

بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی

علیرضا رستمی^۱، علی نوروزی^۲، عادل زارعی^۳، محسن امیری^۴، مهران سلیمانی^۵

چکیده

زمینه و هدف: از آنجایی که فرسودگی شغلی به عنوان یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی و ایجاد عوارض جسمی و روانی در حرفه معلمی عنوان شده است، هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری در میان معلمان ابتدایی می باشد.

روش بررسی: در راستای هدف پژوهش حاضر تعداد ۱۲۷ نفر معلم (۶۲ زن و ۶۵ مرد)، از طریق نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای انتخاب شدند و پرسشنامه های فرسودگی شغلی ماسلاچ و جکسون، سلامت روانی و پرسشنامه ی تاب آوری کونور و دیویدسون در بین آنها به اجرا درآمد.

یافته ها: نتایج آزمون تی مستقل بیانگر این امر است که در خرده مقیاسهای اضطراب، نشانه های جسمانی و افسردگی در پرسشنامه ی سلامت روانی بین معلمان زن و مرد تفاوت معناداری وجود دارد و بین نمرات معلمان زن در مقایسه با معلمان مرد تنها در زیرمقیاس خستگی عاطفی در پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین رابطه مثبتی بین زیرمقیاسهای خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیرمقیاسهای سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل تاب آوری و جنسیت در این پژوهش بدست آمد. نتایج تحلیل رگرسیون نیز حاکی از آن بود که سلامت روانی معلمان توانایی پیشبینی فرسودگی شغلی معلمان را به صورت کلی دارا می باشد.

نتیجه گیری: بین زیرمقیاسهای خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیرمقیاس های سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل مهم و تاثیر گذار تاب آوری و جنسیت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

کلیدواژه ها: معلمان، فرسودگی شغلی، سلامت روان، جنسیت، تاب آوری

خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی توام می باشد [۲، ۳]. خستگی هیجانی به تقلیل توان هیجانی فرد اشاره دارد و افرادی که از لحاظ هیجانی دچار خستگی شده اند عموماً احساس می کنند که قدرت انطباقی خود را از دست داده اند و دیگر انرژی کافی برای انجام دادن وظایف را در خود احساس نمی کنند. مسخ شخصیت نیز در پاسخ به خستگی هیجانی پدید می آید و اشاره به فرآیندی دارد که طی آن افراد از

مقدمه

امروزه به دلیل تغییرات شگرفی که فرسودگی شغلی می تواند بر کیفیت زندگی شخصی، خانوادگی و حرفه ای فرد بر جای بگذارد به صورت یک مسأله ای جدی مد نظر قرار گرفته است [۱]. فرسودگی شغلی پاسخی روانشناختی به استرس است که با خصوصیات مثل

۱- روانپزشک و استاد یار گروه روانشناسی، دانشگاه تهران.

۲- نویسنده مسئول) دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران (email:ali.noruzy@gmail.com)

۳- کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه تهران

۵- دانشجوی کارشناسی ارشد روانشناسی کودکان استثنائی، دانشگاه تهران



تنی در بین معلمان پرداختند، نتیجه گرفتند که فرسودگی شغلی معلمان رابطه مثبت و معناداری با علائم روانپزشکی مانند افسردگی، اضطراب و مشکلات روان تنی آنان دارد [۱۲].

نتایج تحقیقاتی که در بین معلمان کانادایی صورت گرفته است نیز نشان می دهد که خستگی هیجانی و نفی شخصیت، افسردگی را در بین معلمان زن؛ و خستگی هیجانی، عدم کفایت فردی و افسردگی را در بین معلمان مرد پیشینی می کند [۱۳].

لیندبلوم و همکارانش نیز در پژوهشی که در بین معلمان سوئدی انجام دادند متوجه شدند که مولفه های فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با اضطراب و افسردگی دارد [۱۴]. سیدمن و زاگر نیز در تحقیقی که در بین معلمان مدارس یکی از ایالت های آمریکا انجام دادند نتیجه گرفتند که زیر مقیاسهای فرسودگی شغلی (خستگی هیجانی، عدم کفایت فردی و مسخ شخصیت) با افسردگی و اضطراب از رابطه مثبت و معنی داری برخوردار است [۸].

