





دانشگاه شهید چمران اهواز

۹۲۳۵۱۵۴

دانشگاه شهید چمران اهواز
دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی

پایان نامه کارشناسی ارشد

گرایش جامعه شناسی

عنوان :

بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در شهر دزفول

استاد راهنما:

دکتر کریم رضادوست

استاد مشاور:

دکتر عبدالحسین نبوی

نگارنده :

فردوس صاحب محمدی

تقدیم به مقدس ترین واژه مادر لغت نامه دلم:

مادر مهربانم؛ که زندگیم را دیون مهر و عطفیت اومی دانم.

همسرم؛ اسطوره زندگیم، پناه حستگیم و امید بودنم.

برادر و خواهرم؛ همراهم، همیشگی و پشتوانه های زندگیم.

تقدیر و شکر:

شکر و سپاس خدا را که بزرگترین امید و یاور در نطفه نطفه زندگیت، خدایی را که سخنوران، در ستودن او بمانند و شمارندگان، شمردن نعمت های او ندانند و کوشندگان، حق او را گزاردن توانند. و سلام و دورد بر محمد و خاندان پاک او، طاهران معصوم، هم آمان که وجودمان و امدار وجودشان است؛ در مقام قدردانی بر خود لازم می دانم، از زحمات بزرگوارانی که به من در این راه یاری رسانند، کمال شکر و قدردانی را نمایم:

استاد ارجمند جناب آقای دکتر کریم رضا دوست که در کمال سعه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از بیچ لکی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند؛
استاد صبور و باتقوا، جناب آقای دکتر عبدالحسین نوی که زحمت مشاوره این رساله را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی رسید و یاری ها و راهنماییهای بی چشمداشت ایشان که بسیاری از سختی ها را برایم آسانتر نمودند؛

از خانواده ام که همیشه همراهم بودند؛

در پایان از کلیه کسانی که در این راه مرا یاری نمودند؛ کمال تقدیر و شکر را دارم.

فصل اول: کلیات تحقیق

۲	مقدمه.....
۳	۱-۱ بیان مسئله.....
۹	۱-۲ اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۱۱	۳- اهداف تحقیق.....
۱۲	۴-۱ سؤالات تحقیق.....

فصل دوم: ادبیات و مبانی نظری تحقیق

۱۴	مقدمه.....
----	------------

بخش اول:

۱۴	۲-۱- زمینه های پژوهشی.....
۱۴	۱-۱-۲- تحقیقات خارجی.....
۱۷	۲-۱-۲- تحقیقات داخلی.....
۲۱	۳-۱-۲- ارزیابی پیشینه.....

بخش دوم (مباحث نظری):

۲۱	۲-۲- فرسودگی شغلی.....
۲۵	۱-۲-۲- تاریخچه فرسودگی شغلی.....
۲۶	۲-۲-۲- تعاریف فرسودگی شغلی.....
۲۸	۳-۲-۲- عوارض فرسودگی شغلی.....
۲۹	۴-۲-۲- فرسودگی شغلی معلمان.....

بخش سوم:

۳۰	۳-۲- رویکردهای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی.....
۳۰	۱-۳-۲- رویکرد روانشناسی - جامعه شناسی.....
۳۲	۲-۳-۲- رویکرد بالینی.....
۳۴	۳-۳-۲- رویکرد تعاملی چرنیس.....
۳۵	۴-۳-۲- رویکرد جامعه شناسی.....
۳۶	۵-۳-۲- نظریه شبکه اجتماعی.....

- ۳۹..... نظریه مبادله..... ۲-۳-۶
- ۴۱..... نظریه هایی با رویکرد مقایسه..... ۲-۳-۷
- ۴۲..... نظریه محرومیت نسبی..... ۲-۳-۸
- ۴۴..... الگوی علیت اجتماعی..... ۲-۳-۹
- ۴۵..... تئوری برابری..... ۲-۳-۱۰
- ۴۶..... نظریه دلبستگی..... ۲-۳-۱۱
- ۵۰..... نظریه فشار ساختاری..... ۲-۳-۱۲
- ۵۱..... مشکلات مالی و راه حل آن در بافت نظریه ی ساختاری..... ۲-۳-۱۲-۱

بخش چهارم:

- ۵۴..... عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی..... ۲-۴
- ۵۴..... عوامل بین فردی..... ۲-۴-۱
- ۵۵..... عوامل درون فردی..... ۲-۴-۲
- ۵۵..... عوامل فراسازمانی..... ۲-۴-۳
- ۵۶..... عوامل سازمانی..... ۲-۴-۴
- ۵۶..... عوامل سازمانی خرد..... الف
- ۵۷..... عوامل سازمانی کلان..... ب

بخش پنجم:

