

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی

عنوان پایان نامه: بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و دل‌بستگی شغلی با فرسودگی شغلی

معلمان مرد مقطع متوسطه شهر قدس

استاد راهنما: دکتر عبدالله شفیق آبادی

استاد مشاور: دکتر عبدالله معتمدی

پژوهشگر: داود نظرپور

تقدیم

«اثری» کوچک است، خیلی کوچک و شاید هیچ!

اما به یاد عهد قدیم و رسم ادب

تقدیم می شود به:

آنانکه وجودشان برایم همه مهر بود و وجودم برایشان همه رنج

تقدیم به **مهربانترین پدر و صبورترین مادر**

آنان که توانشان رفت تا توانا شوم

مویشان سپید گشت تا روسفید شوم

و راستی قامت در شکستگی قامتشان بنا یافت

به پاس عاطفه سرشار و گرمای امیدبخش وجودشان که در این سردترین روزگاران بهترین

پشتیبان استو محبت‌های بی دریغشان که هرگز فروکش نمی کند.

تشکر و قدردانی

سپاس بی‌کران پروردگار یکتا را که هستی‌مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه‌چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت. به امید آنکه توفیق یابم جز خدمت به خلق او نکوشم.

اعتراف می‌کنم که نه زبان شکر تو را دارم و نه توان تشکر از بندگان تو؛ اما بر حسب وظیفه، بر خود لازم می‌دانم از زحمات پدر و مادر عزیزم که در تمام دوران تحصیل همواره مشوق و پشتیبان اینجانب بوده‌اند کمال تشکر را بنمایم. خدایا! نه می‌توانم موهایشان را که در راه عزت من سفید شد، سیاه کنم و نه برای دست‌های پینه‌بسته‌شان که ثمره تلاش برای افتخار من است، مرهمی دارم. پس توفیقم ده که هر لحظه شکر گزارشان باشم و ثانیه‌ثانیه عمرم را در عصبای دست بودنشان بگذرانم.

همچنین از زحمات اساتید ارجمند و شایسته، جناب آقای دکتر عبدالله شفیق آبادی (پدر مشاوره ایران) و جناب آقای دکتر عبدالله معتمدی که مسلماً این پایان‌نامه بدون راهنمایی‌ها و تقطه-نظر اثار زندهایشان راه به جایی نمی‌برد، کمال تشکر و سپاسگزاری را دارم و امیدوارم در لحظه-لحظه زندگی‌شان پروردگار متعال یاورشان باشد. آرزویم این است لحظه‌ای از عمر خود را پیرو راه ایشان باشم و بتوانم روزی، تنها بخش کوچکی از زحمات ایشان را جبران نمایم. از جناب آقای دکتر عباس عباس پور که زحمت داوری پایان‌نامه را بر عهده داشته‌اند بی‌نهایت سپاسگزارم.

از زحمات و راهنمایی‌های تک‌تک اعضای خانواده‌ام که در تمام جنبه‌های عاطفی، مادی، علمی و معنوی پشتیبان اینجانب بوده‌اند، کمال تشکر و سپاسگزاری را دارم. در نهایت از کلیه اساتید محترم، دانشجویان گرامی دانشگاه علامه طباطبایی و کلیه دوستان صمیمی و مهربانم که به نوعی از وجودشان بهره‌مند شدم بویژه مهرداد حاجی حسنی سپاسگزارم.

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر، بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی در بین معلمان مرد مقطع متوسطه شهرستان قدس در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان مرد مقطع متوسطه شهرستان قدس که شامل ۱۷۵ نفر بودند. با استفاده از فرمول کوکران و از طریق نمونه گیری خوشه ای تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزارهای جمع آوری اطلاعات پرسشنامه های فرسودگی شغلی مسلش، انگیزش پیشرفت هرمنس و دلبستگی شغلی کانونگو بوده است. اطلاعات توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با توجه به سطح سنجش متغیرهای مورد بررسی در آمار توصیفی از جداول، درصد فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار و در آمار استنباطی از آزمون های آماری همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. مهم ترین نتایج پژوهش بدین شرح است: بین انگیزش پیشرفت و دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت فرسودگی شغلی رابطه منفی معناداری وجود دارد اما بین انگیزش پیشرفت با بعد احساس موفقیت رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. همچنین بین دلبستگی شغلی با دو بعد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت رابطه منفی معنادار اما با بعد احساس موفقیت رابطه مستقیم معناداری وجود دارد. ترکیب دو متغیر انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی سهم معناداری در پیش بینی مولفه های فرسودگی شغلی دارند.

