

پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش  
شماره ۷، پاییز ۱۳۹۰  
ص ۶۷-۵۷

## ارتباط بین عدم تعادل تلاش - پاداش با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی (تحلیل مسیر)

بهرام یوسفی\* - شهناز مرادی خواه  
دانشیار دانشگاه رازی، کارشناس ارشد دانشگاه رازی  
(تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۱/۲۵، تاریخ تصویب: ۱۳۹۰/۰۴/۲۵)

### چکیده

هدف این تحقیق، بررسی ارتباط عدم تعادل تلاش - پاداش با فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی شهر کرمانشاه بود. نمونه‌ی آماری تحقیق را ۱۸۹ نفر (۱۰۰ مرد و ۸۹ زن) معادل ۸۲٪ جامعه‌ی آماری از معلمان تربیت بدنی شاغل در مدارس شهر کرمانشاه تشکیل دادند که حداقل دارای ۳ سال سابقه‌ی کار بودند. طرح تحقیق مقطعی و با استفاده از مدل سازی AMOS (تحلیل مسیر) بود. شرکت کنندگان سه پرسش‌نامه‌ی مشخصات فردی (محقق ساخته)، فرسودگی شغلی مسلس (MBI) و عدم تعادل تلاش - پاداش سیگریست (ERIQ) را تکمیل کردند. نتایج تحلیل مسیر نشان داد بین عدم تعادل تلاش - پاداش با بیش تعهد کاری ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین بین عدم تعادل تلاش - پاداش با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط معناداری وجود داشت اما با دستاوردهای فردی ارتباط معناداری وجود نداشت. بین بیش تعهد کاری نیز با خستگی عاطفی ارتباط معناداری وجود داشت. در نتیجه عدم تعادل تلاش و پاداش و تعهد کاری بیش از حد می‌تواند به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت منجر شود.

### واژه‌های کلیدی

عدم تعادل تلاش - پاداش، بیش تعهد کاری، فرسودگی شغلی، معلمان تربیت بدنی.

## مقدمه

مدل عدم تعادل تلاش-پاداش «سیگریست»<sup>۱</sup> ۱۹۹۶» ریشه در جامعه‌شناسی پزشکی دارد که هم بر ساختار تلاش و هم بر پاداش کار تأکید می‌کند و به خاطر قدرت پیشگویانه‌ی آن در مورد نتایج سلامتی نامطلوب، در تحقیقات مربوط به سلامت در محیط مورد توجه قرار گرفت (۲۶). مقالات بسیاری، مفید بودن این مدل را به عنوان ابزار ارزیابی شرایط کاری استرس‌زا تأیید می‌کنند (۲۵، ۹، ۲۰، ۱۴). این مدل مدعی است کاری که دارای ویژگی تلاش بالا و پاداش کم می‌باشد، از نقص متقابل بین داده-ستانده برخوردار است. این عدم تعادل ممکن است باعث عکس‌العمل‌های پایدار و طولانی مدت شود (۲۳). بنابراین سخت کار کردن اما بدون دریافت پاداش مناسب نمونه‌ای از عدم تعادل است که می‌تواند استرس‌زا شود (۲۰، ۳۴). اگر این شرایط به مدت طولانی ادامه یابد، اختلال سیستم عصبی خودکار و بیماری‌های جسمی و روحی را به دنبال می‌آورد. به علاوه باید بپذیریم که این روند برای کسانی که تعهد کاری بیش از حد دارند شدیدتر است. شواهدی وجود دارد که بین عدم تعادل تلاش-پاداش و انواع بیماری‌های روانی، غیبت شغلی به خاطر بیماری و شکایت‌های ناشی از تقلیل سلامت جسمانی رابطه وجود دارد (۲۸، ۱، ۲۳، ۲۶، ۳۶).

محققان، حرفه معلمی را به دلایل مختلف یکی از مشاغل پر استرس ذکر کرده‌اند (۶، ۲۰، ۱۲، ۱۰). بررسی‌ها نشان داده است که از بین عامل‌های استرس‌زا سازمانی «نظام ساختار سازمانی و نظام پاداش دهی» و از بین عامل‌های استرس‌زا مدیریتی، عامل «مسئولیت شغلی و فناوری» بالاترین میزان شیوع و اولویت را داشته و هم‌چنین «همکاری نکردن معلمان سایر درس‌ها و بی‌توجهی به سختی کار و فرسودگی معلمان» نیز از بین