- ۵۸..... عوامل اجتماعی سازمانی..... ۲-۵
- ۵۹..... شبکه اجتماعی..... ۲-۵-۱
- ۶۱..... شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی..... ۲-۵-۱-۱
- ۶۳..... حمایت اجتماعی..... ۲-۵-۳
- ۶۴..... کارکردهای حمایت اجتماعی..... ۲-۵-۳-۱
- ۶۵..... حمایت سازمانی ادراک شده..... ۲-۵-۳-۲
- ۶۶..... حمایت خانوادگی و فرسودگی شغلی..... ۲-۵-۳-۲-۱
- ۷۲..... محرومیت نسبی..... ۲-۵-۴
- ۷۴..... محرومیت نسبی و فرسودگی شغلی..... ۲-۵-۴-۱
- ۷۵..... پایگاه اجتماعی - اقتصادی..... ۲-۵-۵
- ۷۷..... پایگاه اجتماعی - اقتصادی و فرسودگی شغلی..... ۲-۵-۵-۱
- ۷۸..... عدالت سازمانی..... ۲-۵-۶

۸۳	۱-۶-۵-۲- عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی
۸۴	۷-۵-۲- دین
۸۶	۱-۷-۵-۲- دین و فرسودگی شغلی
۹۰	۸-۵-۲- فشار مالی
۹۱	۱-۸-۵-۲- فشار مالی و فرسودگی شغلی
	بخش ششم:
۹۳	۶-۲- جمع بندی چارچوب نظری
۹۴	۱-۶-۲- تئوری شبکه
۹۵	۲-۶-۲- تئوری مبادله
۹۵	۳-۶-۲- نظریه برابری (عدالت سازمانی)
۹۶	۴-۶-۲- نظریه محرومیت نسبی
۹۶	۵-۶-۲- تئوری علیت اجتماعی
۹۶	۶-۶-۲- نظریه دل بستگی
۹۷	۷-۶-۲- نظریه فشار ساختاری
۹۷	۸-۶-۲- فرضیات تحقیق

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۱۰۱	مقدمه
۱۰۱	۱-۳- روش تحقیق
۱۰۱	۲-۳- جامعه آماری
۱۰۲	۳-۳- روش نمونه گیری
۱۰۲	۴-۳- حجم نمونه
۱۰۴	۵-۳- سنجش متغیرها (تعریف نظری و عملیاتی کردن)
۱۰۴	۶-۳- متغیر وابسته (فرسودگی شغلی)
۱۰۷	۷-۳- متغیرهای مستقل
۱۰۷	۱-۷-۳- شبکه اجتماعی
۱۰۷	۱-۱-۷-۳- اندازه ی شبکه
۱۰۸	۲-۱-۷-۳- ترکیب شبکه
۱۰۹	۳-۳- حمایت اجتماعی در کار و خانواده
۱۰۹	۱-۸-۳- تعریف و انواع حمایت اجتماعی

۱۰۹.....	۱-۱-۸-۳- متغیر حمایت اجتماعی در کار(حمایت سازمانی ادراک شده)
۱۱۱.....	۲-۱-۸-۳- متغیر حمایت خانوادگی
۱۱۱.....	۹-۳- احساس محرومیت نسبی
۱۱۲.....	۱۰-۳- پایگاه اجتماعی- اقتصادی
۱۱۵.....	۱۱-۳- عدالت سازمانی
۱۱۷.....	۱۲-۳- اعتقادات مذهبی
۱۱۸.....	۱۳-۳- فشار مالی
۱۱۹.....	۱۴-۳- متغیرهای زمینه ای
۱۲۰.....	۱۵-۳- اعتبار و پایایی
۱۲۰.....	۱-۱۵-۳- متغیر وابسته(فرسودگی شغلی)
۱۲۲.....	۱۶-۳- ابزار گردآوری داده ها

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۱۲۴.....	مقدمه
۱۲۴.....	۱-۴- آمار توصیفی
۱۲۴.....	۱-۱-۴- متغیر سن
۱۲۵.....	۲-۱-۴- متغیر جنس
۱۲۶.....	۳-۱-۴- متغیر وضعیت تأهل
۱۲۷.....	۴-۱-۴- متغیر تحصیلات
۱۲۷.....	۵-۱-۴- متغیر مقطع تدریس
۱۲۸.....	۶-۱-۴- متغیر سابقه خدمت
۱۲۹.....	۷-۱-۴- متغیر وضعیت استخدامی
۱۲۹.....	۸-۱-۴- توصیف ویژگی های متغیرهای وابسته(فرسودگی شغلی)
۱۳۰.....	۹-۱-۴- توصیف ویژگی های متغیرهای اجتماعی
۱۳۱.....	۲-۴- آمار استنباطی
۱۳۱.....	۱-۲-۴- آزمون فرضیه های اصلی تحقیق
۱۳۱.....	۱-۱-۲-۴- آزمون فرضیه نخست
۱۳۱.....	۲-۱-۲-۴- آزمون فرضیه دوم
۱۳۲.....	۳-۱-۲-۴- آزمون فرضیه سوم
۱۳۲.....	۴-۱-۲-۴- آزمون فرضیه چهارم