کلمات کلیدی: انگیزش پیشرفت، دلبستگی شغلی، فرسودگی شغلی

فهرست

صفحه	عنوان
۱.....	فصل اول: کلیات پژوهش
۲.....	مقدمه
۳.....	بیان مسأله
۶.....	اهداف پژوهش
۷.....	فرضیه های پژوهش
۷.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۹.....	تعاریف نظری
۹.....	تعاریف عملیاتی
۱۰.....	فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش
۱۱.....	مقدمه
۱۱.....	تاریخچه فرسودگی شغلی
۱۲.....	مفهوم و تعریف فرسودگی شغلی
۱۵.....	مفهوم فشار روانی در ارتباط با فرسودگی شغلی
۱۸.....	رویکردهای مربوط به فرسودگی شغلی
۲۲.....	نظریه های فرسودگی شغلی
۲۵.....	مراحل فرسودگی شغلی
۲۶.....	نشانه‌های مرضی فرسودگی شغلی
۲۹.....	علل فرسودگی شغلی

۳۰	منابع فرسودگی شغلی
۳۲	تعریف انگیزش
۳۳	انگیزه و انگیزش
۳۴	انگیزش بیرونی و انگیزش درونی
۳۴	تعریف انگیزش پیشرفت
۳۵	خاستگاه انگیزش پیشرفت
۳۵	مولفه های انگیزش پیشرفت
۳۷	دیدگاههای روان شناختی در مورد انگیزش
۳۸	دیدگاه رفتاری
۳۸	دیدگاه انسان گرایانه
۳۸	دیدگاه شناختی
۳۹	دیدگاه فرهنگی - اجتماعی
۳۹	نظریه های انگیزش پیشرفت
۳۹	نظریه موری
۴۰	نظریه مک کلند
۴۱	نظریه اتکینسون
۴۳	تعریف دلبستگی شغلی
۴۴	اهمیت دلبستگی شغلی
۴۶	عوامل مداخله گر دلبستگی شغلی
۴۷	عوامل موثر بر افزایش دلبستگی شغلی
۴۹	پیشینه داخلی پژوهش

۵۰	پیشینه خارجی پژوهش.....
۵۴	فصل سوم: روش اجرای پژوهش.....
۵۵	مقدمه.....
۵۵	طرح تحقیق.....
۵۵	جامعه آماری.....
۵۵	نمونه و روش نمونه گیری.....
۵۵	ابزارهای اندازه گیری پژوهش.....
۵۵	پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس.....
۵۶	پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش.....
۵۶	پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو.....
۵۷	روش اجرا و انجام پژوهش.....
۵۷	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۵۸	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها.....
۵۹	مقدمه.....
۵۹	یافته های توصیفی.....
۶۱	یافته های مربوط به فرضیه های پژوهش.....
۶۶	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری.....
۶۷	مقدمه.....
۶۷	تبیین نتایج فرضیه های پژوهش.....
۶۹	محدودیت های پژوهش.....

پیشنهادهای پژوهشی و کاربردی.....۷۰

منابع.....۷۲

پیوست ها۷۹

فهرست جداول

شماره و عنوان جدول	صفحه
جدول ۱-۲ مدل سبب شناسی علائم فرویدن برگر.....	۲۰
جدول ۲-۲ علل و علائم فرسودگی در مدل تبادل چرنیس.....	۲۱
جدول شماره ۲-۳ مدل مفهومی مطالعه متغیرهای شغلی کوئین.....	۲۳
جدول شماره ۲-۴ مهمترین نشانه‌های فرسودگی.....	۲۸
جدول ۱-۴ شاخص‌های توصیفی مربوط به سن و تعداد آزمودنی‌ها.....	۶۰
جدول ۲-۴ شاخص‌های توصیفی مربوط به سن به تفکیک سطح تحصیلات معلمان.....	۶۰
جدول ۳-۴ شاخص‌های توصیفی مربوط به هر یک از متغیرهای پژوهش.....	۶۱
جدول ۴-۴ نتایج تحلیل آزمون کولموگروف اسمیرنف.....	۶۲
جدول ۴-۵ جدول همبستگی بین متغیر انگیزش پیشرفت و ابعاد فرسودگی شغلی.....	۶۳
جدول ۴-۶ جدول همبستگی بین متغیر دل‌بستگی شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی.....	۶۴
جدول ۴-۷ جدول ضرایب (شاخص‌ها) رگرسیون بر اساس روش همزمان.....	۶۴
جدول ۴-۸ خلاصه مدل تحلیل رگرسیون.....	۶۵

