

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد روان شناسی (M.A)

رشته: روانشناسی صنعتی و سازمانی

عنوان

رابطه بین فرسودگی شغلی و افسردگی با رضایت شغلی

در کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز

استاد راهنما:

دکتر سلطان علی کاظمی

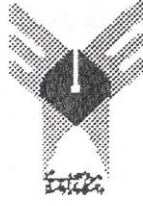
استاد مشاور:

دکتر نادره سهرابی

نام و نام خانوادگی:

علی نظری

زمستان ۸۹



واحد مرودشت

(صورت جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: علی نظری تاریخ: ۸۹/۱۱/۳۰ رشته: روانشناسی صنعتی
و سازمانی از پایان نامه خود با عنوان رابطه بین فرسودگی شغلی و افسردگی با رضایت شغلی
در کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز با درجه و نمره دفاع
نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضای هیأت داورى	سمت	امضاء اعضای هیأت داورى
۱- دکتر سلطانهلى كاظمى	استاد راهنما	
۲- دکتر نادره سهرابى	استاد مشاور	
۳- دکتر سيامك سامانى	استاد داور	

مراتب فوق مورد تأیید است.

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

تقدیم

زندگی صحنه یکتای هنرمندی ماست

هرکس نغمه خود خواند و از صحنه رود

صحنه پیوسته به جاست

خُرم آن نغمه که مردم بسپارند به یاد.

تقدیم به کارکنان پرتلاش آموزش و پرورش که با همت و تلاش خود در راه

تعلیم و تربیت دانش‌آموزان این مرزوبوم گام برمی‌دارند.

تقدیم به پدر و مادر و همسر که همواره مشوق و همراه من بودند.

تقدیر و تشکر

حمد و ستایش و سپاس، خداوند گیتی افروز را که روزها از تابش خورشید اوست و بندگان را به انوار قدیسه خویش رهنمون می‌سازد.

از استاد عزیز و بزرگوارم جناب آقای دکتر سلطانی کاظمی که نه تنها در انجام این پژوهش، بلکه در اغلب مسائل علمی و حتی امور زندگی با بیان شیوا، بلندنظری فراوان و همت چشم‌گیر و ذکاوت سرشار خویش همواره روشن‌گر مسیر و یار و یاورم بوده‌اند، صمیمانه سپاسگذارم. بدین وسیله مراتب سپاس و قدردانی خویش را از استاد ارجمند، خانم دکتر نادره سهرابی که همواره با گشاده‌روی، حوصله و دقت نظر فراوان و با ارائه پیشنهادات علمی ارزنده و پربار خویش به غنای هرچه بیشتر این پژوهش افزودند، ابراز می‌دارم.

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه فرسودگی شغلی و افسردگی با رضایت شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز می‌باشد. جامعه آماری شامل کارکنان آموزش و پرورش چهار ناحیه شهر شیراز بالغ بر ۴۲۵ نفر بود که تعداد ۲۵۰ نفر آن به شیوه طبقه‌ای غیرنسبی تصادفی به عنوان نمونه انتخاب گردید. به منظور اندازه‌گیری متغیرها از پرسشنامه‌های فرسودگی شغلی مسلس (MBI) رضایت شغلی (GDI) و افسردگی بک (BDI) استفاده شد. داده‌های به دست آمده مورد تحلیل آماری قرار گرفت و نتایج حاصل نشان دادند که رابطه معنادار مستقیمی بین فرسودگی شغلی و افسردگی وجود دارد. همچنین رابطه معنادار معکوسی بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. و رابطه معنادار معکوسی بین افسردگی و رضایت شغلی وجود دارد و رابطه معنادار هم بین ابعاد فرسودگی شغلی و رضایت شغلی وجود دارد و همچنین رابطه معنادار بین مؤلفه‌های رضایت شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که در مؤلفه رضایت شغلی (سرپرست، حقوق، کار، همکاران، فرصت ارتقاء) تنها مؤلفه همکاران قادر است فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند.

کلید واژه: فرسودگی شغلی، افسردگی، رضایت شغلی.

