

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي  
خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ  
وَالَّذِي يُرِيهِمْ  
آيَاتِهِ لَعَلَّهُمْ  
يَتَّقُونَ

١٣٠٥



دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی

عنوان

**شناسایی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس**

**ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان**

استاد راهنما

دکتر محبوبه عارفی

استاد مشاور

دکتر محمد قهرمانی

اساتید داور

دکتر محمد حسن پرداختچی

دکتر مقصود فراستخواه

دانشجو

احترام کردی

کتابخانه مرکزی  
تهران

۱۳۸۸/۱۱/۶

۱۳۸۸

۱۳۰۲۵۳

تقديم به :

پدر و مادر مهربانم که گلهای پر طراوت بهار زندگیشان را به پایم ریختند و بی همت آنان طی این راه ممکن نبود. آنان که فروغ نگاهشان، گرمی کلامشان و روشنی رویشان، سرمایه های جاودانی زندگی من هستند و آنان که راستی قامت در شکستگی قامتشان تجلی یافت.

## تشکر و قدردانی

بارالها، زبان و ذهنم از حمد و سپاس به درگاه تو قاصر است و نمیدانم چگونه شکرگزار رحمت تو باشم که به من فرصت عطا فرمودی تا اعتلای ذهنی که به برکت الطاف بیکران تو عایدم شده است، عرضه دارم.

اکنون بر خود لازم می دانم از زحمات خالصانه ی اساتید راهنما و مشاور ارجمندم، سرکار خانم دکتر محبوبه عارفی و جناب آقای دکتر محمد قهرمانی که در تمامی مراحل این پژوهش مرا یاری و هدایت نموده اند تشکر و قدردانی نموده و خالصانه ترین درودها و سپاسهای خود را تقدیمشان نمایم. همچنین لازم می دانم از معلمان گرامی، مسئولین محترم اداره آموزش و پرورش شهرستان دامغان و کلیه دوستان به خاطر کمک و یاری در تهیه و تنظیم این رساله تشکر و قدردانی نموده، آرزوی موفقیت نمایم.

امیدوارم نتایج پژوهش حاضر بمنظور تامین بهداشت روانی و از تقای سطح سلامت معلمان سخت کوش مورد استفاده مسئولین امر قرار گیرد.

## چکیده تحقیق

هدف این پژوهش شناسایی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان است. جامعه آماری این پژوهش کلیه معلمان زن در مقاطع ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان است. تعداد نمونه ها ۱۶۲ نفر می باشد. روش نمونه گیری در این تحقیق روش طبقه ای نسبتی است. روش تحقیق در این پژوهش روش توصیفی پیمایشی است. تجزیه و تحلیل اطلاعات از طریق روشهای آمار توصیفی و استنباطی انجام شده است. که در آمار استنباطی از روشهای آزمون t گروههای مستقل و تحلیل واریانس یک راهه و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

نتایج بدست آمده به شرح ذیل است:

میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی ۳۸/۲ درصد و از جنبه شدت ۵۰ درصد و در حد کمی است. در بعد مسخ شخصیت از جنبه فراوانی ۴۱/۲ درصد در حد زیاد و از جنبه شدت ۵۷/۴ درصد و در حد متوسط است. و در بعد عدم موفقیت فردی از جنبه فراوانی ۸۳/۶ درصد و در جنبه شدت ۹۲/۶ درصد و در حد بالایی است.

میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی ۴۰ درصد و در حد بالایی است و در جنبه شدت ۷۳/۳ درصد و در حد کمی است. در بعد مسخ شخصیت از جنبه فراوانی ۳۶ درصد و در جنبه شدت ۶۶/۷ درصد و در حد متوسط است. در بعد عدم موفقیت فردی در جنبه فراوانی ۹۴/۷ درصد و در جنبه شدت ۹۷/۳ درصد و در حد زیاد می باشد.

- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تفاوت معناداری وجود ندارد.
- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ سن تفاوت معناداری وجود ندارد. فقط در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی، به تفکیک سن تفاوت معناداری وجود دارد.
- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ سابقه کار تفاوت معناداری وجود ندارد. فقط در بعد خستگی عاطفی از جنبه فراوانی به تفکیک سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد.
- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ میزان تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد. فقط در ابعاد مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی از جنبه شدت تفاوت معنادار وجود دارد.

- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ میزان درآمد تفاوت معناداری وجود ندارد.

- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ وضعیت تاهل تفاوت معنادار وجود ندارد.

- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مقطع ابتدایی و متوسطه به لحاظ نوع استخدام تفاوت معناداری وجود ندارد.

کلید واژه ها عبارتند از:

فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی، معلمان زن دوره ابتدایی و دوره متوسطه، تنیدگی، استرس شغلی.

## فهرست مطالب

### فصل اول: کلیات تحقیق

۱.....	مقدمه
۲.....	بیان مساله
۳.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۴.....	اهداف پژوهش
۴.....	سوالات پژوهش
۵.....	فرضیات پژوهش
۵.....	تعریف متغیرهای پژوهش

### فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۷.....	مقدمه
۸.....	الف- مبانی نظری
۸.....	مفهوم تنیدگی یا استرس
۸.....	نشانه ها و پیامدهای تنیدگی
۱۰.....	منابع استرسزا یا تنیدگی زا
۱۰.....	رابطه میان استرس و قابلیت اجرای کار
۱۱.....	استرس شغلی و نشانه های آن
۱۳.....	منابع استرس شغلی
۱۸.....	تعاریف فرسودگی شغلی
۱۹.....	منشاء تاریخی مفهوم فرسودگی شغلی
۲۰.....	نشانه ها و معیارهای تشخیص فرسودگی شغلی
۲۱.....	علل فرسودگی شغلی
۲۴.....	ابعاد فرسودگی شغلی
۲۵.....	دیدگاههای مختلف نسبت به فرسودگی شغلی

۲۶	.....	زنان و تنیدگی
۲۷	.....	نشانیگان سندرم تنیدگی در زنان
۲۷	.....	تنیدگی زنان شاغل
۲۸	.....	فروسدگی شغلی معلمان
۳۰	.....	شرایط کاری معلمان
۳۴	.....	علل فرسودگی شغلی معلمان
۳۷	.....	راهبردهای (فردی، سازمانی) کنار آمدن با فرسودگی شغلی
۳۹	.....	ب- پیشینه تحقیق
۳۹	.....	تحقیقات داخل کشور
۴۳	.....	تحقیقات خارج از کشور
۴۵	.....	جمع بندی و نتیجه گیری

#### فصل سوم: روش تحقیق

۴۸	.....	مقدمه
۴۸	.....	روش پژوهش
۴۸	.....	جامعه آماری
۴۸	.....	نمونه و روش نمونه گیری
۴۹	.....	ابزار گردآوری داده ها
۵۰	.....	روایی و پایایی پرسشنامه
۵۱	.....	روش های تجزیه و تحلیل داده ها

#### فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۵۲	.....	مقدمه
۵۲	.....	الف) داده های جمعیت شناختی
۵۸	.....	ب) توصیف داده های پرسشنامه



