

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه پیام نور
دانشکده علوم اجتماعی و اقتصادی
گروه مدیریت

عنوان پایان نامه:
بررسی رابطه سخت رویی و فرسودگی شغلی
در آموزش و پرورش استان اصفهان

استاد راهنما: دکتر رضا رسولی

استاد مشاور: دکتر مصطفی علیمیری

نگارش: علی محمدی محمدی

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت دولتی

شهریور ماه ۱۳۸۹

چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه سخت رویی و فرسودگی شغلی در آموزش و پرورش و اهداف فرعی بررسی رابطه میان مولفه های سخت رویی با مولفه های فرسودگی شغلی و بررسی تفاوت میزان فرسودگی شغلی در سه بعد و سخت رویی در میان دبیران زن و مرد است؟ جهت اندازه گیری متغیرها از پرسشنامه فرسودگی شغلی معلمان ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۶) و پرسشنامه زمینه دیدگاههای شخصی کوباسا (۱۹۸۲) بهره گرفته شد. نمونه مورد بررسی در پژوهش حاضر تعداد ۲۷۲ نفر دبیر شاغل در دوره راهنمایی سال تحصیلی ۸۹-۸۸ مدارس ناحیه ۴ شهر اصفهان بودند که با روش نمونه گیری تصادفی منظم، متناسب با حجم جامعه انتخاب شده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی نظیر جداول و نمودارها و روش های آماری استنباطی آزمون T، همبستگی اسپیرمن و رگرسیون خطی استفاده گردید. نتایج پژوهش نشان داد که میان سخت رویی و سه بعد فرسودگی شغلی و همچنین میان تعهد، کنترل و چالش گری با سه بعد فرسودگی شغلی، به جز میان کنترل و فقدان موفقیت فردی همبستگی منفی وجود دارد. مهمترین پیش بینی کننده تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی، کنترل می باشد. همچنین میزان فرسودگی شغلی دبیران مرد و زن در ابعاد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت بیشتر از دبیران زن است و میان فقدان موفقیت فردی دبیران زن و مرد تفاوتی وجود ندارد به طوری که حدود نیمی از هر دو گروه دارای فقدان موفقیت فردی زیاد هستند. دبیران زن نسبت به دبیران مرد دارای تعهد، چالش گری و سخت رویی بیشتری هستند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول
	طرح و بیان مسئله
۲	۱-۱ مقدمه
۳	۲-۱ بیان مسئله
۵	۳-۱ اهمیت پژوهش
۷	۴-۱ اهداف پژوهش
۷	۵-۱ سؤالات پژوهش
۸	۶-۱ فرضیه های تحقیق
۹	۷-۱ معرفی متغیرها
۹	۸-۱ تعریف نظری و عملیاتی مفاهیم
	فصل دوم
	چارچوب نظری و پیشینه تحقیقات
۱۳	۱-۲ سخت رویی
۱۵	۱-۱-۲ تعریف سخت رویی
۱۹	۲-۱-۲ سخت رویی و فلسفه وجودی
۲۱	۳-۱-۲ مکانیزم های تأثیر سخت رویی بر روی استرس
۲۵	۴-۱-۲ سخت رویی و دیگر منابع مقاومت در برابر استرس
۲۷	۵-۱-۲ مدل مفهومی سخت رویی
۳۱	۶-۱-۲ شکل گیری و آموزش سخت رویی
۳۵	۷-۱-۲ سازمان های سخت رو
۳۷	۲-۲ فرسودگی شغلی
۳۸	۱-۲-۲ تعریف فرسودگی شغلی
۳۹	۲-۲-۲ رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی
۴۴	۳-۲-۲ مراحل فرسودگی شغلی
۴۶	۴-۲-۲ نشانگان فرسودگی شغلی

۴۹	۵-۲-۲ علائم هشدار دهنده فرسودگی شغلی
۵۴	۶-۲-۲ عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی
۷۷	۷-۲-۲ روش های پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی
۱۰۰	۳-۲ پژوهش های انجام شده در زمینه سخت رویی و فرسودگی شغلی
۱۰۰	۱-۳-۲ پژوهش های خارجی
۱۰۲	۲-۳-۲ پژوهش های داخلی