۱۳۳.....	۵-۱-۲-۴-آزمون فرضیه پنجم
۱۳۳.....	۶-۱-۲-۴-آزمون فرضیه ششم
۱۳۴.....	۷-۱-۲-۴-آزمون فرضیه هفتم
۱۳۴.....	۸-۱-۲-۴-آزمون فرضیه هشتم
۱۳۵.....	۹-۱-۲-۴-آزمون فرضیه نهم
۱۳۶.....	۲-۲-۴-آزمون متغیرهای زمینه ای
۱۳۶.....	۱-۲-۲-۴-آزمون فرضیه نخست
۱۳۶.....	۲-۲-۲-۴-آزمون فرضیه دوم
۱۳۷.....	۳-۲-۲-۴-آزمون فرضیه سوم
۱۳۸.....	۴-۲-۲-۴-آزمون فرضیه چهارم
۱۳۸.....	۵-۲-۲-۴-آزمون فرضیه پنجم
۱۳۹.....	۳-۴-ضرایب همبستگی تفکیکی بین متغیرهای مستقل و وابسته
۱۴۲.....	۴-۴-یافته ها و تحلیل های رگرسیون چند متغیره تحقیق

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۴۸.....	مقدمه
۱۴۸.....	۱-۵-نتایج تئوریکی فرضیات و مقایسه نتایج با پیشینه و نظریات تحقیق
۱۵۶.....	۲-۵-محدودیت های پژوهش
۱۵۷.....	۳-۵-پیشنهادات پژوهشی
۱۵۸.....	۴-۵-پیشنهادات راهبردی
۱۵۸.....	۵-۵-خلاصه
۱۵۹.....	فهرست منابع
۱۷۲.....	ضمائم

فهرست جداول، اشکال و نمودارها

- شکل ۱-۲ مدل نظری تحقیق ۹۹
- جدول ۱-۳ طبقه بندی جامعه ی آماری ۱۰۲
- جدول ۲-۳ حجم نمونه داخل طبقات ۱۰۳
- جدول ۳-۳ پایایی فرسودگی شغلی در مطالعات مختلف ۱۲۰
- جدول ۴-۳ پایایی فرسودگی شغلی در این پژوهش ۱۲۱
- جدول ۵-۳ پایایی متغیرهای مستقل ۱۲۱
- جدول ۱-۴ آماره های توصیفی مربوط به متغیر سن ۱۲۵
- جدول ۲-۴ توزیع فراوانی و درصد جنسیت ۱۲۵
- جدول ۳-۴ آماره های توصیفی مربوط به متغیر جنس ۱۲۶
- جدول ۴-۴ توزیع فراوانی و درصد وضعیت تأهل ۱۲۶
- جدول ۵-۴ توزیع فراوانی و درصد تحصیلات ۱۲۷
- جدول ۶-۴ توزیع فراوانی و درصد مقطع تدریس ۱۲۸
- جدول ۷-۴ آماره های توصیفی مربوط به متغیر سابقه خدمت ۱۲۸
- جدول ۸-۴ توزیع فراوانی و درصد وضعیت استخدامی ۱۲۹
- جدول ۹-۴ آماره های توصیفی مربوط به متغیر فرسودگی شغلی ۱۲۹
- جدول ۱۰-۴ توصیف ویژگی های متغیرهای اجتماعی ۱۳۰
- جدول ۱۱-۴ رابطه بین متغیرهای اندازه شبکه و فرسودگی شغلی ۱۳
- جدول ۱۲-۴ رابطه بین متغیرهای تنوع شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی ۱۳۱
- جدول ۱۳-۴ رابطه بین متغیرهای حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی ۱۳۲
- جدول ۱۴-۴ رابطه بین متغیرهای حمایت خانوادگی و فرسودگی شغلی ۱۳۲
- جدول ۱۵-۴ رابطه بین متغیرهای محرومیت نسبی و فرسودگی شغلی ۱۳۳
- جدول ۱۶-۴ رابطه بین متغیرهای عدالت سازمانی و فرسودگی شغلی ۱۳۳
- جدول ۱۷-۴ رابطه بین متغیرهای اعتقادات مذهبی و فرسودگی شغلی ۱۳۴
- جدول ۱۸-۴ رابطه بین متغیرهای فشار مالی و فرسودگی شغلی ۱۳۴
- جدول ۱۹-۴ رابطه بین متغیرهای پایگاه اجتماعی - اقتصادی و فرسودگی شغلی ۱۳۵
- جدول ۲۰-۴ رابطه بین متغیرهای پایگاه اجتماعی - اقتصادی عینی و فرسودگی شغلی ۱۳۵
- جدول ۲۱-۴ رابطه بین متغیرهای پایگاه اجتماعی - اقتصادی ذهنی و فرسودگی شغلی ۱۳۵
- جدول ۲۲-۴ رابطه بین متغیرهای سن و فرسودگی شغلی ۱۳۶

