

## مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند

شهناز محمدی\*

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر مکانیسم‌های مقابله در فرسودگی شغلی، سلامت روانی و کنترل و پیشگیری آن است. همچنین یافتن تفاوت در بهره‌گیری از مکانیسم‌های مقابله‌ای (مسئله‌مدار و هیجان‌مدار) و فرسودگی شغلی معلمان در سه بعد "خستگی عاطفی"، "مسخ شخصیت" و "فقدان موفقیت فردی" در میان دبیران ایرانی و هندی و بررسی نقش فرسودگی شغلی در سلامت روانی دبیران است. روش مطالعه، توصیفی و از نوع همبستگی است و برای اندازه‌گیری متغیرها، از پرسشنامه فهرست فرسودگی شغلی مازلاک، جکسون (۱۹۸۱)، پرسشنامه راههای مقابله‌ای لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) و پرسشنامه فهرست تجدید نظر شده، علائم روانی (SCL90R) در آگوتیس (۱۹۷۴) بهره‌گیری شده است. نمونه آماری شامل ۶۰۰ نفر از دبیران زن و مرد شاغل در دبیرستانهای تهران (ایران) و پونا (هند) است که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، متناسب با حجم جامعه انتخاب شده‌اند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تعیین نوع رابطه میان متغیرهای مورد پژوهش از آزمونهای ضریب همبستگی پیرسون برای

\* . دانشگاه تربیت معلم

تعیین رابطه میان متغیرها و تحلیل واریانس یک‌طرفه و دوطرفه بهره‌گیری شده است. نتایج پژوهش نشان داده است که در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار در میان دبیران زن و مرد تفاوت معنادار وجود دارد؛ اما در میان دبیران زن و مرد ایرانی تفاوت معنادار مشاهده نشد. (۲) در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار در میان دبیران مرد و زن تفاوت معنادار وجود دارد و دبیران زن ایرانی در مقایسه با دبیران مرد ایرانی از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشتر بهره‌گیری می‌کنند، اما به عکس دبیران مرد هندی در مقایسه با دبیران زن هندی بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بهره‌می‌گیرند (۳) تفاوت معنادار در فرسودگی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت) در میان دبیران زن و مرد وجود دارد و دبیران مرد در مقایسه با دبیران زن از فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند، ولی هیچ تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) در میان دبیران زن و مرد مشاهده نشد. (۴) ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان در میان دبیران زن و مرد وجود دارد و ضریب همبستگی منفی میان فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) و بعضی از متغیرهای سلامت روان در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: مکانیسم‌های مقابله‌ای، فرسودگی شغلی، سلامت روانی، کنترل و پیشگیری، خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی، معلمان ایران، معلمان هندوستان

## مقدمه

در دهه‌های اخیر پیشرفت قابل ملاحظه فناوری و صنعت موجی از استرس را به ارمغان آورده که سبب کاهش سلامت جامعه شده است. استرس بر فعالیتهای انسان در زمینه‌های گوناگون همچون روانشناختی، جسمانی و خانوادگی تأثیر سوء می‌گذارد. کاهش تولید، نارضایتیهای حرفه‌ای، افزایش تصادفها و خطاها و کاهش سلامت عمومی افراد، از جمله نشانه‌های استرس‌اند. هر چند بسیاری از مشاغل همراه با فشار روانی هستند، اما افراد شاغل در این حرفه‌ها می‌دانند که چگونه با فشارهای تنش‌زا مقابله کنند با وجود محرکهای تنش‌زا که روزانه با آن مواجه‌اند، روشهای اجتناب از آثار زیانبار این محرکها را می‌دانند. اما بعضی از افراد تا این حد توانایی و امکان لازم را برای مقابله یا فرار از محرکهای تنش‌زا ندارند و همواره در معرض محرکهای تنش‌زا هستند (ساعتچی، ۱۳۷۶).

در دهه‌های اخیر توجه به استرس شغلی و مطالعه روی این مقوله گسترش روزافزون یافته است، زیرا شیوع استرس شغلی بروز بیماری‌های روان تنی مانند فشار خون و مشکلات گوارشی شده است. به طوری که سازمان بهداشت جهانی (۱۹۸۷) اعلام کرده است که ۹۰ درصد کارمندان از شغل خود ناراضی‌اند و معتقدند که شغلشان در جهت اهداف زندگی آنان نیست و ۷۵ درصد کسانی که به مشاوره‌های روانپزشکی نیازمندند به دلیل عدم رضایت شغلی و عدم توانایی در انجام دادن کارشان است. هر شغل با استرس همراه است، اما برخی مشاغل به سبب حساس بودن نوع وظایف و مسئولیتهای آن بسیار پراسترس هستند. حرفه معلمی و تدریس نیز از جمله مشاغل پر استرس ویژه ذکر شده است. حقوق ناکافی، عدم وجود والدین و مدیران حمایت‌کننده از جمله جنبه‌های منفی و عوامل فشارزا برای معلمان است. فرسودگی شغلی یکی از نتایج استرس‌های گوناگونی است که به صورت علائم جسمانی (سردرد، زخم معده)، علائم روانی (افسردگی، خشم) و علائم رفتاری (افت کاری و غیبت) ظاهر می‌شود (راسل<sup>۱</sup> و دیگران، ۱۹۸۷).

امروزه هر کس در هر مکان و موقعیتی که باشد، درجاتی از فشارهای عصبی یا استرس را در محیط کار احساس می‌کند و این واقعیت، امری ملموس و انکارناپذیر در سازمانهای مدرن امروزی است (ویتمن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹). سلامت روانی افراد یکی از ویژگیهای مهم و مؤثر در روانشناسی سازمانی و روابط انسانی است. این پژوهشها نشان داده است که منبع تنیدگی حرفه‌ای و سازمانی به عواملی چون شغل فرد، نقش سازمانی فرد، ساختار و جو سازمانی، جریان پیشرفت حرفه‌ای، روابط حرفه‌ای یا رویارویی با کار بستگی دارد (استوار<sup>۳</sup>، ۱۳۷۷).

### اهمیت و ضرورت پژوهش

در سازمانهای آموزشی نیز مانند دیگر سازمانها، هر عضو جدید در نخستین تماس حرفه‌ای خود با محیط کار امیدوار است که با جوی مناسب مواجه شود تا بتواند نیازهای اقتصادی، اجتماعی و روانی خود را به نحوی مطلوب برآورده سازد. یکی از قشرهای جامعه که باید به سلامت روانی آن اندیشید، معلمان مدارس هستند. معلم، در رشد و توسعه هر کشور و تعلیم و تربیت و پرورش آینده‌سازان آن نقش بسیار حساس و بنیادین دارد. به وجود آوردن شرایط آرمانی فرهنگی که زمینه تفکر و پژوهش در آن فراهم شود و فرآیند یاددهی و یادگیری به طور مطلوب صورت پذیرد، مستلزم آن است که معلمان از روحیه‌ای شاداب و قوی برخوردار

باشند و حداقل مشکلات و سختیها را در زندگی شغلی و اجتماعی داشته باشند. معلمان با استرسهای گوناگون مواجه‌اند. از نتایج این استرسها بروز فرسودگی شغلی در میان آنان است که تأثیر نامطلوب در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی برجای می‌گذارد. از مهمترین آنها می‌توان غیبت کارکنان از کار، تاخیر متوالی شکایتهای مختلف روان تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، تغییر شغل تدریس با مشاغل دیگر و در نهایت ترک خدمت را می‌توان نام برد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیتهای سودمند از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی ظهور پیدا می‌کند. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با استرسهای روانی و فرسودگی مقابله کرد. راهبردهای متفاوت برای پیشگیری و درمان فرسودگی شغلی در منابع گوناگون پیشنهاد شده است. اهمیت این پژوهش در این است که ابعاد گوناگون فرسودگی را در جامعه فرهنگیان روشن می‌کند و روشهای مقابله‌ای مؤثر در برابر استرسهای شغلی و روانی و فرسودگی شغلی را نشان می‌دهد.

**فرسودگی شغلی<sup>۴</sup>:** مسئله فرسودگی شغلی را نخستین بار فرویدنبرگر<sup>۵</sup> (۱۹۷۴) تعریف کرد، سپس بسیاری از نویسندگان تخصصهای یاری‌رسانی آن را به دقت مطالعه کردند (بوی<sup>۶</sup> و پاین<sup>۷</sup> ۱۹۸۰؛ دیلی<sup>۸</sup> ۱۹۷۹، لارسن<sup>۹</sup>، ۱۹۸۱، آرسپرانک<sup>۱۰</sup>، ۱۹۸۶). فرسودگی شغلی پدیده‌ای است عمومی و فراگیر که از کنش متقابل و یگانه شخصیت فرد با محیط کار ناشی می‌شود و نتیجه آن از دست دادن انگیزه، اشتیاق، انرژی و کاهش عملکرد مطلوب در زندگی فرد است. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار نیست که بعد از کار مداوم به وجود می‌آید بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعتهای بیداری او نیز سرایت می‌کند (هرشن سن، ترجمه منشی طوسی، ۱۳۷۴).

سعادت (۱۳۷۵) اظهار می‌دارد " که تنیدگی و فشارهای عصبی شدید ناشی از ماهیت، نوع یا وضعیت نامناسب کار به پیدایش حالتی در کارکنان منجر می‌شود که تحلیل رفتگی نامیده می‌شود. در این حالت، کار اهمیت خود را از دست می‌دهد. فردی که دچار تحلیل رفتگی گشته، دائم خسته است (پرخاشگری دارد)، بدگمان، منفی باف، بدبین و عصبانی است، زودرنج و بی حوصله است و با کوچکترین ناراحتی از کوره در می‌رود، کلافه است و خود را در بن بست می‌بیند" (ص ۱۴).

مازلای<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۲) و همکارانش رویکردی مبتنی بر تحقیق برای فرسودگی شغلی اتخاذ می‌کنند و تلاش کرده‌اند که شرایطی را که منجر به فرسودگی شغلی می‌شود، مشخص کنند. تحقیقات آنان (۱۹۸۱) به این نتیجه رسیده که فرسودگی شغلی ساختاری چند بعدی دارد و از سه مؤلفه مربوط به هم تشکیل یافته است که عبارتند از مؤلفه اول، کاهش تحلیل یا خستگی عاطفی<sup>۱۲</sup> که به از دست رفتن انرژیهای عاطفی شخص مربوط است. حالاتهای پیشین فرد که از سطح بالای انگیزشی برخوردار بوده است، به تدریج بر اثر فرسودگی از بین می‌رود و انجام دادن کار برای او خسته کننده می‌شود. اگر معلمان در آغاز حرفه معلمی در ارائه خود به دانش‌آموزان ناتوان باشند، خستگی عاطفی در آنان بیشتر بروز می‌کند. مؤلفه دوم مسخ شخصیت است که از عناصر تشکیل دهنده فرسودگی شغلی است. مسخ شخصیت در معلمان سبب نگرشهای منفی و بدبینانه و خصومت آمیز نسبت به دانش‌آموزان می‌شود. سومین مؤلفه از فرسودگی شغلی کاهش احساس موفقیت فردی<sup>۱۳</sup> است. یعنی فرد احساس می‌کند که عملکرد وی همراه با موفقیت نیست، به عبارت دقیق‌تر عملکرد یا موفقیت ادراکی مطرح است نه عملکرد و موفقیت واقعی. این مولفه توجه کمتری را به خود جلب کرده است.