فصل سوم

روش تحقیق و ابزار

۱۰۶	۱-۳ روش تحقیق
۱۰۶	۲-۳ ابزار جمع آوری اطلاعات
۱۰۹	۳-۳ روایی و پایایی پرسشنامه
۱۰۹	۱-۳-۳ روایی و پایایی پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ (MBI)
۱۱۰	۲-۳-۳ روایی و پایایی پرسشنامه زمینه دیدگاه های شخصی (PVS)
۱۱۰	۴-۳ جامعه آماری، حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۱۱	۵-۳ روش های آماری

فصل چهارم

تجزیه و تحلیل یافته ها

۱۱۳	۱-۴ اطلاعات جمعیت شناختی
۱۱۳	۱-۱-۴ سن دبیران
۱۱۳	۲-۱-۴ جنسیت دبیران
۱۱۴	۳-۱-۴ سابقه خدمت دبیران
۱۱۴	۴-۱-۴ وضعیت استخدامی
۱۱۵	۵-۱-۴ مدرک تحصیلی
۱۱۵	۲-۴ میزان فرسودگی شغلی
۱۱۶	۳-۴ فرضیات پژوهش
۱۱۶	۱-۳-۴ فرضیات اصلی پژوهش
۱۱۷	۲-۳-۴ فرضیات فرعی پژوهش

فصل پنجم

بحث و نتیجه گیری

۱۲۸	۱-۵ مقدمه
۱۲۸	۲-۵ بحث و نتیجه گیری
۱۲۸	۱-۲-۵ فرضیات اصلی پژوهش
۱۳۰	۲-۲-۵ فرضیات فرعی پژوهش
۱۳۵	۳-۵ پیشنهادات
۱۳۷	۴-۵ پیشنهادات برای تحقیقات آینده
۱۳۷	۵-۵ محدودیت ها
۱۳۹	منابع فارسی
۱۴۲	منابع انگلیسی
۱۴۶	پیوست
۱۵۲	چکیده انگلیسی

فهرست جداول

- جدول شماره ۱-۲: عنوان و تعریف ویژگی های مربوط به وظیفه ۶۷
- جدول شماره ۱-۳: شماره و تعداد گویه های سه مؤلفه فرسودگی شغلی در پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ ۱۰۷
- جدول شماره ۲-۳: تفسیر نمرات پرسشنامه ماسلاچ بر اساس فراوانی ۱۰۸
- جدول شماره ۳-۳: شماره و تعداد گویه های سه مؤلفه سخت رویی در پرسشنامه زمینه دیدگاه های شخصی ۱۰۸
- جدول شماره ۱-۴: حداقل، حداکثر و میانگین سابقه خدمت دبیران ۱۱۳
- جدول شماره ۲-۴: تعداد دبیران زن و مرد ۱۱۳
- جدول شماره ۳-۴: حداقل، حداکثر و میانگین سابقه خدمت دبیران ۱۱۴
- جدول شماره ۴-۴: فراوانی و درصد وضعیت استخدامی دبیران ۱۱۴
- جدول شماره ۵-۴: تعداد و درصد مدرک تحصیلی دبیران ۱۱۵
- جدول شماره ۶-۴: فراوانی و درصد تکرار ابعاد فرسودگی شغلی دبیران ۱۱۵
- جدول شماره ۷-۴: جدول ضریب همبستگی بین نمرات سخت رویی و تحلیل عاطفی دبیران ۱۱۶
- جدول شماره ۸-۴: جدول ضریب همبستگی بین نمرات سخت رویی و مسخ شخصیت دبیران ۱۱۶
- جدول شماره ۹-۴: جدول ضریب همبستگی بین نمرات سخت رویی و فقدان موفقیت فردی دبیران ۱۱۶
- جدول شماره ۱۰-۴: جدول ضریب همبستگی تعهد و تحلیل عاطفی ۱۱۷
- جدول شماره ۱۱-۴: جدول ضریب همبستگی کنترل و تحلیل عاطفی ۱۱۷
- جدول شماره ۱۲-۴: جدول ضریب همبستگی چالش گری و تحلیل عاطفی ۱۱۷
- جدول شماره ۱۳-۴: جدول ضریب همبستگی تعهد و مسخ شخصیت ۱۱۸
- جدول شماره ۱۴-۴: جدول ضریب همبستگی کنترل و مسخ شخصیت ۱۱۸
- جدول شماره ۱۵-۴: جدول ضریب همبستگی چالش گری و مسخ شخصیت ۱۱۸
- جدول شماره ۱۶-۴: جدول ضریب همبستگی تعهد و فقدان موفقیت فردی ۱۱۹
- جدول شماره ۱۷-۴: جدول ضریب همبستگی کنترل و فقدان موفقیت فردی ۱۱۹
- جدول شماره ۱۸-۴: جدول ضریب همبستگی چالش گری و فقدان موفقیت فردی ۱۱۹
- جدول شماره ۱۹-۴: جدول متغیرهای پیش بینی کننده تحلیل عاطفی ۱۲۱