فهرست مطالب

عنوان
صفحه

فصل اول: کلیات طرح پژوهش

- ۱- مقدمه ----- ۱
- ۲- بیان مسأله ----- ۴
- ۳- اهمیت و ضرورت پژوهش ----- ۸
- ۴- هدف‌های تحقیق ----- ۱۰
- ۵- فرضیه‌های پژوهش ----- ۱۱
- ۶- تعاریف نظری و عملیاتی واژه‌ها ----- ۱۱

فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

- ۱- ادبیات و پیشینه پژوهش ----- ۱۴
- ۲- ادبیات پژوهش ----- ۱۴
- ۳- فرسودگی شغلی ----- ۱۴
- ۴- نشانه شناسی ----- ۱۵
- ۵- علل فرسودگی شغلی ----- ۱۵
- ۶- مراحل فرسودگی شغلی ----- ۱۶
- ۷- پیامدهای فرسودگی شغلی ----- ۱۷
- ۸- نظریه‌های مربوط به فرسودگی شغل ----- ۱۹
- ۹- الگوی سه عاملی مسلج ----- ۲۰
- ۱۰- الگوی تطابق فرد و شغل ----- ۲۱
- یکپارچه‌سازی شش زمینه ----- ۲۴

- ۱۱- الگوی هشت مرحله‌ای گلمبیوسگی ----- ۲۴
- ۱۲- الگوی مالاچ پاینز ----- ۲۵
- ۱۳- الگوی هاریس ----- ۲۶
- ۱۴- فرسودگی شغلی یا مشغولیت شغلی ----- ۲۷
- ۱۵- مبانی نظری موضوع ----- ۲۸
- ۱۶- انواع افسردگی ----- ۲۹
- ۱۷- رویکردهای نظری افسردگی ----- ۳۰
- ۱۸- رویکرد زیست‌شناختی ----- ۳۱
- ۱۹- رویکرد روان‌پویایی ----- ۳۱
- ۲۰- رویکرد رفتارگرایی ----- ۳۲
- ۲۱- نظریه افسردگی لویینسون ----- ۳۳
- ۲۲- رویکرد شناختی ----- ۳۴
- ۲۳- نظریه تکرار غیر ارادی خودگردان ----- ۳۵
- ۲۴- رویکرد اصالت وجودی انسان‌گرایی ----- ۳۶
- ۲۵- درمان مبتنی بر نظریه‌های زیست‌شناختی ----- ۳۷
- ۲۶- درمان مبتنی بر نظریه‌های روان‌پویایی ----- ۳۷
- ۲۷- رضایت شغلی ----- ۳۷
- ۲۸- ابعاد رضایت شغلی ----- ۳۹
- ۲۹- عوامل مؤثر در رضایت شغلی ----- ۳۹
- ۳۰- پیامدهای رضایت و یا عدم رضایت ----- ۴۰
- ۳۱- نظریه‌های رضایت شغلی ----- ۴۱
- ۳۲- نظریه ویژگی‌های شغل ----- ۴۴
- ۳۳- ارائه سه مدل از دیدگاه روان‌شناختی ----- ۴۶
- ۳۴- تحقیقات انجام شده در خارج از کشور ----- ۵۱
- ۳۵- تحقیقات انجام شده در داخل کشور ----- ۵۴
- ۳۶- جمع‌بندی ----- ۵۹

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

- ۶۲ - ۱- طرح کلی پژوهش -----
- ۶۲ - ۲- جامعه آماری -----
- ۶۳ - ۳- نمونه و روش نمونه گیری -----
- ۶۳ - توزیع حجم نمونه -----
- ۶۳ - ۴- ابزار پژوهشی -----
- ۶۶ - ۵- روایی و پایایی پرسشنامه -----
- ۶۷ - ۶- اعتبار روایی و پایایی -----
- ۶۹ - ۷- روش اجرایی پژوهش -----
- ۷۰ - ۸- روش تحلیل آماری داده‌ها -----

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

- ۷۲ - ۱- آمار توصیفی -----
- ۷۳ - ۲- یافته‌های استنباطی -----

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

- ۷۶ - ۱- خلاصه -----
- ۷۶ - ۲- بحث و نتیجه‌گیری -----
- ۷۹ - ۳- دستاوردهای اصلی پژوهش -----
- ۸۰ - ۴- محدودیت‌های تحقیق -----
- ۸۰ - ۵- محدودیت خارج از اختیار پژوهشگر -----
- ۸۱ - ۶- پیشنهاد کاربردی -----
- ۸۲ - ۷- پیشنهادهای پژوهشی -----
- ۸۳ - منابع -----
- I - پیوست -----