در مطالعه ای دیگر نیز که با هدف بررسی و مقایسه مکانیسم های مقابله ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران هندی و ایرانی صورت گرفت، نتایج حاکی از آن بود که ضریب همبستگی مثبتی بین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با مولفه های سلامت روان وجود دارد، و همچنین همبستگی منفی میان فقدان موفقیت فردی و برخی مولفه های سلامت روان در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی وجود داشته است [۱۵]. در تحقیقی دیگر که در فنلاند بین شاغلین بخش خدماتی انجام شده، نتایج از این قرار بود است که فرسودگی شغلی با مشکلات عضلانی در بین زنان و با بیماریهای قلبی عروقی در بین مردان رابطه دارد [۱۶]. تحقیقات دیگر نیز نشان می دهد که خستگی هیجانی در بین زنان شاغل امری شایعتر از مردان است [۱۷، ۱۸].

از میان عوامل تاثیر گذار بر سلامت روانی، سازه ای که طی ده سال گذشته توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده است، تاب آوری است [۱۹]. تاب آوری به عنوان مقاومت موفقیت آمیز فرد در برابر موقعیت های تهدید آمیز و چالش بر انگیز تعریف می شود، و افراد تاب آور افرادی هستند که علاوه بر مواجهه با

شغل خود دل کنده و نسبت به شغل، عملکرد و همکاران خود بی تفاوت می شوند. از نشانگان عدم کفایت فردی کاهش درک فرد از توانایی های کاری خود است، که در این فرایند افراد دیگر مثل گذشته توان به انجام رساندن و تحقق وظایف خود را ندارند [۲].

از آنجا که فرسودگی به عنوان یک پیامد مرتبط با استرس مزمن در کار عنوان گردیده است [۴]، و تدریس نیز عموماً به عنوان فعالیتی استرس آور شناخته می شود [۵]، بنا بر این شغل معلمی از جمله مشاغلی است که خطر فرسودگی شغلی در آن به نسبت بیشتر است [۶].

معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با مشکلات عدیده ای مواجه هستند، مشکلاتی مانند: پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش آموزان، بی اعتباری حرفه آنها [۶]، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمانهای آموزشی، عدم حمایت خانوادگی از آنان، کلاسهای پر جمعیت، مسائل مربوط به تفریح شغلی و تعارضات مربوط به نقش [۵، ۷، ۸]، که این مشکلات همگی می تواند بر سلامت روانی آنها تاثیر گذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب پذیری آنان را بالا برده و نهایتاً منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود [۶]. به عبارت دیگر فرسودگی شغلی به عنوان پاسخ طولانی مدت نسبت به عوامل استرس زای میان فردی و عاطفی مزمن در شغل عنوان می شود [۹].

فرسودگی شغلی علاوه بر تاثیرات منفی روانی، فیزیولوژیکی و روانی - اجتماعی که بر معلمان دارد دانش آموزان و سیستم آموزشی را نیز تحت تاثیر قرار خواهد داد [۷]. از دیگر سو شواهد تحقیقاتی نشان می دهد که فرسودگی شغلی با غیبت های مکرر، بازنشستگی زود رس، عملکرد نامناسب و کاهش کیفیت تدریس، عزت نفس پایین و از لحاظ روانشناختی با علائم افسردگی رابطه دارد [۱۰]. علاوه بر آن تحقیقات متعدد دیگری نیز نشان می دهند که فرسودگی شغلی با علائم روانشناختی از قبیل افسردگی، اضطراب [۹، ۱۱] و مشکلات جسمانی، [۵]، از همبستگی مثبت و بالایی برخوردار است. بائر و همکاران (۲۰۰۶) نیز در تحقیقی که به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، علائم آسیب شناختی و روان



استرس های مزمن و تنیدگی ها، از آثار نامطلوب آنها می‌کاهد و سلامت روانی خود را حفظ می‌کنند [۲۲-۲۰].