فهرست اشکال

شماره و عنوان شکل	صفحه
شکل شماره ۱-۲ مدل عوامل استرس و فرسودگی شغلی.....	۱۷
شکل شماره ۲-۲ مدل مفهومی رابطه بین خصوصیات شغل و واکنش‌های روان تنی.....	۲۴
شکل شماره ۲-۳ اجزای مهم نشانگان فرسودگی شغلی.....	۲۷

فصل اول

کلیات پژوهش

آموزش و پرورش از نمادهای عمده جامعه است که عملاً کل جامعه به نحوی با آنان سرو کار دارند و طبیعتاً اصلاح آن می تواند موجب اصلاح جامعه گردد و نا بهنجاریهای رفتاری موجود در آن می تواند باعث ناهنجاریهای رفتاری در کل جامعه گردد و سلامت روانی جامعه را خدشه دار سازد، یکی از ارکان مهم آموزش و پرورش در هر نظام آموزشی معلمان هستند که نقش بسزایی در پرورش استعدادها دارند. این نظام به عنوان بارزترین نمود سرمایه گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در زمینه توسعه هر کشوری بر عهده دارد. از یکسو آموزش و پرورش با تاثیر گذاری و بازدهی توانایی نیروی کار را می افزاید و استعدادها را شکوفا می سازد و از سوی دیگر زمینه کاربرد تکنولوژی برتر را برای نیروی انسانی کارآمد فراهم می کند و در نتیجه راه هر گونه وابستگی و استعمارزدگی را بر روی ملت سد می کند. این نقش تعلیم و تربیت در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی، جوامع تاثیر بس شگرف و اساسی دارد و نقش معلمان در ساختن حال و آینده جامعه از جایگاه بس رفیع و والایی برخوردار است (عزیز خانی، ۱۳۹۰).

اگر معلمان در شغل خود احساس نا آرامی و ناراحتی کنند و بدلائل گوناگون که می تواند ریشه در نارضایتی از شغل، عدم دل بستگی^۱ به شغل و یا انگیزش پیشرفت^۲ پایین داشته باشد موجب می شود که در انجام وظیفه خطیرشان دچار تزلزل و لغزش شوند، قطعاً مانعی بزرگ در راه توسعه و بهبود تعلیم و تربیت محسوب می شوند، و نتیجه آن می تواند منجر به بوجود آمدن فرسودگی^۳ شغلی در آنان گردد.

هر فرد از نظر فیزیولوژی قادر به انجام میزان معینی از کار در سازمان است و پس از آن دچار خستگی می گردد. که با استراحت مناسب قابل برطرف شدن است. اما از نظر روانی وضعیت تا

¹ Involvement.

² Achievement Motivation.

³ Burnout.

حدودی فرق می کند، عوامل استرس زا^۱ به مرور زمان باعث تحلیل رفتن فرد می گردد، این عوامل هرچند ماهیت فردی می تواند داشته باشد، اما بخش عظیمی از آن را عناصر سازمانی تشکیل می دهد (مومنی و همکاران، ۱۳۸۸). در دهه های اخیر استرس شغلی، عوامل و پیامدهای حاصل از آن دستمایه پژوهش های زیادی بوده است. پژوهش حاضر نیز بر همین مبنا به بررسی یکی از این پیامدها به نام فرسودگی شغلی و عوامل پیش بین آن می پردازد.