ج) تجزیه و تحلیل فرضیه های تحقیق ..... ۷۱

### فصل پنجم: بحث، نتیجه گیری و پیشنهادات

مقدمه ..... ۸۱

بحث و نتیجه گیری ..... ۸۱

پیشنهادات اجرایی ..... ۹۳

پیشنهادات پژوهشی ..... ۹۴

محدودیت‌های پژوهش ..... ۹۴

### فهرست منابع

### پیوستها

## فهرست جداول

- جدول (۱-۳). نسبت معلمان زن ابتدایی و متوسطه در نمونه گیری طبقه ای نسبتی..... ۴۸
- جدول (۲-۳) تقسیم بندی سوالات بر اساس ابعاد فرسودگی شغلی..... ۴۹
- جدول (۳-۳) آلفای کرانباخ سوالات پرسشنامه..... ۵۱
- جدول (۱-۴) توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک مقطع تحصیلی..... ۵۲
- جدول (۲-۴) توزیع فراوانی و درصد و درصد تراکمی آزمودنیها به تفکیک سن..... ۵۳
- جدول (۳-۴) توزیع فراوانی و درصد و درصد تراکمی آزمودنیها به تفکیک سابقه کار..... ۵۴
- جدول (۴-۴) توزیع فراوانی و درصد و درصد تراکمی آزمودنیها به تفکیک تحصیلات..... ۵۵
- جدول (۵-۴) توزیع فراوانی و درصد و درصد تراکمی آزمودنیها به تفکیک میزان درآمد..... ۵۵
- جدول (۶-۴) توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک و وضعیت تاهل..... ۵۶
- جدول (۷-۴) توزیع فراوانی و درصد و درصد تراکمی آزمودنیها به تفکیک نوع استخدام..... ۵۷
- جدول (۸-۴) توزیع فراوانی و درصد میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر دامغان..... ۵۸
- جدول (۹-۴) توزیع فراوانی و درصد میزان فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع متوسطه شهر دامغان..... ۵۹
- جدول (۱۰-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل سن..... ۶۰
- جدول (۱۱-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل سابقه کار از جنبه فراوانی..... ۶۱
- جدول (۱۲-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل سابقه کار از جنبه شدت..... ۶۲
- جدول (۱۳-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل میزان تحصیلات..... ۶۳
- جدول (۱۴-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل میزان درآمد..... ۶۴
- جدول (۱۵-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل نوع استخدام..... ۶۵
- جدول (۱۶-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل سن..... ۶۶
- جدول (۱۷-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل سابقه کار..... ۶۷
- جدول (۱۸-۴) میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل میزان تحصیلات..... ۶۸

- جدول (۴-۱۹) - میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل میزان درآمد..... ۶۹
- جدول (۴-۲۰) - میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه در سه بعد فرسودگی شغلی با توجه به عامل نوع استخدام..... ۷۰
- جدول (۴-۲۱) - نتایج آزمون ۴ گروههای مستقل در مورد تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در جنبه فراوانی..... ۷۱
- جدول (۴-۲۲) - نتایج آزمون ۴ گروههای مستقل در مورد تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی در جنبه شدت..... ۷۲
- جدول (۴-۲۳) - نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ سن..... ۷۳
- جدول (۴-۲۴) - نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ سابقه کار..... ۷۴
- جدول (۴-۲۵) - نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان تحصیلات..... ۷۵
- جدول (۴-۲۶) - نتایج آزمون تعقیبی شفه در مقایسه تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان تحصیلات در مسخ شخصیت..... ۷۶
- جدول (۴-۲۷) - نتایج آزمون تبعی شفه در مقایسه تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان تحصیلات در عدم موفقیت فردی..... ۷۷
- جدول (۴-۲۸) - نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان درآمد..... ۷۷

جدول (۲۹-۴) نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مورد تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به وضعیت تاهل در جنبه فراوانی..... ۷۹

جدول (۳۰-۴) نتایج آزمون t گروه‌های مستقل در مورد تفاوت میانگین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به وضعیت تاهل در جنبه شدت..... ۷۹

جدول (۳۱-۴) نتایج تحلیل واریانس یکراهه در مورد تفاوت میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه شهر دامغان در ابعاد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ نوع استخدام..... ۸۰

## فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۲. مدل مفهومی متغیرهای شغلی کوئین..... ۲۶
- نمودار شماره (۲-۲). ارتباط فرسودگی شغلی با متغیرهای مختلف..... ۴۶
- نمودار ۱-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک مقطع تحصیلی..... ۵۲
- نمودار ۲-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک سن..... ۵۳
- نمودار ۳-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه کار..... ۵۴
- نمودار ۴-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک تحصیلات..... ۵۴
- نمودار ۵-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک میزان درآمد..... ۵۶
- نمودار ۶-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک وضعیت تاهل..... ۵۶
- نمودار ۷-۴. درصد آزمودنیها به تفکیک نوع استخدام..... ۵۷
- نمودار شماره (۵-۱). دلایل احتمالی فرضیه اول به همراه نتیجه..... ۸۵
- نمودار شماره (۵-۲). دلایل احتمالی فرضیه دوم به همراه نتیجه..... ۸۶
- نمودار شماره (۵-۳). دلایل احتمالی فرضیه سوم..... ۸۸
- نمودار شماره (۵-۴). دلایل احتمالی در ارتباط با بعد مسخ شخصیت..... ۹۰
- نمودار شماره (۵-۵). دلایل احتمالی در بعد مسخ شخصیت برای معلمان دارای مدرک تحصیلی پایینتر..... ۹۱
- نمودار شماره (۵-۶). دلایل احتمالی در بعد عدم موفقیت فردی..... ۹۱

## فصل اول: کلیات تحقیق

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان برکسی پوشیده نیست، چرا که شغل علاوه بر اینکه وسیله تامین هزینه های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی - روانی فرد داشته و زمینه ساز ارضاء بسیاری از نیازهای غیر مادی او می باشد. بدیهی است نقش های سازنده ای که برای شغل متصور است منوط به این است که اولاً خصوصیات شغل متناسب با خصوصیات فرد شاغل بوده و ثانیاً فرد در کارش احساس ارزشمندی، کار آمدی و توانمندی داشته باشد. به عبارت دیگر فرد حد مطلوبی از احساس موفقیت شغلی را تجربه نماید. در تعریف روانی موفقیت شغلی آمده است: موفقیت شغلی عبارت است از احساس فرد از میزان کار آیی و تواناییش در انجام امور محوله. (نیری، رمضان-ص ۵)

گاه ممکن است در اثر عوامل مختلف، فرد نسبت به شغلش احساس خستگی و دلزدگی کرده که به تبع آن کارایی و اثربخشی او نقصان می یابد و این نقصان کارایی به نوبه خود خستگی و دلزدگی بیشتر را سبب می شود. بدیهی است که ماهیت برخی از مشاغل ایجاب میکند که شاغلین آن مشاغل بیشتر در معرض استرس، خستگی و فرسودگی شغلی قرار گیرند و به نظر میرسد معلمی از جمله مشاغلی است که این ویژگی را داراست. (حسنی، ۱۳۸۱، ص ۸).

رابطه معلم و شاگرد اساساً رابطه ای است که در آن معلم " کمک دهنده " و شاگرد " کمک گیرنده " است. چنین رابطه ای که مسئولیت اصلی آن به عهده معلم است به نظر میرسد تا حد زیادی انرژی هیجانی معلم را کاهش می دهد، بدیهی است که معلمان دلسوز برای فهم بیشتر مطالب توسط دانش آموزان، متحمل زحمت و تلاش بیشتر هستند که چنین فرایندی می تواند زمینه های استرس و فرسودگی شغلی را در آنان ایجاد کند. امروزه حدود یک سوم جمعیت کشور به عنوان دانش آموز مشغول به تحصیلند. آرامش روانی و جسمی معلم اهمیت فوق العاده ای دارد، زیرا اگر او حال خوشی نداشته باشد، احتمالاً نمی تواند برای دیگران اثربخش باشد و برای آنکه یک معلم حال خوشی داشته باشد باید مشکلات شخصی خود را با رضایت خاطر حل نماید. (بدری گرگری، ۱۳۷۴، ص ۱۸)

با توجه به موارد فوق در این پژوهش ما در صدد برآمدیم تا میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان را مورد مطالعه قرار داده و بررسی نماییم که میزان فرسودگی شغلی به عنوان یکی از مشکلات مبتلا به کارکنان حرف خدمات انسانی، در معلمان در چه سطحی است و چه تفاوتی بین میزان فرسودگی شغلی آنان به لحاظ عوامل جمعیت شناختی وجود دارد.