روش بررسی

جامعه و نمونه پژوهش

جامعه این پژوهش را کلیه معلمان ابتدایی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ را تشکیل می‌دهد. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای، ابتدا مناطق آموزشی شهر تهران به پنج ناحیه جغرافیایی (شمال، شرق، غرب، مرکز و جنوب) تقسیم و سپس از هر ناحیه، یک منطقه‌ی آموزشی و از هر منطقه‌ی آموزشی دو مدرسه، ابتدایی تحصیلی، دخترانه و پسرانه به طور تصادفی انتخاب شدند. از هر مدرسه تعداد ۴ معلم زن و ۴ معلم مرد انتخاب گردیدند که در نهایت بعد از حذف پرسشنامه‌های معیوب تعداد افراد نمونه به ۶۲ زن و ۶۵ مرد تقلیل یافت.

ابزارهای پژوهش

پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلش و جکسون

(MBI)

در این تحقیق از پرسشنامه فرسودگی شغلی یعنی پرسشنامه ماسلاچ و جکسون (۱۹۹۳) که دارای ۲۲ گویه می‌باشد استفاده شده است. این پرسشنامه دارای سه زیرمقیاس خستگی هیجانی (۹ گویه)، مسخ شخصیت (۵ گویه)، و عدم کفایت فردی (۸ گویه) است. درجه بندی این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت بوده و از صفر (هرگز) تا ۶ (هر روز) را شامل می‌شود. مجموع نمره‌های مربوط به گزاره‌های هر یک از زیرمقیاسهای فرسودگی شغلی به صورت جداگانه محاسبه می‌گردد. در زیرمقیاس خستگی هیجانی ۲۷ یا بیشتر، بیانگر سطح بالا می‌باشد. در زیرمقیاس مسخ شخصیت نمرات ۱۴ یا بیشتر نشان‌دهنده سطح بالا و در زیرمقیاس کفایت شخصی نمره‌های ۳۵ یا کمتر بیانگر سطح پایین کفایت شخصی می‌باشد. روایی و پایایی این پرسشنامه در تحقیقات داخلی و خارجی به تایید رسیده است [۲۸، ۳].

پرسشنامه سلامت عمومی (GHQ)

این پرسشنامه توسط Heilier و Goldberg (۱۹۷۹) تدوین شده که شامل ۲۸ سوال چهار گزینه‌ای

کونور (۲۰۰۶) تاب‌آوری را به عنوان روشی برای اندازه‌گیری توانایی فرد در مقابله با عوامل استرس‌زا و عواملی که سلامت روانی فرد را تهدید می‌کند، تعریف کرده است [۲۳]. افراد تاب‌آور دارای رفتارهای خود شکنانه نیستند، از نظر عاطفی آرام هستند و توانایی مقابله با شرایط ناگوار و ناخوشایند را دارند [۲۴].

تاب‌آوری در مورد کسانی بکار میرود که در معرض خطر قرار می‌گیرند ولی دچار اختلالات روانشناختی نمی‌شوند. تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های موجود خود در دست‌یابی به موفقیت و رشد زندگی فردی خود استفاده کنند و از این چالش‌ها و آزمونها به عنوان فرصتی برای توانمند کردن خود بهره‌جویند و از آنها سربلند بیرون آیند [۲۵، ۲۰].

بونانو (۲۰۰۴)، راه‌های بدست آوردن تاب‌آوری را: داشتن سرسختی، خودافزایی، مقابله سرکوب‌گرایانه، داشتن خلق و خو و احساسات مثبت می‌داند. [۲۶]

بسیاری از محققان بین تاب‌آوری و مشکلات روانشناختی رابطه‌ای معنادار و منفی را گزارش کرده‌اند و چنین بیان می‌دارند که این سازه می‌تواند به عنوان عامل میانجی بین سلامت روانی و بسیاری دیگر از متغیرها قرار گیرد و با ارتقای تاب‌آوری، فرد می‌تواند در برابر عوامل استرس‌زا، اضطراب‌آور و همچنین عواملی که مسبب به وجود آمدن بسیاری از مشکلات روانشناختی آنها می‌شود از خود مقاومت نشان داده و بر آنها غلبه نماید [۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۷]. سلامت روانی افرادی که تحت تاثیر استرس، اضطراب و افسردگی قرار می‌گیرند به خطر می‌افتد بنابراین تاب‌آوری با تعدیل و کم‌رنگتر کردن این عوامل سلامت روانی افراد را تضمین می‌کند [۲۷]. از این رو هدف این پژوهش بررسی تفاوت بین معلمان زن و مرد از لحاظ دو متغیر سلامت روانی و فرسودگی شغلی و همچنین رابطه سلامت روان با فرسودگی شغلی با کنترل دو متغیر تاثیر گذار در این رابطه، یعنی تاب‌آوری و جنسیت می‌باشد.