طی سالیان گذشته تحقیقات بسیار در مورد استرس شغلی منتشر شده است و این مجموعه رو به گسترش است. که می‌توان پژوهش چاپلین<sup>۱۴</sup> (۱۹۵۵) و ودز<sup>۱۵</sup> (۱۹۹۹) را نام برد.

به نظر ابوهلال و سلامه<sup>۱۶</sup> (۱۹۹۲) بررسی فرسودگی شغلی در میان افراد شاغل در حرفه‌های کمکی، موضوع مهم پژوهشی در آمریکای شمالی است. در ایران نیز پژوهشهایی در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفته است. این پژوهشها که به بررسی فرسودگی شغلی معلمان (بدری گری، ۱۳۷۴؛ بهنیا، ۱۳۷۹) مدیران (بابلی، ۱۳۷۹؛ دموری، ۱۳۷۳)، پرستاران و مشاغل پزشکی (عبدی، ۱۳۷۳؛ پیامی بوساری، ۱۳۷۴) پرداخته به این نتیجه رسیده است که در همه این گروهها فرسودگی شغلی رایج است.

نتایج تحقیقات گوناگون نشان می‌دهد که حرفه تدریس با استرسهای بسیاری همراه است، اما معلمان در برابر این استرسها تسلیم نمی‌شوند و به ارزیابی شناختی آنها می‌پردازند. سپس از روشهای مقابله‌ای متفاوت برای کنار آمدن با حوادث استرس‌زا استفاده می‌کنند.

## روشهای مقابله<sup>۱۷</sup>:

روشهای مقابله به رفتارهایی می‌گویند که شخص در پاسخ به عامل استرس‌زا از خود بروز می‌دهد و ممکن است ذهنی باشند یا عینی. مثلاً پیرلین<sup>۱۸</sup> و اسکولر<sup>۱۹</sup> (۱۹۷۸)، بیان کرده‌اند که مقابله عبارت از هرگونه پاسخی است که در برابر ناملایمات زندگی داده می‌شود و از ناراحتی عاطفی جلوگیری می‌کند یا فرد را از آن مصون می‌دارد، یا بر آن چیره می‌گرداند. رویدادهای بیرونی که شخص تجربه می‌کند ممکن است او را به کوششهای مقابله جویانه وا دارند. به همین سان «محیط درونی» شخص، یعنی اندیشه‌ها و احساسهایی که نسبت به این رویدادها دارد و پاسخی که در برابر آنها نشان می‌دهد، نیز ممکن است نتایج مثبتی به بار آورد. لازاروس<sup>۲۰</sup> و همکاران (۱۹۸۱) به نقل از گریفین<sup>۲۱</sup> و همکاران، (۲۰۰۰) مقابله را کوششهای روان شناختی و رفتاری می‌دانند که برای کنترل نیازهای درونی و بیرونی و تعارضات میان آنها صورت می‌گیرد. آنان معتقدند این اعمال یا کوششهای روان شناختی و رفتاری برای غلبه یافتن، تحمل کردن، کاهش یا به حداقل رساندن نیازهای درونی و بیرونی تعارضات انجام می‌گیرد که بر فرد فشار وارد می‌کند. فولکمن و لازاروس (۱۹۸۴) انواع مقابله را بر مبنای قانون مقابله به دو گروه تقسیم کرده‌اند: مقابله معطوف به مشکل<sup>۲۲</sup> و مقابله معطوف به هیجان<sup>۲۳</sup>، گروه اول پاسخهایی مقابله جویانه‌اند که قصدشان از میان برداشتن مشکل یا تعدیل آن است، در حالی که پاسخهای نوع دوم در صددند تا پیامدهای هیجانی عامل استرس‌زا را مهار کنند. فولکمن<sup>۲۴</sup> و لازاروس (۱۹۸۴) به نقل از گریفین و همکاران، (۲۰۰۰) در مفهوم‌سازی مقابله، یک تمایز قائل شده‌اند و آن تمایز مقابله مسئله‌مدار از مقابله هیجان‌مدار است. تلاشهای مسئله‌مدار معطوف به تغییر موقعیت فشارزا است و بر مهار عوامل فشارزا به منظور کاهش یا حذف پریشان‌کنندگی آن توجه دارد. در حالی که تلاشهای هیجان‌مدار معطوف به تغییر واکنشهای هیجانی به عوامل فشارزاست، یعنی بر مهار پاسخهای هیجانی و برانگیختگی فیزیولوژیایی در جهت کاهش فشار روانی تأکید دارد. پژوهشهای متعدد نشان داده‌اند که افراد برای مباره با اغلب رویدادهای تنیدگی‌زا از هر شیوه مقابله‌ای استفاده می‌کنند. هرچند برتری و رجحان یکی از دو شیوه مقابله بر دیگری به صورت استوار از نوع رویدادهای تنیدگی‌زا تأثیر می‌پذیرد. مشکلات و مسائل مربوط به کار و خانواده، فعالیت مقابله‌ای مسئله‌مدار را آشکار می‌کنند، در حالی که مشکلات مربوط به سلامت بهداشت جسمانی فعالیت مقابله‌ای هیجان محور را آشکار می‌کنند (کران ول<sup>۲۵</sup>، ۱۹۹۰ به نقل از آقاییوسفی ۱۳۷۸).

منابع مقابله‌ای مجموعه پیچیده‌ای از عوامل هیجانی، انگیزشی، شناختی و بطور کلی ویژگی‌های شخصیتی هستند که زمینه لازم را برای روشهای مقابله‌ای فراهم می‌کند. این منابع به عنوان ویژگی‌های غیرموقعیتی ثابتی هستند که بر فرایندهای مقابله‌ای اثر می‌گذارند. به عبارت دیگر اقدامات پیشگیری کننده اجتماعی و روان‌شناختی هستند که می‌توانند احتمال آسیب‌دیدگی ناشی از تنیدگی را کاهش دهند یا به افراد کمک کنند تا در مواجهه با رویدادهای تنیدگی‌زا نشانه‌های مرضی کمتری داشته باشند، یا اینکه پس از مواجهه به سرعت بهبود یابند. از مطالعاتی که درباره تأثیر مکانیسم مقابله‌ای بر استرس شغلی و فرسودگی انجام گرفته است. مطالعات کوسک، کیرک و کوسک<sup>۳۶</sup> (۱۹۹۳)، سید من و زاگر<sup>۳۷</sup> (۱۹۹۱)، راسل آلتمایر و ولزن (۱۹۸۷)، عماد فیلیان (۱۳۷۰) و بدری گرگری (۱۳۷۴) را می‌توان نام برد. نتایج حاکی از آن است که استرس شغلی با افزایش فرسودگی شغلی و مقابله از نوع کنترل پایین ارتباط دارد. افرادی که سطح فرسودگی شغلی آنان در ابعاد سه‌گانه افزایش داشته بیشتر از روشهای مقابله‌ای هیجان‌مدار مانند رویارویی، دورگزینی، خویش‌تنداری، فرار و اجتناب بهره‌گیری می‌کردند.

### سلامت روان<sup>۳۸</sup>

تاکنون تعاریف متفاوت از سلامت روانی ارائه شده است: فقدان بیماری، داشتن تعادل عاطفی، سازش اجتماعی، احساس راحتی و آسایش، یکپارچگی شخصیت، شناخت خود و محیط و بسیاری تعاریف دیگر. آنچه در بررسی تعاریف متفاوت سلامت روانی دیده می‌شود، اختلاف نظریه‌هایی است که میان اندیشمندان و صاحب‌نظران روانشناسی وجود دارد. برخی از این نظریه‌پردازان مانند آلپورت، اریک فروم، راجرز، مازلو، اریکسون، یونگ و فرانکل به جنبه سالم طبیعت آدمی می‌پردازند. این روان‌شناسان در تلاش‌اند با غنا بخشیدن به شخصیت انسان نگرشی منحصر به فرد در مورد رشد روانی و کمال انسانی عرضه کنند، به اعتقاد آنان سلامت روانی بسیار بیش از روان نژندی و یا روان پریش نبودن است. (شولتز<sup>۳۹</sup>، ۱۳۶۹، ترجمه گیتی خوشدل). در مقابل، گروهی دیگر از روان‌شناسان در تعریف سلامت روان به تعریف رفتار نابهنجار یا بیماری روانی می‌پردازند و سپس نتیجه می‌گیرند که سلامت روان در واقع مساوی با عدم بیماری روانی است. براساس تعریف سازمان جهانی بهداشت، سلامت عبارت است از رفاه کامل و نه فقط بیماری، به عبارت دیگر سلامت فقط به سلامت جسمی محدود نشده است و جنبه‌های روانی و اجتماعی زندگی فرد را نیز در برمی‌گیرد. بهداشت روان پایه و بنیاد

بهبودی و عملکرد مؤثر انسانها و چیزی فراتر از عدم وجود اختلال روانی توصیف شده است. در سال ۱۹۶۱ سازمان جهانی بهداشت، آموزش اصول بهداشت روان به پزشکان عمومی، کارکنان بهداشت عمومی، متخصصان، پرستاران، فارغ‌التحصیلان مامایی، مددکاران و سایر کارکنان بهداشت را مورد تاکید قرار داد و بر ضرورت گنجاندن بهداشت روان در آموزشهای بهداشت همگانی تاکید کرد (بوالهروی و محیط، ۱۳۷۳). طبق گزارش سازمان جهانی بهداشت، مطالعات همه‌گیرشناسی در کشورهای متفاوت نشان می‌دهد که در حدود ۲۵ درصد مردم اختلال روانی قابل تشخیص دارند (هو، ۱۹۹۶). همچنین تخمین زده شده است که در حدود ۴۵۰ میلیون نفر در سراسر جهان از نوعی اختلالات روانی رنج می‌برند. مطالعات همه‌گیرشناسی در ایران نتایج متفاوت را نشان داده است، مثلاً محمدی و همکاران (۱۳۸۲) در بررسی مطالعات همه‌گیرشناسی اختلالات روانی در ایران از سال ۱۳۴۲ تا ۱۳۸۱، شیوع اختلالات را از ۱۱/۹ درصد تا ۳۰/۲ درصد گزارش کرده‌اند. کوپر<sup>۳۰</sup> (۱۹۹۰) طی پژوهشی به این نتیجه دست یافته که سطح اضطراب و افسردگی معلمان زن و مرد نسبت به حد میانگین جامعه، به طور قابل ملاحظه‌ای بالاتر است و درصد علائم تقریباً مساوی آن حدی است که در بیماران سرپایی بیمارستانهای روانی مشاهده می‌شود (نقل از نیکنامی، ۱۳۷۷).

سری و ستاوا<sup>۳۱</sup> (۱۹۹۱) در پژوهشی به این نتیجه دست یافته که استرس شغلی به صورت مثبت با بیماری روانی و حالات و مشکلات روانی در ارتباط است. در پژوهشی دیگر، استرس وابسته به شغل و افسردگی در پزشکان تحت آموزش در بخشهای فوریتهای پزشکی در سه کشور استرالیا، انگلستان، و آمریکا مقایسه شده است. ارتباط مشخص میان بروز استرس شغلی و افسردگی در هر سه کشور مشاهده شد (نقل از حسینی، ۱۳۷۸). رضایی (۱۳۷۳) به این نتایج دست یافته است که یک چهارم از معلمان ایرانی استرس شدید را متحمل می‌شوند و مهمترین عامل آن مشکلات مالی و ناکافی بودن حقوق ماهیانه است.

## اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش بررسی تأثیر مکانیسم‌های مقابله‌ای در فرسودگی شغلی و کنترل و پیشگیری است، حرفه تدریس و معلمی با استرسهای بسیار همراه است. معلمان از راههای گوناگون تلاش می‌کنند که از این استرس بکاهند. بهره‌گیری از مکانیسم‌های مقابله‌ای در حکم راهبردی برای کنترل استرس است. همچنین هدفهای ویژه زیر نیز مورد بررسی قرار می‌گیرند.



۱. یافتن تفاوت در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای (مسئله‌مدار- هیجان‌مدار) و فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی.

۲. بررسی تفاوت در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای و فرسودگی شغلی در میان دبیران ایرانی و هندی. در این زمینه تفاوت فرهنگی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۳. نقش فرسودگی شغلی در سلامت روان در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

### فرضیه‌های پژوهش

۱-۱. دبیران مرد ایرانی بیشتر در مقایسه با دبیران زن ایرانی از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۱-۲. دبیران مرد هندی بیشتر در مقایسه با دبیران زن هندی از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۱-۳. دبیران مرد بیشتر در مقایسه با دبیران زن از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۱-۴. دبیران هندی در مقایسه با دبیران ایرانی بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۲-۱. دبیران زن ایرانی در مقایسه با دبیران مرد ایرانی بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۲-۲. دبیران زن هندی در مقایسه با دبیران مرد هندی بیشتر از مکانیسم هیجان‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۲-۳. دبیران زن در مقایسه با دبیران مرد بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بهره‌گیری می‌کنند.

۲-۴. دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار با بهره‌گیری می‌کنند.

- ۳-۱. دبیران مرد ایرانی بیشتر از دبیران زن ایرانی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) قرار دارند.
- ۳-۲. دبیران مرد هندی بیشتر از دبیران زن هندی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) قرار دارند.
- ۳-۳. دبیران مرد بیشتر از دبیران زن در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) قرار دارند.
- ۳-۴. دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) قرار دارند.
۴. یک همبستگی مثبت میان متغیرهای فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی وجود دارد.

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران علوم پایه (فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی، ریاضی) دبیرستانهای شهر تهران (ایران) که در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ مشغول انجام وظیفه بودند و همچنین کلیه دبیران علوم پایه (فیزیک، شیمی، زیست‌شناسی، ریاضی) دبیرستانهای شهر پونا (هند) که در سال تحصیلی ۸۳-۸۲ مشغول تدریس بودند، تشکیل می‌دهند. در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم نمونه بهره‌گیری شده است. حجم نمونه مورد مطالعه ۶۰۰ نفر بود که ۳۰۰ نفر از ایران (۱۶۳ نفر مرد و ۱۳۷ نفر زن) و ۳۰۰ نفر از کشور هند (۱۶۰ نفر زن و ۱۴۰ نفر مرد) به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند.

همه دبیران دارای مدرک لیسانس، استخدام رسمی، متاهل و دارای حداقل پنج سال سابقه تدریس بودند.

## ابزار پژوهش فرسودگی شغلی

پرسشنامه فرسودگی شغلی که مازلاک و جکسون<sup>۳۲</sup> (۱۹۸۱) ساخته‌اند شامل ۲۲ سؤال است که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت زدایی و فقدان تحقق شخصی در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای پرداخته است. کاربرد ویژگی این پرسشنامه سنجش و پیشگیری از پدیده فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای مانند پرستاران، معلمان است. روش پاسخگویی آزمودنیها به هریک از مواد و پرسشنامه دو گونه است:

روش فراوانی: این روش تعداد دفعاتی را که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را در برمی‌گیرد. هرگز (صفر)، چند بار در سال (۱). یکبار در ماه (۲) چند بار در ماه (۳)، یک بار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶).

روش شدت: این روش میزان شدتی را که آزمودنی در مورد هر یک از مواد فرسودگی احساس می‌کند را در برمی‌گیرد. هرگز (۰)، خیلی کم (۱)، متوسط (۳)، متوسط بالا (۴)، شدید (۵)، خیلی شدید (۶).

مازلاک و جکسون (۱۹۸۵) بهره‌گیری از روش فراوانی را پیشنهاد می‌کنند. در این پژوهش نیز پاسخ آزمودنیها به هر یک از مواد تشکیل‌دهنده بر اساس این روش بوده است. مازلاک و جکسون پایایی درونی برای هر یک از خرده‌تستها را چنین محاسبه کرده‌اند. پایایی درونی برای خستگی عاطفی  $I = 0.90$  و مسخ شخصیت  $I = 0.79$  و فقدان موفقیت فردی  $I = 0.71$ . همچنین ایوانسکی و شواب<sup>۳۳</sup> (۱۹۸۱) پایایی درونی بر خستگی عاطفی  $0.90$ ، مسخ شخصیت  $0.76$  و فقدان موفقیت فردی  $0.76$  را به دست آوردند.

## راههای مقابله

پرسشنامه راههای مقابله را که لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) کرده‌اند شامل ۶۶ ماده است که دو روش مقابله مسئله‌مدار و هیجان‌مدار را اندازه‌گیری می‌کند. هر یک از روشهای مقابله‌ای شامل چهار الگو است که عبارتند از: ۱. مقابله رویاروی: این روش مجموعه رفتارهای تهاجمی است که افراد برای حل مشکل به کار می‌برند و متضمن درجاتی از ابراز خصومت و خطر کردن در عملکردها است. ۲. دورگزینی یا فاصله‌گیری: مجموعه رفتارهای شناختی را شامل

می‌شود که فرد یا گروه برای دوری از منبع ایجاد کننده مشکل یا اجتناب از این منبع در جهت کاهش اهمیت به کار می‌برند. ۳. خویشتنداری: این روش مجموعه واکنشهای احساساتی افراد را به‌نگام برخورد با منبع ایجاد کننده مشکل و ممانعت از ابراز این عکس‌العمل‌ها توسط افراد را دربرمی‌گیرد. ۴. جستجوی حمایت‌های اجتماعی: تماس‌های فرد برای کسب حمایت‌های اطلاعاتی، حمایت‌های ملموس و حمایت‌های عاطفی را بازگو می‌کند. ۵. مسئولیت‌پذیری: این روش شامل مجموعه واکنشهایی است که پذیرش نقش فرد در ایجاد مشکل را از طریق تلاش‌های مداوم او در اصلاح موقعیت موجود نشان می‌دهد. ۶. فرار، اجتناب: این روش افکار آرزومندانه یا کوشش‌های رفتاری در جهت فرار یا اجتناب از موقعیت مشکل‌زا را توصیف می‌کند و شامل گریز از واقعیت است. ۷. مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده: مجموعه افکار و کوشش‌های سنجیده و متمرکز برخورد با مشکل است توأم با به‌کارگیری رویکردهای تحلیل‌گرایانه برای مشکل‌گشایی ۸ ارزیابی مجدد مثبت: مجموعه تلاشهایی است در جهت ایجاد مفاهیم مثبت با توجه به درجه تکامل فردی این الگوهای هشتگانه به دو گروه روش‌های مسئله‌مدار (حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، مشکل‌گشایی برنامه‌ریزی شده و ارزیابی مجدد مثبت) و هیجان‌مدار (رویارویی، دوری‌گزینی، فرار، اجتناب و خویشتنداری) تقسیم شده است. لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) ثبات درونی ۰/۷۹ تا ۰/۶۶ را برای هر یک از روش‌های مقابله‌ای گزارش کرده است.

## سلامت روان

در این پژوهش، به منظور سنجش میزان برخورداری دبیران از سلامت روان، از فهرست تجدیدنظر شده‌ی علایم روانی بهره‌گیری شده است: فرم اولیه این پرسشنامه را دراگوتیس، لیپمن و کووی<sup>۳۴</sup> (۱۹۷۳) تهیه کرده‌اند. دراگوتیس و همکاران (۱۹۸۵) پرسشنامه مذکور را مورد تجدیدنظر قرار دادند و فرم نهایی آن را با نام فهرست تجدیدنظر شده علایم روانی (SCL90-R) تهیه کرده‌اند. این فهرست شامل ۹۰ سؤال پنج درجه‌ای (هیچ، کمی، تا حدی، زیاد و خیلی زیاد) است. نمره‌ی بالا در این آزمون دلالت بر عدم سلامت روانی دارد. در این پژوهش، ضرایب پایایی این آزمون، با سه روش تنصیف سؤالات زوج و فرد، آلفای کرونباخ و گاتمن محاسبه شده است. این آزمون در پژوهش‌های بسیاری مورد بهره‌گیری قرار گرفته و از اعتبار بالایی برخوردار بوده است. دراگوتیس و همکاران (۱۹۸۴) ضرایب اعتبار همزمان ابعاد نه‌گانه این آزمون را با پرسشنامه چندوجهی مینه‌سوتا، در دامنه ۰/۳۶ تا ۰/۷۳ گزارش کرده‌اند.

(به نقل از پولادی ری شهری، ۱۳۷۴)، همچنين ميرزايي (۱۳۵۹) و جابري (۱۳۷۲) بررسي ارزيابي پايي و اعتبار (SCL90-R) را انجام داده‌اند. مقايسه سنجشها، نتايجي بسيار مشابه را با نتايج به دست آمده در ايالات متحده امريکا در بر داشته و پايي اين آزمون در بيشتر مقياستها بيشتر از ۰/۸۰ نشان داده است. علائم رواني که با اين پرسشنامه سنجيده مي‌شود شامل: ۱. بعد شکايتهاي جسماني، ۲. بعد وسواس- اجبار، ۳. بعد افسردگي، ۴. بعد حساسيت در روابط مکانيسم، ۵. بعد اضطراب، ۶. بعد پرخاشگري، ۷. بعد ترس مرضي، ۸. بعد افکار پارانوئيدي و ۹. بعد روان پریشي است.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در زمینه فرضیه‌ها در جداول زیر ارائه شده است:

جدول ۱- میانگین و انحراف معیار و عده دیران زن و مرد ایرانی در زمینه متغیرهای پژوهشی

متغیرها	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	عده
خستگی عاطفی	مرد	۱۶/۱۱	۱۳/۵۷	۱۶۳
	زن	۸/۶۴	۸/۶۲	۱۳۷
	کل	۱۲/۷۰	۱۲/۱۴	۳۰۰
مسخ شخصیت	مرد	۴/۸۲	۵/۵۱	۱۶۳
	زن	۲/۴۰	۳/۵۸	۱۳۷
	کل	۳/۷۲	۴/۸۴	۳۰۰
فقدان موفقیت فردی	مرد	۲۹/۰۸	۱۱/۷۳	۱۶۳
	زن	۳۱/۳۶	۱۱/۴۷	۱۳۷
	کل	۳۰/۱۲	۱۱/۶۵	۳۰۰
مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار	مرد	۳۶/۵۷	۱۰/۷۶	۱۶۳
	زن	۳۷/۱۹	۱۰/۲۴	۱۳۷
	کل	۳۶/۸۵	۱۰/۵۱	۳۰۰
مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار	مرد	۳۲/۹۷	۱۰/۹۱	۱۶۳
	زن	۳۵/۶۷	۹/۶۶	۱۳۷
	کل	۳۴/۲۱	۱۰/۴۳	۳۰۰

جدول ۲- میانگین و انحراف معیار و عده دبیران زن و مرد هندی در زمینه متغیرهای پژوهشی