- جدول ۲۳-۴ آزمون T مربوط به رابطه بین جنس و فرسودگی شغلی..... ۱۳۷
- جدول ۲۴-۴ آزمون T مربوط به رابطه بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی..... ۱۳۷
- جدول ۲۵-۴ رابطه بین متغیرهای سابقه تدریس و فرسودگی شغلی ۱۳۸
- جدول ۲۶-۴ آزمون آنالیز واریانس یک طرفه وضعیت استخدام و فرسودگی شغلی ۱۳۹
- جدول ۲۷-۴ تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیره متغیرهای مستقل و فرسودگی شغلی..... ۱۴۴
- جدول ۲۸-۴ نتایج حاصله از رگرسیون چند متغیره فرضیه های تحقیق..... ۱۴۴
- شکل ۱-۴ مدل تحقیق با درج ضرایب r..... ۱۴۵

چکیده

نام خانوادگی : صاحب محمدی	نام: فردوس	شماره دانشجویی : ۹۰۳۵۱۱۱
عنوان پایان نامه : بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان در شهر دزفول.		
استاد/ اساتیدراهنما: دکتر کریم رضا دوست		
استاد/ اساتید مشاور: دکتر عبدالحسین نبوی		
درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد	رشته: جامعه شناسی	گرایش: محض
دانشگاه : شهید چمران اهواز	دانشکده: اقتصاد و علوم اجتماعی	گروه : جامعه شناسی
تاریخ فارغ التحصیلی : بهمن ۱۳۹۲		تعداد صفحه: ۱۷۳
کلید واژه ها : فرسودگی شغلی، شبکه اجتماعی، مشارکت سازمانی، حمایت سازمانی، حمایت خانوادگی، عدالت سازمانی، محرومیت نسبی، پایگاه اجتماعی - اقتصادی.		
<p>پژوهش حاضر به بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی معلمان شهر دزفول می پردازد. هدف تعیین نقش عوامل اجتماعی بر فرسودگی شغلی است. این پژوهش با استفاده از روش پیمایشی انجام گرفته و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بوده است. جامعه ی آماری تحقیق شامل کلیه معلمان (۲۶۷۰) مقاطع سه گانه شهرستان دزفول در سال ۱۳۹۲ اعم از زن و مرد می باشد، که تعداد ۳۴۰ نفر از آنان به شیوه ی نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این مطالعه فرسودگی دارای چهار بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی و درگیری می باشد. بر اساس نتایج تحقیق، بین اندازه ی شبکه ی اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. بین تنوع شبکه اجتماعی و فرسودگی شغلی رابطه ی معکوس و معنادار وجود دارد. بین متغیر حمایت سازمانی و فرسودگی شغلی همبستگی معنادار و معکوس وجود دارد. اما بین متغیر حمایت خانوادگی بر فرسودگی شغلی تأثیر گذار نیست. بین متغیرهای عدالت سازمانی و محرومیت نسبی با فرسودگی شغلی دارای همبستگی معنادار و معکوس هستند. بین متغیر اعتقادات مذهبی و فرسودگی شغلی رابطه معکوس و معنی دار وجود دارد. بین متغیر فشار مالی و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و معنی دار است. متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی با فرسودگی شغلی دارای رابطه معکوس و معنادار می باشد. همچنین در مورد متغیرهای زمینه ای نتایج این تحقیق حاکی از این است که بین سن و فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد. بین جنس و فرسودگی شغلی رابطه معنی دار وجود ندارد. بین سابقه تدریس و فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد. بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد. بین وضعیت استخدامی و فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد.</p>		

فصل اول

کلیات پژوهش

معلمان به عنوان ارکان نظام آموزشی و فرهنگی جامعه تأثیر انکار ناپذیری در فرایند تعلیم و تربیت دارند و به عنوان منبع و امکانات جزء منابع اساسی جامعه محسوب می شوند و عملکرد آنها به عنوان منابع انسانی تحت تأثیر عوامل متعددی است که در این میان می توان به نقش سلامت روانی یا بهداشت روانی اشاره کرد.