سلامت روانی	جنس	N	M	df	t	P
نشانه های جسمانی	مرد	۶۵	۶/۴۵	۱۲۵	۵/۶۵	/۰۰۱
	زن	۶۲	۳/۲۰			
اضطراب	مرد	۶۵	۶/۸۵	۱۲۵	۵/۴۴	/۰۰۱
	زن	۶۲	۳/۱۰			
اختلال در عملکرد اجتماعی	مرد	۶۵	۳/۰۶	۱۲۵	۲/۲۹	/۰۰۱
	زن	۶۲	۱۲/۷۷			
افسردگی	مرد	۶۵	۲/۸۰	۱۲۵	۳/۰۶	/۰۰۱
	زن	۶۲	۱/۵۰			
سلامت عمومی	مرد	۶۵	۲۴/۸۰	۱۲۵	۳/۰۹	/۰۰۱
	زن	۶۲	۱۸/۳۴			

جدول ۱- مقایسه معلمان زن و مرد در زیر مقیاسهای سلامت روان

مقیاس ۲۵ گویه ای دارای پنج مولفه؛ شایستگی / استحکام شخصی، اعتماد به غرایز / تحمل عواطف منفی، پذیرش مثبت تغییرات / روابط ایمن، کنترل و معنویت می باشد که براساس طیف پنج درجه ای لیکرت (صفر کاملاً نادرست و پنج کاملاً درست) نمره گذاری می شود. حداقل نمره تاب آوری فرد در این مقیاس صفر و حداکثر نمره وی ۱۰۰ می باشد. روایی و پایایی این مقیاس در تحقیقات داخلی مورد بررسی و تایید قرار گرفته است [۲۵، ۲۷، ۳۳].

یافته ها: برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از نرم افزار آماری SPSS ۱۴ استفاده شد. از شاخص های توصیفی و استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شده است که براساس شاخص های توصیفی آزمودنیها از گروه سنی ۳۲ تا ۵۶ سال با میانگین ۴۳/۴ و انحراف معیار ۶ در گروه مردان و میانگین ۴۲/۶ و انحراف معیار ۵ در گروه زنان بوده اند. این افراد متاهل و استخدام رسمی آموزش و پرورش و دارای سابقه کاری ۷ سال یا بیشتر بودند.

یافته ها

یافته های بدست آمده از جدول ۱ نشانگر این است که بین دو گروه، معلمان زن و مرد از نظر میزان افسردگی ($t_{125} = 3/06$) در سطح خطای کمتر از ۰/۰۱، تفاوت معناداری وجود دارد علاوه بر این بین گروه های معلمان زن و مرد، از نظر میزان اضطراب ($t_{125} = 5/44$)،

است و دارای چهار مقیاس می باشد که هر کدام از مقیاسها هفت سوال دارد. مقیاسهای پرسشنامه سلامت عمومی عبارتند از علایم جسمانی، اضطراب و اختلال خواب، اختلال در عملکرد اجتماعی و افسردگی شدید. بهترین و مناسب ترین روش نمره گذاری استفاده از مدل لیکرت (با نمره های ۰، ۱، ۲، ۳)، برای گزینه های مواد پرسشنامه است. در نمره گذاری این پرسشنامه چهار نمره برای مقیاسهای فرعی و یک نمره به کل مواد پرسشنامه مربوط می شود. نمره ۲۳ و بالاتر نشانگر عدم سلامت روانی و نمره پایین تر از ۲۳ بیانگر سلامت روانی می باشد. پژوهش نور بالا و همکارانش با هدف ارزیابی پایایی و اعتبار این پرسشنامه در شهر تهران حاکی از این واقعیت است که این پرسشنامه میتواند در مطالعات اپیدمیولوژیک اختلالات روانی به طور موفقیت آمیزی به کار رود [۳۰]. علاوه بر این پژوهش ها نشان می دهند که پرسشنامه سلامت عمومی از پایایی و روایی لازم برخوردار بوده و قابلیت استفاده در پژوهش های مربوطه را دارا است [۳۱، ۳۲].