- جدول شماره ۴-۲۰: جدول متغیرهای پیش بینی کننده مسخ شخصیت ۱۲۱
- جدول شماره ۴-۲۱: جدول متغیرهای پیش بینی کننده فقدان موفقیت فردی ۱۲۲
- جدول شماره ۴-۲۲: جدول پیش‌بینی سه مؤلفه فرسودگی شغلی توسط متغیر تعهد ۱۲۳
- جدول شماره ۴-۲۳: جدول مقایسه میانگین‌های تحلیل عاطفی دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۲۴: جدول مقایسه میانگین‌های مسخ شخصیت دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۲۵: جدول مقایسه میانگین‌های فقدان موفقیت فردی دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۴
- جدول شماره ۴-۲۶: جدول مقایسه میانگین‌های تعهد دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۲۷: جدول مقایسه میانگین‌های کنترل دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۲۸: جدول مقایسه میانگین‌های چالش‌گری دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۵
- جدول شماره ۴-۲۹: جدول مقایسه میانگین‌های سخت‌رویی دو گروه دبیران مرد و زن ۱۲۶

فهرست اشکال

- شکل شماره ۲-۱: مدل تعدیل‌کنندگی رابطه میان سخت‌رویی و ارزیابی توسط مقابله خودکفایی ۲۴
- شکل شماره ۲-۲: مدل تعدیل‌کنندگی رابطه میان سخت‌رویی و رفتار مقابله توسط سبک مقابله ۲۵
- شکل شماره ۲-۳: مدل سخت‌رویی برای ارتقاء عملکرد و سلامتی ۲۷
- شکل شماره ۲-۴: مدل رویکرد تبادلی چرنیس ۴۱
- شکل شماره ۲-۵: مدل سلامت و بیماری بر اساس مفهوم سیستم‌ها ۴۳
- شکل شماره ۲-۶: اجزاء اصلی فرسودگی شغلی ۴۹

فهرست نمودارها

- نمودار شماره ۴-۱: درصد فراوانی سن دبیران ۱۱۳
- نمودار شماره ۴-۲: درصد فراوانی سابقه خدمت دبیران ۱۱۴
- نمودار شماره ۴-۳: نمودار پراکنش مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و سخت‌رویی و مؤلفه‌های آن ۱۲۰

فصل اول

طرح و بیان مسأله

۱-۱ مقدمه

افرادی که در حرفه‌های خدمات انسانی (مانند پرستاری، دبیری، مشاوره، فوریت‌های پزشکی، پلیس و ...) شاغل هستند، به خصوص اشخاص پرانگیزه، پرشور و حرارت و ایده‌آلیست اغلب در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. واژه فرسودگی عموماً برای توصیف سندرم خستگی در حرفه‌های یاری‌رسانی به کار می‌رود (آلن و میلر^۱، ۲۰۰۲: ۹۰۶؛ گریسون و آلوآزر^۲، ۲۰۰۸: ۱۳۴۹) فرسودگی شغلی به عنوان سندرم فیزیکی، جسمانی و تحلیل عاطفی و روانی که با رشد خودپنداری منفی، نگرش‌های منفی به شغل و کمبود توجه به مراجعان همراه است تعریف می‌شود (اسکالویک و اسکالویک^۳، ۲۰۱۰: ۱۰۶۰) فرسودگی شغلی به عنوان یک پاسخ ناسازگارانه روان‌تنی و رفتاری به فشارزاهای^۴ شغلی هم تعریف شده است (سیگیلیس و کوستلیوس^۵، ۲۰۰۴: ۶۶۷).

تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که عوامل متعددی پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی هستند، مانند حقوق کم، حجم زیاد کار، تعارض نقش، سبک مدیریت و حمایت‌های سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و ... آن‌چه مسلم است تمامی این عوامل فشارزا بوده و این استرس و فشار منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، اما این بدان معنی نیست که هر کس استرس کاری تجربه نماید، دچار فرسودگی شغلی خواهد شد، بلکه بدان معنی است که استرس کاری شرط لازم و نه کافی برای فرسودگی شغلی است.

سخت‌روی و ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله افراد با موقعیت استرس‌زا را تعدیل کنند (کوباسا و همکاران، ۱۹۸۲: ۸۸۴) و به افراد کمک می‌کند تا شرایط استرس‌زا را از حالت بالقوه زیان‌آور به فرصت‌هایی برای ارتقاء عملکرد، رهبری، تدبیر امور، سلامتی و رشد روانی تبدیل کنند (مدی^۶، ۲۰۰۷: ۶۱).

افراد سخت‌رو تمایل دارند که موقعیت‌های پر استرس و تجربیات نامطلوب را جنبه طبیعی زندگی قلمداد کرده و به جای آن‌که این موقعیت‌ها را تهدیدآمیز تلقی کنند به عنوان موقعیتی برای مبارزه ارزیابی کنند. آنها احساس تعهد بیشتری به کارشان و زندگی‌شان داشته و حس می‌کنند که کنترل زیادی بر روی زندگی‌شان دارند و عوامل استرس‌زا را به عنوان فرصت‌های بالقوه برای تغییر ارزیابی می‌کنند (اید، جانس، بارتون و نیسستاد^۷، ۲۰۰۷: ۶).

-
1. Allen and Hiller
 2. Garrison and Alvarez
 3. Skaalvik and skaalvik
 4. Stressor
 5. Tsigilis and koustelios
 6. Maddi
 7. Eid , johnsen , Bartone and Nissestad

با توجه به نقش تعدیل کننده ویژگی شخصیتی سخت رویی در موقعیت های استرس آمیز و این مطلب که فرسودگی شغلی در اثر مواجهه با استرس زاهای شغلی ایجاد می شود این پژوهش به بررسی ارتباط متغیرهای فرسودگی شغلی و ویژگی شخصیتی سخت رویی با یکدیگر پرداخته است.

۲-۱ بیان مسأله

پژوهش های بسیاری در طول سال های گذشته نشان داده اند که رویدادهای پر استرس زندگی منجر به تسریع در ظهور بیماریهای جسمی و روانی می شوند (بیزلی، تامپسون و دیویدسون^۱، ۲۰۰۳: ۷۷).

امروزه اکثر محققان نقش استرس را به عنوان عاملی در برانگیختگی فیزیولوژیک مکرر و طولانی که به بروز بیماری ها منجر می شود تأیید می کنند. اما از طرفی تغییر شرایط زندگی به عنوان یک رویداد استرس زا معمولاً به طور بالقوه با فرصت بیشتر برای داشتن یک زندگی بهتر هم خوان است. فردی که در یک جامعه مدرن زندگی می کند، با اجتناب از بسیاری از تغییرات زندگی که استرس زا هستند، ممکن است فرصت داشتن یک زندگی بارورتر را از دست بدهد. بنابراین توصیه صرف به اجتناب از استرس در بسیاری از موقعیت ها ممکن است منجر به رکود زندگی فرد شود.

در عین حال در مطالعاتی که ارتباط بین استرس و بیماری را بررسی کرده اند، دامنه همبستگی ها بسیار گسترده بوده است. در برخی از این مطالعات ارتباط بسیار بالایی بین استرس و بیماری مشاهده شده است و در برخی دیگر نیز این همبستگی ها بر وجود متغیرهای تعدیل کننده و تفاوت های فردی در ارتباط بین استرس و بیماری دلالت می کند. به عبارتی دیگر افرادی وجود دارند که در عین حالی که در شرایط پر استرس قرار دارند بیمار نمی شوند (کوباسا، ۱۹۷۹: ۲).