## بیان مساله

تنیدگی یا استرس یک مشکل جدی و پایداری است که در محیط کار وجود دارد. تنیدگی شدید و طولانی دارای اثرات زیان آور فیزیولوژیکی و روانی می باشد. در حیطه شغلی پدیده استرس حرفه ای ناشی از تجربیات مختلفی است و این وضعیت تا حد معینی می تواند به عنوان نیروی انگیزشی افراد جهت افزایش و بهبود عملکرد قلمداد گردد. اما میزان بالای آن، عواقب معکوسی را از خود بر جای می گذارد. یکی از عمده ترین پیامدهای اجتناب ناپذیر استرس حرفه ای از توان افتادگی یا فرسودگی است. (استورا، ۱۳۷۷، ص ۴۴)

تا زمانی که استرس در میان باشد روند فرسودگی ادامه پیدا می کند. فرسودگی ابعاد گوناگونی مانند: خستگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت دارد که تاثیرات متفاوتی بر رفتار و عملکرد افراد می تواند داشته باشند. برای افراد، فرسودگی شغلی با نشانه های جسمانی و نگرشی همراه است که برخی از آنها عبارتند از: ضعف جسمانی، خستگی مزمن، سرماخوردگی های طولانی مدت، مشکلاتی در خوابیدن، زخم معده، دیابت، فشار خون، احساس افسردگی، شکست، درماندگی، ناامیدی، خشم و بدبینی، نگرش منفی و ناخوشایند. (ساعتچی، ۱۳۷۶، ص ۳۴۲)

از علائم فرسودگی شغلی در محیط کاری نیز میتوان به روحیه پایین کارکنان، غیبت از کار، تعویض شغل، کاهش عملکرد و بی تفاوتی نسبت به مقررات اشاره نمود. این عوارض در افراد مشاغل می تواند جامعه را دچار معضلات بسیار نموده و مانع فعالیت های سازنده نیروی انسانی شود. (اسماعیلی، ۱۳۷۸، ص ۷۲)

در نظام آموزشی، معلمان مدارس همواره با مسئولیتها و چالشهای زیادی سروکار دارند و دست و پنجه نرم می کنند. موفقیت و عدم موفقیت آنها تاثیر مستقیم بر روند آموزش و پرورش در جامعه میگذارد. فرسودگی شغلی نیز جزء آن دسته از عوامل و شرایطی است که می تواند کارایی و اثربخشی معلمان را زیر سوال ببرند و مشکلات جدی و عمده ای به وجود آورند. (جعفرپور، ۱۳۷۶، ص ۲۰)

با توجه به رسالت و نقش موثر معلمان در رشد ابعاد وجودی دانش آموزان و تربیت نیروی انسانی و مسئولان آتی جامعه، اهمیت و سلامت بهداشت روانی معلمان آشکار است. حضور معلمان سالم، با نشاط، شایسته و کارآمد می تواند بهره و محتوای سازمان آموزشی را متحول کرده و محیطی بالنده و روح افزا برای فراگیران فراهم سازد. در حالی که معلم خسته، کسل و بی انگیزه موجب اتلاف وقت و انرژی شده و عدم رشد و تکامل فراگیران را سبب می شود. پژوهش ها نشان داده اند که تجارب نامطلوب با ایجاد فشار روانی به مرور، قدرت تحمل فشار و توانایی مقابله با آن را کاهش داده و نهایتاً منجر به ایجاد اختلال فرسودگی شغلی شده و مشکلاتی در زمینه های شناختی، هیجانی و رفتاری ایجاد می کنند. فرسودگی شغلی فقدان نیرو را به دنبال داشته و در نهایت منجر به کاهش عملکرد و دیگر اثرات منفی در محیط زندگی شخصی و سازمانی فرد می گردد. به منظور کمک به نیروهای شغلی درگیر با سندرم فرسودگی شغلی و ایجاد خشنودی از شغل می باید همه روشهایی که برای