کار در زندگی هر فردی بخش مهمی از حیات وی به شمار می آید که همواره توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است. صرف نظر از کسب درآمد، کار کردن برخی از نیازهای اساسی آدمی مانند پیوندهای اجتماعی، احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احساس کفایت یا صلاحیت را برآورده می سازد. با این همه ممکن است کار منبع عمده فشار روانی نیز باشد. شرایط نامساعد اجتماعی و محیطی از عوامل مهم ایجاد فشار روانی هستند که سلامت روان را به مخاطره می اندازد. سلامتی انسان می تواند در اثر وجود استرس دگرگون شده و عدم تعادل در حالت جسمی و روانی پدیدار شود. استرس های طولانی و مداوم محیط کار می تواند باعث بروز فرسودگی شغلی شود، با توجه به این که حداقل یک سوم از عمر ما در محیط کار سپری می شود و از طرفی بسیاری از روابط و مناسبات اجتماعی ما در طی ساعات کار شکل می گیرد، محیط کار یا استرس ناشی از آن می تواند در سلامت و خشنودی انسان ها مؤثر باشد و افرادی که تحت استرس های زیاد باشند به طور کلی از سلامت و خشنودی کمتری برخوردار خواهند بود.

امروزه بخش اعظمی از مردم کشور ما به عنوان دانش آموز در مدارس مشغول به تحصیل هستند. بدیهی است که عهده داری مسئولیت آموزش در مدارس مستلزم این است که معلمان علاوه بر توانمندی علمی، از نظر شخصیتی نیز افرادی متعادل، پرانرژی، پویا و با انگیزه باشند؛ و این ممکن نیست مگر با آگاهی کامل از مسائل و موانع کاری و فردی معلمان.

هزینه های اجتماعی و درمان بیماریهای روانی معلمان، از جمله فرسودگی شغلی بسیار زیاد است. فرسودگی بر بهره وری معلمان، بازده یا عملکرد شغلی، غیبت از کار، ثبات زندگی و رفاه اقتصادی- اجتماعی تأثیر می گذارد. در این پژوهش به منظور بیان اهمیت عوامل ایجاد کننده فرسودگی شغلی که ریشه در ساخت اجتماعی دارند و تغییر نگرش نسبت به این بیماری، به تبیین جامعه شناختی آن می پردازیم. تبیین جامعه شناختی آشفتگی های روانی می تواند بر خدمات

بهداشت روانی و واکنش های اجتماعی تأثیر گذار باشد. پژوهش حاضر به منظور بررسی جامعه شناختی اختلال روانی فرسودگی شغلی در معلمان زن و مرد شهر دزفول در هر سه دوره ی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه طراحی و اجرا شده است.

۱-۱- بیان مسأله

کار فعالیتی محوری در زندگی اجتماعی است و شرایطی که ما در آن کار می کنیم می تواند منبع عمده ی آشفتگی های روانی باشد. از آنجا که کار و شغل دستاوردهای اجتماعی هستند، فرایندهای اجتماعی زندگی شغلی، مداوم فرد را تحت تأثیر قرار داده و در کیفیت روانی زندگی فرد، نقش به سزایی ایفا می کند.

در این راستا یکی از عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت روانی، شغل و محیط کار است و شغل معلمی و تدریس از جمله حرفه هایی است که نقش و اهمیت آن روز به روز مشخص می گردد. از پیامدهای کار در سازمان می توان به فرسودگی شغلی اشاره کرد، که به عنوان جنبه ی منفی زندگی شغلی و سازمانی قلمداد می شود و موضوعی است که امروزه مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته و در این زمینه تحقیقات متعددی انجام شده است. مفهوم فرسودگی شغلی^۱ برای اولین بار از سوی فرودنبگر^۲ در سال ۱۹۷۴ معرفی شد، وی فرسودگی شغلی را حالتی از خستگی و ناکامی می داند که ناشی از ارتباطات و روابط شغلی است که به وصول نتیجه دلخواه منجر نمی شود. (آیکن و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۹۵). فرسودگی شغلی نشانگانی روان شناختی است که در نتیجه عوامل فشارزای بین فردی و مزمن به وجود می آید و به صورت خستگی عاطفی^۳، بدبینی^۴ به کار و کاهش کارایی^۵ شغلی آشکار می شود (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۳۹۹). کارجر (۱۹۸۱) فرسودگی را بسیار شبیه به مفهوم بیگانگی مارکس می داند. در این حالت فعالیت شغلی برای شخص یک امر خارجی بوده، یعنی جزئی از طبیعت او نیست، فرد در کار خویش ارضا نمی شود، احساس محرومیت، احساس بدبختی و نه خوشبختی می کند، در نتیجه شخص نیروهای

1 Job burnout

2 J. H. Freudenberger

3 Emotional exhaustion

4 Cynicism

5 Reduced efficacy

روحی و جسمی خود را آزادانه توسعه نمی دهد، بلکه توان جسمی خود را از دست می دهد و از نظر روحی به پستی می گراید (گیدنز، ۱۳۸۴: ۵۳۳).