سایر عامل‌های استرس‌زا شغلی بالاترین رتبه را دارد (۳). اظهار شده است که استرس و فرسودگی شغلی «به عنوان یک واقعیت تدریس» یک بخش طبیعی از فن‌تعلیم و تدریس (آموزش) است. حرفه‌ی تدریس به عنوان یک موقعیت اجتماعی، سرشار از عوامل استرس‌زا است. معلمان با افراد مختلف و به طور منظم در طول روز کاری ارتباط برقرار می‌کنند. این تعاملات همراه با مسئولیت‌های سنگین مرتبط با شغل می‌تواند سطح استرس را افزایش دهد و به خستگی مفرط منجر شود که در نهایت ممکن است سبب فرسودگی شغلی معلم شود (۲، ۳۵). در یک بررسی برآورد شده است که بین ۵ تا ۲۰ درصد همه‌ی معلمان ایالات متحده در هر زمانی تحلیل رفته‌اند. هم‌چنین در مقایسه با دیگر مشاغل، معلمان سطح بالایی از خستگی را نشان دادند (۲۹). البته بسیاری از معلمان، مضطرب، دچار استرس، بی‌انگیزه و یا تحلیل رفته نیستند بلکه مشتاق و پرشور و علاقه‌مند به شغل خود هستند و کارشان را پر ارزش و رضایت‌بخش می‌دانند، اما هنوز درصد قابل توجهی از معلمان به دلایل مختلفی سندروم فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند (۱۶). فرسودگی شغلی سرایت‌پذیری زیادی دارد و فرد تحلیل رفته ممکن است خیلی زود همکاران خود را به این مورد مبتلا سازد. از این رو، تشخیص، بررسی نشانه‌ها و پیشگیری از شیوع فرسودگی بسیار مهم است. پیامدهای فرسودگی شغلی بطور بالقوه برای کارکنان، مراجعان و مؤسسات زیان‌بار است (۳۷). نتایج پژوهش‌ها نشان داده است افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند بهره‌وری و کارایی آن‌ها کاهش می‌یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می‌دهند که این موضوع بطور مستقیم بردستاوردهای سازمان نیز تأثیر می‌گذارد (۲۲). فرسودگی شغلی ممکن است به شکل بیماری، خستگی و افسردگی کارکنان رخ دهد (۱۷). افراد دچار فرسودگی شغلی، دارای عملکرد شغلی ضعیفی

کنترل بیشتر رفتار دانش آموزان برای ایجاد نظم و همچنین توجه به ایمنی را بیشتر می کند. این موضوع مستلزم تلاش زیادی از سوی معلمان ورزش است. از سوی دیگر تربیت بدنی در مدارس به طور معمول در مقایسه با سایر درس ها یک درس درجه دوم محسوب می شود.

با توجه به پی آمدهای منفی ادراک نابرابری تلاش- پاداش و همچنین فرسودگی شغلی و فقدان تحقیقات در مورد ارزیابی موازنه تلاش- پاداش و ارتباط آن با فرسودگی شغلی در بین معلمان ورزش، هدف پژوهش حاضر بررسی ارتباط بین نابرابری تلاش- پاداش و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی می باشد.

### روش تحقیق

تحقیق حاضر از نوع مقطعی است. جامعه ی آماری شامل دبیران تربیت بدنی سازمان آموزش و پرورش شهر کرمانشاه بود که با سازمان خود در زمان تحقیق رابطه ی استخدامی (حق التدریس، قراردادی، پیمانی، رسمی آزمایشی و رسمی قطعی) داشته و حداقل دارای ۳ سال سابقه ی کار بودند. براساس آخرین آماری که محققین از گروه تربیت بدنی و تندرستی سازمان آموزش و پرورش استان کرمانشاه در سال تحصیلی ۹۰-۸۹ اخذ نمودند، تعداد آنها ۲۲۸ نفر (۱۱۹ زن و ۱۰۹ مرد) بود. کل جامعه ی آماری مورد نظر یعنی ۲۲۸ نفر به عنوان نمونه در نظر گرفته شد که از این تعداد ۱۸۹ پرسش نامه (۱۰۰ مرد و ۸۹ زن یعنی معادل ۸۲٪ جامعه) قابل تحلیل بود.

### ابزار اندازه گیری

برای اندازه گیری متغیرهای تحقیق از سه پرسش نامه استفاده شد. پرسش نامه ی مشخصات فردی محقق ساخته در مورد ویژگی های جمعیت شناختی نمونه های مورد بررسی. پرسش نامه فرسودگی شغلی مسلش<sup>۳</sup>،

هستند (۲۹). و به این لحاظ عملکرد کارکنان آموزشی می تواند به طور قابل توجهی تحت تأثیر درجه ی احساس خستگی باشد (۲۱). همچنین نگرش معلمان نسبت به رشد حرفه ای با دستاوردهای فردی به طور مثبت و با مسخ شخصیت به طور معکوس ارتباط دارد (۱۹). بررسی ها نشان داده است که تقاضای شغلی بالا در معلمان که شامل مواردی مانند محیط فیزیکی کار، الزام برای کنترل رفتار دانش آموزان و اضافه بار کاری است می تواند منجر به فرسودگی شغلی و کاهش سطح سلامت معلمان شود (۲۴، ۳۳). بررسی ها نشان داده است در محیط مدرسه فرسودگی شغلی معلمان می تواند پیامدهای منفی زیادی داشته باشد (۱۰، ۱۳). معلمان دچار فرسودگی شغلی، دارای رضایت کمتری از شغل خود هستند و این موضوع می تواند بر روابط وظیفه ای آنان با دانش آموزان تأثیر منفی داشته و در نتیجه به کاهش کیفیت آموزش منجر شود (۱۰). آنتربینگ و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، تحقیقی تحت عنوان «رابطه ی فرسودگی شغلی و عدم تعادل بین تلاش- پاداش در یک نمونه ۹۴۹ نفر معلمان آلمانی» انجام دادند و نتایج میزان بالایی از نشانه های فرسودگی مانند خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و دستاوردهای فردی پایین را نشان داد (۳۲). مطالعات اوستری<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۰۳)، نشان داد که کار کردن طی روند عدم تعادل تلاش پاداش به ضعف سلامتی مربوط به شغل خصوصاً فرسودگی شغلی ارتباط دارد (۱۸). نتایج یک بررسی نشان داد که عوامل دورن شغلی مانند میزان موفقیت شغلی و قدردانی و بازشناسی مسئولان با تحلیل رفتگی معلمان ورزش مرتبط است (۱۳). شرایط شغلی معلمان ورزش دارای ویژگی های خاصی خود است. انجام و برگزاری کلاس های درسی در محیط های باز، الزام به