کاهش فشار روانی بکار گرفته می شوند را به کمک طلبید و با ارائه کمکهای مناسب و مقتضی در رهایی فرد از فرسودگی درونی موثر بود. اگر از میزان فشارهای روانی وارد بر افراد کاسته شود و آنان مورد حمایت سرپرست واحد محل کار خود و همکارانشان قرار گیرند و... نگرش مثبتی نسبت به شغل و حرفه خود پیدا کرده و از دام فرسودگی شغلی رهایی یافته و بهره وری آنان همچون سابق بهینه می گردد. برای داشتن مدارس اثربخش و دستیابی به اهداف غایی نظام آموزش و پرورش باید معلمان و کارکنان با انگیزه پیشرفت بالا داشت و این ممکن نخواهد بود مگر در فضایی با حداقل فشار روانی و حذف فرسودگی شغلی ناشی از آن. (فرهمند، ۱۳۸۶، ص ۵۳)

بنابراین به نظر می رسد ارزیابی میزان فرسودگی شغلی معلمان ضروری بوده و در این پژوهش نیز قصد آن است که به عنوان گامی محدود در این عرصه، میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان بررسی گردیده تا مشخص شود که آنها به لحاظ میزان خستگی و فرسودگی شغلی در چه وضعی هستند تا مسئولین آموزش و پرورش کشور بتوانند تدابیری در این زمینه اتخاذ نمایند. همچنین این پژوهش به دنبال بررسی این مساله است که آیا بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و متوسطه تفاوتی وجود دارد؟ و آیا متغیرهای سن، میزان درآمد، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کار و نوع استخدام در این رابطه موثر هستند؟

## اهمیت و ضرورت پژوهش

فرسودگی شغلی به عنوان یک پدیده مخرب، تنها موجب بروز آسیبهای جدی جسمی و روانی در افراد نمی شود. بلکه با افزایش میزان غیبت، کاهش انرژی و دقت در انجام وظایف به افت بازده کاری و عملکرد نیز می انجامد. در رهگذر این پیامدها جامعه نیز با بحرانهای پیچیده و دشواری روبه رو می شود. (یوزباشی، ۱۳۸۳، ص ۶)

از آنجا که برای پیشگیری، درمان و مقابله با هر مشکل و مساله ای باید مسیر مشخصی را طی نمود، یعنی ابتدا آن را شناخت و نسبت به ابعاد مختلف آن آگاهی یافت و سپس آن پدیده یا مساله را تحت کنترل خود درآورده و عوامل ایجادکننده را از بین برده یا به حداقل برسانیم، اهمیت پژوهش حاضر آشکار می شود، زیرا بر آن است که با روشن نمودن ابعاد مختلف فرسودگی شغلی بتواند به معلمان نسبت به استرس های شغلی، فرسودگی شغلی و پیامدهای فردی و سازمانی آن، آگاهی لازم را ارائه دهد. علاوه بر این نوعی احساس ضرورت را در مسئولان بیدار می نماید که امکانات مناسب و لازم را برای معلمان در راه پیشگیری و مقابله با این مساله خطرناک و آسیب زا، فراهم سازند و به این مساله توجه کافی مبذول دارند و سازمان و جامعه را از پیامدهای مضر آن دور نگه دارند.

علاوه بر موارد گفته شده این پژوهش می تواند راهنمایی باشد برای مشاوران بهداشت حرفه ای در سازمانها، از جمله در مواردی که از طریق شناخت فرسودگی، عوامل و نتایج گوناگون آن، به برنامه ریزی های دقیقتری برای حفظ سلامتی کارکنان بپردازند. از آنجاییکه امروزه معلمان زن، تعدادشان بیشتر از گذشته شده است این ضرورت احساس شد که شناختی هر چند

کوچک از جامعه معلمان زن در شهر دامغان بعنوان بخشی از کشور ایران در رابطه با فرسودگی شغلی و عوامل تنیدگی زای به وجود آورنده آن به دست آوریم. شاید که گامی باشد در راستای حل مشکلات بسیار فراوانی که معلمان به خصوص معلمان زن با آن روبه رو هستند تا راه را برای کسب موفقیت‌های بیشتر در آینده هموار نماییم.