فهرست نمودارها

عنوان	صفحه
نمودار ۱-۲- روند فرسودگی شغلی در الگوی مسلج	۲۰
نمودار ۲-۲- روند فرسودگی شغلی در الگوی گلمبیوسکی	۲۴
نمودار ۲-۳- روند فرسودگی شغلی در الگوی پاینز	۲۶
نمودار ۲-۴- روند فرسودگی شغلی در الگوی هاریس	۲۷
نمودار ۲-۵- نمای تکرار غیر ارادی خودگردان- پیدایش و استمرار افسردگی	۳۶
نمودار ۲-۶- عوامل نارضایتی و رضایتمندی شغلی در نظریه هرزبرگ	۴۳
نمودار ۲-۷- رضایت شغلی در مدل هاگمن والدهام	۴۵
نمودار ۲-۸- اثرات خود ارزیابی بر فرسودگی و رضایت شغلی	۴۶
نمودار ۲-۹- الگوی شماره ۲	۴۷
نمودار ۲-۱۰- الگوی شماره ۳	۴۹
نمودار ۲-۱۱- جدول ارزیابی شخصی و استرسی های شغلی	۵۰

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۳-۱ توزیع حجم جامعه برحسب نواحی آموزش و پرورش شهر شیراز	۶۱
جدول ۳-۲ توزیع حجم نمونه	۶۲
جدول ۳-۳ طبقه‌بندی نمرات آزمون فرسودگی شغلی مسلش	۶۳
جدول شماره ۳-۴ سیستم نمره‌گذاری ماده‌های رضایت شغلی (J.D.I)	۶۵
جدول شماره ۳-۵ تعداد ماده‌ها و دامنه نمرات توصیف شغلی (J.D.I)	۶۵
جدول ۳-۶ تعیین درجه افسردگی براساس تست افسردگی بک	۶۶
جدول ۳-۷ تعیین درجه افسردگی براساس هنجارهای ایرانی	۶۷
جدول ۳-۸ درجات افسردگی براساس پرسشنامه افسردگی بک	۶۸
جدول شماره ۳-۹ ضرایب پایایی آزمون رضایت شغلی (J.D.I)	۷۱
جدول ۴-۱ بررسی میانگین و انحراف استاندارد نمرات رضایت شغلی و ابعاد آن	۷۱
جدول ۴-۲ بررسی میانگین و انحراف استاندارد فرسودگی شغلی	۷۲
جدول ۴-۳ بررسی میانگین و انحراف استاندارد افسردگی	۷۲
جدول ۴-۴ بررسی ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی و افسردگی	۷۲
جدول ۴-۵ بررسی ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی	۷۲
جدول ۴-۶ بررسی ضریب همبستگی بین رضایت شغلی و افسردگی	۷۳

فصل اول

کلیات طرح پژوهش

مقدمه

با پیچیده‌تر شدن روزافزون جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما دنیای سازمانهاست و آنچه امروز در بین اهل فن و به اتفاق نظر به یقین تبدیل شده، نقش اساسی نیروی انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمانهاست. به عبارت دیگر، انسانها به کالبد سازمان جان می‌دهند. بی‌تردید، نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه می‌تواند برای رشد خود و توسعه و دستیابی به هدفهای برنامه‌ریزی شده سازمان، بیشترین کارایی را داشته باشد. با توجه به حساسیت سازمان آموزش و پرورش، برای دستیابی و اجرای موفقیت‌آمیز هر فعالیت آموزشی افزون بر منابع مالی، وسایل و فناوری، وجود نیروی انسانی سالم و متعهد، نقش اساسی را ایفا می‌کند (هنرمند، ۱۳۷۸).