مقیاس تاب آوری کونور و دیویدسون (CD-RIS) برای سنجش میزان تاب آوری از مقیاس Davidson و Connor (۲۰۰۳)، استفاده شده است [۳۳]. سازندگان این پرسش نامه بر این باورند که این ابزار به خوبی می تواند افراد تاب آور را از افراد غیر تاب آور در گروه های بالینی و غیر بالینی جدا کند [۲۵]. این

فرسودگی شغلی	جنس	N	M	df	t	p
مسخ شخصیت	مرد	۶۵	۱۹/۶۰	۱۲۵	۱/۸۶	
	زن	۶۲	۱۸/۸۳	۱۲۵		
	کل		۱۹/۳۴			
خستگی هیجانی	مرد	۶۵	۲۴/۶۲	۱۲۵	۲/۱۴	/۰۵
	زن	۶۲	۲۵/۶۰	۱۲۵		
	کل		۲۶/۰۰			
فقدان کفایت فردی	مرد	۶۵	۲۱/۳۰	۱۲۵	۰/۳۷	
	زن	۶۲	۲۱/۴۵	۱۲۵		
	کل		۲۱/۳۰			

جدول ۲- مقایسه معلمان زن و مرد در زیر مقیاسهای فرسودگی شغلی

و نشانه های جسمانی ($t_{125} = 5/65$)، تفاوت معناداری در سطح خطای کمتر از $0/01$ ملاحظه گردید و نمرات گروه معلمان مرد در خرده مقیاس یاد شده به طور معناداری بالاتر از گروه معلمان زن است. ولی بین خرده مقیاس اختلال در عملکرد اجتماعی این دو گروه تفاوت معناداری ملاحظه نگردید. همانگونه که جدول ۲ نشان می دهد بین دو گروه از معلمان زن و مرد در مقیاس فرسودگی شغلی تنها در بعد خستگی عاطفی تفاوت معناداری ($t_{125} = 2/14$)، در سطح خطای کمتر از $0/05$ ، تفاوت معناداری وجود دارد به این معنا که زنان معلم از خستگی عاطفی بیشتری برخوردار بودند.

سلامت روانی استفاده شد، که نتایج به دست آمده در جدول ۳ نشان داده شده است. در پایان به منظور بررسی تاثیر نقش سلامت روانی در میزان فرسودگی شغلی نمرات فرسودگی به عنوان متغیر پیش بینی و سلامت روان به عنوان متغیر ملاک وارد معادله رگرسیون شدند. مدل رگرسیون نشان می دهد که $0/35$ از پراکندگی مشاهده شده در متغیر فرسودگی شغلی توسط سلامت روانی تبیین می شود. خلاصه مدل رگرسیون متغیر فرسودگی شغلی معلمان $R = 0/598$ ضریب تعیین $R^2 = 0/358$ به دست آمد.

بحث و نتیجه گیری

همانگونه که در مقدمه ذکر شد، هدف از تحقیق حاضر مقایسه معلمان زن و مرد مقطع ابتدایی در زیر مقیاسهای فرسودگی شغلی و سلامت روانی و همچنین رابطه این زیر مقیاسهای با کنترل دو عامل

را از آنجا که جنسیت و تاب آوری نقش بسیار مهمی را در پیوند بین زیر مقیاسهای سلامت روانی و فرسودگی شغلی ایفا می کنند از ضریب همبستگی سهمی به منظور بررسی ارتباط زیر مقیاسهای فرسودگی شغلی و

فقدان کارایی فردی	مسخ شخصیت	خستگی هیجانی	جنس و تاب آوری	نشانه های جسمانی
$0/20^{**}$	$0/25^{**}$	$0/34^*$	جنس و تاب آوری	نشانه های جسمانی
$0/25^{**}$	$0/27^*$	$0/28^*$	جنس و تاب آوری	اضطراب
$0/31^*$	$0/14^{**}$	$0/15$	جنس و تاب آوری	اختلال در عملکرد اجتماعی
$0/16^{**}$	$0/32^*$	$0/25^*$	جنس و تاب آوری	افسردگی
$0/25^{**}$	$0/38^*$	$0/45^*$	جنس و تاب آوری	سلامت عمومی