بیان مسأله

بخش عمده مردم هر جامعه را جمعیت شاغل تشکیل می دهند. این افراد که در سازمان های مختلف اشتغال دارند، با توجه به جو سازمان، نوع شغل و وظایفشان با مسائلی روبه رو هستند یکی از مسائلی که منابع انسانی را امروزه تهدید میکند، فرسودگی شغلی میباشد. فرسودگی شغلی یعنی از پافتادگی و رخوت متصدی شغل. در صورتی که فرد دچار این حالت شود، تغییرات منفی در نگرشها، روحیه و رفتار او ایجاد میشود، از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده و به تدریج در ایفای وظایفش احساس کاهش شایستگی کند. فرسودگی شغلی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود. به طوریکه برخی از صاحب نظران فرسودگی شغلی را در راهنمای تشخیصی و آماری اختلالات روانی در رده اختلالات انطباقی^۲ طبقه بندی می کنند. در این حالت کار اهمیت و معنای خود را از دست میدهد و فردی که دچار فرسودگی شغلی شده، احساس تحلیل رفتگی و خستگی مزمن میکند، خلق و خوی پرخاشگرانه پیدا کرده و در روابط بین فردی تا اندازه ای بدگمان و بدبین می شود (اسکافلی و بنک^۳، ۲۰۰۳).

¹ Stressor.

² Adaptive disorders

³ Schaufeli, W., & Bunk, B.

به نظر مسلش و جکسون^۱ (۱۹۸۱). به نقل از امینی قرمز چشمه، (۱۳۹۰) فرسودگی شغلی عبارت است از کاهش قدرت سازگاری فرد بر اثر عوامل فشار زا و نشانگان خستگی جسمی و هیجانی. این نشانگان منجر به ایجاد خود پنداره منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با دیگران (مشتری، ارباب رجوع یا مراجعان) می گردد.

به طور کلی، می توانیم فرسودگی شغلی را نوعی اختلال بدانیم که به دلیل قرار گرفتن طولانی مدت شخص در معرض فشار روانی، در وی ایجاد می شود و نشانه های مرضی آن نیز فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱). فرسودگی شغلی معلمان در چندین سال اخیر به عنوان مسأله ای گسترده و جهانی مورد توجه بوده است تحقیقات نشان داده اند که بیش از یک سوم معلمان استرس های شغلی بسیار بالایی را تجربه می کنند (نیکنامی، ۱۳۷۷).

یکی از متغیرهایی که می تواند بر فرسودگی شغلی تاثیر گذار باشد مفهوم دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی به این مفهوم است که فرد چگونه شغلش را در ارتباط با محیط شغلی و همچنین خود شغل می بیند و چگونه کار و زندگیش را با هم ترکیب می کند. داشتن دلبستگی شغلی پایین به کارکنان احساس بیگانگی از هدف، بیگانگی در سازمان یا احساس جدایی بین زندگی و شغل آنها می بخشد (مارتین و هافر^۲، ۲۰۰۶). در مقابل مفاهیمی از قبیل کار سوزی و بیگانگی از کار، مفهوم دلبستگی شغلی مطرح می شود و این مفهوم به میزانی که فرد به لحاظ روانشناختی شیفته و در گیر کارش می گردد و به شغل موجود خود علاقه مند می شود اطلاق می گردد (چاقتای^۳، ۲۰۰۸). در تعریف دیگر دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغل، مشخص میشود (اسکافلی و همکاران، ۲۰۰۲).

¹ Maslach, CH., & Jackson, O.

² Martin, T., & Hafer, C.

³ Chaghtai, A.

دلبستگی شغلی کلیدی است برای گشودن انگیزش و به کارگران مبتکر نیرو می دهد تا برای نشانیدن عقاید جدیدشان در زمینه تغییر، نهایت تلاش خود را داشته باشند (جانسن^۱، ۲۰۰۳). نتایج تحقیقات (براون^۲، ۱۹۹۶؛ حیدری نژاد و مرادی پور، ۱۳۹۰) نشان می دهد که بین دلبستگی شغلی دبیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود ندارد.

از سوی دیگر انگیزش پیشرفت زیر بنای رفتار انسان به شمار می رود و می توان آن را نیرویی تعریف کرد که انسان را به سمت فعالیت ها هدایت می کند و می تواند هم بر فرسودگی شغلی هم بر دلبستگی شغلی تاثیر بگذارد. گیج و برلاینر^۳ (۱۹۹۲) انگیزه پیشرفت را به صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کسی یا کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر تعریف کرده اند.