متغیرها	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	عده
خستگی عاطفی	مرد	۱۴/۳۲	۷/۷۵	۱۴۰
	زن	۱۱/۸۵	۸/۳۲	۱۶۰
	کل	۱۳/۰۰	۸/۱۴	۳۰۰
مسخ شخصیت	مرد	۷/۲۰	۶/۲۶	۱۴۰
	زن	۴/۸۵	۴/۸۱	۱۶۰
	کل	۵/۹۴	۵/۶۵	۳۰۰
فقدان موفقیت فردی	مرد	۲۸/۱۶	۱۲/۵۵	۱۳۹
	زن	۲۹/۹۴	۱۰/۸۵	۱۶۰
	کل	۲۹/۱۱	۱۱/۶۹	۲۹۹
مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار	مرد	۳۶/۶۹	۱۰/۵۱	۱۴۰
	زن	۳۲/۶۷	۱۰/۸۰	۱۵۹
	کل	۳۴/۵۵	۱۰/۸۳	۲۹۹
مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار	مرد	۳۶/۱۵	۱۱/۰۱	۱۳۹
	زن	۳۲/۹۸	۱۰/۹۸	۱۵۹
	کل	۳۴/۴۶	۱۱/۰۹	۲۹۸

جدول ۳- تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای مکانیسم‌های مقابله‌ای در میان دبیران مرد و زن ایرانی

<i>P</i>	<i>F</i>	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	جنسیت	متغیرها
۰/۰۱	۳۰/۹۴	۴۱۵۰/۲۱۹	۱	۴۱۵۰/۲۱	مرد	خستگی عاطفی
		۱۳۴/۱۰۷	۲۹۸	۳۹۹۶۳۰/۹۶	زن	
			۲۹۹	۴۴۱۱۴/۱۸۶	کل	
۰/۰۱	۱۹/۴۷	۴۳۵/۷۳	۱	۵۳۴/۷۳	مرد	مسخ شخصیت
		۲۲/۳۷	۲۹۸	۶۶۶۶/۳۰۰	زن	
			۲۹۹	۷۱۰۲/۵۳	کل	
	۲/۸۶	۳۸۶/۶۳	۱	۳۸۶/۶۳	مرد	فقدان موفقیت فردی
		۱۳۴/۹۴	۲۹۸	۴۰۲۱۴/۵۴	زن	
			۲۹۹	۴۰۶۰۱/۱۸	کل	
	۰/۲۶۳	۲۹/۲۱	۱	۲۹/۲۱۹	مرد	مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار
		۱۱۰/۹۰۵	۲۹۸	۳۳۰۴۹/۶۱	زن	
			۲۹۹	۳۳۰۷۸۰/۸۳	کل	
۰/۰۱	۵/۶۰	۵۴۴/۰۰	۱	۵۴۴/۰۰۰	مرد	مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار
		۱۰۷/۳۶	۲۹۸	۳۱۹۹۵/۷۶	زن	
			۲۹۹	۳۲۵۳۹/۷۷	کل	

جدول ۴- تحلیل واریانس یک طرفه برای متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای مکانیسم‌های مقابله‌ای در میان دبیران مرد و زن هندی

متغیرها	جنسیت	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
خستگی عاطفی	مرد	۴۵۳/۷۵۷	۱	۴۵۳/۷۵	۶/۹۸	۰/۰۰۱
	زن	۱۹۳۷۲/۲۲	۲۹۸	۶۵/۰۰		
	کل	۱۹۸۲۵/۹۸	۲۹۹			
مسخ شخصیت	مرد	۴۱۲/۳۴	۱	۴۱۲/۳۴۷	۱۳/۴۲	۰/۰۰۱
	زن	۹۱۵۴/۸۰	۲۹۸	۳۰/۷۲		
	کل	۹۵۶۷/۱۴	۲۹۹			
فقدان موفقیت فردی	مرد	۲۳۵/۲۱۵	۱	۲۳۵/۲۱	۱/۷۲	
	زن	۴۰۴۸۹/۶۸	۲۹۷	۱۳۶/۳۲۹		
	کل	۴۰۷۲۴/۹۰	۲۹۸			
مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار	مرد	۱۱۹۹/۲۹	۱	۱۱۹/۲۹	۱۰/۵۳	۰/۰۰۱
	زن	۳۳۸۰۲/۴۳	۲۹۷	۱۱۳/۸۱۳		
	کل	۳۵۰۰۱/۷۲	۲۹۸			
مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار	مرد	۷۴۲/۲۹	۱	۷۴۲/۲۹۲	۶/۱۳۸	۰/۰۰۵
	زن	۳۵۷۹۷/۸۰	۲۹۶	۱۲۰/۹۳		
	کل	۳۶۵۴۰/۰۹	۲۹۷			

فرضیه ۱-۱. دبیران مرد ایرانی در مقایسه با دبیران زن ایرانی بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بهره‌گیری می‌کنند. نتایج جدول شماره (۳) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد که هیچ تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار در میان دبیران زن و مرد ایرانی وجود ندارد و فرضیه ۱ مورد تأیید قرار نگرفت.



فرضیه ۲-۱. دبیران مرد هندی در مقایسه با دبیران هندی زن بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار استفاده می‌کنند. نتایج جدول شماره (۴) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد ( $F(1/297) = 10/53, P < 0/01$ ) که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار در میان دبیران زن و مرد هندی وجود دارد و دبیران مرد هندی ( $M = 36/69$ ) در مقایسه با دبیران زن هندی ( $M = 32/67$ ) از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بیشتر بهره‌گیری می‌کنند. بنابراین فرضیه ۲-۱ مورد تأیید قرار گرفت.

جدول ۵- تحلیل واریانس دو طرفه برای متغیر مکانیسم مقابله‌ای (مسئله‌مدار) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
جنسیت	۴۲۷/۰۱	۱	۴۲۷/۰۱	۳/۸۰	۰/۰۵
کشور	۷۱۹/۱۳۹	۱	۷۱۹/۱۳۹	۶/۴۰	۰/۰۵
اثر تعامل	۸۰۱/۴۰۶	۱	۸۰۱/۴۰۶	۷/۱۳۳	۰/۰۱
اثر خطا	۶۶۸۵۲/۰۵	۵۹۵	۱۱۲/۳۵۶		
کل	۸۳۲۶۹۸/۰۰	۵۹۹			

فرضیه ۳-۱. دبیران مرد بیشتر از دبیران زن از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار استفاده می‌کنند. نتایج جدول شماره (۵) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد ( $F(1/595) = 3/8, P < 0/05$ ) که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار در میان دبیران مرد و زن وجود دارد و دبیران مرد ( $M = 36/62$ ) در مقایسه با دبیران زن ( $M = 34/65$ ) از مکانیسم مقابله‌ای مسئله بیشتر استفاده می‌کنند. بنابراین فرضیه ۳-۱ مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه ۴-۱. دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار استفاده می‌کنند. نتایج جدول (۵) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد ( $F(1/595) = 6/40, P < 0/05$ ) که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار در میان دبیران ایرانی و هندی وجود دارد و دبیران ایرانی ( $M = 36/85$ ) در مقایسه با دبیران هندی ( $M = 34/55$ ) از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار بیشتر استفاده می‌کنند. بنابراین فرضیه ۴-۱ مورد تأیید قرار نگرفت.

جدول ۶- تحلیل واریانس دو طرفه برای متغیر مکانیسم مقابله‌ای (هیجان‌مدار) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی

متغیرها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
جنسیت	۷/۸۷۱	۱	۷/۸۷۱	۰/۰۶۹	
کشور	۸/۷۱۰	۱	۸/۷۱۰	۰/۰۷۶	
اثر تعامل	۱۲۷۸/۷۸۴	۱	۱۲۷۸/۷۸۴	۱۱/۲۰۵	۰/۰۱
اثر خطا	۶۷۷۹۳/۵۷۳	۵۹۴	۱۱۴/۱۳۱		
کل	۷۷۴۱۱۳/۰۰	۵۹۴			

فرضیه ۱-۲. دبیران زن ایرانی بیشتر از دبیران مرد ایرانی از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند نتایج جدول شماره (۳) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد ( $P=0/01$ ) که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار در میان دبیران مرد و زن وجود دارد و دبیران زن ایرانی ( $M=35/67$ ) در مقایسه با دبیران مرد ایرانی ( $M=32/97$ ) از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشتری استفاده می‌کنند. بنابراین فرضیه ۱-۲ پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه ۲-۲. دبیران زن هندی بیشتر از دبیران مرد هندی از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. نتایج جدول شماره (۴) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد ( $P=0/05$ ) که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار در میان دبیران مرد و زن هندی وجود دارد و دبیران مرد هندی ( $M=36/15$ ) در مقایسه با دبیران زن هندی ( $M=32/98$ ) از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار، بیشتر بهره‌گیری می‌کنند. بنابراین فرضیه ۲-۲ مورد تأیید قرار نگرفت.

فرضیه ۳-۲. دبیران زن بیشتر از دبیران مرد از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند. نتایج جدول شماره (۶) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد که هیچ تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار در میان دبیران زن و مرد وجود ندارد و فرضیه ۲-۳ مورد تأیید قرار نگرفت.

فرضیه ۴-۲. دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار استفاده می‌کنند نتایج جدول شماره (۶) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد ( $P < 0/01$ ).

۱۱/۲۰) =  $F(1/594)$  که تفاوت معنادار در اثر تعامل میان جنسیت و کشور میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی وجود دارد. دبیران مرد هندی ( $M=36/15$ ) در مقایسه با دبیران مرد ایرانی ( $M=32/97$ ) از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشتر بهره‌گیری می‌کنند و همچنین دبیران زن ایرانی ( $M=35/67$ ) در مقایسه با دبیران زن هندی ( $M=32/98$ ) از مکانیسم مقابله‌ای هیجان‌مدار بیشتر بهره‌گیری می‌کنند. بنابراین قسمتی از فرضیه ۴-۲ مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه ۱-۳. دبیران مرد ایرانی بیشتر از دبیران زن ایرانی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) قرار دارند. نتایج جدول شماره (۳) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد ( $P < 0/01$ )،  $F(1/298) = 30/94$  که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) در میان دبیران مرد و زن ایرانی وجود دارد و دبیران مرد ایرانی ( $M=16/11$ ) در مقایسه با دبیران زن ایرانی ( $M=8/64$ ) از فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) بیشتر برخوردارند. همچنین نتایج جدول شماره (۳) نشان می‌دهد ( $P < 0/01$ )،  $F(1/298) = 19/47$  که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) در میان دبیران مرد و زن ایرانی وجود دارد و دبیران مرد ایرانی ( $M=4/82$ ) در مقایسه با دبیران زن ایرانی ( $M=2/4$ ) از فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند.

در مورد فقدان موفقیت فردی هیچ تفاوت معنادار میان دبیران زن و مرد مشاهده نشد. بنابراین فرضیه ۱-۳ در زمینه (خستگی عاطفی - مسخ شخصیت) مورد تأیید قرار گرفت، ولی در مورد فقدان موفقیت فردی، مورد تأیید قرار نگرفت.