* $P < 0/01$ ** $P < 0/05$

جدول ۳- همبستگی سهمی بین زیر مقیاسهای سلامت روان و فرسودگی شغلی با نقش کنترل کنندگی جنسیت و تاب آوری

فرایند مقابله با تجربه های منفی، نا کارآمد می شود [۲۷]. از این رو همانطور که ذکر شد در این پژوهش لازم بود برای دست یابی بهتر به رابطه زیر مقیاسهای فرسودگی و سلامت روانی این سازه مورد کنترل قرار گیرد. در زمینه کنترل عامل جنسیت نیز این امر خاطر نشان می شود که این عامل در تحقیقات مختلفی به صورت نظامدار مورد مطالعه قرار نگرفته است و نتایج تحقیقات در این زمینه دارای هماهنگی لازم نمی باشد. در این باره ماسلاچ و همکاران معتقدند که دموگرافیک جنسیت پیشبینی کننده مهمی برای فرسودگی شغلی زنان محسوب نمی شود. و گزارش میکنند که در برخی پژوهش های میزان فرسودگی شغلی در بین زنان معلم بیشتر بوده در حالی که در برخی دیگر میزان فرسودگی شغلی مردان در مقایسه با زنان بیشتر گزارش شده است. ولی در میان مولفه های فرسودگی شغلی به نظر می رسد که مردان در مسخ شخصیت و زنان در خستگی هیجانی نمرات بیشتری را کسب می کنند [۱۵]. به دلیل همین ناهمسویی ها و ناهماهنگیهای دیده شده در این پژوهش این عامل نیز مورد کنترل قرار گرفت. در این تحقیق نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ۳۵٪ از پراکندگی مشاهده شده در متغیر سلامت روانی توسط فرسودگی شغلی تبیین می شود که این نتیجه نیز با نتایج تحقیقات متعدد دیگری از قبیل [۱۲، ۱۶، ۳۶] همخوانی دارد. یکی از رایج ترین پیامدهای منفی فرسودگی، کاهش در عملکرد شغلی می باشد. طبق تحقیقات انجام شده از نظر تجربی رابطه کمی بین فرسودگی و عملکرد شغلی وجود دارد و همچنین محققان از بین ابعاد سه گانه فرسودگی، رابطه خستگی عاطفی را با عملکرد شغلی سنجیده اند و آنها در نهایت گزارش کرده اند بین خستگی عاطفی و عملکرد رابطه منفی معناداری وجود دارد [۲]. که این امر در پژوهش های آینده باید مد نظر قرار گیرد. علاوه بر این از محدودیت های پژوهش حاضر عدم هم سان سازی افراد نمونه بر اساس متغیر های مداخله گری مثل؛ ساعات کاری، سن، وضعیت اقتصادی، نوبت کاری، سابقه کاری و غیره می باشد که پیشنهاد می شود در پژوهشهای آینده به این امر پرداخته شده و نتایج آن با نتایج این پژوهش مقایسه شود. همچنین پیشنهاد می شود در پژوهش های