1 Unterbrink et al.

2- Ostry

3- Maslach Burnout Inventory

می شود. نقطه برش برای تعیین تعادل عدد ۱ است هرچه نسبت بدست آمده بیشتر ۱ باشد عدم تعادل بیشتر است. این پرسشنامه به زبان های مختلفی از جمله چینی، ژاپنی، کره ای، آلمانی، چک، روسی، فرانسه، اسپانیایی و... ترجمه شده و در تحقیقات مختلفی مورد استفاده بوده است (۸،۲۷،۳۰،۱۵،۹).

### نتایج و یافته های تحقیق

میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی، عدم تعادل تلاش- پاداش و بیش تعهد کاری براساس طبقات جنسیت، تأهل، سن و سابقه کار نمونه های تحقیق در جدول ۱ ارائه شده است. این نتایج نشان می دهد که از ۱۸۹ نفری که در این پژوهش شرکت کرده اند: ۹۹ نفر معادل ۵۲/۴ درصد از کل نمونه مرد و ۹۰ نفر معادل ۴۷/۶ درصد از کل نمونه زن می باشند. میانگین هر سه متغیر فرسودگی شغلی، بیش تعهد کاری و عدم تعادل تلاش پاداش در زنان بیشتر از مردان می باشد. ۱۵۵ نفر معادل ۸۲ درصد از کل نمونه متأهل و ۳۴ نفر معادل ۱۸ درصد از کل نمونه مجرد هستند. میانگین هر سه متغیر فرسودگی شغلی، تعهد کاری و عدم تعادل تلاش پاداش در متأهلان بیشتر از مجردان می باشد. در رابطه با سن، بالاترین میانگین فرسودگی شغلی مربوط به رده سنی ۳۰-۲۵ سال می باشد. بالاترین میانگین تعهد کاری و عدم تعادل تلاش پاداش مربوط به ۴۶ سال و بالاتر می باشد. در زمینه سابقه کار نتایج نشان می دهد بالاترین میانگین فرسودگی شغلی معادل ۶۶/۹۴ مربوط به کسانی است که ۱۰-۵ سال سابقه کار دارند. بالاترین میانگین تعهد کاری و عدم تعادل تلاش پاداش مربوط به کسانی است که ۳۰-۲۵ سال سابقه کار دارند.

جهت اندازه گیری فرسودگی شغلی حاوی ۲۲ سؤال ۷ گزینه ای، با مقیاس شدت ۷ ارزشی لیکرت، در سه خرده مقیاس اصلی به نام های فرسودگی عاطفی، دستاوردهای فردی و مسخ شخصیت. پرسش نامه ی عدم تعادل بین تلاش- پاداش<sup>۱</sup> سیگریست که شامل ۲۳ سؤال و در سه حیطه ی تلاش، پاداش و تعهد کاری است. تلاش و پاداش با مقیاس ۵ ارزشی لیکرت و بیش تعهد کاری با مقیاس ۴ ارزشی لیکرت طبقه بندی می شود. با عنایت به استاندارد بودن پرسش نامه ی فرسودگی شغلی، این پرسش نامه دارای اعتبار لازم برای سنجش میزان فرسودگی شغلی می باشد. اعتبار و پایایی این پرسشنامه برای اولین بار در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است و ضریب پایایی آن ۰/۷۸ برآورد شده است. ضریب پایایی آن توسط کشتکاران (۱۳۷۵) ۰/۸۴، کشتی دار (۱۳۸۱) ۰/۷۰ و توسط صادقی بروجردی (۱۳۸۲) ۰/۸۱. گزارش شد که در سطح (۰/۰۰۱ < p) معنی دار بوده است (به نقل از منبع ۲). در این تحقیق نیز، ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر با ۰/۹۲ بود. هم چنین آلفای کرونباخ برای خستگی عاطفی، دستاوردهای فردی و مسخ شخصیت به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۸۶ و ۰/۸۵ به دست آمد. پرسش نامه عدم تعادل تلاش- پاداش نیز توسط متخصصین بهداشت حرفه ای در ایران مورد بررسی قرار گرفته و شاخص اعتبار محتوایی برای پرسش نامه ۰/۸۸ تعیین شده است (۱). در این تحقیق، آلفای کرونباخ برای حیطه ی تلاش، پاداش و بیش تعهد کاری به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۶۶ و ۰/۶۸ و هم چنین ضریب آلفای کرونباخ پایایی کلی آن ۰/۷۶ به دست آمد. برای محاسبه نسبت تلاش- پاداش مجموع نمرات گویه های تلاش بر مجموع گویه های پاداش تقسیم شده و سپس در شاخص اصلاح که برابر با ۰/۵۴۵۴ است ضرب