فرضیه ۲-۳. دبیران مرد هندی بیشتر از دبیران زن هندی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) قرار دارند. نتایج جدول شماره (۴) تحلیل واریانس یکطرفه نشان می‌دهد ( $P < 0/01$ )،  $F(1/298) = 6/98$  که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) در میان دبیران مرد و زن هندی وجود دارد و دبیران مرد هندی ( $M=14/32$ ) در مقایسه با دبیران زن هندی ( $M=11/85$ ) از فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) بیشتر برخوردارند. همچنین نتایج جدول شماره (۴) نشان می‌دهد ( $P < 0/01$ )،  $F(1/298) = 13/42$  که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) در میان دبیران مرد و زن هندی وجود دارد و دبیران مرد هندی ( $M=7/20$ ) در مقایسه با دبیران زن هندی ( $M=4/85$ ) از فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند. در مورد فقدان موفقیت فردی، هیچ تفاوت معنادار در میان دبیران زن و مرد هندی مشاهده نشد. بنابراین این فرضیه ۲-۳

درباره خستگی عاطفی و مسخ شخصیت مورد تأیید قرار گرفت، ولی در زمینه (فقدان موفقیت فردی مورد تأیید قرار نگرفت).

جدول ۷- تحلیل واریانس دو طرفه برای متغیر فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
جنسیت	۳۶۷۷/۱۳	۱	۳۶۷۷/۱۳	۳۶/۹۳	۰/۰۰۱
کشور	۷۴/۲۶	۱	۷۴/۲۶	۷۴/۲۶	
اثر تعامل	۹۳۲/۵۴	۱	۹۳۲/۵۴	۹/۳۶	۰/۰۱
اثر خطا	۵۹۳۳۶/۱۹	۵۹۶	۹۹/۵		
کل	۱۶۳۱۳۰/۰۰	۶۰۰			

فرضیه ۳-۳. دبیران مرد بیشتر از دبیران زن در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) قرار دارند. نتایج جدول شماره (۷) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد ( $F(1/596)=36/93, P < 0/01$ ) که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) در میان دبیران مرد و زن وجود دارد و دبیران مرد ( $M=15/28$ ) در مقایسه با دبیران زن ( $M=10/37$ ) از فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) بیشتر برخوردارند. همچنین نتایج جدول شماره (۸) نشان می‌دهد ( $F(1/596)=31/94, P < 0/01$ ) که تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) در میان دبیران مرد و زن وجود دارد و دبیران مرد ( $M=5/92$ ) در مقایسه با دبیران زن ( $M=3/72$ ) از فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند.

جدول ۸- تحلیل واریانس دو طرفه برای متغیر فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
جنسیت	۸۴۷/۹۴	۱	۸۴۷/۹۴	۳۱/۹۴	۰/۰۰۱
کشور	۸۶۳/۴۹	۱	۸۶۳/۴۹	۳۲/۵۲	۰/۰۰۱
اثر تعامل	۰/۱۸۰	۱	۰/۱۸۰	۰/۰۰۷	
اثر خطا	۱۵۸۲۱/۱۰	۵۹۶	۲۶/۵۴		
کل	۳۱۴۳۷/۰۰	۶۰۰			

جدول ۹- تحلیل واریانس دو طرفه برای متغیر فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی

متغیرها	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	P
جنسیت	۶۱۲/۴۶۵	۱	۶۱۲/۴۶	۴/۵۱	۰/۰۰۵
کشور	۲۰۴/۰۰۲	۱	۲۰۴/۰۰	۱/۵۰	
اثر تعامل	۹/۳۳	۱	۹/۳۳	۰/۶۹	
اثر خطا	۸۰۷۰۴/۲۳	۵۹۵	۱۳۵/۶۳		
کل	۶۰۷۱۰۴/۰۰	۵۹۹			

جدول شماره (۹) نشان می‌دهد ( $P < 0/05$ ,  $F(1/595) = 4/51$ ) که تفاوت معنادار در زمینه فقدان موفقیت فردی میان دبیران زن و مرد وجود دارد. دبیران زن ( $M = 30/59$ ) در مقایسه با دبیران مرد ( $M = 28/66$ ) از فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) بیشتر برخوردارند. بنابر این فرضیه در زمینه خستگی عاطفی و مسخ شخصیت مورد تأیید قرار گرفت، ولی در زمینه فقدان موفقیت فردی مورد تأیید قرار نگرفت.

فرضیه شماره ۴-۳. دبیران هندی بیشتر از دبیران ایرانی در معرض فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) قرار دارند. نتایج جدول شماره (۷) تحلیل واریانس دو طرفه نشان می‌دهد که هیچ تفاوت معنادار در فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) در میان دبیران ایرانی و هندی وجود ندارد و همچنین جدول شماره (۹) نشان می‌دهد

که هیچ تفاوت معنادار در خصوص فقدان موفقیت فردی در میان دبیران ایرانی و هندی مشاهده نشد، اما جدول شماره (۸) نشان می‌دهد ( $F(1/596)=32/52, P<0/01$ ) که تفاوت معنادار در زمینه فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) در میان دبیران ایرانی و هندی وجود دارد و دبیران هندی ( $M=5/94$ ) در مقایسه با دبیران ایرانی ( $M=3/72$ ) از فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند. بنابراین فرضیه ۴-۳ در زمینه خستگی عاطفی و فقدان موفقیت فردی در میان دبیران ایرانی و هندی مورد تأیید قرار نگرفت، اما در زمینه مسخ شخصیت مورد تأیید قرار گرفت.

فرضیه ۴، یک همبستگی مثبت میان متغیرهای فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان در میان دبیران مرد و زن ایرانی و هندی وجود دارد. میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) و متغیرهای سلامت روان همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج جدولهای شماره ۱۰ و ۱۱ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) و متغیرهای سلامت روان شکایتهای جسمانی ( $r=0/453, p<0/01$ ) و سواس- اجبار ( $r=0/413, p<0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی ( $r=0/414, p<0/01$ )، افسردگی ( $r=0/435, p<0/01$ )، اضطراب ( $r=0/406, P<0/01$ ) ترس مرضی ( $r=0/327, p<0/01$ )، افکار پارانوئید ( $r=0/327, p<0/01$ )، روان پریشی ( $r=0/312, p<0/01$ ) در میان دبیران مرد ایرانی وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) و متغیرهای سلامت روان شکایتهای جسمانی ( $r=0/382, p<0/01$ )، سواس- اجبار ( $r=0/360, p<0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی ( $r=0/409, p<0/01$ )، افسردگی ( $r=0/279, p<0/01$ )، اضطراب ( $r=0/340, p<0/01$ )، پرخاشگری ( $r=0/283, p<0/01$ )، ترس مرضی ( $r=0/261, p<0/01$ )، افکار پارانوئید ( $r=0/244, p<0/01$ ) و روان پریشی ( $r=0/285, p<0/01$ ) در میان دبیران زن ایرانی وجود دارد. میان فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان، همبستگی مثبت وجود دارد. نتایج جدولهای شماره ۱۰ و ۱۱ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان، شکایتهای جسمانی ( $r=0/389, p<0/01$ )، سواس- اجبار ( $p<0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی ( $r=0/530, p<0/01$ )، افسردگی ( $p<0/01$ )، اضطراب ( $r=0/442, p<0/01$ )، پرخاشگری ( $r=0/382, p<0/01$ )، ترس مرضی ( $r=0/442, p<0/01$ )، افکار پارانوئید ( $r=0/369, p<0/01$ )، افکار پارانوئید ( $r=0/455, p<0/01$ ) و روان پریشی

( $r = 0/452, p < 0/01$ )، در میان دبیران مرد ایرانی وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت بین فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان، شکایتهای جسمانی ( $p < 0/01$ ) ( $r = 0/303, p < 0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی ( $r = 0/444, p < 0/01$ )، افسردگی ( $r = 0/308, p < 0/01$ )، اضطراب ( $r = 0/274, p < 0/01$ )، پرخاشگری ( $r = 0/210, p < 0/05$ )، افکار پارانوئید ( $r = 0/230, p < 0/01$ ) و روان پریشی ( $r = 0/230, p < 0/01$ ) در میان دبیران زن ایرانی وجود دارد. نتایج جداول شماره ۱۰ و ۱۱ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی منفی بین فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان، شکایتهای جسمانی ( $r = -0/208, p < 0/01$ )، وسواس-اجبار ( $r = -0/194, p < 0/05$ )، حساسیت در روابط میان فردی ( $r = -0/194, p < 0/05$ )، افسردگی ( $r = -0/199, p < 0/05$ )، اضطراب ( $r = -0/174, p < 0/05$ )، پرخاشگری ( $r = -0/235, p < 0/01$ )، ترس مرضی ( $p < 0/01$ )، ( $r = -0/186, p < 0/01$ ) و افکار پارانوئید ( $r = -0/239, p < 0/01$ )، در میان دبیران مرد ایرانی وجود دارد. همچنین هیچ ضریب همبستگی بین فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان در بین دبیران زن ایرانی وجود ندارد به جز همبستگی منفی که بین فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) و متغیر سلامت روان، شکایتهای جسمانی ( $r = -0/183, p < 0/05$ ) در میان دبیران زن ایرانی مشاهده شد.

جدول ۱۰- ضریب همبستگی میان متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانی در میان دبیران مرد ایرانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
خستگی عاطفی	۱											
مسخ شخصیت	★★ ۰/۵۷۷	۱										
فقدان موفقیت	★★ -۰/۳۴۲	★★ -۰/۲۹۷	۱									
شکایت جسمانی	★★★ ۰/۴۵۳	★★★ ۰/۳۸۹	★★★ -۰/۲۰۸	۱								
وسواس اجباری	★★★ ۰/۴۱۳	★★★ ۰/۴۱۲	★ -۰/۱۹۴	★★★ ۰/۸۳۲	۱							
حساسیت در روابط میان فردی	★★★ ۰/۴۱۴	★★★ ۰/۵۳۰	★ -۰/۱۹۴	★★★ ۰/۷۱۰	★★★ ۰/۷۷۲	۱						
افسردگی	★★★ ۰/۴۳۵	★★★ ۰/۴۴۲	★ -۰/۱۹۹	★★★ ۰/۸۰۸	★★★ ۰/۸۲۱	★★★ ۰/۸۱۶	۱					
اضطراب	★★★ ۰/۴۰۶	★★★ ۰/۳۸۲	★ -۰/۱۷۴	★★★ ۰/۷۸۳	★★★ ۰/۷۷۵	★★★ ۰/۷۷۰	★★★ ۰/۷۸۳	۱				
پرخاشگری	★★★ ۰/۴۶۰	★★★ ۰/۵۴۶	★★★ -۰/۲۳۵	★★★ ۰/۶۶۶	★★★ ۰/۶۹۸	★★★ ۰/۷۷۱	★★★ ۰/۶۷۱	★★★ ۰/۶۹۶	۱			
ترس مرضی	★★★ ۰/۳۲۷	★★★ ۰/۳۶۹	★★★ -۰/۱۸۶	★★★ ۰/۷۵۷	★★★ ۰/۶۹۰	★★★ ۰/۷۴۶	★★★ ۰/۷۰۵	★★★ ۰/۷۱۳	★★★ ۰/۶۲۷	۱		
افکار پارانویید	۰/۴۱۶	★★★ ۰/۴۵۵	★★★ -۰/۲۳۹	★★★ ۰/۶۴۱	★★★ ۰/۶۶۴	★★★ ۰/۷۷۴	★★★ ۰/۶۸۰	★★★ ۰/۶۷۱	★★★ ۰/۶۴۹	★★★ ۰/۶۰۹	۱	
روان پریش	۰/۳۱۲	★★★ ۰/۴۵۲	-۰/۱۳۳	★★★ ۰/۶۰۲	★★★ ۰/۵۹۶	★★★ ۰/۷۲۹	★★★ ۰/۶۸۶	★★★ ۰/۶۸۱	★★★ ۰/۶۳۶	★★★ ۰/۷۰۲	★★★ ۰/۶۴۲	۱