تاب آوری و جنسیت در این زمینه می باشد. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد که میزان علائم و مشکلات معلمین مرد در زیر مقیاسهای اضطراب، افسردگی و نشانه های جسمانی در پرسشنامه سلامت عمومی نسبت به معلمین زن بالاتر بوده و علائم بیشتری را نسبت به دیگر گروه از خود نشان می دادند و در زمینه فرسودگی شغلی تنها در زیر مقیاس خستگی عاطفی تفاوت معناداری بین مردان و زنان معلم وجود داشته به این معنا که زنان در مقایسه با مردان از خستگی عاطفی بیشتری رنج می برند. این نتایج با مطالعات دیگری از قبیل [۱۳، ۱۴، ۱۷] مطابقت دارد. نتایج پژوهش حاضر همچنین نشانگر رابطه مثبت بین زیر مقیاسهای خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و عدم کارایی با زیر مقیاسهای سلامت عمومی پس از کنترل دو عامل مهم و تاثیر گذار تاب آوری و جنسیت در این رابطه می باشد. حقیقت امر این است که با وجود رابطه مثبت میان فرسودگی شغلی و سلامت روان، هر چه فرد از فرسودگی شغلی بالاتری برخوردار باشد به همان میزان از سلامت روانی او کاسته شده و علائم روانشناختی بیشتری را نشان خواهد داد این یافته ها نیز با نتایج تحقیقات مختلفی از قبیل [۹، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۸] همخوانی و هماهنگی دارد. به دلایل وجود رابطه تقریباً علی میان فرسودگی شغلی و سلامت روانی، خستگی هیجانی موجب کاهش قدرت سازگاری فرد در برابر عوامل فشار زا شده و این امر موجب پیدایش نشانه های رفتاری و جسمی می شود، که سلامت افراد را به خطر می اندازد، همچنین نمره بالا در خرده مقیاس مسخ شخصیت سبب شکل گیری و گسترش نوعی نگرش منفی و بروز پاسخ های هیجانی غلط در ارتباط با افراد و محیط زندگی فرد گشته و سرانجام موجب اختلال روانی می شود. از آنجا که سازه تاب آوری می تواند به عنوان عاملی میانجی بین سلامت روان و بسیاری دیگر از متغیر های روانشناختی و عملکردی قرار گیرد در این تحقیق مورد کنترل واقع شد. زیرا بر اساس بسیاری از تبیین ها تاب آوری می تواند از طریق تقویت حرمت خود به عنوان مکانیسم واسطه ای به انطباق پذیری مثبت منتهی شود، و علاوه بر این بسیاری دیگر از تبیین ها یاد آوری می کنند که در صورت ضعف سازه تاب آوری، حرمت خود تضعیف، و

12. Bauer . J., Stamm , A., Virnich, K., Wissing, K., Muller, U., Wirsching, M.S chaarschmidt, U. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. Journal of Int Arch Occup Environ Health, 2006: 79, 199-204

13. Greenglass, E. R. & Burke, R. J. Burnout over time. Journal of Health and Human Resources Administration. 1990: 13, 192-204.

14. Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I.-L. Burnout in the work-ing population: relations to psychosocial work factors. International Journal of Behavioral Medicine. 2006: 13, 51-59

15. Mohammadi S. Moghayese Mekanismhaye Moghabelee, Farsodegi Shoghli va Salamate Ravan dar beine Dabirane Iran va Hend. Fasname Noavarihayeh Amozeshi. 2007; 5(16). [Persian]

16. Aromaa, A., Lonnqvist, J., The association between burnout and physical illness in the general population - results from the Finnish Health 2000 Study. Journal of Psychosom Research. 2006: 61, 59-66.

17. Kalimo, R. Challenge of changing work and stress for human resources. Case of Finland. Journal of Tokyo Medical University. 2000: 58, 349-356.

18. Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I.-L. Burnout in the work-ing population: relations to psychosocial work factors. International Journal of Behavioral Medicine. 2006: 13, 51-59.

19. Friberg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J.H., Hjemdal, O., Resilience in relation to personality and intelligence. International Journal of Methods in Psychiatric Research, 2005: 14 (1), 29-42

20. Agaibi, C.E., Wilson, J.P. Trauma, PTSD, and Resilience. A review of the literature. Trauma, Violence, & Abuse, 2005. 6 (3), 195-216

21. Joseph, S., Williams, R., & Yule, W.. Understanding post traumatic stress: A psychology perspective on PTSD and treatment. 1997: West in di : Wiley.

22. Wilson, J.P. & Drozdek, B. (Eds.), Broken spirits: The treatment of traumatized asylum seekers, refugees and war and torture victims. In: C.E. Agaibi, J.P. Wilson. Trauma, PTSD, and Resilience. A review of the literature. Trauma, Violence & Abuse, 2004: 6 (3), 195-216

23. Connor, Assessment of resilience in the aftermath of trauma. Journal of Clinical Psychiatry, 2006: 67 (2), 46-9

24. Letzring, T. D., Block, J., & Funder, D. CEgo control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. Journal of research in personality, 2005. Vol 29, 395-422.

اینده مقایسه هریک از مولفه های پرسشنامه های سلامت روان و فرسودگی شغلی بر اساس شاخص های دموگرافیک مد نظر قرار گرفته و چنین پژوهشی در میان افراد مشاغل دیگری مثل پرستاران، اساتید دانشگاه، کارکنان شرکت های صنعتی و اداری در جهت تعمیم پذیری نتایج آن صورت گیرد.