1- Effort-Reward Imbalance Questionnaire

جدول ۱- نتایج توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی و متغیرهای تحقیق

عدم تعادل تلاش - پاداش	بیش تعهد کاری		فرسودگی شغلی		درصد	تعداد			
	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین					
۰/۶۹	۱/۲۱	۲/۷۳	۱۴/۹۳	۲۱/۲۰	۶۵/۲۴	۴۷/۶	۹	زن	جنس
۰/۶۰	۰/۹۳	۳/۵۰	۱۴/۷۱	۲۱/۶۰	۶۰/۹۶	۵۲/۴	۹۹	مرد	
۰/۶۶	۱/۰۹	۳/۲۶	۱۴/۹۳	۲۲/۱۳	۶۳/۱۶	۸۲	۱۵۵	متاهل	وضعیت تأهل
۰/۶۵	۰/۹۵	۲/۶۱	۱۴/۲۹	۱۸/۴۷	۶۲/۷۳	۱۸	۳۴	مجرد	
۰/۶۸	۱/۱۲	۳/۱۳	۱۴/۳۲	۱۹/۳۷	۶۸/۲۳	۲۴/۳	۴۶	۲۵-۳۰	سن
۰/۵۸	۱/۰۱۷	۳/۰۰	۱۴/۹۷	۲۰/۱۵	۵۸/۵۳	۲۱/۷	۴۱	۳۱-۳۵	
۰/۷۲	۱/۰۱۴	۳/۰۱	۱۴/۶۶	۲۰/۷۰	۶۰/۹۲	۰/۲۷	۵۱	۳۶-۴۰	
۰/۵۶	۱/۰۹	۲/۹۶	۱۵/۲۷	۲۳/۹۵	۶۴/۰۲	۱۹	۳۶	۴۱-۴۵	
۰/۸۶	۱/۱۴	۴/۵۱	۱۵/۳۳	۲۶/۲۶	۶۴/۸۶	۷/۹	۱۵	۴۶ به بالا	
۰/۶۷	۰/۹۷	۲/۷۲	۱۴/۴۰۷	۱۵/۷۲	۶۳/۶۲	۱۴/۳	۲۷	۳-۵	سابقه کار
۰/۶۳	۱/۱۴	۳/۴۹	۱۴/۴۰۰	۲۳/۱۴	۶۶/۹۴	۱۸/۵	۳۵	۵-۱۰	
۰/۶۱	۱/۰۱	۲/۵۸	۱۴/۸۹	۲۱/۳۴	۶۰/۱۴	۱۴/۸	۲۸	۱۰-۱۵	
۰/۷۲	۱/۰۹	۳/۲۰	۱۴/۸۲	۲۳/۴۸	۶۱/۰۴	۲۶/۵	۵۰	۱۵-۲۰	
۰/۵۷	۱/۰۰۲	۲/۱۳	۱۵/۱۸	۱۹/۰۴	۶۳/۹۳	۱۶/۹	۳۲	۲۰-۲۵	
۰/۸۱	۱/۱۹	۳/۹۸	۱۵/۵۲	۲۵/۶۱	۶۳/۵۸	۹	۱۷	۲۵-۳۰	

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار متغیرهای اصلی تحقیق

انحراف معیار	میانگین	
۲۱/۴۷	۶۳/۰۸	فرسودگی شغلی
۰/۶۶	۱/۰۶	نسبت تعادل تلاش - پاداش
۳/۱۵	۱۴/۸۲	بیش تعهد کاری

مدل مسیر:

برای بررسی روابط بین متغیرها از طریق استناد به مدل مفهومی و در راستای مدل یابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> (تحلیل مسیر) از نرم افزار AMOS استفاده شد. در این مدل عدم تعادل تلاش- پاداش و بیش تعهد کاری به

جدول ۲ نشان می دهد میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی به ترتیب ۶۳/۰۸ و ۲۱/۴۷ می باشد. میانگین و انحراف معیار نسبت تلاش- پاداش به ترتیب ۱/۰۶ و ۰/۶۶ و میانگین و انحراف معیار تعهد کاری بیش از حد به ترتیب ۱۴/۸۲ و ۳/۱۵ می باشد.

عنوان متغیر های اثر گذار و مولفه های فرسودگی شغلی به عنوان متغیرهای تاثیر پذیر تعریف شد.