N=163 \*p < ۰/۰۵ \*\*p < ۰/۰۱ ><



جدول ۱۱- ضریب همبستگی میان متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانی در میان دبیران زن ایرانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
خستگی عاطفی	۱											
مسخ شخصیت	★★ ۰/۳۷۴	۱										
فقدان موفقیت	★★ -۰/۲۷۶	★★ -۰/۲۷۳	۱									
شکایت جسمانی	★★ ۰/۳۸۲	★★ ۰/۳۰۳	★ -۰/۱۸۳	۱								
وسواس اجباری	★★ ۰/۳۶۰	۰/۱۱۶	-۰/۱۳۰	★★ ۰/۷۷۲	۱							
حساسیت در روابط میان فردی	★★ ۰/۴۰۹	★★ ۰/۴۴۴	۰/۱۱۱	★★ ۰/۷۷۲	★★ ۰/۶۹۸	۱						
افسردگی	★★ ۰/۲۷۹	★★ ۰/۳۰۸	-۰/۰۵۱	★★ ۰/۷۳۴	★★ ۰/۷۵۳	★★ ۰/۸۲۳	۱					
اضطراب	★★ ۰/۳۴۰	★★ ۰/۲۷۴	۰/۱۰۸	★★ ۰/۷۶۲	★★ ۰/۷۱۶	★★ ۰/۷۶۳	★★ ۰/۷۶۰	۱				
پرخاشگری	★★ ۰/۲۸۳	★ ۰/۲۱۰	-۰/۱۰۶	★★ ۰/۵۶۸	★★ ۰/۵۹۴	★★ ۰/۶۶۸	★★ ۰/۶۴۶	★★ ۰/۶۱۰	۱			
ترس مرضی	★★ ۰/۲۶۱	۰/۱۴۵	۰/۰۷۵	★★ ۰/۵۶۸	★★ ۰/۵۹۸	★★ ۰/۶۶۸	★★ ۰/۶۴۰	★★ ۰/۶۶۰	★★ ۰/۶۴۴	۱		
افکار پارانوئید	★★ ۰/۲۴۴	★★ ۰/۲۳۰	-۰/۰۷۷	★★ ۰/۶۴۲	★★ ۰/۶۲۶	★★ ۰/۷۲۶	★★ ۰/۷۳۷	★★ ۰/۶۳۱	★★ ۰/۵۵۹	★★ ۰/۵۶۱	۱	
روان پریش	★★ ۰/۲۸۵	★★ ۰/۲۳۰	۰/۰۹۹	★★ ۰/۵۸۳	★★ ۰/۶۵۹	★★ ۰/۶۷۰	★★ ۰/۶۷۶	★★ ۰/۷۶۰	★★ ۰/۶۳۸	★★ ۰/۷۱۶	★★ ۰/۵۶۸	۱

N=137 \*p < ۰/۰۵ \*\*p < ۰/۰۱ >>

جدول ۱۲- ضریب همبستگی میان متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانی  
در میان دبیران مرد هندی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
خستگی عاطفی	۱											
مسخ شخصیت	۰/۴۱۵	۱										
فقدان موفقیت	۰/۱۱۰	۰/۲۱۰	۱									
شکایت جسمانی	** ۰/۲۵۹	** ۰/۳۳۱	۰/۰۵۴	۱								
وسواس اجباری	** ۰/۲۲۵	** ۰/۲۴۲	۰/۰۲۳	۰/۶۷۳	۱							
حساسیت در روابط میان فردی	** ۰/۲۵۹	** ۰/۳۰۸	۰/۰۶۱	** ۰/۶۳۱	** ۰/۶۸۲	۱						
افسردگی	* ۰/۱۹۷	** ۰/۲۵۱	۰/۰۰۶	** ۰/۷۲۲	** ۰/۷۱۲	** ۰/۶۶۸	۱					
اضطراب	** ۰/۲۴۷	** ۰/۳۷۴	۰/۰۴۵	** ۰/۶۶۰	** ۰/۶۵۰	** ۰/۶۶۶	** ۰/۹۶۷	۱				
پرخاشگری	۰/۰۵۲	* ۰/۱۶۹	۰/۰۳۷	** ۰/۴۷۵	** ۰/۵۷۵	** ۰/۴۹۹	** ۰/۵۹۲	** ۰/۶۶۶	۱			
ترس مرضی	۰/۱۵۸	** ۰/۳۶۴	۰/۰۵۴	** ۰/۷۱۱	** ۰/۶۰۲	** ۰/۵۹۳	** ۰/۶۹۰	** ۰/۶۲۴	** ۰/۵۰۷	۱		
افکار پارانویید	۰/۱۱۰	** ۰/۲۱۸	۰/۰۸۲	** ۰/۵۶۸	** ۰/۶۲۷	** ۰/۵۵۸	** ۰/۶۲۱	** ۰/۵۸۸	** ۰/۴۹۷	** ۰/۵۳۳	۱	
روان پریش	۰/۱۴۵	** ۰/۲۷۵	۰/۱۰۶	** ۰/۵۲۰	** ۰/۵۴۲	** ۰/۵۳۹	** ۰/۶۵۳	** ۰/۶۳۲	** ۰/۶۰۲	** ۰/۶۳۶	** ۰/۶۱۳	۱

N=140 \*p < ۰/۰۵ \*\*p < ۰/۰۱ >>

جدول ۱۳- ضریب همبستگی میان متغیرهای فرسودگی شغلی و متغیرهای سلامت روانی  
در میان دبیران زن هندی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲
خستگی عاطفی	۱											
مسخ شخصیت	** ۰/۵۶۱	۱										
فقدان موفقیت	** ۰/۰۳۶	** ۰/۱۳۸	۱									
شکایت جسمانی	** ۰/۳۰۳	** ۰/۲۲۰	** ۰/۱۳۰	۱								
وسواس اجباری	** ۰/۳۱۲	** ۰/۱۳۹	** ۰/۰۸۱	** ۰/۶۱۳	۱							
حساسیت در روابط میان فردی	** ۰/۲۴۴	** ۰/۱۳۲	** ۰/۰۳۷	** ۰/۵۶۷	** ۰/۶۷۹	۱						
افسردگی	** ۰/۲۷۹	** ۰/۱۳۰	** ۰/۰۴۴	** ۰/۶۶۸	** ۰/۷۵۴	** ۰/۷۵۶	۱					
اضطراب	** ۰/۲۲۶	** ۰/۱۶۰	** ۰/۰۷	** ۰/۵۸۸	** ۰/۷۰۹	** ۰/۶۴۳	** ۰/۷۵۹	۱				
پرخاشگری	** ۰/۲۵۶	** ۰/۲۱۵	** ۰/۱۲۰	** ۰/۵۷۷	** ۰/۵۳۰	** ۰/۵۶۵	** ۰/۶۳۵	** ۰/۵۷۸	۱			
ترس مرضی	** ۰/۱۳۲	** ۰/۱۶۳	** ۰/۰۶۴	** ۰/۵۲۴	** ۰/۵۰۹	** ۰/۵۳۲	** ۰/۶۱۱	** ۰/۶۳۲	** ۰/۵۱۶	۱		
افکار پارانوئید	** ۰/۲۳۳	** ۰/۲۰۶	** ۰/۰۴۹	** ۰/۵۰۵	** ۰/۵۳۸	** ۰/۶۴۴	** ۰/۶۸۴	** ۰/۵۷۲	** ۰/۵۳۶	** ۰/۵۱۰	۱	
روان پریش	** ۰/۱۹۰	** ۰/۱۴۴	** ۰/۰۶۳	** ۰/۰۴۶۲	** ۰/۴۹۷	** ۰/۵۵۶	** ۰/۵۹۸	** ۰/۶۵۹	** ۰/۶۰۸	** ۰/۵۰۷	** ۰/۵۳۴	۱

N=160 \*p < ۰/۰۵ \*\*p < ۰/۰۱ >>

نتایج جدولهای شماره ۱۲ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) و متغیرهای سلامت روان، شکایتهای جسمانی (سواس-اجبار  $r=0/259, P < 0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی (افسردگی  $r=0/259, P < 0/01$ )، اضطراب (اضطراب  $r=0/197, P < 0/05$ )، حساسیت در روابط میان فردی (افسردگی  $r=0/247, P < 0/01$ ) در میان دبیران مرد هندی وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی مثبت بین فرسودگی شغلی (مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان شکایت جسمانی (سواس-اجبار  $r=0/331, P < 0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی (افسردگی  $r=0/308, P < 0/01$ )، افسردگی (اضطراب  $r=0/251, P < 0/01$ )، پرخاشگری (افسردگی  $r=0/169, P < 0/05$ )، ترس مرضی (افکار پارانوئید  $r=0/364, P < 0/01$ )، روان پریشی (روان پریشی  $r=0/218, P < 0/01$ ) در میان دبیران مرد هندی وجود دارد اما هیچ ضریب همبستگی میان متغیر فرسودگی شغلی (فقدان موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان در این گروه مشاهده نشد.

نتایج جدول شماره ۱۳ ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی) و متغیرهای سلامت روان، شکایتهای جسمانی (سواس-اجبار  $r=0/303, P < 0/01$ )، حساسیت در روابط میان فردی (افسردگی  $r=0/244, P < 0/01$ )، اضطراب (اضطراب  $r=0/279, P < 0/01$ )، پرخاشگری (افکار پارانوئید  $r=0/256, P < 0/01$ )، روان پریشی (روان پریشی  $r=0/190, P < 0/05$ ) در میان دبیران زن هندی وجود دارد. همچنین یک ضریب همبستگی مثبت میان فرسودگی (مسخ شخصیت) و متغیرهای سلامت روان شکایات جسمانی (اضطراب  $r=0/220, P < 0/05$ )، پرخاشگری (اضطراب  $r=0/160, P < 0/05$ )، ترس مرضی (افکار پارانوئید  $r=0/163, P < 0/05$ ) و افکار پارانوئید (افکار پارانوئید  $r=0/206, P < 0/01$ ) در میان دبیران زن هندی وجود دارد همچنین هیچ ضریب همبستگی در میان متغیر فرسودگی شغل (فقدان موفقیت فردی) و متغیرهای سلامت روان در این گروه مشاهده نشد.

## بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به موضوع پژوهش، در این قسمت نتایج به دست آمده را مورد بحث و بررسی قرار می‌دهیم و به تبیین یافته‌های پژوهش می‌پردازیم. نتایج تحلیل واریانس یکطرفه و دو

طرفه نشان می‌دهد که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار میان دبیران زن و مرد مشاهده می‌شود، به جز در مورد دبیران زن و مرد ایرانی که تفاوتی در میان آنها مشاهده نشد و دلیل آن، موقعیت و آزادی اجتماعی در حال حاضر زنان ایرانی است. هر چند که براساس پژوهشهای پرین اسکولر (۱۹۷۸) هوب فول<sup>۳۵</sup> و همکاران (۱۹۹۴) مردان با بهره‌گیری از مکانیسم مقابله‌ای مسئله‌مدار و زنان با بهره‌گیری بیشتر از مکانیسم مقابله‌ای فعل‌پذیر مانند انکار توصیف می‌شوند، به عبارت دیگر رویارویی در مردان موثر و در زنان نامؤثر تلقی می‌شود. پژوهشهای جدیدتر هوب فول و همکاران (۱۹۹۳) رویارویی در مردان را به ویژه در گستره کاری، رقابتی، وظیفه‌مدار و حتی حل مسئله توأم با پرخاشگری و مقابله در زنان را به ویژه در گستره روابط میان‌فردی، اجتماعی، قاطع و همدلانه توصیف کردند.