میزان شیوع تنیدگی شغلی^۱ در سطح وسیع و تأثیر این تنیدگی در بروز بیماری‌های روان تنی مانند فشارخون و مشکلات گوارشی موجب شده‌اند که توجه به رضایت و فرسودگی شغلی^۲ و مطالعه آن به طور فزاینده‌ای گسترش یابد. به گونه‌ای که سازمان بهداشت جهانی^۳ (۱۹۸۷) اعلام کرده است، ۹۰٪ از جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند، و معتقدند که شغل‌شان در جهت اهداف زندگی آنها نیست و ۷۵٪ از افراد به دلیل عدم رضایت شغلی به دنبال کمک‌های روانپزشکی هستند. هر حرفه‌ای با تنیدگی همراه است اما تنیدگی‌های برخی از مشاغل بیشتر است. این امر معمول نوع وظایف و مسؤولیت‌های این گونه مشاغل است. حرفه معلمی و تدریس نیز از جمله مشاغل پرتنیدگی است؛ جنبه‌های منفی شغل معلمی، حقوق ناکافی، عدم

^۱ - Job stress

^۲ - Job burnout

^۳ - World Health Organization

وجود والدین و مدیران حمایت کننده از جمله عوامل تنیدگی‌زا برای معلمان است. یکی از پیامدهای این تنیدگی‌ها، فرسودگی شغلی است که می‌تواند به شکل نشانه‌های جسمانی (مانند سردرد، زخم معده و...)، که می‌تواند به شکل نشانه‌های جسمانی (مانند سردرد، زخم معده و...) (مانند افسردگی، خشم و...) و رفتاری (مانند افت کاری و غیبت و...) ظاهر شود (راسل^۱، ۱۹۸۷).

فرسودگی شغلی ناشی از واکنش به تنیدگی، پیامدهای زیانباری بر سازمان، خانواده، زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان به غیبت زیاد کارکنان، تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شکل و در نهایت ترک خدمت اشاره کرد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلال‌های روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. برای فایق آمد بر این مشکلات باید با تنیدگی‌های روانی و فرسودگی مقابله کرد. راهبردهای مختلفی برای پیش‌گیری و درمان فرسودگی شغلی در منابع مختلف گزارش شده‌اند.

نخستین بار فرودنبرگر^۲ (۱۹۷۴) فرسودگی شغلی را تعریف کرده است. فرسودگی شغلی پدیده‌ای عمومی و فراگیر که از کنس متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در زندگی است.

تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع و یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده می‌شود. در این حالت، کار اهمیت خود را از دست می‌دهد و فرد خستگی مداوم، پرخاشگری، بدگمانی، منفی‌بافی، بدبینی، عصبانیت، زودرنجی و بی‌حوصلگی را تجربه می‌کند، با کوچکترین ناراحتی از کوره درمی‌رود و خود را در بن‌بست می‌بیند (سعادت، ۱۳۷۵).

^۱ - Rasel

^۲ - Ferudenberg

بهداشت روان نقش مهمی در زندگی فردی و اجتماعی ایفا می‌کند. فرهنگ بزرگ روانشناسی لاروس بهداشت روانی را «استعداد روان برای هماهنگی، خوشایند و مؤثر کارکردن، در موقعیت‌های دشوار، انعطاف‌پذیر بودن و توانایی داشتن برای بازیابی تعادل فرد» تعریف می‌کند و سازمان بهداشت جهانی روان را توانایی کامل برای ایفای نقش‌های اجتماعی، روانی و جسمی تعریف نموده است (گنجی، ۱۳۷۸).

اهمیت سلامت روان به منزله پایه‌های زندگی سالم موجب گردیده تا جوامع مختلف سیاست‌های مربوط به بهداشت روان را و علل مؤثر بر آن را مورد شناسایی قرار دهند. آمار و تجارب کلینیکی، باعث شده تا صاحب‌نظران دهه‌های اخیر را دوره «افسردگی»^۱ در تاریخ روانپزشکی معاصر بدانند به نظر آنها اضطراب و تشویش که پس از جنگ جهانی دوم مهمترین اختلال روانی شمرده می‌شد جای خود را به افسردگی داده است (احمدی، ۱۳۶۵).

هم‌زمان با بروز شیوع افسردگی تحقیقات گوناگونی از سوی متخصصان در جوامع مختلف جهت تشخیص، و بررسی علل و عوارض این بیماری که از آن به عنوان شایع‌ترین بیماری روانی بزرگسالان یاد می‌شود به عمل آمده است. در بسیاری از کشورهای دنیا افسردگی به لحاظ رنج و آزاری که نصیب مبتلایان خود می‌کند و هم به لحاظ بار سنگینی که به منابع درمانی وارد می‌آورد بسیار مورد توجه قرار گرفته و متخصصان تلاش گسترده‌ای را به منظور پیشگیری، تشخیص، علت‌شناسی و درمان افسردگی انجام داده‌اند. مردم کشور ما نیز از این عارضه در امان نبوده، مطالعات متخصصان سازمان بهداشت جهانی در کشورهای در حال توسعه آسیا و آفریقا حاکی از شیوع این بیماری در مناطق اخیر است (هنرمند، ۱۳۷۷).