عملکرد شغلی حاصل از فرسودگی شغلی به شیوه های گوناگونی از قبیل غیبت، تصمیم به کناره گیری از کار و تغییر عملی کار مشاهده می شود. فرسودگی شغلی در مورد افرادی که در شغل خود باقی می مانند نیز موجب کاهش تولید و اثر بخشی در کار می گردد و با کاهش رضایت شغلی و تعهد نسبت به کار یا سازمان مرتبط است. در مورد ارتباط فرسودگی شغلی و بهداشت روانی فرض متداول این است که فرسودگی شغلی باعث برخی عملکردهای نامناسب روانی می شود. بدین معنا که اثرات منفی عواملی از قبیل اضطراب، افسردگی و کاهش عزت نفس را تشدید می نماید و به طور غیر مستقیم بر بهداشت روانی تأثیر می گذارد (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۰۶).

بر اساس نتایج تحقیقات مختلف؛ فرسودگی شغلی کیفیت خدمات ارائه شده توسط کارکنان را کاهش می دهد و می تواند عاملی برای عدم مسئولیت پذیری، غیبت و تضعیف روحیه تلقی شود. علاوه بر این، فرسودگی با نگرانی های شخصی مثل خستگی جسمی، بی خوابی، افزایش مصرف الکل و دارو و بروز مشکلات خانوادگی رابطه دارد (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱: ۱۰۰).

فرسودگی شغلی پدیده ای عمومی و فراگیر است که از کنش متقابل شخصیت فرد با محیط کار ناشی می شود و نتیجه ی آن از دست رفتن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد در محیط زندگی فرد است. اسپکتور (۲۰۰۰) معتقد است معلمان فرسوده از لحاظ هیجانی خسته اند، انگیزه ی کار در آن ها کم است، افسرده هستند و انرژی و شور و هیجان اندکی برای انجام دادن کار دارند. این افراد نسبت به دیگران رفتار منفی پیدا می کنند، اعتماد به نفس خود را از دست می دهند و به سبب احساس بی کفایتی و کاهش توانایی در انجام کارها، تصمیم به ترک کار خود می گیرند (به نقل از احقر، ۱۳۸۶: ۱۱۲). سندرم فرسودگی شغلی بر روند اثر بخشی کارآمدی خدمات معلمان، بهداشت روانی و عملکرد تحصیلی دانش آموزان اثر منفی می گذارد و دانش آموزان را با مشکلات و موانع متعدد روبرو می سازد. فرسودگی شغلی سبب به وجود آمدن احساس ناامیدی، ناتوانی، بدگمانی و شکست می شود و نه تنها زندگی حرفه ای معلمان بلکه زندگی شخصی و اجتماعی آن ها را نیز تحت تأثیر قرار می دهد (همان، ۹۸). در مورد توسعه

فرسودگی، مسائل ذاتی و سیستمی محیط کار، عوامل فرهنگی (اجتماعی، سیاسی و اقتصادی) و فردی مؤثر هستند، که در این میان می توان به نقش حجم کار بالا، فقدان حمایت اداری، فقدان قدردانی بازشناسی، محدودیت های مالی و منابع دیگر، ساعات کاری طولانی، پاداش ناکافی، بیانات و تصورات ناواضح، نقص در روابط اجتماعی، تضاد ارزشی چشمگیر، فقدان کنترل، سیاست های سازمانی و غیر منصفانه، و... اشاره کرد (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۱۴؛ براد و دیگران، ۲۰۰۸: ۱۲۴). در این زمینه گالا و همکاران نشان دادند که نشانگان فرسودگی شامل عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی- فرهنگی می شود (عرفانی، ۱۳۷۸: ۳).

در ایران پژوهش هایی در مورد فرسودگی شغلی انجام شده است. نتایج پژوهش هایی که به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (دموری، ۱۳۷۳؛ بدری گرگوری، ۱۳۷۴؛ بهنیا، ۱۳۷۹؛ بابلی، ۱۳۷۹؛ قدیمی مقدم و دیگران، ۱۳۸۴؛ محمدی، ۱۳۸۶؛ احقر، ۱۳۸۶) پرداخته اند نشان می دهد که در میان این گروه شغلی، فرسودگی متداول است.

همچنین مشاهدات شخصی و مستمر محقق در محیط کار حاکی از رواج فاکتورهای مختلف فرسودگی شغلی در میان معلمان جامعه ی مورد مطالعه می باشد که این سهم یکی از عوامل انگیزشی در جهت انجام این پژوهش می باشد، که محقق را بر آن داشت تا با مطالعه موضوع، زمینه مقایسه تطبیقی و شناسایی هر چه بیشتر این مسأله فراهم آید.