## اهداف پژوهش

### هدف کلی پژوهش:

هدف اصلی این پژوهش شناسایی و مقایسه میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان می باشد.

### اهداف جزئی این پژوهش عبارتند از:

- ۱- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل سن
- ۲- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل سابقه کار
- ۳- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل میزان تحصیلات
- ۴- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل میزان درآمد
- ۵- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل وضعیت تاهل
- ۶- شناسایی میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه شهرستان دامغان در سه بعد تحلیل عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی با توجه به عامل نوع استخدام

## سوالات پژوهش

- ۱- میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی چقدر است؟
- ۲- میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس متوسطه چقدر است؟
- ۳- آیا بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و معلمان زن متوسطه تفاوت معنادار وجود دارد؟
- ۴- آیا بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن ابتدایی و معلمان زن متوسطه با توجه به متغیرهای سن، سابقه کار، میزان تحصیلات، میزان درآمد، وضعیت تاهل و نوع استخدام تفاوت معنادار وجود دارد؟

## فرضیات پژوهش

- ۱- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۲- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ سن تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۳- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ سابقه کار تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۴- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان تحصیلات تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۵- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ میزان درآمد تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۶- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ وضعیت تاهل تفاوت معنادار وجود دارد.
- ۷- بین میزان فرسودگی شغلی معلمان زن مدارس ابتدایی و متوسطه در ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی به لحاظ نوع استخدام تفاوت معنادار وجود دارد.

## تعریف متغیر های پژوهش

### فرسودگی شغلی

تعریف مفهومی: فرسودگی شغلی یک سندرم روانشناختی است که مستلزم پاسخ طولانی مدت به استرسورهای محیط کار است. (ده بزرگی، حدائق، ۱۳۸۵، ص ۱۳)

تعریف عملیاتی: در این پژوهش برای تعیین میزان فرسودگی شغلی معلمان از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج استفاده شده است.

### خستگی عاطفی (هیجانی)

تعریف مفهومی: خستگی عاطفی اساس تنشهای فردی را نشان می دهد و اشاره به احساساتی است که در صورت وجود طولانی مدت آن، سبب کاهش هیجانات شخصی و ابتکار عمل در وی می گردد. (ده بزرگی، حدائق، ۱۳۸۵، ص ۱۳)

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر عبارت است از نمره ای که معلمان از پاسخگویی به سوالات (۱-۲-۳-۵-۶-۷-۸-۹-۱۳) از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح بدست می آورند.

#### مسخ شخصیت

تعریف مفهومی: مربوط به پاسخهای منفی کم و یا بیش از اندازه نسبت به اوضاع مختلف شغلی فرد است که سبب ایجاد نگرش منفی، احساس نامناسب بودن و در نهایت سبب پیدایش شکاف بین فرد و شغل او می گردد. (ده بزرگی، حدائق، ۱۳۸۵، ص ۱۳)

تعریف عملیاتی: در پژوهش حاضر عبارت است از نمره ای که معلمان از پاسخگویی به سوالات (۴-۱۰-۱۱-۱۲-۱۴) از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح بدست می آورند.

#### عدم موفقیت فردی یا ناکارآمدی شغلی

تعریف مفهومی: به احساس عدم ظرفیت و نبود موفقیت و بهره وری در کار مربوط می گردد. (ده بزرگی، حدائق، ۱۳۸۵، ص ۱۳)

تعریف عملیاتی: عبارت است از نمره ای که معلمان از پاسخگویی به سوالات (۱۵-۱۶-۱۷-۱۸-۱۹-۲۰-۲۱-۲۲) از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلح بدست می آورند.