افسردگی حالتی هیجانی است که از طریق غم و اندوه شدید، احساس گناه و بی‌ارزشی، کناره‌گیری از دیگران، کاهش خواب، اشتها، میل جنسی و فقدان علاقه به فعالیت‌های اجتماعی مشخص می‌شود. ناامیدی، غمگینی و کاهش فعالیت‌های روزمره و از مشخصه‌های اساسی افسردگی است، شخص افسرده رکود وحشتناکی احساس می‌کند نمی‌تواند تصمیم بگیرد یا فعالیتی را شروع کند. در احساس بی‌کفایتی و

¹ - deperssion

بی‌ارزشی غوطه‌ور می‌شود (نل و داروویسون ۱۹۹۴)^۱ افسردگی فرد را مستعد می‌نماید تا در موقعیت‌های واقعی زندگی روزانه، به تعبیر و تفسیر منفی تجربه‌های خود پرداخته و در نتیجه شخص افسرده احساس می‌کند، آینده بیش از گذشته امیدوار کننده نیست، این حس ناامیدی پیش‌بینی کننده خوبی برای خودکشی نهایی به شمار می‌آید (بک^۲، ۱۹۷۸).

به طور کلی افسردگی پیوستاری است یک طرف آن غم و اندوه نسبتاً پایدار و سوی دیگر آن خودکشی است، به همین دلیل مطالعه و شناخت میزان افسردگی در بین افراد یک جامعه شاخص مناسبی برای تجزیه و تحلیل بهداشت روانی افراد آن است.

نیروی انسانی با عامل انسانی بی‌تردید شریف‌ترین مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل بین عوامل و منابع مختلف تولید است. عامل انسانی در سازمان تمامی افراد و کارکنان شاغل در سازمان اعم از مدیران متخصصین کارشناسان کارمندان و کارگران را در رده‌های مختلف شغلی دربرمی‌گیرد.

نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه دارای اهمیتی والاست و مؤثرترین رکن تحولات اقتصادی اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی نیز تجهیز نیروی انسانی متعهد متخصص ماهر و افزایش مهارت‌های مداوم او را اجتناب ناپذیر می‌کند.

پژوهش حاضر بدنبال بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و افسردگی با رضایت شغلی در بین کارکنان آموزش و پرورش نواحی چهارگانه شیراز می‌باشد.

بیان مسأله

رضایتمندی شغلی یک پدیده احساسی است که یک کارمند درباره شغل خود می‌تواند به دست آورد. بنابراین رضایت شغلی زمانی حاصل می‌شود که کارکنان از طبیعت کار خود رضایت داشته باشند. از حقوق و مزایای راضی باشند، فرصت‌های

^۱ - (Neal and Darvison. 1994)

^۲ - Beck

مناسبی برای ارتقاء و ترفیع داشته باشند و از همکاران و سرپرستاران خود نیز راضی باشند. لذا رضایت شغلی یک پدیده فردی می‌باشد (شکرکن، ۱۳۷۰).

رضایت شغلی یک حالت هیجانی مثبت است که در نتیجه ارزیابی شرایط محیط کاری و ویژگی‌ها و نیازهای شغلی حاصل می‌گردد و عواملی مثل حمایت‌های اجتماعی، پیشرفت و موفقیت کاری و توسعه فردی در بوجود آمدن آن دخیلند (شفیع آبادی، ۱۳۷۱).

کریستن لاری (۱۹۷۸) در مطالعه‌ای اثر روان درمانی بر کاهش علائم روانی نظیر افسردگی و به دنبال آن افزایش رضایت شغلی را میان زنان کارگر آزمود.

رابز و کلر (۱۹۸۶)^۱ جهت‌گیری ارزش سازمانی و تأثیر آن بر رضایت شغلی معلمان را مورد بررسی قرار داده‌اند که یافته‌ها نشان می‌دهد جهت‌گیری ارزشی با رضایت شغلی ارتباط دارد.