جدول ۳- شاخص های برازش مدل تحلیل مسیر

عنوان شاخص	مقدار	دامنه مورد قبول	نتیجه	شاخص های مربوط به برازش مدل
$\frac{\chi^2}{df}$	۱/۵۴۵	$\leq 3$	تأیید مدل	مجذور کای به درجه آزادی
p-Value	۰/۲۰۱	$p > 0/05$	تأیید مدل	سطح معنی داری
RMSEA	۰/۰۵۴	$RMSEA < 0/05$	تأیید مدل	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب
RMR	۱/۴۱۴	$RMR \geq 0$	تأیید مدل	ریشه میانگین مربعات باقیمانده
GFI	۰/۹۹	$GFI > 0/99$	تأیید مدل	نیکویی برازش
AGFI	۰/۹۵	$AGFI > 0/85$	تأیید مدل	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده
NFI	۰/۹۷۷	$NFI > 0/90$	تأیید مدل	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر - بونت)
CFI	۰/۲۹۷	$CFI > 0/9$	تأیید مدل	شاخص برازش تطبیقی
IFI	۰/۹۹۲	$IFI > 0/9$	تأیید مدل	شاخص برازش افزایشی

بین عدم تعادل تلاش پاداش و مسخ شخصیت، معنی دار می باشد که نشان می دهد عدم تعادل تلاش پاداش بر مسخ شخصیت اثر مستقیم دارد. ضریب تأثیر بین بیش تعهد کاری و خستگی عاطفی معنی داری باشد که نشان می دهد بیش تعهد کاری بر خستگی عاطفی اثر مستقیم دارد. بین عدم تعادل تلاش پاداش با دستاوردهای فردی، رابطه ی معناداری وجود ندارد. بین بیش تعهد کاری نیز با دستاوردهای فردی و مسخ شخصیت، رابطه ی معناداری وجود ندارد. رابطه بین عدم تعادل تلاش پاداش و بیش تعهد کاری، با توجه به در نظر گرفتن خطاهای اندازه گیری معنی داری باشد که نشان می دهد عدم تعادل تلاش پاداش و بیش تعهدکاری رابطه دو سویه دارند. به عبارت دیگر بین عدم تعادل تلاش پاداش و بیش

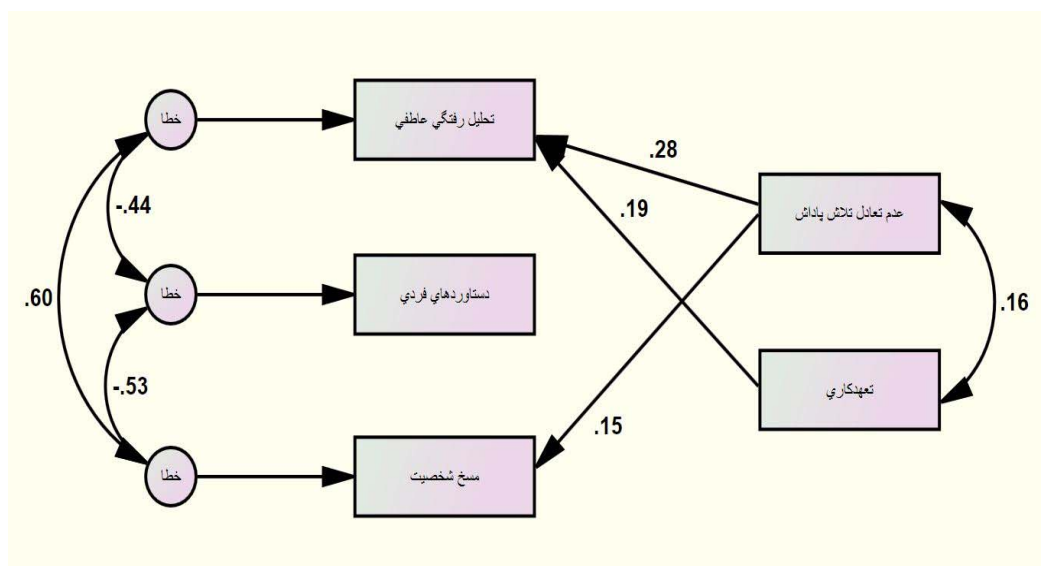
نتایج مندرج در جدول ۳ نشان می دهد که مقدار شاخص های برازش مطلق<sup>۱</sup> (GFI)، (AGFI)، و شاخص های برازش نسبی<sup>۲</sup> (CFI)، (NFI)، (IFI) و همچنین شاخص برازش مقتصد<sup>۳</sup> (RMSEA) در سطح قابل قبول است که بیانگر برازش مناسب مدل می باشد.

با توجه به دیاگرام مسیر ترسیم شده، مشاهده می گردد ضریب تأثیر عدم تعادل تلاش پاداش بر خستگی عاطفی با توجه به در نظر گرفتن خطاهای اندازه گیری معنی دار می باشد و بیانگر آن است که عدم تعادل تلاش پاداش بر خستگی عاطفی اثر مستقیم دارد. ضریب تأثیر

- 1- Absolute fit Indices
- 2- Comparative Fit Indices
- 3- Parsimonious Fit Indices

گرفتن خطاهای اندازه گیری رابطه دو سویه و هم تغییری معکوس وجود دارد و بین دستاوردهای فردی و مسخ شخصیت نیز با توجه به در نظر گرفتن خطاهای اندازه گیری رابطه دو سویه و هم تغییری معکوس وجود دارد.