حال بایستی به دنبال پاسخ این سؤال بود که چه متغیرهایی در این ارتباط نقشی تعدیل کننده دارند؟ آیا افرادی که در شرایط پر استرس سالم می مانند ساختار ژنتیکی و جسمانی قوی تری دارند یا از درآمد و یا تحصیلات بیشتری برخوردارند؟ آیا از حمایت اجتماعی بیشتری بهره می برند؟ یا به ورزش پرداخته و رژیم غذایی مناسبی دارند؟ و شاید هم شخصیت متمایزی دارند که درک و تفسیر و نحوه مقابله آنها را با استرس تحت تأثیر قرار می دهد.

در دهه های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه پیامدهای آن گسترش روزافزونی یافته است از جمله دلایل آن است که یافته ها نشان می دهند استرس شغلی در بروز بیماری های روان تنی^۲ مؤثر است (تئورل، وینگارتن و وسترنلوند، ۲۰۰۲: ۱۶۲) و استرس شغلی در سطح وسیعی

1. Beasley , Thempson & Davidson

2. psychosomatic

در جهان شیوع یافته است، به طوری که بنا به گزارش انجمن روان شناسی آمریکا (۲۰۱۰)، سه چهارم از آمریکایی ها علائم بیماری های ناشی از استرس را تجربه کرده اند و در انگلستان (۲۰۰۹) انجمن بین المللی مدیریت استرس تأسیس شده و برنامه جایزه ملی مدیریت استرس را با هدف ترویج برنامه های مدیریت استرس در سازمان ها و شرکت ها اجرا شده است.

فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس های مختلفی است که تجربه می شود و به صورت (علائم جسمانی) سردرد، آشفتگی خواب (علائم روانی)، افسردگی، خشم (علائم رفتاری)، اختلاف با خانواده و همکاران، سوءمصرف مواد ظاهر میشود (سویدر و زیمرمن^۱، ۲۰۱۰: ۴۸۷) در حیطه شغلی پدیده استرس اجتناب ناپذیر است اما برخی مشاغل به دلیل نوع وظایف و مسئولیت های خاصی که دارند با استرس های زیادی همراهند، مانند مشاغل خدمات انسانی نظیر پرستاران و معلمان (جین، یونگ، تانگ و لو^۲، ۲۰۰۸: ۳۵۷، اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۰: ۱۰۶۰). جنت و همکاران (۲۰۰۳) اظهار می دارند که وقتی فرد در معرض فشار روانی طولانی مدت محیط کار قرار می گیرد اگر فرد به طور موفقیت آمیزی با استرس مقابله نکند، دچار فرسودگی شغلی می شود (جنت هریس و مزیبوف^۳، ۲۰۰۳: ۵۸۴) واژه فرسودگی شغلی با مضمون امروزی اش را برای اولین بار فرود نبرگر (۱۹۷۵) به کار برد. فرود نبرگر این پدیده را حالتی از تحلیل و خستگی جسمی و هیجانی دانست که از شرایط موجود در محیط کار نشأت می گیرد. بعدی توسط ماسلاچ و همکارانش به این نتیجه رسید که فرسودگی شغلی یک ساختار چند بعدی است و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل یافته است که عبارت است از تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و احساس عدم موفقیت فردی و پاسخی است به عوامل استرس زای محیط کار در طولانی مدت. این تعریف پرنفوذترین و مقبول ترین تعریف از فرسودگی شغلی است (سیگیلیس و کوستلیوس، ۲۰۰۴: ۶۶۶-۶۶۷).

در تحقیقات متفاوت محققان پی به وجود عواملی برده اند که ارتباط میان استرس و بیماری را تعدیل و یا تشدید می کنند. برخی از این عوامل عبارتند از شخصیت افراد، مهارت های مقابله با استرس و تجارب گذشته فرد، حمایت های اجتماعی^۴، ورزش، تغذیه و فنون آرمیدگی^۵. در این خصوص سوزان اوپلیتی کوباسا (۱۹۷۹) دریافت افرادی که در شرایط استرس زا بیمار نمی شوند دارای ویژگی شخصیتی به نام سخت رویی می باشند. کوباسا سخت رویی را به عنوان جهت گیری

-
1. Swider and Zimmerman
 2. Jin , Yeung , Tang and Low
 3. Jennett , Harris and Mesibov
 4. Social support
 5. Relaxation

به سمت خود و جهان در نظر می‌گیرد که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و چالش‌گری تشکیل شده است (کول، براچ و وگل^۱، ۲۰۰۶: ۴۶۷).