مطالعه استریس (۱۹۷۷)^۲ جاچ، کلاک واسبرن در ۱۹۷۸ نشان داد که رضایت شغلی عامل کلیدی بر عملکرد فردی در یک سازمان هستند (واوشارت،^۳ ۱۹۹۶). رضایت شغلی یعنی نگرش کلی فرد نسبت به شغلش.

فرسودگی شغلی، پدیده‌ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در محیط زندگی فرد است (واتکینز^۴، ۱۹۸۳). فرسودگی شغلی، حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی است که به دلیل فشار مداوم و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و درازمدت با دانش‌آموزان به وجود می‌آید: نشانه‌های آن احساس درماندگی با ناامیدی، سرخوردگی و بدبینی نسبت به خود و دیگران است (حسینیان، ۱۳۷۷). آثار استرس شغلی که از کار زیاد نتیجه می‌شود فرسودگی نامیده می‌شود (چرنیس، ۱۹۸۰، فرادبنرگر،^۵ ۱۹۸۰).

^۱ - Rabez

^۲ - Esterise

^۳ - Vavshart

^۴ - Watkinze

^۵ - Cherniss & Fredendenberger

در سال‌های اخیر محققان توجه ویژه‌ای به نقش تنش در محیط کار و رابطه آن با فرسودگی شغل داشته‌اند. به عنوان مثال انزمن (۱۹۹۸)^۱ به آمارهای اداره کار ایالات متحده استناد نموده و اظهار می‌کنند که تنش شغلی به طور متوسط سالیانه ۲۰۰ میلیارد دلار بر اقتصاد این کشور ضرر می‌رساند که ناشی از غیبت کاری، هزینه‌های درمانی و جبرانی است.

در آموزش و پرورش به دلیل جایگاه ویژه‌اش در اقتصاد، سیاست و برنامه‌ریزی‌های کلان، بررسی سلامت روان کارکنان این بخش در جهت نیل به اهداف عالی از اهمیت خاصی برخوردار است. بررسی عوامل استرس‌زای هر محیط کاری می‌تواند به پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی کمک شایانی نماید.

تنش به عنوان عامل مؤثر در فرسودگی شغلی در سه سطح شخص، شغل (محیط شغلی) و سازمان قابل بررسی است.

مسلش و لیتتر ترکیب این سه سطح را عامل اساسی در بروز فرسودگی شغلی معرفی می‌نمایند. عوامل تنش‌زا همان‌گونه که مسلش و لیتتر (۱۹۹۷)^۲ اشاره نموده‌اند ناشی از ناسازگاری و ناهماهنگی بین توقعات کارکنان و واقعیت کار، محیط کاری و نظام سازمانی است که به فرسودگی شغلی منجر می‌شود.

مفهوم فرسودگی شغلی در اواسط دهه ۱۹۷۰ و در نتیجه تغییر در ساختار محیط کار پدید آمد. تغییرات عمده در محیط کار اواخر دهه ۱۹۸۰ و ۱۹۹۰ به وقوع پیوست.

خصوصی‌سازی و انقلاب فن‌آوری اطلاعات را برای چنین تغییراتی فراهم نمود. سازمان‌های مختلف با کاهش میزان کارکنان، افزایش ساعت کار و تغییر مسئولیت‌های شغلی ساختارهای خود را تغییر دادند. پین (۱۹۸۲)^۳ بر این عقیده است که این عوامل به سندرم استرس-افسردگی (نشانگان تنش-فرسودگی) منجر می‌گردد که در بردارنده سطوح بالای تنش شغلی، دلزدگی شخصی و کاهش مهارت‌های سازگاری است که به نوبه خود هزینه‌های سنگین اجتماعی، سازمانی و شخصی را در بر خواهد داشت.

^۱ - Enzman

^۲ - Maslach & Litere

^۳ - Pine

شوفلی، مسلش و مارک (۱۹۹۳)^۱ بر این باورند که پایه و اساس فرسودگی شغلی با طبیعت و نوع کار و عوامل استرس‌زای مرتبط با آن قابل تعریف است. امروزه، اما، فرسودگی شغلی فرآیندی چندبعدی است که از طریق سه نشانه شناخته می‌شوند، فرسودگی احساسی، شخصیت زدودگی و کاهش دستاوردهای شخصی.

فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های گوناگون است که به صورت علائم جسمانی (سر درد- زخم معده) علائم رفتاری (غیبت) ظاهر می‌شود (راسل و همکاران، ۱۹۷۴)^۲ گی به شیوه متعددی مورد توجه پژوهش‌های علمی و تربیتی بوده است. افسردگی یعنی دلشکستگی، از دست دادن علایق- انتظار منفی- بدآوردن (کراستر و اولمن، ۱۹۶۹)^۳.

فرد افسرده، فشار کشمکش را در میدان شناختی خود تجربه می‌کند. (بک، ۱۹۶۷)^۴ سلیگمن (۱۹۷۴)^۵ معتقد است که افسردگی از درماندگی اکتسابی سرچشمه می‌گیرد و برجستگی اندیشه شخصی درباره فعالیت و نتیجه آن تأکید دارد.

افسردگی به دلیل کار زیاد و تعارض شخصیت است که از تنش محل کار ناشی می‌گردد و به عنوان اعمال تکانشی (براساس انگیزش ناگهانی) یابی نتیجه، زود رنجی (تند مزاجی) و خشم، دیر رسیدن، و تمایل به دوری جستن از همکاران نمایان می‌گردد (استوار، ۱۳۷۷).

افسردگی از بیماری‌هایی است که نشانه‌های آن را در بین افراد و گروه‌های مختلف می‌توان دید، یکی از گروه‌های آسیب‌پذیر جامعه در برابر افسردگی، کارکنان آموزش و پرورش هستند که بعضاً به دلایل گوناگون از جمله محیط نامناسب، مشکل دستمزد و ترس از عدم دستیابی به جایگاه مناسب پس از تحصیلات و ترس از آینده دچار این بیماری می‌گردند (آرمنده، آیس، ۱۳۸۰).

از نظر تئوری هدف، بهداشت روانی آموزش و پرورش، معلمان یکی است، بدین معنی که هدف و مقصود هر دو ساختن انسانهای سالم، مفید و خوشبخت است (شاملو،

¹ - Shofly & Maslach & Mark

² - Rassel

³ - Craster & Ulman

⁴ - Beck

⁵ - Seligman

۱۳۸۳) وجود محیط مساعد، روح‌افزا و بالنده در آموزش و پرورش، امنیت خاطر معلمان و پویایی آنها را فراهم می‌آورد و نبودن محیط مساعد موجب عدم ارضاء نیازهای عاطفی معلمان شده و زمینه‌ساز اضطراب شدید، سرخوردگی، افسردگی و اختلالات روانی می‌گردد. گروهی از روانشناسان معتقدند که تعداد زیادی از معلمان مبتلا به انواع اختلالات و مشکلات عاطفی هستند. این مشکلات از اضطراب خیلی ضعیف شروع و به حالات مختلف نورونتیک و حتی شدیدتر ختم می‌شود (شاملو، ۱۳۸۳).

چنانچه ذکر شد افسردگی یکی از شایع‌ترین اختلالات روانی است که ماهیتی ناتوان کننده دارد و سبب مختل شدن عملکرد شغلی، تحصیلی و اجتماعی می‌شود، که در این تحقق شیوع و میزان افسردگی معلمان نواحی چهارگانه مورد بررسی قرار گرفته است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

سلامتی یکی از خواسته‌های مهم انسان است، حفظ و کسب آن در طول زندگی بشر همیشه مورد توجه بوده و قسمت مهمی از وقت و هزینه‌های زندگی اجتماعی را به خود اختصاص می‌دهد. انسان در طول زندگی خود دریافته است که بعضی از رخدادهای می‌تواند سلامتی، تعادل، آسایش و سازش یافتگی او را به خطر اندازد، یکی از مهمترین عوامل تهدیدکننده سلامتی، اختلالات روانی از جمله افسردگی است (سعادت، ۱۳۸۲).

در هر لحظه از زمان ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد بزرگسال عوارض و نشانه‌های مختلف افسردگی شدید را از خود نشان می‌دهند، حداقل ۱۲ درصد از افرادی که در کشورهای پیشرفته زندگی می‌کنند. در طول عمر خود برای معالجه علائم افسردگی شدید به متخصصان روانی مراجعه می‌کنند و ۷۵ درصد از افرادی که در مؤسسات روانی بستری می‌شوند دچار افسردگی هستند.