۶.
۲۴. قدسی، ع.، افشارکهن، ج.، مهمی، ح. (۱۳۹۰). مطالعه روابط بین عوامل اجتماعی و فرسودگی شغلی معلمان شهرستان قروه. مجله مسایل اجتماعی ایران: سال دوم، (۲)، ۱۵۷-۱۲۹.
۲۵. قدیمی مقدم، م.، طباطبایی، ف.، جمعه‌پور، ا. (۱۳۸۴). بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان. مجله روانشناسان ایرانی: (۵۵)، ۵۴-۴۳.
۲۶. کریمی‌یار، ح. (۱۳۸۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، تیپ‌های شخصیتی و خشنودی معلمان رسمی مرد شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
۲۷. لطفی‌نیا، ح.، محسنی‌نیا، ح. (۱۳۸۹). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی معلمان ابتدایی تبریز. مجله علوم تربیتی: سال سوم، (۱۱)، ۱۰۶-۹۳.
۲۸. محمدی، ش. (۱۳۸۶). مقایسه مکانیزم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در دبیران. فصلنامه نوآوری آموزشی: سال پنجم، (۱۶)، ۷۰-۴۵.
۲۹. ناهیدی، ف.، حکیمی، ع.، پوررابری، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین تعارض کار-خانواده، فرسودگی شغلی و

- کیفیت زندگی کاری معلمان زن شهرستان بافت. دومین کنفرانس بین‌المللی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی www.CIVILICA.com.
۳۰. وحدانی، م.، محرم‌زاده، م.، سیدعامری، م. (۱۳۹۱). ارتباط بین ابعاد شخصیت (مدل پنج عاملی) و فرسودگی شغلی در معلمان مدارس استثنایی استان خراسان شمالی. مجله تعلیم و تربیت استثنایی: (۱۱۳)، ۱۴-۵.
۳۱. هومن، ح. (۱۳۸۶). تحلیل داده‌های چند متغیری در پژوهش رفتاری. تهران: نشر پارسا.
32. Blanch. A & Aluja. A. (2012). Social support (family and supervisor), work-family conflict and burnout: Sex differences. *Human Relations*. 65(7): 811-833.
33. Boyle. G. J, Borg. M. G. & Falzon. J. M. (1995). A structured model of the dimensions of teacher stress. *J. Educ. Psychol.* 65:49-76.
34. Coffey. M. & Coleman. M. (2001). The relation between support and stress in forensic community mental health nursing. *J. Adv. Nurs*. 34:397-408.
35. Cunningham, W.G. (1983). Teacher burnout-solutions: A review of the literature. *Urban Review*, 15, 37-51.
36. Farber, B. A. (1991). Symptoms and types: Under challenged teachers. In Farber B. A. (Ed.). *Crisis in Education. Stress and Burnout in American Teachers (72-97)*. San Fransisco: Jossey- Bass Publishers.
37. Ghaseminegad, A. & Siyadat, S. A. (2004). The relationship between Organizational climate and job stress and its effects on secondary school teachers. *Journal of Daneshvar Raftar*. 11 (8): 55-64(Persian).
38. Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2000). Conservation of resources: Applications to stress and management in the work place. In Golembiewski, R. T. (Ed.), *Handbook of organizational behavior (pp: 57-81)* (2nd Ed.). Dekker: New York.
39. Kumar, S., Fischer, J., Rabinson, E., Hatcher, S. & Bhaqat, R. N. (2007). Burnout and job satisfaction in New Zealand psychiatrics: A national study. *Int. J Soc psychiatry* 53(4):306-16.
40. Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs. Prentice Hall.
41. Maslach.C(2001). What we have learned about Burnout and Health? *Psychology & Health*; 16(5), 607-612.
42. Maslach, C. & Jackson, S. (1986). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior* 2(2):99-113.
43. Maslach, C. Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (2001). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, Calif: Couslting Psychologists Press.
44. Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of psychology* 52(1):397-422.
45. Micheil, R. (1988). Reducing Teacher Stress. *The Journal of Experimental Education*, 157, 117-128.
46. Mystic, M., Champion, M. & Taheri, M. (2010). Burnout of martyr Beheshti University faculty and its relationship to selected demographic variables. *Journal of Counseling and Research News*, 9(36)(Persian).

47. Onder, F. C. & Sari, M. (2009). The quality of school life and burnout as predictors of subjective well-being among teachers. *Journal of educational sciences, Theory and Practice*, 54, 1223-1235.