تعهدکاری هم تغییری وجود دارد و افزایش هر یک با افزایش دیگری همراه است. بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با توجه به در نظر گرفتن خطاهای اندازه گیری رابطه دو سویه و هم تغییری مستقیم وجود دارد، بین خستگی عاطفی و دستاوردهای فردی با توجه به در نظر



شکل ۱- دیاگرام مدل تحلیل مسیر برای کل نمونه. (تمام ضرایب در سطح ۰/۰۵ معنی دار است)

### بحث و نتیجه گیری

همکاران (۲۰۰۳) هم خوانی دارد (۲۹،۱۸). فرسودگی عاطفی عامل اصلی و آشکارترین درجه ی فرسودگی شغلی است و معلمان را دچار احساس فقدان انرژی می کند (۵). محققان شغل معلمی را کاری عاطفه محور دانسته اند (۱۲)، یک معلم نه تنها خودش باید از انرژی روانی بالایی برخوردار باشد، بلکه باید بتواند محیطی سرشار از اشتیاق در کلاس درس و در بین دانش آموزان ایجاد کند. همچنین از آنجا که انجام وظایف معلمی مستلزم تماس و ارتباط مداوم با دانش آموزان و صبر و حوصله در برابر رفتارهای نامناسب برخی از آن هاست دارا بودن قدرت تحمل و شکیبایی ضروری به نظر می رسد. معلمی که دچار فرسودگی عاطفی می شود احساس می کند نیروی هیجانی اش از دست رفته و قادر به ارتباط مناسب با دیگران نیست و دید خود را نسبت به واقعیتها

بر اساس نقطه برش تعیین شده برای تعیین میزان ادراک نابرابری در مدل تلاش- پاداش، هرچه نسبت بدست آمده از تقسیم امتیاز تلاش به پاداش بالاتر از ۱ باشد کارکنان احساس نابرابری بیشتری می کنند (۲۷). نتایج بررسی حاضر در نمونه های مورد بررسی میانگین این شاخص را اندکی بالاتر از ۱ نشان داد (نگاه کنید به جدول ۲). بنابر این، عدم برابری تلاش- پاداش ادراک شده در بین معلمان ورزش وجود دارد. همچنین، نتایج به دست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که عدم تعادل تلاش- پاداش بر فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت اثر معنی داری دارد، به این معنا که با افزایش عدم تعادل تلاش- پاداش، فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت بیشتر می شود. این یافته با مطالعات تاريس و همکاران (۲۰۰۶)، اوستری و

یا از عهده ی نیازهای شغلی برآمدن است (۳۶). به لحاظ نظری انتظار بر این است که کارکنانی که احساس نابرابری بین تلاش- پاداش می‌کنند، برای جبران و به عنوان راهبردی مقابله ای، و همچنین برای کسب تایید دیگران و احترام و یا سایر مزایای شغلی در سازمان، درگیری ذهنی و فکری بسیار زیادی با کار خود پیدا کنند. در نتیجه، اشتغال مفرط ذهنی نسبت به کار و دل مشغولی مداوم درباره وظایف سازمانی با سایر وظایف و نقش های زندگی تداخل منفی پیدا می کند و منجر به استهلاک توان ذهنی و عاطفی می شود (۲۷، ۱۱). از این رو، در پژوهش حاضر نیز بین تعهد بیش از حد با فرسودگی عاطفی رابطه معنی داری مشاهده شد و بررسی های انجام شده این یافته را حمایت می کند (۳۶، ۱۱).

نتایج توصیفی این پژوهش نشان داد زنان نسبت به مردان و معلمان متأهل نسبت به معلمان مجرد، احساس نابرابری بیشتری در تلاش- پاداش می کنند، همچنین با افزایش میزان ساعت کاری در هفته، میانگین فرسودگی شغلی، فرسودگی عاطفی و نسبت عدم تعادل تلاش- پاداش بیشتر می شود. در مورد جنسیت این یافته با تحقیق لی و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) هم خوانی دارد (۱۵). عدم تعادل تلاش- پاداش بیشتر در زنان شاید به دلایل مختلفی از جمله این با شده که زنان علاوه بر کار معلمی وظیفه و مسئولیت هایی در منزل دارند. بررسی های کالنان و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۰۰) و تستوسومی و همکاران<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) نیز نقش تاهل و ساعات کاری را در ادراک بیشتر عدم تلاش- پاداش و عوارض آن مورد حمایت قرار می دهد (۷، ۳۰).

ماهیت مقطعی بررسی انجام شده به عنوان محدودیت پژوهش، نتیجه گیری علی- معلولی را با

از دست می دهد. در نتیجه، این شرایط موجب تغییر رفتار او می شود و از کار و دانش آموزان فاصله می گیرد. همچنین، مسخ شخصیت منجر به بی تفاوتی نسبت به کار و کاهش روابط بین فردی می گردد. بنابر این، این عارضه نیز می تواند باعث تقلیل بیشتر روابط مناسب بین معلم و دانش آموزان گردد و معلم ممکن است نسبت به دانش آموزان پاسخ های غیر احساسی و نامربوط و خشن داشته باشد. چنین معلم ورزشی ممکن است به طور واکنشی در اجرای قوانین و مقررات افراط کند طوری که به اصطلاح، حالت ماشینی شدن به خود گرفته و شدیداً احساس تهی شدن می کند. در نتیجه در درس تربیت بدنی دانش آموزان برخلاف ماهیت ورزش که نشاط و شادابی است، آن چنان که باید، از ورزش لذت نمی برند.