اشخاص سخت‌رو دارای حس برتری از تعهد نسبت به کار هستند و در مورد زندگیشان احساس کنترل بیشتری داشتند و معتقدند که می‌توانند بر حوادث و نتایج نامطلوب احتمالی آن تأثیر گذار باشند و تغییرات را چه مثبت و چه منفی (که عواملی استرس‌زا هستند) به عنوان فرصت‌های بالقوه برای رشد و یادگیری در نظر می‌گیرند (مدی^۲، ۲۰۰۷: ۶۳-۶۲).

سخت‌رویی شهامت و انگیزه لازم جهت به‌کارگیری حمایت اجتماعی، مقابله‌گشتاری^۳ و مراقبت‌های بهداشتی را برای افراد فراهم می‌آورد. مقابله شیوه برخورد فرد با مسائل می‌باشد. در مقابله‌گشتاری فرد از بعد وسیع‌تری به مسأله‌نگریسته و با ارزیابی ذهنی امیدوارکننده از مسأله و انجام اقدام عملی مناسب، تهدیدات را به فرصت تبدیل می‌کند. از طریق حمایت اجتماعی روابط فرد با نزدیکان خود مستحکم‌تر شده و به وسیله حمایت‌ها، تشویق‌ها و مساعدت‌هایی که از نزدیکان خود دریافت می‌کند، فرد ممکن است حوادث استرس‌زا را کمتر تهدیدکننده بداند (مدی، ۲۰۰۷: ۶۳).

نتایج تحقیقات کوباسا، مدی، پوستی و زولا (۱۹۸۶) در خصوص اثرات سخت‌رویی در مقابله با استرس و پیشگیری از بیماری‌ها در مقایسه با اثرات حمایت اجتماعی و مراقبت‌های بهداشتی در میان مدیران نشان داد سخت‌رویی اثری دو برابر دارد، اگر فرد هر دو یا هر سه این منابع را به طور همزمان داشته و به کار برد به طور فزاینده‌ای در برابر استرس مقاوم‌تر خواهد بود (مدی، ۲۰۰۲: ۱۷۴). از طریق به‌کارگیری مراقبت‌های بهداشتی (نظیر ورزش، مراقبه، تغذیه و دارو درمانی) فشار وارد شده به فرد تعدیل شده و به احتمال بیشتر فرد شیوه مقابله لازم و تلاش برای ایجاد تعاملات اجتماعی را به کار می‌گیرد.

۱-۳ اهمیت پژوهش

معلمان با استرس‌های مختلفی مواجه هستند. یکی از نتایج این استرس‌ها بروز فرسودگی شغلی در بین معلمان است این فرسودگی ناشی از عکس‌العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان، در خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار،

1. Cole , Bruch and Vogel
2. Maddi
3. Transformational coping

تغییر شغل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می دهد فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می کند. در بروز این سندرم می توان به عوامل سازمانی نظیر ابهام نقش، تعارض نقش و ...، عوامل بین فردی نظیر حمایت اجتماعی کم و ... و عوامل درون فردی نظیر سن و شخصیت اشاره نمود. در میان انواع ویژگی های شخصیتی نظیر سخت رویی، عزت نفس پایین، همدردی، منبع کنترل بیرونی و سبک اسنادی تحقیقات مختلف در بروز فرسودگی شغلی مؤثر شناخته شده اند، ویژگی شخصیتی سخت رویی تقریباً تمام ویژگی ها و مفاهیم دیگر را در بردارد.

از نظر کاربردی می توان گفت که در سازمانی با ساختار متمرکز نظیر آموزش و پرورش، اشخاص و مدیران سطوح پایین نمی توانند چندان در عوامل سازمانی که منجر به فرسودگی می گردد دخالت نمایند، اما می توانند از منابع شخصی خود نظیر عقاید، ویژگی های شخصیتی، منابع و راهبردهای مقابله به خوبی استفاده نمایند. یکی از این منابع شخصی ارزشمند ویژگی شخصیتی سخت رویی است. به ویژه که در طی تحقیقات ثابت گردیده که سخت رویی اثری دو برابر نسبت به حمایت اجتماعی و مراقبت از سلامتی دارد. همچنین با استفاده از اطلاعات حاصله از تحقیق توسط معلمان، سازمان آموزش و پرورش و دیگر افراد یا سازمان های ذینفع مانند مراکز آموزش ضمن خدمت این امکان فراهم می آید که در پیشگیری از ابتلا کارکنان فرسودگی شغلی، کاهش استرس های شغلی و بهبود شرایط حرفه ای تدابیری اتخاذ کنند. در ضمن این تحقیق می تواند برای پیش بینی وضعیت سلامت و بیماری افراد از نظر فرسودگی شغلی مفید باشد.