نتایج تحلیل واریانس یکطرفه و دوطرفه نشان می‌دهد که تفاوت معنادار در بهره‌گیری از مکانیسم هیجان‌مدار در میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی مشاهده می‌شود.

پتاسک<sup>۳۶</sup> و همکاران (۱۹۹۲) بهره‌گیری بیشتر زنان از رویارویی متمرکز بر هیجان را به فرضیه اجتماعی شدن<sup>۳۷</sup> ارتباط می‌دهند. بر اساس این فرضیه اجتماعی شدن زنان و مردان متأثر از انتظارات جامعه از نقشهای آنان است. با توجه به انتظارات جامعه، بهره‌گیری زنان از روشهای متمرکز بر هیجان، مانند گریه کردن یا در جست‌وجوی حمایت عاطفی بودن مورد سرزنش قرار نمی‌گیرد. اما در مورد مردان عکس آن وجود دارد، زیرا در بسیاری از فرهنگها گریه کردن مردان رویارویی با تنیدگیها با سرزنش دیگران همراه است. پتاسک و همکاران احتمالی دیگر را نیز مطرح کرده‌اند و آن تفاوت نوع تنیدگیهایی است که زنان و مردان با آن مواجه می‌شوند و از این رو نحوه رویارویی آنان نیز تفاوت خواهد داشت. تویست<sup>۳۸</sup> (۱۹۹۵) بر مبنای مطالعات انجام شده نتیجه گرفته است که مردان با صبر و بردباری بیشتر با رویدادهای تنیدگی‌زا برخورد می‌کنند، اما زنان بیشتر در جست‌وجوی حمایت عاطفی و اجتماعی هستند و هیجان‌های خود را بیشتر آشکار می‌سازند و معمولاً کمتر از مردان بر موقعیتهای تنیدگی‌زا کنترل دارند.

نتایج تحلیل واریانس یکطرفه برای بررسی متغیرهای فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که تفاوت معنادار در متغیر خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در میان دبیران زن و مرد مشاهده می‌شود که دبیران مرد در مقایسه با دبیران زن از فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت) بیشتر برخوردارند. اما درباره متغیر فقدان موفقیت فردی تفاوتی مشاهده نشد.

یافته‌های پژوهش حاضر یافته‌های بدری ۱۳۷۴ و عبدی ۱۳۷۳، کسلواتیز<sup>۳۹</sup> (۱۹۸۹) را تأیید می‌کند. مازلاک و همکاران (۲۰۰۱) نیز معتقدند که دموگرافیک جنسیت پیش‌بینی‌کننده مهمی برای فرسودگی شغلی زنان نیست. مثلاً "در برخی پژوهش‌ها میزان فرسودگی شغلی زنان بیشتر است و در برخی پژوهش‌ها میزان فرسودگی شغلی مردان. همچنین در میان مؤلفه‌های فرسودگی به نظر می‌رسد که مردان در مسخ شخصیت و زنان در خستگی عاطفی نمرات بیشتر کسب می‌کنند.

سری و استاوا (۱۹۹۱) در پژوهش خود پیرامون مکانیسم مقابله‌ای کارمندان و استرس شغلی در هندوستان به نتیجه‌ای مشابهی دست یافته است. بر اساس این پژوهش، کارکنانی که در معرض استرس شغلی هستند، از شیوه مقابله‌ای استفاده می‌کنند که موجب کاهش عملکرد آنان می‌شود. تحقیقات کوسک، کیرک و کوسک (۱۹۹۳) که با عنوان "بهترین استراتژی مقابله با استرس شغلی چیست؟" انجام گرفته است در تأیید فرضیه تعدیل‌کنندگی مکانیسم مقابله‌ای است. آنها به این نتیجه رسیده‌اند که افرادی که در رویایی با استرس‌های شغلی در محیط کار از مکانیسم کنترل بهره می‌گیرند، دچار فرسودگی شغلی نمی‌شوند و عملکرد شغلی آنها کاهش نمی‌یابد. در حالی که تأثیر تعدیل‌کنندگی شیوه‌های مقابله‌ای اجتناب بر نتایج منفی استرس، خیلی کم است.

براساس نوشته مازلاک (۲۰۰۱) بررسی‌های صورت گرفته در کشورهای متفاوت، نشان داده که ۲۵٪ افراد نمونه پژوهشی در امریکا و ۲۸٪ نمونه‌های مورد پژوهش (شامل ۱۲۱ نمونه) در ۱۲ کشور دیگر که عمدتاً شامل کشورهای آسیایی و یا اروپای شرقی بوده‌اند، در بالاترین مراحل فرسودگی شغلی قرار داشته‌اند. براساس این گزارش بالاترین موارد بروز فرسودگی مربوط به کارکنان ژاپنی (۴۸٪) و کارکنان تایوانی (۶۹٪) بوده است. مازلاک (۲۰۰۱) همچنین گزارش داده است که میزان خستگی و بدبینی شاغلان اروپایی کمتر از کارکنان امریکایی است. این پژوهشگر، تفاوت در ارزشهای فرهنگی از جمله فردگرایی و موفقیت محوری فردی را بیشتر در آمریکاییان، پذیرش اجتماعی، بدبینی و مسخ شخصیت را بیشتر در جوامع اروپایی و نیز شرایط کاری پایین‌تر از استانداردهای معمول را از جمله دلایل مربوط به این تفاوت می‌داند و متذکر می‌شود که لهستان تنها کشور اروپایی است که در آن شرایطی مشابه با امریکا وجود دارد (یعنی میزان خستگی و بدبینی در آن بالاتر از سایر کشورهای اروپایی است). مازلاک (۲۰۰۱) همچنین با بررسی گزارشهای دیگر درباره پدیده فرسودگی در کشورهای

اروپایی، چنین مطرح کرده که در کشورهای انگلیسی زبان اروپا (مانند انگلستان و ایرلند) نمرات فرسودگی در پرستاران بالاتر از آمریکاست.

نخستین تبیین در بررسی تفاوت‌های موجود در میزان شیوع فرسودگی در کشورهای متفاوت که مازلاک در آخرین مقالات خود به آن پرداخته، تفاوت در ارزشهای فرهنگی است. تردید نیست در جوامعی که به سبب سوابق تاریخی نگرشهای بدبینانه در تحلیل پدیده‌ها وجود دارد، این نحوه نگرش در سازه‌های فرسودگی و به ویژه بعد دوم آن یعنی مسخ شخصیت تأثیری عمده خواهد داشت. شاید یکی از دلایل شیوع بسیار بالای مسخ شخصیت در کارکنان مورد مطالعه در این پژوهش، وجود همین پیش زمینه‌های نگرش باشد.

آنچه به ویژه مبحث تفاوت‌های فرهنگی را در این بحث برجسته‌تر می‌سازد این است که براساس پژوهشهای انجام شده به طور کلی درصد فرسودگی کارکنان شاغل در کشورهای آسیایی به مراتب بالاتر از میزان درصدهای مربوط به کشورهای اروپایی و آمریکایی است. از آنجا که آسیائیان اهمیت بیشتری برای روابط میان‌فردی قائل هستند و بنابر نوشته کیتایاما و مارکوس<sup>۴۰</sup> (۱۹۹۶) روابط آنها بیشتر میان‌فردی است تا فردی، شاید یکی از دلایل بیشتر فرسوده شدن کارکنان آسیایی این باشد که محیط‌های کاری در آسیا نیاز کارکنان به روابط فردی را برآورده نمی‌کنند بنابراین آنها فرسودگی بیشتر را تجربه می‌کنند. پذیرش این امر به معنای آن است که فرسودگی صرفاً تابع محیط‌های کاری نیست و شرایط فرهنگی در آن دخالت دارد.

به نظر می‌رسد که به دلیل نزدیکی فرهنگی دو کشور ایران و هند از نظر ارزشهای فرهنگی، سوابق تاریخی و اهمیت بیشتر روابط فردی، تفاوتی در میزان شیوع فرسودگی شغلی میان دو کشور مشاهده نشده است.

نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد که ارتباط میان فرسودگی شغلی و سلامت روان میان دبیران زن و مرد ایرانی و هندی که نمره تأیید فرضیه‌های مذکور نشان می‌دهد که نمره بالا در خرده مقیاس خستگی عاطفی سبب به خطر افتادن سلامت روانی افراد می‌شود. به علت وجود رابطه‌ای علی میان فرسودگی شغلی و سلامت روانی، خستگی عاطفی موجب کاهش قدرت سازگاری فرد در برابر عوامل فشارزا شده و این امر موجب پیدایش نشانه‌های رفتاری و جسمی می‌شود، که سلامت افراد را به خطر می‌اندازد. همچنین نمره بالا در خرده مقیاس مسخ شخصیت سبب شکل‌گیری و گسترش نوعی نگرش منفی و بروز پاسخهای هیجانی غلط

در ارتباط با افراد و محیط زندگی فرد گشته و سرانجام موجب اختلالات روانی می‌شود. درباره‌ی خرده‌مقیاس فقدان موفقیت فردی می‌توان چنین تبیین کرد که اصولاً "کارایی این خرده‌مقیاس در زمینه‌ی موقعیتهای استرس‌زای شغلی مورد تردید است. خستگی عاطفی یکی از مهمترین خرده‌آزمون مازلاک است. به گفته‌ی گارمن<sup>۴۱</sup> (۲۰۰۱) خستگی عاطفی قلب نیم‌رخ فرسودگی شغلی است. اگر کارکنان یک مؤسسه دچار خستگی عاطفی باشند کمتر می‌توانند خود را به ارباب رجوع نشان دهند. مازلاک و لایتر<sup>۴۲</sup> (۱۹۹۷) معتقدند که اگر بخواهیم وجه مثبت خستگی عاطفی را در نظر داشته باشیم، باید معادل آن واژه انرژی را قرار دهیم. این مورد به این معناست وقتی که فردی در آزمون مازلاک نمره بالایی در خستگی عاطفی کسب می‌کند با کاهش انرژی روبه‌روست. شیروم<sup>۴۳</sup> (۱۹۸۹) نیز مدعی است که خستگی مهمترین بعد فرسودگی شغلی است. مازلاک و همکاران (۲۰۰۱) و لی<sup>۴۴</sup> (۱۹۹۶) نیز در یک فراتحلیل نظر فوق را تأیید می‌کنند. نتایج به دست آمده مبنی بر وجود همبستگی مثبت میان خرده‌مقیاسهای خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با اختلالات روانی در زمینه‌ی رابطه‌ی خستگی عاطفی و مسخ شخصیت با متغیرهای سلامت روان، با تمام یا بخشی از پژوهشهای کوباسا<sup>۴۵</sup> (۱۹۷۹) مورگان و کروهیل<sup>۴۷</sup> (۱۹۸۵)، کوپر (۱۹۹۰)، سری وستاوا (۱۹۹۱)، سیدمن و زاگر (۱۹۹۱) موافق است و نشان می‌دهد که فشارهای روانی ناشی از شرایط کاری تأثیری به سزا در سلامت جسمی و روانی افراد دارد.