منابع

1. Hellesoy, O. Gronhaug, k. & Kuitastein, O. Burnout: conceptual issues and empirical finding from a new research setting. Scandinavian. Journal of management. . 2000: 16, pp. 233-247.

2. Halbesleben. Buckley. M. Ronald. Burnout in Organizational Life. Journal of Management . 2004: 30(6) 859-879

3. Letzring ,T . D., Block, J., & Funder, D. CEgo control and ego resiliency: Generalization of self report scale base on personality description from acquaintances, clinicians, and the self. Journal of research in personality, 2005. Vol 29, 395-422.

4. Pines, A.M. & Keinan, G. Stress and burnout: The significant difference. Personality and Individual Differences, 2005: 39. 625-635.

5. Hakanen J., Bakker B., Schaufeli, B. Burnout and work engagement among teachers. Journal of School psychology. 2007: 43, 495-513

6. Laugaa D., Rasclle N., Schweitzer, M. Stress and burnout among French elementary school teachers: A transactional approach. Revue européenne de psychologie in ding. 2008: 58, 241-251

7. Grayson, L., Alvarez, K. School climate factors relating to teacher burnout: A mediator model. Journal of Teaching and Teacher Education. 2008: 24, 1349-1363

8. Seidman, S. A. & Zager, J.. A study of coping behaviors and teacher burnout. Journal of Work & Stress. . 1991: 5, 205-216.

9. Ahola, Kirsi., Hakanen, Jari. Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. Journal of Affective Disorders. .: 2007: 104 .103-110

10. Schonfeld, I. S.. Stress in first-year women teachers: The context of social support and coping. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 2001: 127, 7547-8756

11. Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., Lonnqvist, J. The relationship between job related burnout and depressive disorders results from the Finnish Health 2000 Study. Journal of Affect Disorder. . 2005. 88, 55-62.



25. Mohammadi M. Avamele Moaser bar Tabavari dar Afrade dar Maaraze Khatare Soe Masrafe Mavad. Payannameh Doktori Reshte Ravanshenasi Balini. Daneshgahe Oloom Behzisti va Tavanbakhshi. 2005. [Persian].
26. Bonanno, G.A., Loss. Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events?. American Psychologist, 2005; 59 (1), 20-28
27. Besharat M.A. Tabavari Asibpaziri va Salamate Ravan. Majale Oloome Ravanshenakhti. 2007; 6 (383): 24-373. [Persian]
28. Najafi M, Solati Dehkordi K, Foruzbakhsh F. Rabete Farsodegi shoghli ba Salamate Ravan dar beine Karkonane Markaze Tahghighat va toolid Sokhte Hastee Esfahan. Majale Daneshgahe Oloom Pezeshki Shahrekord. 2000; 2(2): 34-41. [Persian]
29. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. Maslach burnout inventory manual (3rd ed.). Palo Alto, CA: 1993. Consulting Psychologists Press.
30. Nourbala A.A, Bagher Yizadi S.A, Mohammad K. Etebaryabi Porseshnameh 28 Soali Salamate Omomi be Onvane Abzare Gharbalgari Ekhtelalate Ravan pezeshki dar Shahre Tehran 2001. Majale Pjoheshi Hakim. 2008; 11 (4). [Persian]
31. Taghavi M.R. Barrasi Ravayi va Etebare Porseshnameh Salamate Omomi (GHQ). Majale Ravanshenasi. 2001; (4): 381-398. [Persian]
32. Goldberg, D. P. , Gater, R . , Sartorius, n . , ustun, T . B . , Piccinelli, M . , Gureje, O . , and Rutter, C .. The validity of two version of the GHQ in the WHO study of mental illness in general health care . Journal of Psychological Medicine, 1997: 27, 191,197
33. Connor, K.M., Davidson, J.R.T., Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). Depression and Anxiety, 2003:18, 76-82
34. Ahola, Kirsi., Hakanen, Jari. Job strain, burnout, and depressive symptoms: A prospective study among dentists. Journal of Affective Disorders. .:2007:104 .103-110
35. Michael, M., Schaarschmidt, U. Correlation between burnout syndrome and psychological and psychosomatic symptoms among teachers. Int Arch Occup Environ Health . . 2006: 79: 199-204