نتایج این بررسی نشان داد که عدم تعادل تلاش - پاداش با کاهش دستاوردهای فردی ارتباطی نداشت. اما بررسی باکر و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۰)، نشان داده است که عدم تعادل در معلمان باعث کاهش دستاوردهای فردی می گردد (۹). قابل توجه است که برخی از محققان مسخ شخصیت و فرسودگی عاطفی را دو مؤلفه اصلی فرسودگی شغلی دانسته اند و اظهار داشته اند که دستاورد فردی، ارزیابی فرد از توفیق در انجام وظایفش است یعنی ممکن است فردی دچار فرسودگی شغلی شود اما دستاوردهای فردی آن کاهش نیابد (۱۰).

در مدل تحلیل مسیر رابطه ای معنی دار بین عدم تعادل تلاش- پاداش با تعهد بیش از حد مشاهده شد. این نتیجه تایید کننده مبنای نظری مدل تلاش- پاداش است. تعهد بیش از حد به عنوان یک راهبرد مقابله ای و به مفهوم یک تلاش درونی و مجموعه ای از انگیزه ها و رفتارها و احساسات است که نشان دهنده ی تمایل به کوشش بسیار زیاد برای مورد احترام و تأیید قرار گرفتن و

2 Li et al.

3 Calnan et al.

4- Tsutsumi et al.

1 -Bakker et al.



ادراک نابرابری در تلاش-پاداش می تواند بر کاهش احتمال ابتلا به فرسودگی شغلی اثرگذار باشد. پاداش های سازمان علاوه بر جنبه های مالی شامل فراهم سازی شرایطی است که کارکنان احساس کنند که در سازمان دارای احترام، ارزش، امکان پیشرفت و امنیت شغلی هستند. بنابراین، هراقدامی در جهت ایجاد تعادل تلاش-پاداش و کاهش فرسودگی شغلی، مستلزم کاهش فشار کار از یک سو، وازسوی دیگر، افزایش مزایا و پاداش های مالی، قدردانی، بازشناسی شغل معلم ورزشی و مهم دانستن آن در مقایسه با سایر درس ها و ایجاد امنیت شغلی برای معلمان ورزش است.

احتیاط همراه می کند. همچنین برخی ویژگی های شخصیتی ممکن است بر ادراک موازنه تلاش-پاداش موثر باشد که در این تحقیق لحاظ نشده اند. بررسی های بعدی می تواند در این زمینه راه گشا باشد.

در نتیجه گیری کلی، از آنجا که عدم تعادل بین تلاش و پاداش و فرسودگی شغلی دارای عوارض و پی آمدهای منفی در بین کارکنان و عملکرد های سازمانی است، لذا شناخت عوامل زمینه ساز آنها برای راهبردهای پیشگیری و کاهش هر یک ضروری است. از منظر یافته های پژوهش حاضر، عدم تعادل تلاش-پاداش بر فرسودگی شغلی معلمان تاثیر دارد. بنابراین، کاهش

#### منابع و مأخذ

۱. رضانی نژاد، رحیم؛ همتی نژاد، مهر علی؛ محمدی، سید مهدی. (۱۳۸۳). «بررسی عاملهای استرس زای شغلی دبیران تربیت بدنی و ورزش». فصلنامه المپیک، سال دوازدهم، شماره ۱ (پیاپی ۲۵).
۲. قبادی، علی. (۱۳۸۵). بررسی ارتباط بین سلامت عمومی و تحلیل رفتگی دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی کرمانشاه.
۳. یادگارفر، قاسم؛ علی نیا، طاهره؛ قره آغاجی اصل، رسول؛ الهیاری، تیمور؛ شیخ بقلو، رضا. (۱۳۸۹). «بررسی ارتباط استرس شغلی با عوامل خطر قلبی-عروقی در کارکنان شرکت پتروشیمی ارومیه». مجله دانشکده پزشکی اصفهان، سال بیست و هشتم، شماره ۱۱۲.
4. Bakker, A. B., Killmer, C. H., Siegrist, J., & Schaufeli, W. B. (2000). *Effort-reward imbalance and burnout among nurses. Journal of Advanced Nursing, 31, PP:884-891.*
5. Betore, F, D. (2009) *Self-efficacy, school resources, job stressors and burnout among Spanish primary and secondary school teachers: a structural equation approach: Educational Psychology. Vol. 29, No. 1, PP: 45-68.*
6. Burke, R. J., Greenglass, E. R. and Schwarzer, R. (1996) 'Predicting Teacher Burnout Over Time: Effects of Work Stress, Social Support, and Self-Doubts on Burnout and its Consequences', *Anxiety, Stress, and Coping 9(3):PP: 261-75.*
7. Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). *Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: A study of occupations in general medical practice. Work and Stress, 14, PP: 297-311.*
8. Clelia Zurlo, M. Pes, D. Siegrist, J (2010). *Validity and reliability of the effort-reward imbalance questionnaire in a sample of 673 Italian teachers. Int Arch Occup Environ Health 83:PP:665-674.*