از نظر تئوری با توجه به این مسأله که بنابر جستجو در پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران، موتور جستجوی مرکز منطقه ای اطلاع رسانی علوم و فناوری (ricest)، جهاد دانشگاهی، سیویلیکا و موتور جستجوی گوگل، تحقیقی با این عنوان در میان دبیران مدارس صورت پذیرفته است و مطالعات کشورهای دیگر نیز قابل تعمیم به مردم ایران نمی باشد، لازم بود این پژوهش در ایران انجام پذیرد تا تأثیر این متغیرها بر یکدیگر با توجه به تفاوت های فرهنگی، عقیدتی، ساختاری و ... روشن شود.

۴-۱ اهداف پژوهش

۱-۴-۱ هدف کلی

۱-۴-۱ هدف کلی

هدف کلی از انجام این پژوهش، شناخت اهمیت ویژگی شخصیتی سخت رویی و فرسودگی شغلی در میان دبیران مدارس بوده است.

۱-۴-۲ اهداف جزئی

- تعیین میزان فرسودگی شغلی در بین دبیران

۵-۱ سوالات پژوهش

- ۱- آیا فرسودگی شغلی با میزان سخت رویی در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۲- آیا تحلیل عاطفی با میزان تعهد در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۳- آیا تحلیل عاطفی با میزان کنترل در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۴- آیا تحلیل عاطفی با میزان چالش گری در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۵- آیا مسخ شخصیت با میزان تعهد در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۶- آیا مسخ شخصیت با میزان کنترل در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۷- آیا مسخ شخصیت با میزان چالش گری در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۸- آیا فقدان موفقیت فردی با میزان تعهد در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۹- آیا فقدان موفقیت فردی با میزان کنترل در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟
- ۱۰- آیا فقدان موفقیت فردی با میزان چالش گری در بین دبیران مدارس رابطه دارد؟

۶-۱ فرضیه های تحقیق

۱-۶-۱ فرضیه های اصلی

- H۱: بین سخت رویی و تحلیل عاطفی دبیران رابطه وجود دارد.
- H۲: بین سخت رویی و مسخ شخصیت دبیران رابطه وجود دارد.
- H۳: بین سخت رویی و فقدان موفقیت فردی دبیران رابطه وجود دارد.

۲-۶-۱ فرضیه های فرعی

- H۴: بین تعهد و تحلیل عاطفی دبیران رابطه وجود دارد.
- H۵: بین کنترل و تحلیل عاطفی دبیران رابطه وجود دارد.
- H۶: بین چالش گری و تحلیل عاطفی دبیران رابطه وجود دارد.
- H۷: بین تعهد و مسخ شخصیت دبیران رابطه وجود دارد.
- H۸: بین کنترل و مسخ شخصیت دبیران رابطه وجود دارد.
- H۹: بین چالش گری و مسخ شخصیت دبیران رابطه وجود دارد.
- H۱۰: بین تعهد و فقدان موفقیت فردی در بین دبیران رابطه وجود دارد.
- H۱۱: بین کنترل و فقدان موفقیت فردی در بین دبیران رابطه وجود دارد.
- H۱۲: بین چالش گری و فقدان موفقیت فردی در بین دبیران رابطه وجود دارد.

۷-۱ معرفی متغیرها

۱- متغیر مستقل: در این تحقیق متغیر مستقل، سخت رویی کل و سه مؤلفه آن، تعهد، کنترل و چالش گری است.

۱- متغیر وابسته: در این تحقیق متغیر وابسته، سه مؤلفه فرسودگی شغلی، تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی است.

۸-۱ تعریف نظری و عملیاتی اصطلاحات

۱-۸-۱ تعریف نظری اصطلاحات

فرسودگی شغلی:

به نظر ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر عامل فشارزا و نشانگان^۱ خستگی جسمی و هیجانی. این نشانگان منجر به ایجاد خودپنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با دیگران (مشتری، ارباب رجوع یا مراجعان) می گردد (ساعتچی، ۱۳۸۸، ۳۱).