در مجموع نتیجه می‌گیریم که این پژوهش ابعاد متفاوت فرسودگی شغلی و سلامت روان و روشهای مقابله‌ای مؤثر در برابر استرسهای شغلی و روانی و فرسودگی شغلی را در میان دبیران ایران و هند مشخص می‌کند و با به کار بردن نتایج این پژوهش در برنامه‌ریزی‌های آموزشی، دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و مراکز تربیت معلم دو کشور این امکان فراهم می‌شود که کسانی که در آینده به حرفه تدریس روی می‌آورند با استرس شغلی و فرسودگی شغلی و شیوه مقابله با آن آگاه شوند و شرایطی بهتر برای سلامت روانی آنان فراهم شود.

## پیشنهادها

باتوجه به نتایج به دست آمده، چون میان فرسودگی شغلی و سلامت روانی معلمان رابطه‌ای معنادار وجود دارد، لذا پیشنهاد می‌گردد:



- مسئولان و دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت تمهیدات، امکانات و زمینه‌هایی را فراهم آورند تا سلامت روانی معلمان، شاهد افزایش سطح کارایی و اثربخشی مدارس و در نهایت دستیابی به اهداف آموزش و پرورش باشیم.
- مسئولان و دست‌اندرکاران فضایی همراه با احساس اطمینان، اعتماد، همدردی و دوستی و همچنین احساس شایستگی در میان معلمان به وجود آوردند زیرا در چنین محیطی همکاران همدیگر را دوست می‌دارند و این دوستی و محبت را به یکدیگر ابراز می‌کنند و با میل و رغبت به انجام دادن وظایف خود می‌پردازند.
- مسئولان و دست‌اندرکاران امکاناتی را برای آشنایی معلمان با مهارت‌های خودارزیابی و بهبود سلامت روانی، آموزش مهارت‌های مقابله‌ای و شناخت عوامل استرس‌زا و تداوم‌بخش استرس فراهم کنند و اقداماتی را به منظور از میان برداشتن این عوامل به عمل آورند.
- بررسی و پژوهش در زمینه شیوه مدیریت و فرسودگی شغلی به عمل آید.
- پژوهش در زمینه تأثیر عوامل سازمانی (تراکم کاری، نوبت کاری، ازدحام دانش‌آموزان و ...) در بروز فرسودگی شغلی انجام گیرد.
- بررسی در زمینه رابطه میان فرسودگی شغل و رضایت‌مندی شغلی و خانوادگی و استرس شغلی و زندگی انجام گیرد.
- در زمینه فرسودگی شغلی برای مقاطع تحصیلی دیگر به ویژه درباره معلمان مقطع ابتدایی و معلمان مدارس استثنایی کشور، پژوهش‌های افزون‌تر انجام گیرد.

## منابع

- آقایوسفی، علیرضا (۱۳۷۸). معرفی جدیدترین روی آوردهای روان‌درمانگری، بنیانهای نظری و راهبردهای عملی، انتشارات شهریار، قم.
- استوار، جین بنجامین (۱۳۷۷). تنیدگی یا استرس بیماری جدید تمدن، ترجمه پری رخ دادستان تهران: انتشارات رشد.
- بابلی، عزیرالله (۱۳۷۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی مدیران دبیرستانهای پسرانه شهر تهران و رابطه آن با روشهای مقابله‌ای آنها، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، دوره هفتم، شماره ۲۶، ۶۰-۴۴.
- بدری‌گرگویی، رحیم (۱۳۷۴). سندرم روان‌شناختی و فرسودگی شغلی معلمان و مکانیسم‌های مقابله، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس، به راهنمایی هاشمیان، کیانوش.

بهنیا، غلامرضا (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی و خشنودگی و سلامت روانی با توجه به متغیر تعدیل‌کننده سرسختی در دبیران مرد و دروس ریاضیات، علوم اجتماعی، فیزیک و ادبیات نظام جدید متوسطه استان خوزستان در سال تحصیلی ۷۷-۷۸، اهواز، شورای تحقیقات اداره کل آموزش و پرورش استان خوزستان.

بوالهری، جعفر و محیط، احمد (۱۳۷۳). بررسی ادغام بهداشت روانی در مراقبت‌های بهداشتی اولیه. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، گزارش منتشر نشده.

پیامی بوساری، میترا (۱۳۷۴). بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران و مراقبت‌های ویژه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

پولادی ری شهری، اله کرم (۱۳۷۴). بررسی رابطه عوامل فشارزای روانی با عملکرد شغلی دانشجویان دختر و پسر دانشگاه شهید چمران اهواز، پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.

حسینی، سیدابوالقاسم (۱۳۷۸). تحلیل قوای بدنی و روانی ناشی از کار و روشهای پیشگیری از آن فصلنامه اصول بهداشت روانی سال اول شماره ۲.

جابری، پیروش (۱۳۷۲). بولتن و راهنمای آزمون SCL-90-R، تهران: انستیتو روانپزشکی تهران.

چاوشی فر، جلال (۱۳۷۹). بررسی مقایسه‌ای عوامل تنیدگی‌زا و شیوه‌های رویارویی در نوجوانان مراکز شبانه روزی و نوجوانان دارای والدین، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

رضایی، علیرضا (۱۳۷۳) بررسی میزان شیوع، منابع و علائم استرس در میان معلمان ایرانی، مجموعه مقالات اولین سمینار استرس. چاپ اول. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.

دموری، داریوش (۱۳۷۳). عوامل تعدیل‌کننده رابطه میان فشارهای شغلی با رضایت شغلی و خستگی مفرط در مدیران وزارت راه و ترابری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اداری و مدیریت دانشگاه تهران.

ساعتچی، محمود (۱۳۷۶). روانشناسی بهره‌وری. تهران: نشر ویرایش.

سعادت، اسفندیار (۱۳۷۵). تأثیر تحلیل‌رفتگی بر کارآیی نیروی انسانی، مجله دانش مدیریت. شماره ۳۳ و

۴۳

شولتز، دوآن (۱۹۶۷). روانشناسی کمال، الگوهای شخصیت سالم. ترجمه گیتی خوشدل. ۱۳۶۹. تهران: نشر نو.

عبدی، هما (۱۳۷۳). بررسی میزان تنیدگی ناشی از کار و ارتباط آن با فرسودگی شغلی پرستاران شاغل در بخش مراقبت‌های ویژه شهر یزد، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علوم پزشکی ایران.

فیلیان، عماد (۱۳۷۰). بررسی فرسودگی شغلی پرستاران و مکانیسم مقابله‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران.

میرزایی، رضا (۱۳۵۹). بررسی میزان اعتبار و پایانی آزمون SCL-90-R در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم پزشکی تهران.

محمدی، محمدرضا. رهگذر، مهدی. باقری یزدی، سید عباس. نقوی، حمید رضا. پور اعتماد، حمید رضا. امینی، همایون. رستمی محمد رضا. خلیج‌آبادی فراهانی؛ فریده. مسگرپور، بیتا (۱۳۸۲). همه گیرشناسی اختلال‌های روان پزشکی در استان تهران، فصلنامه اندیشه و رفتار، سال نهم، شماره ۲، ۱۳، ۴.

نیکنامی، مصطفی (۱۳۷۷). محرکهای فشار در کار معلمی و استراتژیهای مقابله با آنها، فصلنامه تعلیم و تربیت سال چهاردهم شماره ۳ و ۴.

هرشن سن، دیویدی و پاور، پال دلیو (۱۳۷۴). مشاوره بهداشت روانی، نظریه و عمل، ترجمه محمد تقی منشی طوسی، مشهد، مؤسسه چاپ و نشر آستان قدس رضوی.

Abu-Hilal, M. & Salameh, M. (1992). Validity and reliability of the Maslach Burnout Inventory for a sample of nonwestern teachers. *Educational Psychological measurement*, 25-191-169

Chaplain, R. P. (1995). stress and Job satisfaction: A study of English Primary school Teachers. *Educational Psychology Vol 15 (4)*, PP. 443-489.

Cherniss, C. (1992). Long term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 1- 11.

Cooper, C. L. (1990). *Handbook of stress, Medicine and Health*. London: CRC Press.

Deragotis, L.R., Lipman, R.S. & Covey, A.A (1973). SCL 90-R: An outpatient psychiatric rating scale preliminary. *Psychopharmacology Bulletin*, 9 (1): 13-27.

Deragotis, L.R., Morrow, J.A., Fetting, J.A., Fetting, J., & Hallad, J (1984). The SCL 90-R, as psychiatric screening measure in a cancer population, *American Journal of Epidemiology*.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.

Green have, J.H (1975). Mental Health Performance, Newjersey. *Journal of applied psychology*, vol, 59, 722-726.

Garman, A. (2001). Staff burnout and patient satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 235-241.

Hills, H., & Norvel, N. (1991). An examination of hardiness and neuroticism. *Journal of Behavioural Medicine*, 17(1), 31-38.

Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. L., Ben-Porath, Y., & Monnier, J. (1994). Gender and coping: The dual-axis model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22, 49-81.

Iwanicki, E. F., & Schwab, R. L. (1981). A cross-validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1167-1174.

Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health : An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11. Lee, C.,

Lee, C., Ashfoth, S. J., & Jamieson, L. R. (1996). The effects of type A behaviour dimension and optimism on coping strategy, health and performance. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 143-157.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Morgan, S., & Krehbiel, S. (1985). The psychological condition of burned out teachers with a non-humanistic orientation. *Journal of Humanistic Education and Development*, 24 (2), 59-87.
- Maslach, C. (1981). Burnout: A social psychological analysis. In J. W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome* (pp. 198-215). Park Ridge, IL: London House Press.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Maslach, C. Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001), Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory Research Edition Manual*. CA: Consulting Psychologists Press.
- Russel D. W., Altmaier, E., & van Velzen, D. (1987). Job related stress, social support and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*, 72, 269-274.
- Seidman, S. A., & Zager, J. (1991). A study of coping behaviors and teachers burnout. *Work & Stress*, 5(3), 205-216.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (pp. 26-48). New York: Wiley.
- Srivastava, A. (1991). Moderating effect of coping on the relationship between stress and performance. *Psychological Studies*, 36, 192-197.
- Weightman, J. (1999). *Interduction Organization Behavior*, Endinburg Gate, Horlow Addison- Wesleg.
- Woods, P. (1999). Intensifications and stress in teaching, in R. vanenberghe & A. M. Cambridge university Press.

## پی‌نوشتها

- 
1. Russel.et.at
  2. Weightman
  3. stora
  4. Job Burnout
  5. Freudenberger
  6. Boy
  7. Pine
  8. Daley
  9. Layson
  10. Ursprung
  11. Masalach
  12. Emotional exhaustion
  13. Loss of personal accomplishment

14. Chaplin
15. Woods
16. Abu-Hilal, salameh
17. Coping mechanisms
18. Pinrlin
19. Schooler
20. Lazarus
21. Griffitin
22. Problem-Focused
23. Emotion-Focused
24. Folkman
25. Deranwel
26. Koesk. Kirk & Koesk
27. Siedman & Zager
28. Psychological
29. Scholtz
30. Cooper
31. Srivatava
32. Maslach & Jackson
33. Iwanicki & Schwab
34. Deragotis, Lipman & Covey
35. Hobfoll
36. Ptaced
37. Socialization
38. Thoits
39. Cslowitz
40. Kitiyama & Markus
41. Garman
42. Leiter
43. Shirom
44. Lee
45. Kobasa, Margan & Krehbiel