9. Gómez Ortiz, V (2010) *Assessment of Psychosocial Stressors at Work: Psychometric Properties of the Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol. 26, PP: 147-156.
10. J. Hakanen, J. Bakker, A. B. Schaufeli, W. B. (2006) *Burnout and work engagement among teachers*. *Journal of School Psychology*. 43, PP:495–513.
11. Kinman, G. Jones, F. (2008). *Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: testing an expanded model*. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 23 No. 3, PP.: 236-25.
12. Kinman, G. Wrayb, S. Strange, C (2011) *Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: the role of workplace social support*. *Educational Psychology Volume 31, Issue 7*. PP: 843-856
13. Koustelios, A. Tsigilis, N. (2005) *The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach*. *European Physical Education Review*; 11 (2): PP:189–203.
14. Lehr, D. Koch, S. Hillert, A. (2010) *Where is (im) balance? Necessity and construction of evaluated cut-off points for effort–reward imbalance and over commitment*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*: 83, PP:251–261
15. Li, J. Shang, L. Wang, T. Siegrist, J (2010). *Measuring Effort–Reward Imbalance in School Settings: A Novel Approach and Its Association with Self-Rated Health*. *J Epidemiol*, 20(2): PP:111-118.
16. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual, Third Edition*. (Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press).
17. Maslach, C., Schaufeli, W.B., and Leiter, M.P. (2001). "Job burnout". *Annual Reviews of Psychology*, 52, PP: 397-422.
18. Ostry, A. S., Kelly, S., Demers, P. A., Mustard, C., & Hertzman, C. (2003). *A comparison between the effort–reward imbalance and demand-control models (on-line)*. *BMC Public Health*, retrieved, from the World Wide Web: [http:// www.biomedcentral.com/1471-2458/10](http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10).
19. Özer, N, Beycioglu, K. (2010) *The relationship between teacher professional development and Burnout*. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 2, PP:4928–4932.
20. Rehman, S. Aslam Khan, M., Afzal, H (2010) *An Investigative Relationship between Efforts-Rewards Model and Job Stress in Private Educational Institutions: A Validation Study*. *International Journal of Business and Management*. Vol 5.No 3, PP:42-51.
21. Sas, C. Boros, D. Bonchis, E. (2011) *Aspects of the burnout syndrome within the teaching staff*: *Procedia Social and Behavioral Sciences* 11, PP: 266–270
22. Schaufeli, W., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing*. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 383– 425). Chichester: Wiley
23. Shimazu, A. Jonge, J (2009), *Reciprocal relations between effort–reward imbalance at work and adverse health: A three-wave panel survey*. *Social Science & Medicine*, 68, PP:60–68.
24. Shimizu, M. Wada, K. Wang, G. Kawashima, M. Yoshino, Y. Sakaguchi, H. Hotha, H. Miyaoka, H. Aizawa, Y. (2011) *Factors of Working Conditions and Prolonged Fatigue among Teachers at Public Elementary and Junior High Schools*. *Industrial Health*: 49, PP: 434–442.

25. Shyman, E (2011). *Examining Mutual Elements of the Job Strain Model and the Effort-Reward Imbalance Model among Special Education Staff in the USA. Educational Management Administration & Leadership* 39(3), PP: 349-363.
26. Siegrist J (1996) *Adverse health effect of high-effort/low-reward conditions. Journal of Occupational Health Psychology* 1: PP:27-41
27. Siegrist, J., Starke, D., Chandola., & Peter, R. (2004). *The measurement of effort-reward imbalance at work: Social Science & Medicine*, 58, PP: 1483-1499.
28. Siegrist, J, (2010) *Effort- Reward Imbalance at Work and Cardiovascular Disease. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*; 23(3):279 - 285.
29. Taris, T.W. (2006). "Is there a relationship between burnout and objective performance? A critical review of 16 studies". *Work and Stress*, 20, PP: 316-334.
30. Tsutsumi, A., Ishitake, T., Peter, R., Siegrist, J., & Matoba, T. (2001). *The Japanese version of the effort-reward imbalance questionnaire: A study in dental technicians. Work and Stress*, 15, PP: 86-96.
31. Tsutsumi, A., & Kawakami, N. (2004). *A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: Reducing occupational stress by implementing a new theory. Social Science & Medicine*, 59, PP:2335-2359.
32. Unterbrink, T. Hack, A. Pfeifer, R. Buhl-Griehaber, V. Muller, U. Wesche, H. Frommhold, M Scheuch, K. Seibt, R. Wirsching M. Bauer, J (2007), *Burnout and effort-reward-imbalance in a sample of 949 German Teachers: Int Arch Occup Environ Health* , 80: PP:433-441.
33. Unterbrink, T. Zimmermann, L. Pfeifer, T. Wirsching, M. Brähler, L Bauer, J, (2008) *Parameters influencing health variables in a sample of 949 German teacher. Int Arch Occup Environ Health*; 82:PP:117-123
34. Van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). *Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of empirical studies. Social Science & Medicine*, 60, PP: 1117-1131.
35. Vercambre, M- N. Brosselin, P. Gilbert, F. Nerrière, E. Kovess-Masféty, V, (2009) *Individual and contextual covariates of burnout: a cross-sectional nationwide study of French teachers. BMC Public Health*, PP:1-12
36. Watanabe, M. Tanaka, K. Aratake, K. Kato, N. Sakata, Y (2008). *The Impact of Effort-reward Imbalance on Quality of Life among Japanese Working Men. Industrial Health*: 46, PP:217-222.
37. Ziad, A (2003). "The effects of coach's behaviors and burnout on the satisfaction and burnout of athletes". *A dissertation for the degree of doctor of philosophy. Florida state university.*