این معضل روانی که برآیند زندگی شغلی و سازمانی است، دامن گیر تعداد کثیری از معلمان شده و پیامدهای شغلی و اجتماعی آن روز به روز نمایان تر می شود. با توجه به شیوع بالا و گستردگی آن نمی توان صرفاً با تکیه بر شرایط و عوامل فردی به نتایج رضایت بخشی در مورد آن دست یافت. در این راستا لازم است به عنوان یک مرض اجتماعی قلمداد شده و با توجه به پیچیدگی این موضوع باید نقش عوامل متعدد و اوضاع اجتماعی را در ارتباط با آن در نظر گرفت و تحلیلی اجتماعی از آن ارائه داد. ستوده و بختیاری (۱۳۸۵) پیشنهاد می کنند که در پژوهش های آتی با تکیه بر جنبه های مختلف فرسودگی به نقش عوامل اجتماعی و خانوادگی اهمیت بیشتری داده شود.

توجه به بهداشت روانی معلمان، بهبود بخشیدن شبکه های ارتباطی سازمانی، توجه به تأمین آینده رفاهی معلمان و وضعیت معیشتی، مشارکت دادن معلمان در تصمیم گیری ها توسط مدیران می

تواند در پیشگیری از فرسودگی شغلی بسیار مؤثر افتد. همچنین ورزش، آموزش روشهای خاص کاهش اضطراب، ارتباط با مشاورین، پذیرش حمایت دیگران نیز زمینه کاهش فرسودگی شغلی را فراهم می آورد (رضایپور، ۱۳۸۴: ۸۴).

تعلق داشتن به یک رابطه اجتماعی و کنش متقابل موجب می شود تا افراد احساس محبت، دوستی، احترام و ارزش نمایند و این مسأله اثر حفاظتی قوی بر سلامت روانی دارد. حمایت های اجتماعی و روابط مناسب اجتماعی از مؤلفه های مؤثر در سلامت است و روابط و مناسبات اجتماعی حمایتی، خود موجب برانگیختن الگوهای رفتاری سالم تر می شود. حمایت اجتماعی در جهت تحقق نیازهای واقعی و عاطفی افراد عمل می کند و افرادی که حمایت های اجتماعی و عاطفی کمتری نسبت به دیگران دریافت می کنند، بیشتر در معرض بیماری افسردگی، تنیدگی (فرسودگی) و ناتوانی قرار می گیرند.

درک حمایت سازمانی کارکنان عواقب متنوعی را برای افراد و سازمان در پی خواهد داشت. هرچه کارکنان ادراک حمایت سازمانی بیشتری داشته باشند، بر عملکردشان تأثیر می گذارد و موجب افزایش کارایی آنها می شود و به نتایج مطلوب برای کارکنان (افزایش روحیه و خلق مثبت، افزایش رضایت شغلی) و برای سازمان (افزایش تعهد عاطفی و عملکرد، کاهش جابجایی و نقل و انتقالات شغلی) منجر می شود (آیزنبرگر و رودز، ۲۰۰۲: ۶۹۹).

مشارکت اجتماعی برای فرد رضایت به بار می آورد و هم عامل شکل دهی به روابط و سازنده ی شبکه های حمایتی بالقوه است. بررسی مطالعات مختلف نشان داده وقتی مردم فرصت ندارند از مهارت هایشان استفاده کنند و اختیارات کمی در تصمیم گیری دارند، سلامت آنها خدشه دار می شود (تاسیگ و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۲۷).

باید دقت کرد که شرایط مناسب کاری منجر به بهبود بهره وری می شود و مشارکت مناسب در تصمیم گیری ها برای کارکنان در کلیه سطوح سازمانی مفید است و سلامت روانی افراد را تحت تأثیر قرار می دهد. عدم مشارکت کارکنان در سازمان ها یکی از عوامل ایجاد فشار برای کارکنان می باشد. اصولاً مشارکت کارکنان سازمان در تصمیم گیری ها مزایای زیادی دارد و ضمن اینکه کارکنان را به کار ترغیب می کند باعث می شود افراد سازمان به جهت احساس مهم بودن آرامش خاطر به دست آورند.

مقایسه ای که فرد بین شرایط خود با دیگری در سازمان و در سطح جامعه انجام می دهد در سلامت روانی وی مؤثر است، درک عدالت سازمانی بسیار پر اهمیت بوده به صورتی که فرد خود را با همکاران خود مقایسه می کند، اگر پاداش ها و دریافت های او با توجه به حجم کاری با دیگری در سازمان متفاوت یا کم باشد و از این اختلاف احساس ناعادلانه داشته باشد فرسودگی شغلی حاصل می شود (ماسلاچ و دیگران، ۲۰۰۱: ۴۱۵).