مک کللند^۴ (۱۹۶۱) انگیزه پیشرفت را یکی از صفات شخصی نسبتا ثابت آدمی تعریف کرده است که ریشه های آن را می توان در دوران کودکی جسجو کرد. وی چندین فرضیه را در زمینه انگیزش پیشرفت مطرح کرد: ۱- افراد از نظر درجه ای که پیشرفت را تجربه ای رضایت بخش تلقی می کنند، با هم تفاوت دارند. ۲- افراد با انگیزه پیشرفت بالا در مقایسه با افرادی که انگیزه پیشرفت کمتری دارند، موفقیت های مشتمل بر مخاطره متوسط و همراه با آگاهی از نتایج و پیامد کار را بیشتر ترجیح می دهند. ۳- افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، به انجام دادن کارهای تولیدی و همراه با ابداع و خلاقیت بیشتر تمایل دارند.

در آغاز دهه میلادی ۷۰، هرمنس^۵ تلاش کرد تا با جمع آوری منابع ضمن مشخص کردن مؤلفه های انگیزه پیشرفت، آزمون معتبری برای اندازه گیری آن ارائه کند. هرمنس (۱۹۷۰) معتقد است که می توان بر اساس پژوهش های انجام شده در زمینه انگیزه پیشرفت و پاسخ آزمودنیها به مواد آزمونها، مؤلفه های سازنده انگیزه پیشرفت را مشخص کرد. بنابر دیدگاه وی، انگیزه پیشرفت از چند

¹ Jansen,O.

² Brown,S.

³ Gage,N.,& Berline.

⁴ Mc clelland,D.

⁵ Hermens,H.

مؤلفه سطح آرزو، رفتار مخاطره آمیز، ارتقا طلبی، مسئولیت پذیری، پشتکار، آینده نگری ، رفتار شناختی ، انتخاب دوست و رفتار موفق تشکیل شده است. در تحقیق پک ران و همکاران^۱ (۲۰۱۱) مشخص گردید که انگیزش پیشرفت با یادگیری و هیجانات منفی چون استرس و اضطراب که منجر به افت عملکرد می شود رابطه منفی دارد. اسکالوی^۲ (۲۰۰۷) در تحقیق خود نشان داده بین فرسودگی شغلی و انگیزش رابطه منفی وجود دارد.

بنا براین با توجه به اینکه نتایج تحقیقات در رابطه با انگیزش پیشرفت و فرسودگی شغلی ضد و نقیض می باشند. و مشخص نمی باشد که با افزایش انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی میزان فرسودگی شغلی کاهش یا افزایش پیدا می کند و از طرف دیگر پژوهشی کمی در رابطه با تعیین رابطه انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی انجام گرفته است ، این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که: آیا بین انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد؟

اهداف پژوهش

هدف کلی این پژوهش تعیین رابطه بین انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی می باشد.

از اهداف جزئی این پژوهش می توان موارد زیر را نام برد:

- ۱- تعیین رابطه انگیزش پیشرفت با هریک از مولفه های فرسودگی شغلی
- ۲- تعیین رابطه دلبستگی شغلی با هریک از مولفه های فرسودگی شغلی

¹ Pekrun,R., et al'

² Skaalvik,E.

فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از :

بین انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی معلمان رابطه وجود دارد.

فرضیه های فرعی پژوهش:

- ۱- بین انگیزش پیشرفت با فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۲- بین دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان رابطه وجود دارد.
- ۳- هر یک از مولفه های فرسودگی شغلی بر اساس ترکیب خطی متغیرهای انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی قابل پیش بینی است.

اهمیت و ضرورت پژوهش

در انگلستان برآورد شده ۴۰ میلیون روزکاری هر ساله به دلیل اختلالاتی که در اثر فرسودگی شغلی ایجاد می شود از بین می رود. آژانس امنیت و سلامت کار در اروپا، ۲۰ میلیون یورو در سال ۲۰۰۲ در اروپا و در ایالات متحده ۵۰ تا ۷۵ میلیون دلار در سال هزینه فرسودگی شغلی را تخمین زده اند (صلاحیان و همکاران، ۱۳۹۰). بنابراین هزینه هایی که این سندرم بر جامعه تحمیل می کند، لزوم بررسی و تعیین پیش بین ها و عوامل مرتبط با آنرا در مطالعات داخل و خارج کشور پر رنگتر می کند.