بنابر تعریف ماسلاچ، فرسودگی شغلی دارای سه بعد تحلیل، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی است (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۰، ۱۰۶۰).

خستگی عاطفی^۲ (هیجانی):

در طی تحلیل یا خستگی عاطفی، نیروهای هیجانی شخص تحلیل می رود. تعادل قبلی شخص که دارای سطح انگیزشی بالا بوده است، در اثر فرسودگی به تدریج از بین می رود و انجام دادن کار برای وی، خسته کننده می شود (ساعتچی، ۱۳۸۸، ۳۴).

مسخ شخصیت^۳:

مسخ شخصیت به معنی توسعه نگرش های بدبینانه و منفی است که باعث ایجاد بی عاطفگی نسبت به دیگران می شود. معلمان با فرسودگی در بعد مسخ شخصیت نسبت به دانش آموزان خود بازخوردهای منفی و بدبینانه دارند (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۰، ۱۰۶۰).

فقدان موفقیت فردی^۱:

1. Synderome
2. Mental exhaustion
3. Depersonalization

منظور از این مؤلفه آن است که فرد احساس می کند عملکردش با موفقیت همراه نیست. به عبارت دقیق تر، در این مؤلفه عملکرد یا موفقیت ادراکی مخدوش می شود و نه عملکرد و موفقیت واقعی او (ساعتچی، ۱۳۸۸، ۳۴).

در معلمان این مؤلفه به معنی تمایل به این احساس عمومی است که وی کاری مهم و با معنی انجام نمی دهد (اسکالویک و اسکالویک، ۲۰۱۰، ۱۰۶۰).

سخت رویی:

سخت رویی به عنوان یک ویژگی شخصیتی، شیوه درک بی همتا و فعال رابطه یک فرد با دیگران، اهداف با مشکلات است که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و چالش گری تشکیل گردیده است (گاروسا، مورنوجیمنز، لیانگ و گونزالز^۲، ۲۰۰۸، ۴۱۹).

تعهد^۳:

منظور از مؤلفه تعهد آن است که فرد خودش را با فعالیت ها و کارهایش کاملاً درآمیخته و درگیر می کند و رویدادهای زندگی را به عنوان تجارب معنی داری تعبیر می کند و به جای گریز از مشکلات زندگی، با بسیاری از جنبه های زندگی مانند کار خانواده و روابط بین فردی کاملاً درآمیخته می شود (مدی، ۲۰۰۷، ۶۲).

کنترل^۴:

منظور از مؤلفه کنترل اعتقاد به این امر است که در صورت تلاش می توان بر نتایج آن چه در زندگی رخ می دهد تأثیر گذاشت حتی اگر آن مسأله بسیار پیچیده و غامض باشد (مدی، ۲۰۰۷، ۶۲).

چالش گری^۵:

منظور از مؤلفه چالش گری اعتقاد به این امر است که تغییرات جنبه طبیعی زندگی بوده و فرصتی برای یادگیری از تجارب مثبت یا منفی ناشی از آن می باشد (بدین ترتیب این باور قدرت تحمل رویدادها و موقعیت های مبهم و ناراحت کننده زندگی را به همراه دارد) (مدی، ۲۰۰۷، ۶۳).

1.Reduced personal accomplishment
2. Garrosa , Moreno – Jimenez , Liang and Gonzalez
3.Commitment
4.Control
5.Challenge

۲-۸-۱ تعریف عملیاتی اصطلاحات

فرسودگی شغلی:

منظور از فرسودگی شغلی در این پژوهش شناسایی میزان فراوانی احساس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی معلمان است که توسط مقیاس ویژه سنجش فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون (MBI) (۱۹۸۱) که حاوی ۲۲ سؤال است سنجیده می شود.

سخت رویی:

منظور از سخت رویی در این پژوهش نمرات حاصل از پرسشنامه ۵۰ سؤالی زمینه دیدگاه‌های شخصی (pvs) هم به صورت کلی و هم در هر یک از سه مؤلفه تعهد، کنترل و چالش‌گری است.

فصل دوم

پیشینه نظری تحقیق