در سطح جامعه نیز این فرایند شکل می گیرد فرد خود را با افراد و یا مشاغل دیگر مقایسه می کند و جایگاه خود را در جامعه با دیگران ارزیابی می کند، اگر در این ارزیابی احساس نامطلوب (محرومیت نسبی) برای فرد ایجاد شود، نتیجه آن آشفتگی روانی و فرسودگی خواهد بود. بنابراین دیگران و ارتباط و تعامل با آنها بسیار مهم تر از خواست ها و علائق فرد می باشد (معید فر، ۱۳۸۵: ۱۹۰).

نتایج تحقیقات مختلف بیانگر این است که هر چه مردم مراتب اجتماعی پایین تری داشته باشند آشفتگی در میان آنها شایع تر است. بر اساس الگوی علیت اجتماعی، پایگاه اجتماعی- اقتصادی عامل بیماری روانی است. یعنی پایگاه پایین تر، افراد را در معرض عوامل استرس زا قرار می دهد، بنابراین چنین افرادی بیشتر احساس آشفتگی روانی می کنند (تاسیگ و دیگران، ۱۳۸۶: ۶۳).

با شناسایی عوامل اجتماعی مؤثر بر فرسودگی شغلی که خود ناشی از ساختارهای اجتماعی و سازمانی هستند، گام مؤثری در جهت کنترل این معضل شغلی برداشته می شود. لذا با طرح این مسأله که فرسودگی شغلی انرژی و توان فرد را گرفته و نتایج زیانباری را به سازمان وارد می نماید، و به دنبال آن این بار منفی با توجه به شرایط حساس و پیچیده شغل معلمی و دامنه ارتباطی آن، در سطح اجتماع پراکنده و هزینه های جبران ناپذیری را بر دوش جامعه خواهد گذاشت، بر آن خواهیم بود تا از نگاه جامعه شناسی فرسودگی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن را بررسی نماییم. بنابراین سؤالات اساسی این پژوهش عبارتند از: (۱) متغیر های اجتماعی (شبکه اجتماعی، حمایت ادراک شده، محرومیت نسبی و پایگاه اجتماعی- اقتصادی) تا چه اندازه بر فرسودگی شغلی معلمان تأثیر دارند؟ و از طرف دیگر، (۲) میزان تأثیر گذاری

متغیرهای زمینه ای (جنسیت، تحصیلات، مقطع تدریس، سابقه) بر فرسودگی شغلی معلمان چقدر است؟

۱-۲- اهمیت و ضرورت موضوع

نیروی انسانی هر جامعه سرمایه جاودان و فعال تولید، آفرینش، فن آوری، رفاه مادی و نیل به اهداف معنوی و تعالی است و دیگر عوامل سرمایه و تکنولوژی، مؤلفه های تبعی هستند، این نیروی انسانی است که سرمایه ها را متراکم و تکنولوژی را خلق می کند و جامعه را در مسیر توسعه و برخورداری قرار می دهد. بی تردید جامعه ای که در تربیت و بهره گیری متناسب از نیروی انسانی ناکارآمد باشد، قادر به توسعه هیچ چیزی جز فقر و شکست نخواهد بود. در جهان امروز توانمندی، قدرت اقتصادی و رفاه هر کشوری در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی کار شایسته تر و کارآمد تر باشد. پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. نیروی انسانی مهم ترین عامل توسعه و به عنوان ارزشمندترین سرمایه سازمان، در دنیای پیچیده و پرهیاهوی امروزی با مسائل و مشکلات عدیده ای دست به گریبان است. لذا با توجه به عواملی که بر کارایی انسان تأثیر می گذارند حائز اهمیت بوده و ما را در شناخت عوامل مولد جنبه های منفی زندگی اجتماعی و سازمانی یاری خواهد نمود.

بروز عواطف مثبت و منفی در اعضای جامعه یا سازمان می تواند بسیاری از کنش های اجتماعی و انگیزه افراد را نسبت به یکدیگر متأثر نماید. بر این اساس هیچ سازمان یا جامعه ای نمی تواند خود را بی نیاز از بررسی شرایط روانی اعضای خود ببیند. تداوم فرسودگی شغلی اکثریت معلمان یا قشر قابل توجهی از آنها برای هر نظم اجتماعی و عملکرد سازمانی نامیمون و خطرناک است. چرا که گسترش آن باعث کمرنگ شدن تعهد فرد به ارزش ها و اهداف سازمانی گردیده و منشأ بسیاری از نابهنجاریهای اجتماعی دیگر می باشد. از آن جایی که پیامد های فرسودگی شغلی برای سازمان و جامعه بسیار گرانبار است. بررسی سرچشمه فرسودگی شغلی در زمینه اجتماعی آن ضروری به نظر می رسد.

محیط کار نقش مهمی در ارتقای سلامت افراد ایفا می کند، چرا که شاغلان بیشتر زمان بیداری خود را در محیط کار سپری می کنند. اهمیت ارتقای سلامت روان کارکنان در محیط کار