از طرف دیگر آموزش و پرورش در جامعه از مهمترین نهادهای آن محسوب می گردد. کارکردهای آموزش و پرورش این الزام را ایجاد می کند که توجه خاصی به آن مبذول شود. از یک نظر توسعه کشورها را باید مرهون یک آموزش و پرورش قوی دانست و این آموزش و پرورش را چیزی جز نیروی انسانی حرفه ای و متخصص قدرت نمی بخشد، این نیروی انسانی حرفه ای التزامات

و ویژگی های خود را می طلبد، با این رویکرد معلم بعنوان یک نیروی حرفه ای مهمترین نقش در سازمان آموزش و پرورش را بر عهده دارد و قسمت اعظم فعالیت ها در جذب، نگهداری و آموزش کارکنان در سازمان آموزش و پرورش باید به آنان معطوف گردد. در برنامه های سلامت و ایمنی معلمان باید به سلامت روان معلمان توجه خاصی کرد زیرا شغل معلمی بنابر ماهیت خود از جنبه روانی آسیب پذیری بیشتری را نشان می دهد پژوهش ها حاکی از آن است که شغل معلمی یکی از مشاغل پر استرس است (نیک نامی، ۱۳۷۷). و با توجه به این که فرسودگی شغلی پیامد استرس شغلی می باشد و یک معلم دچار فرسودگی شغلی بالا نمی تواند در امر آموزش و پرورش خواسته ها را برآورده سازد. همین امر ضرورت توجه به فرسودگی شغلی معلمان و عوامل مرتبط با آن را فراهم می کند.

البته این نکته به اهمیت این پژوهش می افزاید که پژوهشگر درصدد بررسی فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه است یعنی دوره ای که در آن دانش آموزان به مرحله ای از بلوغ حرفه ای خود رسیده اند و باید جهت ورود به رشته ی تحصیلی مناسب و در نهایت دنیای مشاغل آمادگی کاملی را کسب نمایند. بنابراین نقش معلمان در این دوره از آموزش و پرورش بسیار حساس و پر رنگ محسوب می شود (کریمی و همکاران، ۱۳۹۱).

با توجه به مطالب ذکر شده این پژوهش در پی بررسی رابطه انگیزش پیشرفت و دلبستگی شغلی با فرسودگی شغلی معلمان می باشد، به این امید که بهره گیری از نتایج پژوهش مسئولان ذیربط را در مهیا ساختن شرایط بهتر و ایده آل تر برای معلمان به کوشش و تلاش های بیشتری تشویق نماید.

تعاریف نظری:

انگیزش پیشرفت^۱: عبارت است از گرایش همه جانبه به ارزیابی عملکرد خود با توجه به عالی ترین معیارها، تلاش برای موفقیت در عملکرد و برخورداری از لذتی که موفقیت در عملکرد همراه است (فلد، رولند و گولد^۲، ۱۹۷۵. به نقل از رئیس سعدی، ۱۳۸۶).

دلبستگی شغلی^۳: دلبستگی شغلی حالت ذهنی مثبت و مرتبط با شغل است که با انرژی، فداکاری و جذابیت شغل، مشخص می شود (اسکافل و همکاران، ۲۰۰۲).

فرسودگی شغلی^۴: فرسودگی شغلی نوعی خستگی همراه با احساس ناکامی است که بر اثر تلاش بیش از حد در انجام وظایف شغلی بوقوع می پیوندد؛ آسیب های جدی شغلی که بر اثر احساس فشار مستمر از اشتغال بوجود می آید و مانع از احساس رضایت شغلی می شود. جذاب نبودن شغل، دلسردی در انجام وظایف و درگیری با ارباب رجوع از نشانه های فرسودگی شغلی محسوب می شود و شامل مؤلفه های تحلیل عاطفی، کاهش عملکرد شخصی و مسخ شخصیت می باشد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱).

تعاریف عملیاتی:

انگیزش پیشرفت: نمره ای است که آزمودنی ها در آزمون انگیزش پیشرفت هرمنس (۱۹۷۰) به دست می آورد.

دلبستگی شغلی: نمره ای است که آزمودنی ها در آزمون دلبستگی شغلی کانونگر (۱۹۸۲) به دست می آورد.

فرسودگی شغلی: نمره ایست که آزمودنی ها در آزمون معروف فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۶) به دست می آورند.

¹Achievement Motivation.

²Fellad,Roul,&goulde.

³Job Involvement.

⁴JobBurnout.